



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique de Réseau DIRISI

Du 26 novembre 2015

Monsieur le Directeur central, Mesdames, Messieurs,

Mon Général,

En préambule à cette déclaration liminaire, permettez-nous suite aux événements du vendredi 13 novembre 2015, d'exprimer notre tristesse et notre compassion aux victimes, leurs familles et leurs proches.

Face à cette montée du terrorisme, le chef de l'état chef des armées a décidé la mise en œuvre de nombreuses mesures dont l'une touche directement les effectifs du Ministère de la Défense, à savoir l'arrêt de la réduction du nombre de personnels d'ici à 2019. Gageons que cette décision s'applique unilatéralement aux personnels militaires et civils qui contribuent ensemble à l'engagement de la nation.

Dans un contexte où l'information et la communication revêtent une place de plus en plus prépondérante, il serait inconcevable que la DIRISI soit « rangée » parmi les contributeurs d'ajustement de la masse salariale du Ministère alors qu'elle vient justement d'être honorée par le chef d'état-major des armées pour la performance de sa capacité opérationnelle.

Malgré ce satisfecit, toutes les situations vécues par les personnels ne sont pas semblables et la visibilité de leur métier peut s'éclaircir ou s'assombrir de jour en jour, selon qu'ils sont employés dans une structure nationale (exemple les CNMO ou SDK) ou dans un CIRISI. Cette dichotomie, nous l'avons pressentie depuis plusieurs années et nous avons en son temps alerté vos prédécesseurs. Plus récemment, ici même, nous étions force de propositions pour maintenir l'unité de la DIRISI mais également les compétences et savoir-faire de nos collègues techniciens bien souvent en perte de repère face à l'absence de discours et d'orientation.

Simultanément les CIRISI vivent à la fois une dépossession de leurs missions et une sollicitation fréquente en « OFF » de leur direction ou des structures nationales pour absorber la charge de travail, combler le manque de personnels, ou tout simplement intervenir sur un domaine non maîtrisé par autrui.

Alors que le séminaire DIRISI 2015 a consacré l'une de ces tables rondes au soutien de proximité,

Alors que la DC DIRISI fait évoluer son catalogue de prestations vers un catalogue de services plus proche des clients,

N'est-il pas temps de poser ces réflexions avec un regard bienveillant vers ces personnels qui, trop souvent dans l'ombre, contribuent à faire rayonner le modèle DIRISI.

N'est-il pas temps de jouer pleinement la complémentarité des compétences en permettant aux agents de mieux appréhender les interactions des procédures et processus, développer un sentiment d'appartenance tout en renforçant leurs savoir-faire.

Pour FO DÉFENSE ceux sont des perspectives positives qu'il faut redessiner avec eux, et non sans eux !

Nous pourrions ici revenir sur nos analyses du schéma directeur capacitaire 2014-2017 exposées dans nos déclarations liminaires précédentes, nous en ferions de nouveau la controverse. Mais il nous semble qu'à ce stade de la transformation, l'attention doit être portée à ces personnels et l'accent mis vers leurs structures d'emploi.

Abordons maintenant les points à l'ordre du jour de ce CTR.

Point de situation sur Balard :

Si l'on se réfère aux éloges du CEMA, le challenge a été relevé par la DIRISI et réussi, non sans avoir eu recours à grand renfort d'ETP en provenance de toute la métropole. Nos interrogations se portent sur les conditions et la qualité de vie au travail post emménagement de Balard et plus généralement dans les CIRISI de la région parisienne. En quelques sortes, comment les agents de la plaque parisienne vivent-ils leurs repositionnements ?

Ont-ils tous été reclassés conformément à leurs souhaits géographiques et fonctionnels ?

En l'absence d'informations mises à notre disposition nous restons interrogatifs et réaffirmons notre demande de clarté.

DM 2016 - Trajectoire REO 2016-2020 :

La trajectoire 2016-2020 met en évidence un effectif réalisé bien inférieur à celui de la lettre de cadrage. Sans minimiser la portée des mesures inscrites dans la décision ministérielle, à contrario tout laisse à penser que la DIRISI s'adapte aux circonstances locales et continue ponctuellement sa transformation et sa déflation. En atteste le projet d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions des établissements du ministère de la défense présenté au CTM du 24 novembre 2015.

Comment sera traduite à la DIRISI la décision du chef de l'état d'arrêter toute déflation ?

A cet effet, nous demandons la communication de la trajectoire 2016-2020 par population civile et militaire, informations détaillées qui jusqu'alors nous étaient communiquées.

Les ressources humaines:

La DC DIRISI s'était engagée à nous présenter en avance de phase les besoins RH DIRISI de l'année A+1 lors du CTR de fin d'année, sorte d'ébauche du REO A+1. Qu'en est-il ?

Quels sont les éléments factuels de cadrage de l'EMA, le plafond ministériel autorisé pour la DIRISI, dès lors que le chef de l'état a suspendu la baisse des effectifs ?

FO avait également demandé lors d'un précédent CTR, un bilan des déflations par capacités et des axes d'efforts par DL, qu'en est-il ?

Une fois n'est pas coutume, la DIRISI nous dresse un bilan quantitatif des avancements et des recrutements de l'année. Nous remarquons à notre grand regret, le recrutement de personnels de catégorie C dans les filières Informatique et Télécoms, alors que nous avons démontré dans un passé récent que ces professions étaient d'un niveau supérieur. De même, nous réaffirmons que les personnels ouvriers de l'état ou TSO en mobilité ont toute leur place au sein de la DIRISI. Nous attendons une confirmation de votre part.

Par ailleurs nous constatons que les recrutements L4139 représentent pour 2015 près de 50% du volume global d'agents recrutés. FO DEFENSE rappelle ses revendications, 1/3 par recrutement sur concours, 1/3 par la promotion sociale, 1/3 au titre des dispositifs du code de la Défense.

L'absence de quantification du besoin en recrutement 2016 n'est pas de nature à montrer un enthousiasme de la DIRISI en matière d'embauche.

Sur l'évaluation professionnelle des fonctionnaires, peu de contenu au regard de nos attentes fortement exprimées lors des précédents CTR. Seul le constat du faible taux de participation à la formation e-learning peut être fait, ce qui corrobore nos craintes en la matière. Tout cela cache des problématiques bien réelles.

Nous réaffirmons le caractère indissociable de l'évaluation professionnelle, des RTS et de l'avancement. Tout comme nous réaffirmons que tout dossier d'agent remplissant les conditions requises à un avancement doit être étudié et considéré au même niveau.

Concernant le nouveau régime indemnitaire des ATMD (RIFSEEP), FO DEFENSE rappelle qu'elle s'est opposée à la mise en œuvre de ce dispositif tel qu'il a été présenté en comité technique ministériel. Concernant son application au périmètre de la DIRISI, FO DEFENSE mesure l'effort d'analyse fait sur les fonctions, mais constate que le volume d'agents sur certaines fonctions a été sous-évalué au regard des chiffres avancés.

FO DEFENSE demande instamment que la DIRISI présente son projet de classification en groupe de fonctions, des emplois civils administratifs et techniques de la chaîne tous corps confondus.

La condition du personnel :

FO DEFENSE se satisfait de la mise en œuvre de la deuxième enquête sur les risques psychosociaux, même si 40% des personnels ne se sont pas inscrits dans la démarche. Concernant l'outil RPS, nous réitérons que cet outil doit être maîtrisé par des personnels formés et identifiés au sein de chaque DL.

Parcours professionnel :

Les planches présentées ressemblent fortement à celles qui nous sont proposées depuis 10 ans avec leurs lots de problématiques récurrentes.

Alors que le ministère n'a pas fait évoluer l'équilibre des personnels militaires et civils sur les fonctions de soutien,

Alors que les restructurations et réorganisations continuent d'être mises en œuvre avec leurs suppressions d'emplois,

Alors que les référentiels en organisation ne traduisent aucune volonté d'ouvrir plus de postes à responsabilité,

Comment pourrions-nous acquiescer cette proposition à l'instar des ingénieurs d'études et de fabrication, qui s'inscrit dans un seul prisme, celui d'un parcours hiérarchique ?

Points divers :

H24 :

Compte tenu des velléités observées, fusionnement des missions H24, non application des textes réglementaires, gain d'ETP, FO DEFENSE réaffirme que ce dispositif est basé sur l'annualisation du temps de travail de 1600 heures par tranche de 24 heures. Pour ce faire, la DIRISI doit absolument armer un poste H24 par 6 ETP, sans quoi toute dérive est possible.

Les emplois CTD :

FO DEFENSE souligne l'harmonisation des fonctions d'adjoint technique dans les DL et réitère sa demande de voir ces emplois identifiés en CTD.

Les postes non réalisés et la BNE :

Lors du dernier CTR, nous avons dénoncé le manque de postes ouverts à la BNE au vu de ceux non réalisés aux REO. Vous vous étiez engagés à nous communiquer l'étude détaillée des travaux menés par vos services RH pour identifier ces postes dans les différentes structures de la DIRISI. A ce jour, nous attendons les résultats de ces travaux.

Mon Général, mesdames, Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 26 novembre 2015