



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