



# Compte rendu Comité technique de réseau DIRISI

Le comité technique de réseau de la DIRISI s'est réuni le jeudi 30 janvier 2020 sous la présidence du Directeur Central (DC), le Général de corps d'armée LATAPY. Les élus FO DEFENSE représentés par Gérard REY, Didier GRUAU, Bruno DAGUIER, Cyril FABRE, Ignazio FLORE, Emmanuel NIATI, Richard GARET et Eric CHAINTREUIL, étaient présents à cette réunion, qui a débuté par les vœux du Directeur à tous les participants et à leurs proches.

Le Directeur central (DC) ouvre les débats en souhaitant la bienvenue et convie les élus à faire lecture de leurs déclarations liminaires (voir la DL **FO DEFENSE** ci-jointe). Le DC indique que les points évoqués dans les différentes déclarations font l'objet de l'ordre du jour et seront donc repris en séance, mais souhaite préalablement répondre à certains points.

**Le cahier hiérarchique** : il indique que le terme « personnel civil » employé dans la note générale de présentation est une erreur de rédaction et s'excuse si cette maladresse a pu choquer une partie de la population civile. Il dit clairement que ce cahier n'est destiné qu'aux seuls personnels militaires. Une note réécrite dans ce sens, qui annule la précédente, est à sa signature et sera diffusée aux entités de la DIRISI.

**ASC et Fonctionnaires** : le DC rappelle que les fonctionnaires civils sont la « colonne vertébrale » de la DIRISI pour la durée des emplois et la stabilité de son organisation. Il n'y a pas de volonté de privilégier le recrutement des ASC, mais bien une vraie problématique de candidats au recrutement, notamment pour le corps des IEF.

**Ambassadeurs** : le DC indique que l'enquête sociologique a été réalisée sans filtre et s'engage à un retour dès le 1<sup>er</sup> semestre pour répondre aux diverses interrogations et problématiques nécessaires. Il insiste sur le rôle des ambassadeurs dans la transformation de la DIRISI. Il admet qu'elle soit rapide mais nécessaire !

## Désignation du secrétaire adjoint du CTR

Au regard du règlement intérieur, un élu de **FO** est désigné secrétaire adjoint de ce CTR.

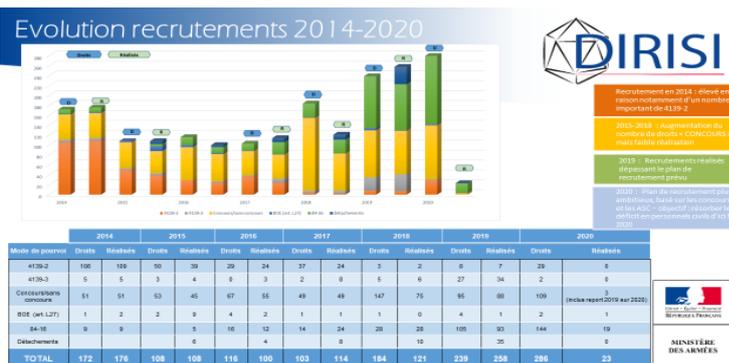
## Approbation du procès-verbal du CTR du 17/09/2019

Approuvé à l'unanimité.

## Point RH – Plan de recrutement PC

Les détachements entrants affichent une hausse significative, +35 personnes en 2019 tandis que les détachements sortants sont de -23 agents, soit un delta de +9 agents (-30 agents en 2018). Cela démontre l'attractivité de la DIRISI due à la communication et aux fiches de poste (FDP) publiées via la BIEP.

Interpellé par **FO DEFENSE** quant à la hausse significative du recrutement d'ASC (Droits 105/Réalisés 93 en 2019 → 144/X en 2020), le DC affirme que sa stratégie est de recruter des fonctionnaires en priorité, mais la réalité de 2018 a démontré qu'il y avait plus de postes au concours que de lauréats.



Recrutement 2020 par mode de pourvoi	DROITS	REALISES au 06/01/2020
4139-2	29	0
4139-3	2	0
BOE (art. L27)	2	1
Concours / sans concours	109	0
<b>Total fonctionnaires</b>	<b>142</b>	<b>1</b>
ASC	144	19
ICT / TCT	15	0
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>20</b>

**FO DEFENSE** s'interroge sur la répartition Fonctionnaires/ Agents sous contrat en droits DRH-MD par rapport aux besoins réellement exprimés par la DIRISI.

Le DC nous affirme qu'il ne subit aucune pression. Le nombre d'ASC souhaité pour 2019 et 2020 est un choix volontaire de la DIRISI, tenant compte de l'expérience des voies de recrutement aux concours des années précédentes et pour lesquelles de nombreux postes offerts n'ont pas trouvé preneur. La vision future des recrutements fonctionnaires et ASC va dépendre des résultats RH des concours de 2020. Si la totalité des postes offerts sont pourvus, alors le nombre de postes ouverts aux concours en 2021 pourrait être en hausse au détriment des ASC.

	DROITS PAR DL				TOTAL
	CONCOURS	4139-2	4139-3	BOE	
CNSO	6	3			10
RRH KB (DC, SICO, etc.)	23	3			26
DIRISI BORDAUX	1	0			1
DIRISI BREST	6	2		1	9
DIRISI IDF	26	5			31
DIRISI LYON	0	0			0
DIRISI METZ	1	5			6
DIRISI RENNES	5	1			6
DIRISI TOULON	7	4			11
POLE HEB	9	1			10
POLE RTD	8	2			10
POLE ENT	7	0			7
POLE DEV	5	0			5
POSA	5	3			8
Reserve			2		2
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>142</b>

	DROITS PAR CORPS				TOTAL
	CONCOURS	4139-2	4139-3	BOE	
AAE	5	0			5
SA	4	1			5
AA	0	1			1
EF	9	2	0	0	11
<b>TOTAL ADM</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
TEF	68	18	2	1	89
ATMD	14	7		1	22
<b>TOTAL TECH</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>131</b>
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>142</b>

	DROITS PAR NIVEAU				TOTAL
	CONCOURS	4139-2	4139-3	BOE	
I	23	2	0	0	25
II	72	19	2	1	94
III	14	8	0	1	23
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>142</b>

**FO DEFENSE** insiste sur le fait que limiter le nombre de postes ouverts aux concours, notamment chez les IEF (18), c'est limiter la palette des fonctions proposées à ce mode de recrutement et par conséquence c'est limiter très probablement l'attractivité de ce « réservoir » d'emplois.

**FO DEFENSE** demande quelle sera la position des futurs ICT/TCT.

Le DC explique que les ICT/TCT sont administrés par la DGA et mis à disposition auprès de la DIRISI, c'est une volonté ministérielle, mais pour l'instant, ces recrutements (15 en 2019 non honorés) sont reconduits en 2020.

**Point RH – La situation des ASC**

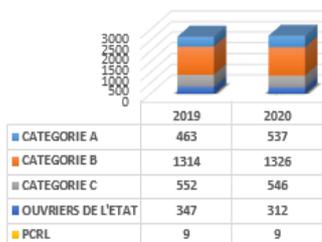
La situation en 2019 fait apparaître 133 arrivées pour 14 départs. Répartition géographique :

	A		B			C	total
	Art. 4-1	Art. 4-2	Art. 4-1	Art. 6 Quinquies	Art. 31 LPM	Art. 6 Quinquies	
CNSO	0	1	1	0	0	8	10
DC DIRISI	2	38	0	11	3	7	61
BORDEAUX	0	0	0	0	0	1	1
BREST	1	1	0	2	0	2	6
IDF	5	9	0	5	4	1	24
LYON	1	0	0	1	0	0	2
METZ	0	1	0	4	6	1	12
RENNES	1	0	0	1	0	0	2
TOULON	1	7	0	1	2	4	15
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>			<b>41</b>		<b>24</b>	<b>133</b>

**Point RH – Droits 2020/Effectifs réalisés 2019**

**Droits comparés 2019-2020**

droits en effectifs, civils



droits en effectifs, militaires



Les droits 2020 de la DIRISI sont en hausse par rapport à 2019 dans presque toutes les catégories, à l'exception du niveau III et des militaires du rang. Cela correspond à une montée en puissance de l'UMSNUM, du CASSI, mais également au pyramidage progressif de la structure des emplois lié au plan de transformation de la DIRISI. Le nombre d'apprentis s'accroît au regard des besoins DIRISI et des objectifs ministériels. Concernant la déflation notable des OE, soulevé par **FO DEFENSE**, la DIRISI attribue cela à une stratégie de gestion DRH-MD.

**Gestion 2019**

Gestion 2019 (exécution)

(en ETPE)	Droits	REA 01/01	dont TFT sortants CALID - CASSI, ...	dont TFT entrants (AFG)	REA 01/01 sur périmètre REO 2019	REA 31/12	Variation en gestion
OFF	628	672	50	0	622	620	-2
SOFF	3289	3281	64	2	3219	3156	-63
MdR + VOL	358	340	0	1	341	326	-15
<b>Militaires</b>	<b>4275</b>	<b>4293</b>	<b>114</b>	<b>3</b>	<b>4182</b>	<b>4102</b>	<b>-80</b>
A	463	397	16	0	381	457	76
B	1314	1120	9	0	1111	1204	93
C	552	545	1	15	559	539	-20
OE	347	340	2	6	344	314	-30
PCRL	9	7	0	0	7	7	0
<b>Civils</b>	<b>2685</b>	<b>2409</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>2402</b>	<b>2521</b>	<b>119</b>

	PM	PC
Total	6960	6702
	142	24
	97,8%	89,5%
	6584	6623
		39

Pour mémoire: -19 en 2018, -64 en 2017

La balance de gestion des réalisés fait apparaître un bilan positif de +112 agents civils entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019, en grande partie dû à la réalisation

du plan de recrutement 2019 et à l'équilibre des mobilités entrantes (+99) et sortantes (-91).

Répondant à notre interrogation sur le PMEA (plan ministériel des emplois autorisés) et les droits présentés, le DC nous précise qu'il travaille en « masse salariale » et non en « bipède » afin de faire correspondre les droits en gestion et l'enveloppe budgétaire allouée. De même, il précise que si l'enveloppe budgétaire est en hausse, cela rendra possible les repyramidages de postes PMEA.

**Gestion 2020**

Gestion 2020 (programmation)

(en ETPE)	Droits	REA 01/01	Ecart
A	537	457	-80
B	1326	1204	-122
C	546	539	-7
OE	312	314	2
PCRL	9	7	-2
<b>Civils</b>	<b>2730</b>	<b>2521</b>	<b>-209</b>

Par nature de flux

Rec. fonctionnaires concours/sans concours	+109
Rec. fonctionnaires 4139,2,3	+31
BOE	+2
ICT/TCT	+15
Recrutement ASC	+144
Mobilité + détachement entrant	+110
Mobilité + détachement sortant	-95
retraites, IDV, fin de contrat...	-107
	<b>+209</b>

L'objectif 2020 est de recruter 209 agents civils afin d'armer les postes vacants, la RH militaire étant stabilisée au niveau réalisé de 2018.

**Point sur la transformation**

Le DC fait un point sur les conséquences de l'organisation centrale du ministère (OCM). L'arrêté détaillant la nouvelle structure de la DIRISI n'est pas paru, mais a bien été transmis à l'EMA. Il ne devrait pas être impacté par OCM car il respecte les directives de l'EMA. Concernant les interrogations sur la notion de « service à compétence nationale », le DC estime que ce n'est qu'une « rumeur ». Interrogé par **FO DEFENSE**, le DC ne peut pas affirmer que l'arrêté d'organisation de la DIRISI sera publié pour la date du 1<sup>er</sup> juillet 2020, date correspondant à la montée en puissance de la transformation.

**TRAJECTOIRE DE MONTÉE EN PUISSANCE DE L'ORGANISATION DIRISI 2020**



**FO DEFENSE** analyse la situation :

Selon toute vraisemblance, les Pôles étant constitués en formation administrative, leur montée en puissance ne semble dépendre que de l'organisation interne à la DIRISI (soutien adossé). Il devrait en être de même pour la création des deux services SICL et PROJETS. Seule la création des 4 Divisions est dépendante de l'arrêté qui devra être représenté en CTM.

**Soutien organique « adossé »**

La DIRISI a fait le choix d'organiser le soutien des formations administratives (FA) nouvellement créées par un adossement

aux directions locales du lieu géographique de leur état-major. En d'autres termes :

- EMO, SICL, PROJETS, Pôle DEV seront soutenues par la DC à KB,
- Pôle ENT par la DL Metz,
- Pôle HEB par la DL Bordeaux,
- Pôle SA par la DL Rennes,
- Pôle RTD par la DL IDF.

La finalité, c'est d'apporter les services RH, Finances, matériels et environnementaux permettant aux chefs de FA d'assumer leurs responsabilités organiques au travers d'une directive de soutien qui déclinera tous ces aspects par domaine (RH, SST, SSD, Soutien Homme, Budget/finances, Gestion Biens, Infra, Management-Qualité-contrôles-Corsic, Garnison, Protocoles). Cette directive, qui a fait l'objet d'un travail collaboratif (DL, Pôles, Experts...) est en pleine construction et devra être finalisée pour le 20 mars 2020 par l'apport du memento RH. Ce dernier fait l'objet d'un groupe de travail auquel la représentation des personnels civils est conviée ; **FO DEFENSE** y prendra part.

Rappelons ici que **FO DEFENSE** n'a pas approuvé ce portage lors des GT RH-PC, proposant une autre solution orientée sur la prestation de services au profit des différentes entités (DL, Pôles, SVC, ...). Concernant le domaine SST, la DIRISI se place dans l'hypothèse de demander à la DRH-MD la création de CHSCT spéciaux pour chaque FA constituée.

**FO DEFENSE** pose le problème des critères de représentativité et soumet une autre approche plus réalisable dans les faits. Rattacher aux CHSCT spéciaux de réseau existants, les entités délocalisées des FA créées. Le chef d'une FA pourrait ainsi siéger aux différents comités où ses entités sont localisées géographiquement. Cette approche est celle appliquée par la DRH-MD pour les CHSCT locaux.

Concernant l'infrastructure des nouvelles formations, le DC précise que ces opérations font l'objet d'un suivi attentif entre les chefs de pôles et les DL concernées en vue d'une réalisation à l'été 2020.

**FO DEFENSE** interpelle le DC sur la pérennité des pôles et leur situation géographique.

Le DC ne s'engage pas sur une période décennale, mais garantit ces structures pour les années à venir. Concernant le site de Lyon, le DC indique qu'il prévoit de déployer un pôle sur cette zone mais n'a pas encore clairement défini quelle structure ni même une planification.

## Accompagnement de la transformation

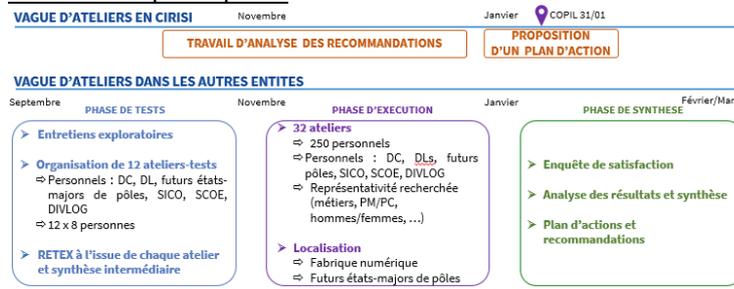
### Point sur l'enquête sociologique

L'enquête menée de février 2019 à janvier 2020 par le SCO de Sciences Po avait pour but d'identifier les tensions qui traversent l'activité des professionnels en CIRISI, afin d'ajuster et penser les transformations. Elle s'est décomposée en 3 phases, les entretiens, la restitution sur sites et la restitution finale avec la remise du rapport.

### L'équipe du CSO a soulevé plusieurs questions/controverses à l'occasion de la restitution de l'enquête sociologique :

- > Doit-on réviser l'allocation des droits administrateurs ?
- > Faut-il décentraliser les opérations ?
- > Revoir la structure RH est-elle une solution ?
- > Faut-il former les commandants de site ?
- > Serait-il judicieux d'encadrer les Corsic ?
- > Doit-on modifier les missions internes ?
- > Faut-il travailler l'aspect relationnel à l'utilisateur ?
- > Comment visibiliser les tâches invisibles ?

### Les ateliers participatifs



Cette 2<sup>ème</sup> phase d'ateliers a apporté les remontées suivantes :

-Une démarche toujours bien accueillie	-Une demande de communication sur la transformation, ses objectifs et ses effets sur les personnels.
-Une constitution des pôles bien perçue et en bonne voie	-Des inquiétudes concernant la gestion RH et le traitement des dossiers (éloignement des chefs et des GSBdD).
	-Des inquiétudes concernant la réorganisation la gestion de certaines tâches (administration, logistique,...)

### Le réseau des Ambassadeurs

143 ambassadeurs listés à ce jour, l'objectif étant d'associer un suppléant à chaque titulaire (84) par entité, dans la communication régulière (mail, SalonTchap, accès au portail transformation), dans le présentiel (Rush Innovation).

RUSH 1 DU 14/10/2019	RUSH 2 DU 19/11/2019	A VENIR : RUSH 3 DES 28-29/01/2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Elaboration de la charte Ambassadeurs</li> <li>&gt; Travail sur les fiches de poste avec l'intervention du BGPC</li> <li>&gt; Identification des besoins en formation des Ambassadeurs</li> </ul> <p>BONUS : échanges avec le DC, le DCA, le SDRM, le Chef de projet de la transformation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Présentation détaillée de la transformation et des notions clés (adossement, faire-faire, nouvel organigramme...)</li> <li>&gt; Formation des Ambassadeurs à la prise de parole et à la gestion d'un groupe</li> <li>&gt; Ateliers de mise en situation pour assurer une session d'information sur la transformation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Invitation des Correspondants de communication de la DC et des DL</li> <li>&gt; Rush dédié à DIADEME</li> <li>&gt; Présentation du projet Diadème et démonstration de l'outil par l'équipe DIADEME</li> <li>&gt; Travail de réflexion sur les processus pris en compte par l'outil en CIRISI et sur les futurs tableaux de bord</li> </ul>

Réunis tous les 2 mois et ½ environ et formés par Eurogroup notamment sur la prise de parole et la gestion d'un groupe.

Bilan provisoire : 507 personnels informés au cours de 35 sessions.

**FO DEFENSE** attire l'attention sur l'importance de prendre en compte les remontées du terrain (BOTTOM UP) dans le cadre de la démarche liée aux ambassadeurs.

### Point sur les CIRISI

Chaque Directeur de DL a présenté les diverses missions spécifiques de sa zone de responsabilité.

Ces présentations ont ainsi démontré tout le spectre des missions opérées par la DIRISI au profit des soutenus. Le DC tenait à ce que cette présentation soit faite en CTR car « il ne s'agit pas seulement d'installer un poste sur une table » et va demander qu'elle soit publiée sur le portail DIRISI.

**FO DEFENSE** regrette que certains DL aient minoré les missions de certains de leurs CIRISI.

## Divers

### La qualité de vie au travail (QVT)

Faisant suite à la parution (2018) du guide DGAFP sur la démarche QVT, le DC souhaite réactiver le groupe de travail QVT DIRISI, initié après le GT RPS, et laissé en sommeil ces dernières années. Le lancement des réunions de travail devrait se faire courant octobre 2020, pour une finalisation des actions en juin 2021.

**FO DEFENSE** y prendra part.

### GT Formation

**FO DEFENSE**, reprenant un item de la déclaration liminaire, demande que le GT s'attache à décrire les formations nécessaires aux nouveaux métiers.

Le DC acquiesce en soulignant qu'un axe d'effort à venir rapidement sera fait. La formation devient fondamentale car les métiers vont évoluer dans l'avenir. L'offre de formation doit s'ouvrir en présentiel mais également à distance.

**FO DEFENSE** réitère sa demande concernant la profession OTI dans le domaine d'activité « exploitation systèmes et réseaux » afin que les agents puissent bénéficier de formations qualifiantes à l'instar des OTI du domaine « administration systèmes et réseaux ».

### Faire-Faire

Sur le retex de l'expérimentation relative à l'externalisation du contrôle cyber dans le cadre du « faire-faire », **FO DEFENSE** réaffirme que cette expérimentation n'est pas concluante et ne doit pas être réitérée. En revanche, les SOC-R devraient être dotés d'outils performants pour les libérer de tâches administratives chronophages, libérant ainsi du temps nécessaire pour les contrôles.

Le DC se dit ouvert à toutes les propositions.

### CAD-CTD/ Hors Classe

**FO DEFENSE** demande plus de lisibilité sur la liste des emplois de CTD et Hors Classe, ainsi que sur l'appel à candidatures. Le DC indique que la DIRISI a bénéficié d'une augmentation du nombre de postes de CTD.

**FO DEFENSE** attend les éléments.

## Conclusion

Un CTR chargé où de nombreux dossiers ont pu être présentés sans filtre, notamment sur la gestion des effectifs ou sur l'enquête sociale.

**FO DEFENSE** reste vigilante sur le volume et la répartition des recrutements de fonctionnaires et d'agents sous contrat, sur la gestion des dossiers et sur le « faire-faire ». En matière de formation, **FO DEFENSE** exige que les nouveaux et futurs métiers soient décrits afin que les agents puissent inscrire leur avenir professionnel sur le chemin tracé.

Pour **FO DEFENSE**, la transformation de la DIRISI doit permettre à tous les personnels de trouver leur place au sein de la DIRISI, d'être reconnus et utiles dans leurs missions, quelle que soit l'entité où ils se trouvent.

Le prochain CTR devrait se tenir le jeudi 26 mars 2020.

Paris, le 11 février 2020

## Vos représentants FO DEFENSE

Gerard REY [gerard.rey@intradef.gouv.fr](mailto:gerard.rey@intradef.gouv.fr)

Didier GRUAU [didier.gruau@intradef.gouv.fr](mailto:didier.gruau@intradef.gouv.fr)

Cyril FABRE [cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr](mailto:cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr)

Bruno DAGUIER [bruno.daguier@intradef.gouv.fr](mailto:bruno.daguier@intradef.gouv.fr)

Ignazio FLORE [ignazio.flore@intradef.gouv.fr](mailto:ignazio.flore@intradef.gouv.fr)

Patrice PARNAUD [patrice.parnaud@intradef.gouv.fr](mailto:patrice.parnaud@intradef.gouv.fr)

Richard GARET [richard.garet@intradef.gouv.fr](mailto:richard.garet@intradef.gouv.fr)

Emmanuel NIATI [emmanuel.niati@intradef.gouv.fr](mailto:emmanuel.niati@intradef.gouv.fr)

Danitza SCIARRINO [danitza.sciarrino@intradef.gouv.fr](mailto:danitza.sciarrino@intradef.gouv.fr);

Eric CHAINTREUIL [eric.chaintreuil@intradef.gouv.fr](mailto:eric.chaintreuil@intradef.gouv.fr)





# Déclaration Liminaire

Comité Technique de Réseau DIRISI

du 30 janvier 2020

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

Ce CTR DIRISI se tient aujourd'hui, dans un contexte social perturbé par une volonté gouvernementale de vouloir imposer un régime de retraite par points, supprimant de fait, les 42 régimes de retraites existants dont le code des pensions civiles et militaires.

FO DEFENSE réaffirme ici son opposition à ce dispositif qui amènera inéluctablement une baisse des niveaux de pension, la suppression du régime actif auquel sont assujettis les corps de fonctionnaires exerçant des métiers à risques et pénibles, ainsi que l'allongement certain de leur période d'activité.

Par ailleurs, la loi sur la transformation de la fonction publique supprime aux commissions administratives paritaires les prérogatives d'avancement et de promotion. De manière concomitante, le Ministère des Armées engage une réflexion sur la déclinaison des lignes directrices de gestion et la mise en place d'un dialogue social informel. FO DEFENSE souhaite voir cette démarche portée à la DIRISI

Le Comité Technique Ministériel du 3 décembre 2019 a entériné par arrêté la nouvelle organisation centrale du Ministère dont celle de la DIRISI. Nous pouvons constater que la nouvelle organisation relative à la transformation présentée lors de ces derniers CTR n'y est pas traduite. FO DEFENSE s'interroge sur la capacité de la DIRISI à mettre en œuvre cette transformation dans un tel contexte. A titre d'exemple, comment intégrer les agents du service conduite opération exploitation qui perdure dans une formation administrative inexistante ?

Dans le même souci de cohérence attendue par les agents, FO DEFENSE fait le constat de l'incapacité de la DIRISI à traduire en gestion dans des délais raisonnables les anticipations décidées en organisation.

FO DEFENSE souhaite faire un focus sur le GT Formation. Les 2 premiers GT ont été axés sur l'organisation de celle-ci ; FO DEFENSE aurait souhaité que le GT porte sur le fond, à savoir la définition des nouveaux métiers et les formations associées. En ce qui concerne les formations qualifiantes des ouvriers de l'état, FO DEFENSE demande que la profession OTI dans le domaine d'activité « exploitation systèmes et réseaux » puisse bénéficier de formations qualifiantes à l'instar des OTI du domaine « administration systèmes et réseaux ».

De la même façon, nous abordons ici le retex de l'expérimentation relative à l'externalisation du contrôle cyber dans le cadre du « faire-faire ». FO DEFENSE constate que cette expérimentation est non-concluante dans le cadre du faire faire et ne doit pas être réitérée. En revanche, nous estimons qu'il serait préférable de doter les SOC-R d'outils performants pour les libérer de tâches administratives chronophages, libérant ainsi du temps nécessaire pour les contrôles.

FO DEFENSE tient à rappeler que les agents civils de l'état ne sont pas concernés par la procédure du rapport hiérarchique et demande la réécriture de la note afférente.

Concernant les agents en distorsion catégorielle consécutive à une promotion, FO DEFENSE demande à la DIRISI d'anticiper ces situations au cas par cas. Partant du fait que la masse salariale correspondant au volume d'avancement concédé a été abondée.

Dans l'ordre du jour, bon nombre de points demandés par FO DEFENSE sont abordés ; pour autant, nous réitérons la volonté d'avoir plus de visibilité sur les emplois de CAD/CTD, ainsi que sur les emplois éligibles au grade hors classe.

### **Point RH**

FO DEFENSE constate une augmentation sensible du volume des droits civils ouverts à la DIRISI pour 2020, ainsi qu'une augmentation du volume de postes ouverts au recrutement.

Nonobstant, cela ne saurait cacher de forts déséquilibres sur le mode de pourvoi où, une fois encore, le volume des agents recrutés sous contrat est bien supérieur à celui des fonctionnaires.

### **Transformation DIRISI / Adossement des FA**

Les processus présentés nous semblent non maîtrisés, notamment le processus RH qui sera discuté en GT. Néanmoins, nous interviendrons en séance au fil des présentations.

### **Domaine d'intervention des CIRISI**

Les spécificités des CIRISI sont bien cartographiées. Toutefois, les missions historiques ont disparu (téléphonie fixe, réseaux, supply chain, domaines transverses, ...)

### **Réseau des ambassadeurs**

Les remontées des ambassadeurs sont plutôt mitigées. En effet, l'accent semble mis sur le top down, a contrario, les suggestions, les propositions d'améliorations dans le cadre du bottom up, demeurent sans réponse ni suivi.

Dans le cadre de l'enquête sociologique, FO DEFENSE prend acte des questions controversées à l'occasion de la restitution et déplore que certains irritants insupportables ne soient pas évoqués, notamment ceux qui mèneraient au départ de l'institution.

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

Paris, le 30 janvier 2020