



DÉFENSE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Un point de situation suite à la réforme RH et une déclinaison revues métiers ont été présentés aux organisations syndicales le 05 juin 2014 par le directeur Ressources Humaines, l'IGA Benoit Laurensou.

DGA
GT RH

COMMENT RECRUTER 1 000 AGENTS SUR 5 ANS ALORS QUE LA DGA A DES DIFFICULTÉS POUR 30 ICT PAR AN ?

La DGA va subir une déflation de 1 738 départs naturels sur la période 2014-2019.

Une cible DGA en 2019 à 9 300 personnes ; ce modèle est dit « viable » et suppose donc environ 1 000 entrées sur la période.

La DGA se trouve dans l'obligation d'exercer un jeu d'équilibre des métiers à trouver, cohérent avec les directions, les centres, les sites et leur géographie, et les processus.

La **CFDT** a interpellé le DRH sur son niveau de confiance à réaliser ces 1 000 entrées quand on connaît les difficultés de recrutement actuel. Il a répondu qu'il y aurait négociation au cas par cas comme actuellement avec la DRH/MD...

Sur la présentation de l'analyse fonctionnelle ; le DRH a insisté sur l'axe méthodes et processus :

- ▶ Apport de l'ingénierie système : + de simulation et – d'essais ;
- ▶ Evolution des méthodes et optimisation des processus ;
- ▶ En particulier conduite des opérations d'armement.

Le calendrier se définit de la façon suivante : l'étape 1 est finie. L'étape 2 « préciser le métier DGA » a commencé la semaine dernière.

Forts départs des N2 et N3 et recrutement prévu en N1.

Il faut « faire autrement » : quelques pistes :

- ▶ + de sous-traitance ;
- ▶ + de simulation et – d'essais.

La CFDT souligne auprès du DRH, un contexte de pression sur les investissements, et demande si un chiffrage du budget sous-traitance avait été réalisé. Il n'a pas apporté de réponse.

La CFDT a indiqué que les données d'entrées restreignant les RH et les budgets ne permettaient pas de réaliser les tâches confiées dans des conditions satisfaisantes et étaient donc génératrices d'inquiétude. Le manque de visibilité l'est tout autant.

L'étape 2 devrait permettre d'identifier les potentielles activités à abandonner ou à sous-traiter.

La mise en place de l'Autorité Fonctionnelle Renforcée AFR en RH ne devrait pas trop impacter la DGA. La politique RH de la DGA est une clause d'exception de la politique RH ministérielle.

La politique RH ministérielle aura un impact sur les systèmes d'informations RH. Lors de la précédente réunion RH, la **CFDT** vous avait annoncé la création d'une « NAB » (Nouvelle Architecture Budgétaire) spécifique DGA, elle a été validée par le MINEFI en avril 2014.

Les chantiers du ministre auront peu d'incidences sur la DGA.

► Exemple 1 - chantier « expérimentation-essai »

Leader DGA : P. Desbordes.

Chantier en sommeil. Tout ce qui pouvait être optimisé, l'a déjà été.

► Exemple 2 - chantier « audit-évaluation-contrôle »

La DGA est dimensionnée au juste besoin. Pas de modifications à venir.

► Exemple 3 - chantier « Formation »

Les écoles sous tutelles de la DGA ont été différenciées. La DGA n'est pas concernée par les résultats de ce chantier.

► Exemple 4 - chantier « opérateur »

Nota : un opérateur est par exemple le musée des armées, l'ONERA...

Chantier piloté par le SGA/D.

La DGA est un cas à part, avec ses écoles sous tutelle et l'ONERA.

La CFDT s'est interrogée et a demandé quel serait l'impact sur les ICT travaillant hors DGA (200 personnes identifiées aujourd'hui) et si ces nouveaux contrats entre gestionnaires et employeurs allaient permettre aux ICT de pouvoir

rayonner à l'intérieur du Mindef plus facilement. La réponse a été claire : rien ne change pour les ICT qui souhaitent travailler hors DGA.



Les personnels n'ont aucune vision prospective de l'avenir de leur centre.

Faire un peu près la même chose, avec moins de RH et un budget restreint semble irréaliste.

L'encadrement de la DT est formé au « Lean Management » à tout va : quel impact concret ?

Pour la CFDT, la démarche d'ensemble semble « brouillon », et le but non affiché clairement! Si l'objectif est une DGA d'ingénierie, quelles seront les missions des centres DT où la notion de faire-faire a ses limites ? La CFDT refuse ce concept et sera vigilante sur la pérennité de la DGA et de ses missions et compétences.

Paris, le 18 juin 2014.

 **AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**