Compte rendu
Comité technique de réseau DIRISI

Le comité technique de réseau de la DIRISI s'est réuni le mardi 17 septembre 2019 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, Emmanuel NIATI, Richard GARET, Danitza SCIARRINO, Eric CHAINTREUIL et Patrice PARNAUD, étaient présents à cette réunion, qui a débuté par la lecture des déclarations liminaires (ci-jointe, la DL FO DEFENSE).

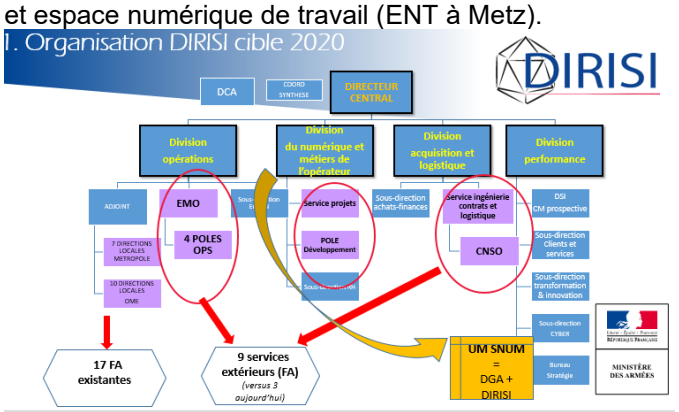
Le Directeur central ouvre les débats en souhaitant la bienvenue à tous les participants au CTR. Il convie les élus à faire lecture de leurs déclarations liminaires (voir DL **FO DEFENSE** ci-jointe). Le Directeur Central (DC) indique que les points évoqués dans les différentes déclarations seront repris en séance. Il indique que ce CTR est consacré à présenter la transformation, notamment celle des pôles, et qu'à ce titre un point de situation a été ajouté à la présentation, celui du pôle développement (DEV). Il précise que toutes les décisions sont prises en prenant en compte le facteur humain. Enfin, il ajoute que des réflexions importantes attendent la DIRISI pour cette fin d'année et l'année prochaine dans le domaine des nouvelles technologies au MINARM.

Désignation du secrétaire adjoint du CTR

Au regard du règlement intérieur, un élu de l'UNSA est désigné secrétaire adjoint de ce CTR (2 CTR FO pour 1 CTR CFDT/UNSA).

Point sur la transformation

La première transformation s'opère au niveau de la direction centrale avec la création de 4 divisions et de 9 services extérieurs (aujourd'hui 3). Ont été créées, à l'été 2019, 5 formations administratives (FA) dont le pôle Développement (DEV à KB) et 4 échelons de préfiguration des pôles administration (ADM à Rennes), réseaux (RTD à MLF), hébergement (HEB à Bordeaux) et espace numérique de travail (ENT à Metz).



FO DEFENSE s'étonne du placement de la sous-direction RH à la division du numérique et métiers de l'opérateur. Ce à quoi le DC précise que la sous-direction RH reste un service transverse malgré sa position et sera équivalent dans son fonctionnement au service actuel. A cela viendront s'ajouter la création de l'Etat-Major Opérationnel, des services ICL et Projets (PROJ). Au 1er juillet 2020, toutes ces structures devraient donc être créées par un arrêté d'organisation de la DIRISI après consultation des comités techniques compétents.

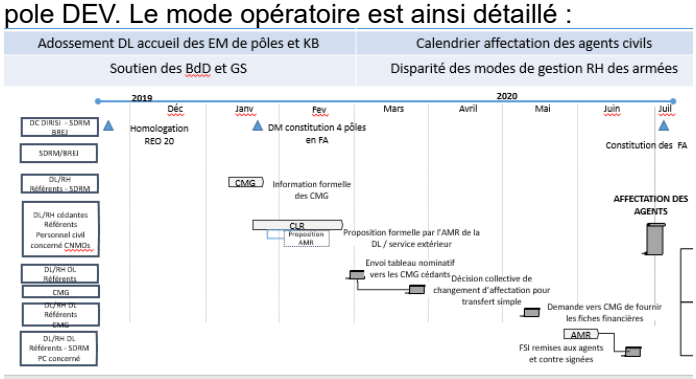
A notre demande, la DIRISI précise que les personnels DIRISI (100 ETP) employés à l'unité de management du service numérique (UM SNUM), entité faisant partie de la DGA (300 ETP), seront organiquement rattachés au SVC PROJ et fonctionnellement à l'UM SNUM.

Interrogé par **FO DEFENSE** sur les entités qualifiées de critiques (CIR, CMO RD, CRM, Bureaux marchés…), le DC fait état d'une réflexion en cours sur le rattachement des bureaux marchés au SICL, mais rien n'est acté, et affirme que les CIR ont vocation à rester dans les CIRISI.

Point sur la mise en place du pôle DEV – RETEX

Le pole DEV concerne 122 agents civils et 151 personnels militaires, répartis sur Rambouillet, Bordeaux, Bourges, Toulon et KB pour son état-Major.

La mise en place fait face à la réalité des situations en gestion de la part des CMG/SPAC, ce qui entraine que tous les agents n'aient pas encore fait l'objet d'un arrêté individuel et/ou collectif de transfert de son CDAD vers le pole DEV. Le mode opératoire est ainsi détaillé :



La gestion RH des personnels des pôles est adossée aux DL existantes à l'exception du pôle DEV à KB. Le DC argumente cette décision par les règles instaurées au MINARM confiant aux BdD le suivi RH et permettant de conserver au sein de la chaine des acteurs de proximité. Il ajoute que des ajustements du volume de postes auront lieu, notamment en RH.

FO DEFENSE a rappelé que cette disposition était en opposition avec l'objectif affirmé de la DIRISI de rapprocher l'organique du fonctionnel et a plaidé pour un regroupement des acteurs RHC auprès des référents. A cet effet, la DIRISI indique qu'une lettre d'organisation pour les services RH

adossés définira les bonnes pratiques dévolues à ces services.
Concernant le domaine SST, la cible est de mettre en place un préventeur (CPRP) dans chaque formation administrative (FA). La DIRISI souhaite mettre en place des CHSCT spéciaux de réseau par FA, mais attend l'arbitrage de la DRH-MD sur la détermination de la représentativité des organisations syndicales. **FO DEFENSE** considère qu'à défaut de granularité des sections de votes lors des élections 2018, c'est la représentativité nationale du CTR de cette même élection qui doit prévaloir.
Coté infrastructure, le DC indique qu'un point d'attention est mis sur les problématiques rencontrées pour les pôles concernés.
Concernant les textes d'organisation, la DIRISI indique qu'il n'y aura pas de texte intermédiaire, et que le GT prévu à cet effet va être réuni mi-octobre avec pour cible de présenter un projet d'arrêté à l'EMA en fin d'année.
FO DEFENSE a souhaité savoir si cette transformation avait une incidence sur les agents en matière d'avancement, compte tenu du fait que certains agents changent de CMG/SPAC de gestion. La DIRISI indique que les agents sont gérés pour l'avancement 2020 par leurs DL origines et en 2021 seront gérés par les pôles.

Point RH – Évolution des recrutements 2014-2019

Le recrutement 2019 est globalement considéré satisfaisant par la DIRISI avec un niveau de réalisation supérieur à toutes les années antérieures (objectif =100, réalisation probable =120).

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		
Mode de pourvoi	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Prévision fin d'année (réalisés + procédures en cours)
4139-2	106	109	50	39	29	24	37	24	3	2	8	7	7
4139-3	5	5	3	4	0	3	2	8	5	6	27	17	26
Concours/sans concours	51	51	53	45	67	55	49	49	147	75	95	80	98
BOE (art. L27)	1	2	2	9	4	2	1	1	1	0	4	1	2
84-16	9	9		5	16	12	14	24	28	28	105	71	109
Détachements				6		4		8		10		26	38
TOTAL	172	176	108	108	116	100	103	114	184	121	239	202	280

Au-delà des chiffres encourageants pour certains corps (TSEF), d'autres moins (IEF), **FO DEFENSE** démontre que le recours au recrutement de contractuels s'accroit d'année en année. Interrogé par **FO DEFENSE** sur le recrutement important de contractuels (ASC) de niveau II, alors que le recrutement par concours est concluant, la DIRISI tente d'expliquer qu'elle a voulu se fixer un objectif atteignable et ne pas risquer un échec au regard du faible nombre de candidats au concours. La DIRISI ajoute que les 58 postes de TSEF réalisés ont été pourvus en allant chercher des lauréats sur la fin des listes complémentaires. Concernant le faible recrutement d'IEF, futur ingénieur civil de la défense à Bac+5, **FO DEFENSE** réaffirme que l'attrait de ce statut passe par la révision de la grille indiciaire et du régime indemnitaire, et que ce déficit de recrutement va perdurer en 2020. **FO DEFENSE** s'interroge sur un implicite remplacement des IEF non recrutés par des ASC.
Le DC ajoute que l'objectif demeure de faire connaître la DIRISI et les concours de recrutement de fonctionnaires. Il ajoute qu'une réflexion est portée sur le régime indemnitaire et assure qu'il appuiera le recrutement d'IEF auprès de la DRHMD.

La répartition du recrutement 2019 par DL s'établit ainsi :

Droits concours		Réalisés	Droits ASC	Réalisés	L4139-2	Réalisés	L4139-3	Réalisés
DL BREST	3	4	4	5	1	1	6	4
DL RENNES	2	5	1	1				
DL BORDEAUX	1	3	1	1			5	4
CNSO	3	2	7	5	1	1		
DC	31	18	55	30	3	2	3	1
DL IDF	43	31	18	10	3	3	3	1
DL METZ	3	6	1	6			4	4
DL LYON	3	2	1	1			2	1
DL TOULON	6	8	12	12			4	2
	95	**79**	**100**	**71**	**8**	**7**	**27**	**17**

Recrutement 2019 par mode de pourvoi	DROITS	REALISES AU 01/09/2019	Localisation DC - DL	Catégorie / Corps
4139-2 et emplois réservés	35	24	DC SCOE IDF METZ LYON CNSO TOULON BORDEAUX BREST	2 AA, 1 TSEF 3 TSEF, 1 ATMD 2 TSEF, 2 ATMD 1 TSEF 1 ATMD 1 ATMD, 1 TSEF 1 TSEF, 3 ATMD 2 TSEF, 3 ATMD
Concours / sans concours	95	79	DC SCOE SICO IDF CNSO METZ LYON TOULON BORDEAUX BREST RENNES	4 TSEF, 1 AA 2 TSEF 8 TSEF, 3 IEF 5 ATMD, 22 TSEF, 4 IEF 1 TSEF, 1 ATMD 1 IEF, 4 TSEF, 1 ATMD 2 TSEF 1 IEF, 6 TSEF, 1 ATMD 3 TSEF 3 TSEF, 1 ATMD 2 ATMD, 3 TSEF
Total fonctionnaires	130	103		
ASC	**100**	**71**	DC IDF SCOE SICO LYON TOULON CNSO METZ BORDEAUX BREST RENNES	**9 Niv.1, 3 Niv.2, 3 Niv.3** **3 Niv.1, 6 Niv.2, 1 Niv.3** **1 Niv.1, 1 Niv.2** **8 Niv.1, 3 Niv.2, 2 Niv.3** **1 Niv.2** **6 Niv.1, 3 Niv.2, 3 Niv.3** **1 Niv.3** **1 Niv.1, 4 Niv.2, 1 Niv.3** **1 Niv.3** **1 Niv.1, 1 Niv.2, 3 Niv.3** **1 Niv.2**
Total	**230**	**174**		

FO DEFENSE réaffirme sa demande d'informations sur les types de contrats proposés aux agents contractuels (1 an renouvelable une fois, 3 ans renouvelables, combien ont vocation à être en CDI ?) et sur l'état factuel de cette population (entrées, sorties, bilan ?). La DIRISI répond que la plupart des contrats sont de 3 ans renouvelables 1 fois, d'autres en CDI pour ceux recrutés en Cyberdéfense, ou que la DIRISI souhaite garder. Tous les niveaux I (A) ne seront pas « CDIsables », quant aux niveaux II, cela n'est pas envisagé.
Sur l'acculturation des agents contractuels, le DC veut bien étudier l'idée de monter des stages d'insertion à la DIRISI.
Enfin sur le recrutement à venir 2020, la DIRISI indique que l'objectif sera supérieur compte tenu de l'ouverture du concours, 27 TSEF2 SIC en IdF, le recrutement ASC devrait être de même hauteur, soit une centaine d'agents.

La problématique du logement des agents lauréats des concours est évoquée, compte tenu des refus répétés des agents. Le DC promet une analyse de ce dossier.

Bilan télétravail

Année 2019	Demandes formulées	Demandes accordées	Smobi / Token	Agrément CMG / SPAC
DIRISI Rennes	7	7	6	4
DIRISI Brest	5	2	2	2
CNSO Orléans	1	1	1	1
DIRISI IDF 8°RT	6	6	6	6
DIRISI Bordeaux	5	5	4	4
DIRISI Lyon	5	5	5	5
DIRISI Toulon	1	1	1	1
DC DIRISI	3	3	2	2
SICO	3	3	3	3
SCOE	2	2	1	1
METZ	3	1	1	1
Total	41	36	32	30

La DIRISI a fait un point sur le matériel mis à disposition auprès des agents ayant formulé une demande de télétravail. Le délai de réponse varie d'un à deux mois. Les demandes sont d'une à deux journées par semaine.
FO DEFENSE demande si ce déploiement globalisé à tous les employeurs apporte une surcharge de travail au niveau des CIRISI. Le DCA affirme que le pic d'appropriation est dépassé et qu'à ce jour, la charge est facilement admissible.

Point de situation des ateliers CIRISI

Les personnels des CIRISI représentent les 2/3 des agents de la DIRISI soit 4 200 personnels militaires et civils. Deux démarches ont donc été initiées par le DC :

- Une démarche participative directe animée par SDTI et EUROGROUP, ayant pour but d'informer, de faire participer le personnel, de percevoir les points de blocage, de conduire des projets innovants. Quelques chiffres : 65 ateliers qui ont réunis 520 participants des 38 CIRISI.

Les premiers enseignements :
L'attractivité de la DIRISI, sa capacité à pourvoir les postes, la difficulté de savoir quelle formation sera utile à l'évolution de l'emploi et ses délais de réalisation, la fidélisation des personnels, la place des personnels dans une sous-traitance qui va vers le faire-faire et qui a contrario pallient le prestataire, le recours à l'automatisation accrue, font partie des remontées de ces ateliers. Sans oublier la fierté affichée du travail fait au service de l'utilisateur et qui conduit à un besoin de reconnaissance et d'échanges entre CIRISI. Le questionnaire postérieur aux ateliers montre que :

- 93% des personnels ayant répondu au questionnaire sont satisfaits ou très satisfaits par les ateliers.
- 97% estiment que l'opportunité de travailler avec d'autres CIRISI est très appréciable.
- Si 69% des répondants se sentent capables d'expliquer la transformation à leurs collègues, 79% ne se sentent pas capables d'animer des sessions d'information et de partage sur la transformation, d'où l'idée de trouver des ambassadeurs.
  70% sont favorables à la poursuite de la démarche.

Les ateliers vont être étendus au niveau DC, DL, services extérieurs et futurs Pôles. Par ailleurs, EUROGROUP procèdera à une refonte du portail d'échange SDSI.

- Une enquête sociologique menée par le Centre de Sociologie des Organisations, ayant pour but de cartographier le fonctionnement des CIRISI, basée sur des entretiens individuels couverte par l'anonymat.

7 CIRISI, 1 SDK ont été le support de 98 entretiens effectués (16 Brest, 16 Toulon, 13 MLF, 12 Balard, 12 Creil, 10 Istres, 10 Chalons, 9 Solenzara).
Les premiers retours livrés de cette enquête :

- Une très grande hétérogénéité des organisations et des pratiques apparaît : tropisme de chaque CIRISI (Air, Marine, Terre, Civils ou local …), besoins en ressources différentes, des méthodes et organisation du travail.
- La chaine de commandement est perfectible (trop de donneurs d'ordres, priorisation des missions, et sentiment d'être seul dans l'exécution du métier). Les personnels sont passionnés par leur métier et engagés sans réserve dans leur mission.

Ce sont les conclusions intermédiaires d'un rapport final à paraître dans les prochaines semaines.
Le DC précise que la plupart des points remontés étaient connus mais ces deux démarches permettent de les mettre en lumière en toute objectivité.

FO DEFENSE attire l'attention sur le choix des sites pour l'enquête sociologique et fait remarquer que les remontées de ces deux démarches sont proches des préoccupations exposées au fil des CTR.

Divers

FO DEFENSE demande au DC à quelle échéance sera mis en place le GT traitant de la déconcentration des emplois hors IDF. Le DC indique que cette démarche doit se faire très progressivement dans le temps ; pas de date émise.

CONCLUSION

Un CTR d'information sur la transformation de la DIRISI. On peut saluer le fait que les personnels sont pleinement associés au travers des deux démarches engagées.
FO DEFENSE reste vigilante, notamment sur le faire-faire et surtout sur les réponses qui devront être apportées…
La date du prochain CTR a été fixée au 26 novembre 2019.

Paris, le 17 septembre 2019

Vos représentants :

Gerard REY gerard.rey@intradef.gouv.fr
Didier GRUAU didier.gruau@intradef.gouv.fr
Cyril FABRE cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr
Bruno DAGUIER bruno.daguier@intradef.gouv.fr
Ignazio FLORE ignazio.flore@intradef.gouv.fr
Patrice PARNAUD patrice.parnaud@intradef.gouv.fr
Richard GARET richard.garet@intradef.gouv.fr
Emmanuel NIATI emmanuel.niati@intradef.gouv.fr
Danitza SCIARRINO danitza.sciarrino@intradef.gouv.fr;
Eric CHAINTREUIL eric.chaintreuil@intradef.gouv.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE
CTR DIRISI
du 17 septembre 2019

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Si la trêve estivale est synonyme de relâche des activités, repos et récupération pour le monde salarial, il est devenu coutumier de nos gouvernants de faire passer leurs réformes pendant cette période. Et ce gouvernement n'est pas en reste puisqu'il a fait publier le 7 août dernier la loi sur la transformation de la fonction publique.

Vous pourriez nous arrêter et dire que nos affirmations sont hors de propos de cette instance ?

Mais ce serait nier le fait que cette instance, ce comité technique de réseau, est remis en cause par cette loi de transformation de la FP.

FO DEFENSE rappelle ici qu'elle s'est opposée à cette loi qui remet en cause :

- Le fonctionnement et les compétences des commissions administratives paritaires ;
- L'existence des CHSCT et des comités techniques pour les commuer dans une seule instance ;
- Le recrutement sous statut en accroissant celui ouvert aux agents contractuels.

Par ailleurs, cette loi met en œuvre le principe d'une rupture conventionnelle aux fonctionnaires, et introduit des nouvelles sanctions disciplinaires sans consultation des CAP.

FO DEFENSE, continuera à défendre les valeurs intangibles de neutralité, de continuité et d'égalité qui sont au cœur de notre modèle de société, et à peser par ses revendications lors de la présentation des décrets d'application.

Une réforme peut en cacher une autre !!

En effet, sous une notion de pseudo égalité, la future réforme des régimes de retraites va fondamentalement remettre en cause le principe de répartition intergénérationnelle pour laisser place à une construction individualisée, basée sur l'acquisition de points dont personne ne peut garantir la valeur qu'aura ce point au moment de faire valoir ses droits à la retraite.

Toutefois, nonobstant ce constat morose, il convient de revenir ici à l'ordre du jour que vous nous proposez, notamment au point de situation de la transformation de la DIRISI, transformation en profondeur des structures qui doit permettre un recrutement accru à la hauteur des enjeux portés par le numérique et notamment une offre de services semblable à celle que l'on peut trouver dans toutes les grandes entreprises.

Inutile de vous dire que l'attente des personnels est grande et proportionnelle à leurs interrogations relatives aux taches qu'on pourrait leur concéder eu égard à leurs compétences identifiées.

Transformation DIRISI

La réorganisation est entamée avec la création des harpons des pôles au 01/07/19 par DM.

L'organisation cible 2020 nous présente une sous-direction RH au sein de la division du numérique et métiers de l'opérateur, FO DEFENSE ne comprend pas ce positionnement.
De même, concernant le point de situation des unités de « taille critique » qu'en est-il de leurs rattachements censés rapprocher l'organique du fonctionnel ?

La structure des pôles se résume-t-elle à un agrégat des structures existantes avec comme manœuvre RH un transfert des personnels au travers d'un arrêté collectif ? Ou peut-on s'attendre en sus à retrouver dans un arrêté, ces services restructurés pour tout ou partie ?

A propos des transferts en gestion, notamment au pôle DEV, FO DEFENSE demande qu'ils soient repoussés au 31 décembre 2019 pour tenir compte des travaux d'avancements en cours.

FO DEFENSE s'interroge sur la position en gestion des personnels DIRISI placés au sein de l'UM SNUM, entité créée au sein de la DGA.

RH-recrutement

Le plan de recrutement 2019 des personnels civils va être réalisé, voire dépassé.
FO DEFENSE s'interroge d'un tel volume de recrutement en contractuels sur le niveau II alors que le recrutement par la voie de concours atteint ses objectifs.

FO DEFENSE réitère sa demande formulée lors du CTR de janvier relative à la communication des métiers, spécialités et articles sous lesquels les agents contractuels sont recrutés.
De même, FO DEFENSE demande que lui soient communiqués les effectifs réalisés.

Ateliers CIRISI

La relative participation des agents aux ateliers CIRISI met malgré tout en évidence des constats maintes fois évoqués par FO DEFENSE. En effet, la perte du savoir-faire et les tâches à faible valeur ajoutée provoquent un sentiment de dévalorisation à mesure que le faire faire accroit le climat anxiogène.

Dans le cadre de l'enquête sociologique, FO DEFENSE s'interroge sur le choix des sites visités. FO DEFENSE demande la poursuite de l'enquête aux entités actuellement non couvertes.

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs, merci de votre attention.

Paris, le 17 septembre 2019