



Compte rendu Comité technique de réseau DIRISI



Le comité technique de réseau de la DIRISI s'est réuni le mardi 5 juin 2018 sous la présidence du Directeur Central (DC), le Général de corps aérien Grégoire BLAIRE. Les élus FO DEFENSE représentés par Gérard REY, François Emmanuel DELISSE, Didier GRUAU, Didier TANGUY et Cyril FABRE, étaient présents à cette réunion, qui a débuté par la lecture des déclarations liminaires (ci-joint la DL FO DEFENSE).

Après avoir écouté les différentes déclarations liminaires, le Directeur Central (DC) apporte les réponses suivantes. Il dit avoir conscience que la ressource humaine (RH) s'appauvrit et affirme qu'il fait tout pour recruter. Il précise qu'il a arrêté d'utiliser le dispositif 41-39 car la DIRISI perdait du personnel militaire, ressource de plus en plus rare au ministère et destinée à l'opérationnel, au profit des personnels civils alors qu'il souhaite fortement relancer le recrutement de jeunes. Il affirme qu'il y a un manque de candidats aux concours ouverts et en appelle même aux représentants des organisations syndicales pour faire la publicité de la DIRISI !!!

Mme PITET, nouvelle conseillère du personnel civil (CPC), fait remarquer à juste titre que le métier SIC est un métier porteur qui ne connaît pas le chômage, et qu'il est difficile d'attirer les jeunes dans notre ministère. Sur la perception d'une volonté de militariser les postes exprimée dans certaines DL, le DC s'oppose à cette vision et affirme que personne n'est propriétaire de son poste. Il ajoute que seule la compétence est recherchée. Il termine son propos en affirmant que la DIRISI, à travers ses SOC-R, est bien positionnée comme un acteur de la Cyber défense.

Commentaires FO DEFENSE

Une fois de plus, nous avons mis le DC face à ses responsabilités, quant à sa rigidité excessive en termes de recrutements. Il semble désormais évident pour tous que l'orientation imposée depuis 4 ans ne fonctionne pas à hauteur de ses espérances. Le positionnement géographique des pôles de compétences a été encore une fois évoqué comme étant un frein à la fidélisation et un accélérateur de la fuite de compétences. De plus, le blocage des fiches de poste pendant des années a fragilisé la structure de la maison DIRISI.

✚ Désignation du secrétaire adjoint du CTR

Le secrétaire adjoint a été approuvé à l'unanimité.

✚ Approbation du PV du CTR DIRISI du 30 novembre 2017

FO DEFENSE fait remarquer que d'une façon générale, le procès-verbal reflète de moins en moins les échanges de la séance, et liste les modifications qu'elle souhaite voir apporter.

✚ Bilan avancements-Décorations-Recrutements

- Avancements Fonctionnaires 2018 :

Corps Administratifs		Corps Techniques	
APAE	0	IDEF	14 (Brt, 2Bdx, 4Idf, Mtz, Rns, Sico, Scoe, Tln)
AAHC	0	IEF	7 (Brt, 2Idf, Mtz, Rns, Scoe, Tln)
AAE	1 (Lyon)	TSEF	9 (Bdx, 2Idf, Lyn, Mtz, Cnso, Rns, 2 Tln)
SACE	2 (DC, Toulon)	TSEF1	25 (Brt, 2Bdx, 5Idf, Lyn, 4Mtz, 2Cnso, 4Rns, Sico, 5Tln)
SACS	2 (IDF, DC)	TSEF2	26 (Brt, 2bdx, 6Idf, 2Lyn, 5Mtz, Cnso, 4Rns, 2Scoe, 3Tln)
SACN	1 (Metz)	ATPMD1	8 (Brt, 2Bdx, Lyn, Mtz, Rns, 2Tln)
AAP1	5 (Bdx, IDF, Lyon, DC, Toulon)	ATPMD2	2 (IDF, Cnso)
AAP2	0	ATMD1	0
AA1	0		
ASC	0		

- Avancements Ouvriers et TSO 2017-2018

Le bilan fait apparaître :

17 avancements de **TSO** en **2017** (6 Tln, 7 Brest, 4 Idf) et **13** en **2018** (4 Tln, 6 Brest, 3 Idf).

20 avancements d'**OE non CE** en **2017** (2 Bdx, 3 Mtz, 3 Cnso, 5 Tln, 1 Rns, 3 Brest, 3 Idf) et **17** en **2018** (1 Bdx, 3 Mtz, 1 Cnso, 4 Tln, 1 Rns, 5 Brest, 2 Idf).

7 avancements d'**OE CE** en **2017** (1 Bdx, 1 Cnso, 2 Tln, 1 Brest, 2 Idf), et **3** en **2018** (1 Tln, 1 Brest, 1 Idf).



Élections professionnelles du 6 décembre 2018



FO DEFENSE note un tassement des avancements dans les corps de SA et de TSEF.

La Conseillère PC explique cela par le fait que la DRH MD a baissé les droits de la DIRISI au regard des droits autorisés au ministère, aux effectifs de certains corps et au manque de recrutement.

o Décorations

La DIRISI indique avoir attribué :

- 77 médailles de bronze, 34 d'argent, 51 de vermeil et 27 d'honneur échelon or ;
- 31 lettres de félicitations ;
- 1 médaille de la Défense Nationale ;
- 5 ordre national du mérite (ONM).

o Recrutement en 2017

106 recrutements, dont 24 au titre du dispositif 4139-2, 24 sous contrat 84-16, 1 BOE, 49 par concours et 8 emplois réservés, répartis en 24 catégorie A, 41 catégorie B et 41 catégorie C, localisés en IDF (44), Bicêtre (37), Rennes (2), Brest (3), Orléans (10), Lyon (1), Toulon (9). La DIRISI indique que les droits ouverts étaient de 103 et se félicite d'avoir portée ce chiffre à 106 réalisés.

o Perspectives Recrutement en 2018 :

La DIRISI annonce le chiffre de 235 réparti comme suit :

Mode de pourvoi	Total / localisation	Catégorie / Corps
4139-2	3 ou 4 (3 ldf)	3 TSEF
4139-3	6 (3 DC, 2 ldf, 1 Brest)	2 SA, 1 ATMD, 3 TSEF
BOE (art. L27)	1 (DC SICO)	
Concours	146 (1 Brest, 15 Rennes, 29 DC, 90 ldf, 5 Metz, 1 Lyon, 5 Toulon)	4 AAe, 9 SA, 13 AA, 20 IEF, 80 TSEF, 20 ATMD
ASC (84-16)	28 (1Bdx, 2 Cnso, 9 DC, 10 ldf, 4 Scop, 2 Toulon)	18 Niv 1, 2 Niv 2, 8 Niv 3
BNE	50 (6 Bdx, 9 Brest, 1 Cnso, 10 Rennes, 1 DC, 2 SICO, 10 ldf, 2 Metz, 4 Lyon, 5 Toulon)	1 AAe, 4SA, 2AA, 9IEF, 16 TSEF, 18 ATMD)

Parmi ces 146 recrutements concours, la présentation affiche que 39 seraient des postes ouverts au titre du rééquilibrage des populations civiles et militaires (HAMEL). Viendraient s'ajouter grâce ce même dispositif 26 recrutements ouverts en BNE/BIEP, plus un recrutement en tant qu'agent sous contrat (ASC).

Le DC insiste sur l'effort conséquent des droits au recrutement, mais prévoit que la totalité de ceux ouverts aux concours (146) ne seront pas honorés et qu'en fonction, il faudra adapter le mode de pourvoi. Il affirme que le constat fait sur les précédentes années montre que les lauréats refusent les postes.

FO DEFENSE rappelle les raisons de ces refus, notamment l'attractivité géographique de la région parisienne, et y voit pour conséquence un recours abusif aux contractuels 84-16.

La CPC avance plutôt la méconnaissance de ces concours dès lors que le MINARM n'a pas recruté

pendant plusieurs années et dit qu'elle va persévérer pour les faire connaître.

FO DEFENSE rappelle que la DIRISI ne recrute des TSEF que dans le pied de corps (TSEF3), alors que le recrutement est ouvert en TSEF2.

Par ailleurs, **FO DEFENSE** affirme que l'idée de proposer à des ingénieurs diplômés d'embrasser une carrière dans le corps des IEF, alors que le niveau de recrutement est inférieur à celui qu'ils détiennent, est vouée à l'échec. En outre, il est clair que les emplois proposés sont loin d'être techniquement attractifs et ne font pas non plus rêver...

Lors de précédents CTR, **FO DEFENSE** a proposé que la DIRISI s'ouvre au corps des ISIC, reconnu au bon niveau dans l'échelle des diplômes License, Master, Doctorat (LMD). Ce qui aurait au moins pour effet de pallier aux inconvénients statutaires.

La CPC nous précise que le corps des ingénieurs SIC est géré par le Ministère de l'Intérieur ; cette disposition particulière ne semble pas convenir à la gestion du MINARM. Enfin, elle annonce que le recrutement B n'est pas ouvert en TSEF2 dans les spécialités « informatique » et « télécoms ». Ce qui est faux.

Par ailleurs, la DIRISI considère la réouverture de 50 postes à la BNE/BIEP comme du recrutement.

FO DEFENSE juge cela comme un simple effet d'annonce. En réalité il est peu probable que ces postes attirent des agents venant d'autres ministères pour les mêmes raisons que le recrutement normal. Tout au mieux ces postes pourraient apporter une certaine souplesse pour les mutations internes. A condition que la DIRISI centrale change de posture

o Bilan Recrutement 2014-2018 :

Mode de pourvoi	2014		2015		2016		2017		2018	
	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés
4139-2	106	109	50	39	29	24	37	24	3	
4139-3	5	5	3	4	0	3	2	8	7	3
Concours/ sans concours	51	51	53	45	67	55	49	49	147	8
BOE (art. L27)	1	2	2	9	4	2	1	1	1	
84-16	9	9		5	16	12	14	24	28	13
Détachements				6	5	4				
BNE									50	4
TOTAL	172	176	108	108	121	100	103	106	236	28

Commentaires FO DEFENSE

FO DEFENSE réaffirme que l'arrêté du 7 août 2012 permet bien le recrutement en TSEF2 pour les spécialités « informatique » et « télécommunications » (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2012/8/7/DEFH1231643A/jo>). Nous ne pouvons donc pas accepter ces arguments. Il appartient à la DIRISI d'exprimer ses besoins lors du plan de recrutement annuel !! À moins que d'autres motivations soient les causes de ce refus !!

Point Effectifs Réalisés au 31 décembre 2017

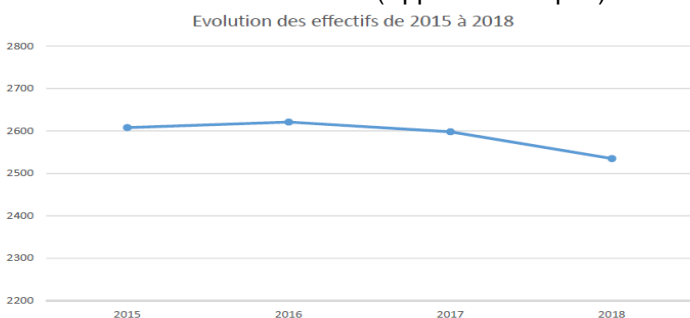
	PC1	PC2	PC3	TSO	OE	Total
DC	44	52	50	0	3	149
SCOE	9	21	1	0	0	31
SCOP	2	1	0	0	0	3
SICO	43	17	7	0	1	68
IDF/BRT	78	244	108	22	33	485
METZ	24	183	76	0	32	315
LYON	13	67	31	2	9	122
TOULON	60	175	74	42	40	391
BORDEAUX	35	104	54	4	23	220
RENNES	36	152	73	1	17	279
BREST	32	65	33	64	42	236
CNSO	6	62	51	0	22	141
OME	8	18	3	2	2	33
GLOBAL	390	1161	561	137	224	2473

Ces chiffres sont à mettre en perspective avec ceux du recrutement et les départs sortants de la DIRISI.

Bilan des départs définitifs au 31 décembre 2017 :

	Cessation Activ. Amiante	Décès	Démission	Détachement	Disponibilité	Fin de contrat	IDV	Mobilité hors DIRISI	Retraite
Cat.A	0	1	2	1	2	0	0	15	7
Cat.B	3	3	0	6	0	0	4	31	25
Cat.C	0	3	0	2	1	1	5	20	17
Total	3	7	2	9	2	1	9	66	49
Totaux	149								

Evolution des effectifs réalisés (Apprentis compris) :



FO DEFENSE fait le constat d'un fort taux de personnels sortant de la DIRISI et d'une diminution des effectifs réalisés ces quatre dernières années.

La CPC explique cela par la « mécanique RIFSEEP ». Ce phénomène devra s'estomper.

La DIRISI compte 123 apprentis sur une cible de 140. Le recrutement est de 26% en 2016 et 16% en 2017 dans la filière administrative et respectivement 74% et 84% dans la filière technique. Les niveaux de diplômes des apprentis recrutés s'échelonnent en I, II, III, IV et V à hauteur de 24%, 24% et 34%, 14% et 4%.

Bilan CIA 2017-2018

Bilan 2017

La DIRISI a globalement respecté les pourcentages des barèmes par corps fixés par la DRH-MD.

FO DEFENSE remarque que 3 attachés et 1 ATMD ont eu leur CIA à 0 et que les critères CIA retenus par la DIRISI ne sont pas ceux définis par la DRH-MD.

CIA 2017	% T1	% T2	% T3	% T4	0
Réf.	40%	30%	20%	10%	
DIRISI AAE	40%	30%	20%	10%	3
DIRISI SA	40%	31%	19%	10%	0
DIRISI AA	39%	29%	22%	9%	0
DIRISI IEF	40%	30%	20%	10%	0
DIRISI TSEF	40%	30%	20%	10%	0
DIRISI ATMD	40%	30%	20%	10%	1

FO DEFENSE est contre la classification au regard de l'écart catégoriel et de l'ancienneté sur le poste, et rappelle qu'il s'agit d'évaluer la personne et non le poste. Le DRH-MD sera saisie par **FO DEFENSE** sur l'application de ces critères par la DIRISI.

FO DEFENSE souhaite savoir si des réponses aux recours déposés ont été émises vers les agents.

La CPC précise qu'il y a eu 30 recours auxquels la DIRISI a apporté des explications et qu'effectivement

3 attachés n'ont pas perçu de CIA pour cause de « service non rendu ».

Bilan 2018

Corps	Nbre Agents	Montant de Référence	> Montant de Référence	< Montant de Référence
AAE	38	1 (1200€)	29	8*
SA	134	27 (660€)	88	24*
AA	176	59 (410€)	92	25*
IEF	318	137 (1200€)	141	40*
TSEF	1022	435 (660€)	461	126*
ATMD	341	188 (410€)	128	25*

*Proratisé en fonction des départs et arrivées dans l'année, sauf pour 101 agents (2 SA, 1 AA, 20 IEF, 73 TSEF et 5 ATMD).

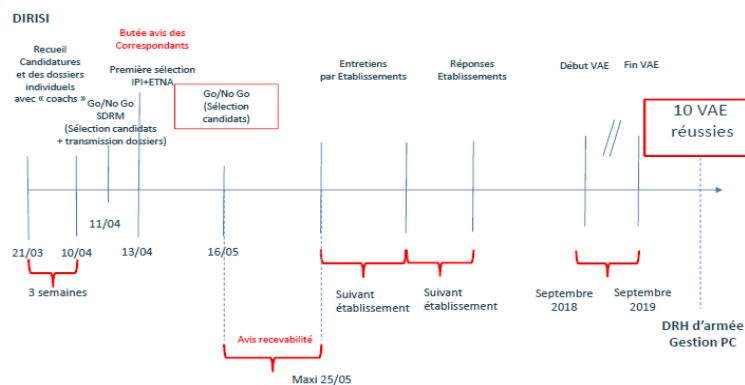
Là encore, **FO DEFENSE** a dénoncé des critères discriminatoires non définis par la circulaire ministérielle, comme l'application d'une modulation à la baisse de 20% du montant de référence pour les agents en distorsion catégorielle depuis plus d'un an (hors dépyramidage du poste), ou la durée d'affectation supérieure à 8 ans sur un emploi. **FO DEFENSE** invite ces 101 agents à vérifier que ces décisions sont bien en corrélation avec leur manière de servir (CREP).

Formation – VAE DIRISI

Formation

La DIRISI continue de consacrer un budget de formation important, 820k€ en 2018 (602,5k€ en 2014, 900k€ en 2015 et 2016, 1000k€ en 2017). Au 17 mai 2018, 24% du personnel civil a suivi au moins une action de formation.

VAE DIRISI



En septembre 2017, la DIRISI a confiée au Cabinet Deloitte une réflexion sur la reconnaissance des compétences acquises par les agents militaires et civils au cours de leur parcours professionnel. Initialement, l'idée était d'identifier les endroits où la DIRISI a du mal à recruter, de valoriser les emplois, d'amener une population à un niveau souhaité par l'obtention d'un diplôme ; cette validation des acquis de l'expérience (VAE) pouvant servir à améliorer la fidélisation et l'attractivité. Actuellement, une cartographie de 130 parcours VAE est identifiée sur tout le territoire métropolitain, qui a donné lieu à 10 VAE réussies sur un potentiel de 40 dossiers, dont seulement 5 personnels civils.

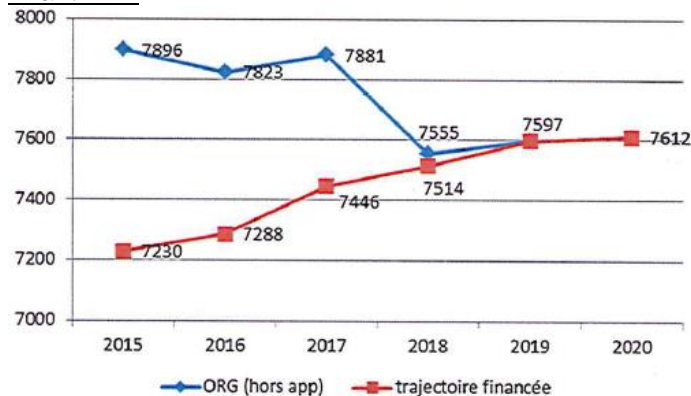
Le DC dit soutenir fortement la démarche et s'engage à payer la VAE.

Commentaires FO DEFENSE

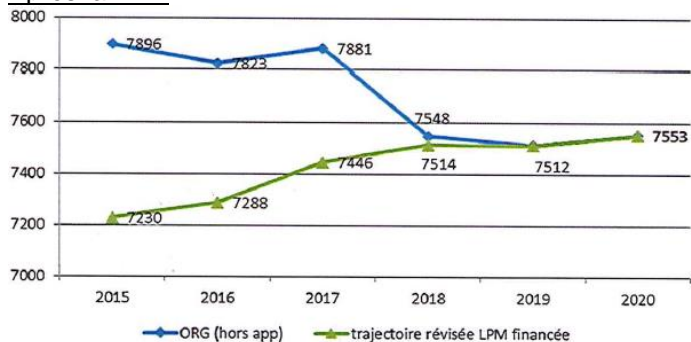
La VAE existe depuis plusieurs années au Ministère. Elle est financée par des crédits « formation » déconcentrés de la DRH-MD (DOMTFPC 2017-2019), et accessible à tout agent. Au-delà de l'accompagnement individuel du parcours, FO-DEFENSE s'interroge sur la valeur ajoutée de la DIRISI sachant que celle-ci dit ne pas prendre en charge les modules de formation requis pour l'obtention du diplôme. Par ailleurs, une grosse interrogation persiste sur les suites données à l'agent post VAE.

✚ Schéma directeur ressources

La manœuvre d'organisation avant et après la LPM :
Avant LPM



Après la LPM



La démarche de la DCDIRISI ces deux dernières années a été de cesser de sur-décrire des emplois qui n'étaient pas financés dans les REO. En 2018, seulement 34 postes ont été sur-décrits. Concernant l'évolution des effectifs financés 2018-2020, la répartition par statut fait apparaître :

- une augmentation de 5,63% d'officiers, 4,71% d'agents de catégorie A, de 6,31% d'agents de catégorie B ;
- un infléchissement de 0,35% de sous-officiers, de 11,31% d'agents de catégorie C et de 3,1% d'ouvriers d'état ;
- une stagnation des militaires du rang.

Le ratio PM/PC en 2016 s'élevait à 64,18%/35,82% et passerait en 2020 à 63,24%/36,76%.

Commentaires FO DEFENSE

L'analyse de ces chiffres communiqués en séance montre à l'évidence que l'objectif du ratio PM/PC à 60/40 ne sera pas rempli en 2020. Pour la seule année 2018, 2675 ETP civils sont financés alors que la DIRISI

ne compte que 2473 ETP réalisés au 31/12/2017, soit 202 agents en moins. Les 235 postes demandés au plan de recrutement 2018 ne suffiront pas à combler ce déficit compte tenu des départs naturels évalués à une cinquantaine par an. Concernant l'évolution des REO 2010-2020 et la sur-description de postes dans ces référentiels au regard des ETP financés, en clair la DIRISI définissait un « idéal » en organisation produisant un nombre de postes civils et militaires non atteignable car non financé en gestion !

Pour **FO DEFENSE**, la vraie question est celle de l'utilité au quotidien de ces postes dits « sur-décrits ». La DIRISI va-t-elle continuer à pressuriser les CIRISI, tel le coup de rabet de ces dernières années sur les postes libérés, pour rapprocher l'ORG à l'effectif financé ?

Pour **FO DEFENSE**, le seuil d'attrition est largement dépassé !

✚ Schéma directeur capacitaire 2019-2021 (Cobalt)

FO DEFENSE avait demandé une présentation du schéma directeur capacitaire 2018-2021 dont notamment l'évolution de COBALT, nous avons eu droit à une présentation du processus COBALT nous indiquant qu'aucun changement de politique de soutien des matériels informatiques n'est à ce jour prévu.

✚ Questions diverses

Modification des Bases de Défense et EMZDS

FO DEFENSE pose la question de l'impact des modifications du nombre de BdD et de la réorganisation des états-majors de zone de défense et de sécurité sur la DIRISI.

Le DC répond que « l'épine dorsale de la DIRISI » repose sur les DL et qu'il n'y aura pas d'impact sur la DIRISI. Seul le rattachement du CIRISI Toulouse à la DL Toulon et de certains détachements vont évoluer. Mais à quelle date ?...

H24

FO DEFENSE informe la DIRISI de son intervention auprès de la DRH-MD afin de faire valoir, par équité, le bénéfice des indemnités de travail de nuit, dimanche et jours fériés aux agents autres que ceux de catégorie C.

CTD

Compte tenu de la mise en œuvre du grade d'IEF HC, **FO DEFENSE** demande comment sera faite la redistribution des postes de CTD. La CPC précise qu'elle travaille sur le sujet et que 9 postes de CTD supplémentaires vont être demandés.

✚ Conclusion

Ce CTR de juin 2018 clôture le dialogue social de la mandature du présent Directeur Central, dont le leitmotiv aura été durant ces quatre années passées de recruter des agents civils et militaires sur des entités DIRISI qui n'attirent pas les foules, sans jamais vouloir remettre en cause le modèle organisationnel et géographique !! Au final, cette logique se heurte à la double difficulté, la première étant d'attirer des jeunes diplômés friands de technicité et d'expertise, alors que les corps d'accueil de

fonctionnaires sont en deçà de leurs prétentions et de leurs attentes, la deuxième voulant promouvoir des offres de parcours professionnels contraignants pour les éventuels candidats, sans aucune prise en charge et contrepartie ministérielles.

Durant tout ce temps, les entités de soutien se sont appauvries du fait de l'érosion naturelle, et de la volonté de la DCDIRISI de récupérer la masse salariale au profit des structures nationales laissant les rescapés dans un désarroi total, que la chaîne expose aux usagers lorsque celles-ci font défaut...

Vos représentants FO DEFENSE,

Gérard REY gerard.rey@intradef.gouv.fr,

François-Emmanuel DELISSE
francois-emmanuel.delisse@intradef.gouv.fr,

Didier GRUAU didier.gruau@intradef.gouv.fr,

Cyril FABRE cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr,

Didier TANGUY didier.tanguy@intradef.gouv.fr

Paris, le 18 juin 2018





DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique de Réseau DIRISI

du 5 juin 2018

Monsieur le Directeur central, Mesdames, Messieurs,

Mon Général,

Aujourd'hui se tient le dernier CTR de votre mandature. Notre courrier du 24 mai dernier, vous étant adressé en amont de ce CTR, précisait les thèmes que nous souhaitions voir aborder :

- Bilan du plan d'emploi des effectifs autorisés de la DIRISI de 2014 à 2018 ;
- Bilan des effectifs réalisés de 2014 à 2018 ;
- Bilan des plans de recrutements sur les années 2014 à 2018 (ouverts et réalisés) ;
- Bilan des déflations de postes PM PC de 2014 à 2018 ;
- Bilan du CIA 2017 par corps (Taux/tranches, Nombre de recours et décisions)
- Bilan du CIA 2018 par corps (Nombre d'agents au montant de référence, Nombre d'agents bénéficiant d'un montant supérieur au montant de référence, Nombre d'agents bénéficiant d'un montant inférieur au montant de référence, montant maximal de variation par corps) ;
- Présentation du schéma directeur 2018-2021 (Évolution de COBALT).

La présentation qui nous a été adressée n'intègre que partiellement ces demandes, rendant notre analyse fastidieuse et risquant d'être incomplète.

Il ne vous a pas échappé, Mon Général, que les représentants du personnel civil FORCE OUVRIERE portent un intérêt particulier et majeur à la politique des ressources humaines menée au sein de la chaîne DIRISI. C'est, selon nous, la clé de voûte de l'édifice DIRISI. C'est un challenge que tout directeur central se doit de réussir.

Le procès-verbal du CTR de novembre dernier énonce un plafond ministériel des emplois autorisés 2017 de 7446 ETP soit 2578 agents civils, alors que parallèlement les effectifs réalisés ne dépassent pas 6867 ETP pour 2429 PC, actualisés à 2473 sur la présentation d'aujourd'hui. Ces énumérations de chiffres, nous les avons mises en exergue tout au long de ces CTR pour mettre en évidence que l'effort consenti en termes de recrutement d'année en année, ne permettra pas d'atteindre la cible énoncée. La balance des entrants et des sortants s'avère être toujours dans la négative, avec une réelle préoccupation sur l'évasion de compétences pour cause d'absence d'attractivité et d'offres d'emploi. Sur ce point, nous dénonçons le gel de la quasi-totalité des vacances de postes depuis plus de trois ans, orchestré par un pouvoir central focalisé à remplir son bassin d'emploi parisien. Ainsi, aucune perspective de mobilité interne n'est possible, à quelques exceptions près.

A la lecture du schéma directeur capacitaire, nous remarquons que plusieurs constats faits par nos soins, de CTR en CTR, sont répertoriés dans ce document. A titre d'exemple nous citerons la difficulté de recrutement sur des pôles de compétence dans des zones géographiques non attractives. Il est grand temps de mettre en œuvre des solutions pragmatiques qui intègrent la capacité de déléguer en s'appuyant sur les compétences techniques réparties sur les bassins d'emplois existants.

FO DEFENSE rappelle que le schéma directeur DIRISI 2012-2017 positionnait la population civile à 40% soit 3159 personnels pour 60% de ressources militaires soit 4787 personnels. Or, selon vos chiffres au 31 décembre 2017, la réalité est toute autre et le ratio est de 65/35. Rapproché à l'objectif énoncé dans le schéma directeur capacitaire 2018-2021, FO DEFENSE a de sérieux doutes sur la volonté de la DIRISI d'atteindre le ratio initial, sauf à engager une démarche forte de rééquilibrage des populations civiles et militaires.

FO DEFENSE dénonce une volonté délibérée de la DIRISI à faire passer sous le tapis le rééquilibrage des populations civile et militaire, en sanctuarisant le volume d'emplois militaire.

Pour clore ce chapitre, FO-DEFENSE réitère la communication des plafonds ministériels des emplois autorisés de l'année A et A+1, ainsi que les effectifs réalisés A-1 et A.

Concernant l'ordre du jour, FO DEFENSE vous apportera son analyse point par point en séance.

Pour autant, le bilan du CIA 2017 ne fait pas apparaître le nombre de recours exprimés par les agents et les décisions en retour qui en découlent.

Concernant l'application exotique du CIA 2018 à la DIRISI, FO-DEFENSE dénonce l'utilisation de critères discriminants et hors réglementation, tels que :

- La modulation pour les agents recrutés ou partis en cours d'année ;
- La variation positive ou négative basée sur le simple fait d'affectation sur un poste ;
- Le critère d'ancienneté sur un poste.

Bien qu'étant opposé au RIFSEEP/CIA, FO DEFENSE rappelle qu'il a obtenu de la part de la DRH-MD la modification des règles ainsi que des barèmes pour 2018, et qu'il entend bien les faire respecter.

Nous le répétons, la promesse tenue d'un troisième comité spécifique au domaine RHC, demandé par FO DEFENSE, aurait peut-être pu apporter les éclairages nécessaires.

Monsieur le Directeur central,

Quatre années se sont écoulées et nous, élus FO DEFENSE, faisons le constat que nous répétons inlassablement les mêmes remarques et appréciations sur la DIRISI. La politique relative à la gestion des ressources humaines civiles, s'appuyant sur une organisation rigide, n'ouvre des perspectives qu'à des parcours professionnels élitistes accessibles à une minorité de personnels.

FO DEFENSE ne cautionne pas cette politique et entend défendre l'intérêt général de tous les personnels civils de la DIRISI.

Mon Général, Mesdames, Messieurs, merci de votre attention.

Paris, le 5 juin 2018