



CTR DIRISI

COVID-19 du 7 mai 2020

Le Directeur central de la DIRISI, le Général de corps d'armée Jean-Marc LATAPY, a convié les élus du CTR DIRISI le 7 mai 2020, en conférence téléphonique, à un comité technique de réseau traitant de la situation à la DIRISI dans la période de crise sanitaire que nous connaissons. Tous les élus titulaires et suppléants **FO DEFENSE** ont participé à cette réunion.

Après lecture des déclarations liminaires (voir l'avant-propos **FO DEFENSE** ci-après), le directeur central (DC) salue le travail remarquable des personnels de la DIRISI pour l'appui aux Armées et plus généralement au Ministère. Il dit recevoir quotidiennement des remerciements des commandements pour le dévouement et le travail accompli par la DIRISI et réaffirme que la richesse de la DIRISI, ce sont les personnels. Il indique à cet effet que l'une des priorités fortes du plan de reprise progressive d'activité est la préservation de la santé des personnels.

Concernant la requête de reconnaissance de maladie professionnelle pour les agents atteints du Covid-19, le DC s'en remet aux autorités gouvernementales.

Sur le plan des moyens, la DIRISI a décuplé son offre de service en multipliant par 40 les possibilités de télétravail. Il propose aux élus de leurs créer des adresses MIM3.

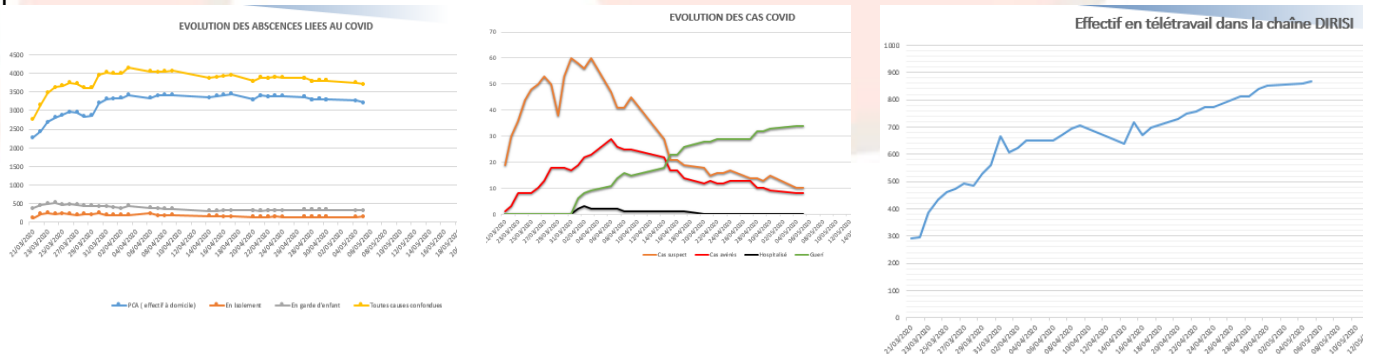
+ **Approbation du PV**

Le PV du CTR du 30 janvier 2020 est approuvé à l'unanimité.

+ **Situation de la DIRISI dans la crise sanitaire**

Le plan de continuité de la DIRISI

Il s'est pleinement inscrit depuis le 28 février 2020 dans la définition ministérielle de la stratégie et des missions prioritaires et a fait l'objet d'une note en date du 6 mars 2020. La DIRISI est actrice dans 8 des 9 missions stratégiques prioritaires, et le plan fixait trois axes : préserver dans la durée ses missions, protéger le personnel et limiter la contagion et permettre la reprise progressive d'activité dès que possible. Depuis le 15 mars, le principe de bordées a été mis en œuvre avec un taux de présence en métropole s'élevant à 37% ; au 7 mai il est de 39%. Le reste du personnel est placé en télétravail, en autorisation spéciale d'absence ou d'autres positions (MCD, maladie, quatorzaine, ...). Des renforts ont pu être demandés en fonction des situations dans les directions locales (DL) selon la logique de métier prédominante.



Les effectifs en télétravail n'ont cessé de croître, représentant 23% des effectifs absents et 14% des effectifs globaux. Concernant les cas de Covid-19, seuls 2 agents ont été hospitalisés sur la durée, une

centaine de cas avérés dont 9 actuellement. Un rappel sera fait sur la désinfection des locaux occupés par les cas covid-19.

Le dialogue social a été renforcé par une communication directe et hebdomadaire du DC, ainsi que des échanges dans les DL. Enfin, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de réseau (CHSCT SR) se sont réunis (Brest 30/04 ; Bordeaux 22/4 ; CNSO 10/03 et 03/04 ; IDF 23/04 ; DC/SICO/SCOE 07/05 ; Lyon 05/05 ; Metz 29/04 ; Rennes 29/04 ; Toulon 07/05).

Le plan de reprise progressive d'activité (PRPA)

Il démarre à compter du 11 mai 2020 mais les PCA continuent. L'objet est d'adapter le dispositif pour la reprise des activités très importantes avec les mesures de protection requises. Pour le DC, il est hors de question de rajouter des personnels pour faire du « chiffre » ! La règle : missions prioritaires et travail du personnel en sécurité. La hausse du nombre de personnes physiquement présentes doit être maîtrisée en tenant compte des risques épidémiques et des limitations du soutien et de l'environnement. Le travail à distance (SMOBI ou déporté) doit être maintenu. L'objectif du 31 août (phase 2) de revenir progressivement au niveau d'activité d'avant la crise (80%), 95% au 30 décembre 2020 (phase 3) et pleine activité mi-2021, doit être abordé avec beaucoup de précautions car il reste trop d'inconnues à ce jour. Le DC estime que pour le mois à venir, le taux d'activité ne devrait pas dépasser 50%. Les capacités d'accueil (restauration) dans certains sites ne permettent pas d'envisager une remontée brutale sous peine de mettre les personnels en danger.

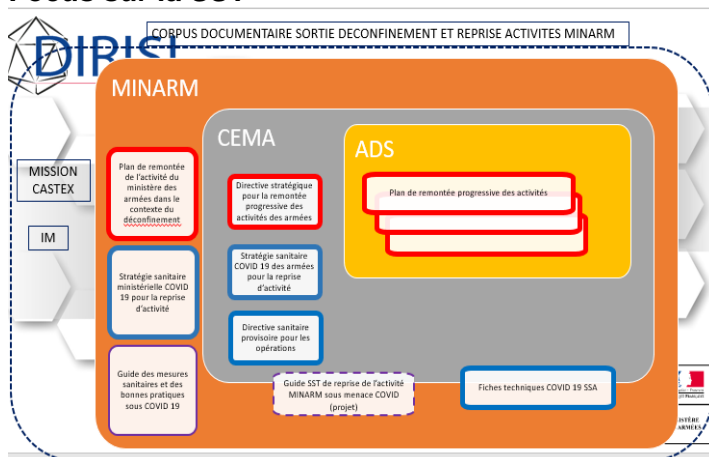
FO DEFENSE fait part de son inquiétude sur les objectifs ministériels en phase 3, qui fixent aux Armées et services du MINARM cet objectif de 80% d'activité au 1^{er} septembre. Les sollicitations des COMBdD et des formations soutenues risquent d'être très fortes et de contraindre la DIRISI à répondre aux besoins.

Le DC indique que le risque zéro n'existe pas, mais la DIRISI fera des choix sur les activités en adéquation avec la santé du personnel. Le recours accru au télétravail est une opportunité mais présente deux problématiques : la rupture du lien social et du lien à l'entreprise, et le droit à la déconnexion pour éviter les excès d'horaires. Les situations de stress et/ou de RPS sont à observer avec attention. Matériellement, il est très difficile, voire impossible de rompre l'isolement en équipant l'ensemble des agents en SMOBI.

FO DEFENSE demande si les déplacements en missions, tels les contrôles SSI, seront repris ?

La subsidiarité (Cdt FA) doit agir en respect aux dispositions prises par la DCDIRISI sur les priorités et l'urgence. Il rappelle que tout déplacement personnel ou professionnel ne peut se faire que pour un motif impérieux.

Focus sur la SST



Dans cet item, la DIRISI aborde l'arrêté du 24 avril 2020, le guide des mesures et des bonnes pratiques sous Covid-19, et leur application dans le cadre du PRPA.

FO DEFENSE a fait remarquer que le MINARM a mené le dialogue social au travers des CHSCT à marche forcée ; il en est de même à la DIRISI. Les CHSCT restent pertinents s'ils restent dans leurs prérogatives de santé sécurité au travail (SST). Oui, les CHSCT ont pleinement leur rôle pour veiller à l'application des mesures SST, mais les organisations syndicales demeurent les représentants des personnels.

Le DC admet que les CHSCT se sont réunis dans la précipitation du calendrier fixé par le MINARM. Ces comités n'ont pas pour objet de valider les PRPA, c'est du commandement, mais de permettre que le dialogue social perdure et d'appréhender ainsi les objectifs et missions qui y sont décrits.

Concernant le télétravail, **FO DEFENSE** fait observer qu'il ne faut pas le voir comme le prolongement du bureau à la maison, avec une présence rassurante de l'encadrement qui peut devenir pesante. Le télétravail est par nature basé sur de l'autonomie, du respect des échéances, de l'autodiscipline.

Selon le DC, le télétravail a bouleversé toutes les approches et réaffirme son adhésion, tout en considérant que ce n'est pas le remède à tous les maux, et rappelle le droit de chacun à la déconnexion. Le DC réaffirme que la prévention, dans tous ses aspects, est de la responsabilité de toutes et tous. Les

CFA se sont emparés de ce dossier depuis le début de la crise et les préventeurs en première ligne devront être renforcés. **FO DEFENSE** met l'accent sur la déconcentration de la fonction SST, eu égard à la géographie des DL et Pôles et sa mise en œuvre très conséquente en cette période de Covid-19 ne peut pas reposer sur les agents locaux de prévention.

Point sur le recrutement

La DIRISI SDRH fait un point sur les recrutements 2020. Les concours ont été fortement impactés : pour les concours internes dont l'épreuve d'admissibilité est passée, la DRH-MD a renoncé aux oraux d'admission ; seuls les concours externes auront les oraux à de nouvelles dates. Pour les autres concours, ils sont reprogrammés. Concernant le recrutement d'agents sous contrat (ASC), l'objectif de 144 pour 2020 se tient avec 45% à la signature, 19% en cours et 36% sont à faire jusqu'à la fin de l'année. La DIRISI recrutera bien une quarantaine d'apprentis en plus par rapport à 2019 et devrait atteindre le chiffre de 180 apprentis (150 actuellement).

FO DEFENSE estime que le recrutement 2020 ne semble pas trop souffrir de l'épidémie ; c'est rassurant pour la DIRISI qui doit impérativement atteindre son objectif de recrutement.

Application de l'ordonnance 2020-430 du 15-04-2020 à la DIRISI

La DIRISI présente sa déclinaison de la note DRH-MD du 27 avril 2020 sur la mise en œuvre de l'ordonnance. Les principes sont simples, 2 périodes sont identifiées :

P1 du 16/03 au 15/04	P2 du 17/04 à la fin du confinement
<ul style="list-style-type: none"> - Agent en bordée (A ou B) considérés comme en présentiel. - Considérer largement les agents en télétravail sauf exception. - Lorsqu'un agent a été en arrêt maladie : ne lui retirer aucun jour de RTT pour l'ensemble de la période. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les agents en télétravail : conseiller de ne pas imposer unilatéralement des congés aux agents mais de les inciter à en prendre si les besoins du service le justifient. - Pour les agents en ASA : favoriser le dialogue avec les agents pour que la période de congé obligatoire corresponde à un souhait de l'agent. - Il doit y avoir une consommation des congés d'ici la fin de la période d'urgence sanitaire (?) (préservation des risques de RPS, télétravail, usure du personnel...).
<ul style="list-style-type: none"> - Information des agents par le commandement soit par mail personnel soit par un message les invitant à consulter leur compte sur l'outil informatique dédié à la gestion des absences lorsque celui-ci aura été consolidé. - Non impact des congés estivaux traditionnels par le rattrapage de la dette technique et organique. - Nécessité de planifier les congés estivaux pour respecter une proportion suffisante d'agents permettant de conduire les missions. 	

FO DEFENSE est satisfaite de l'approche positive à l'égard des agents par la mise en œuvre de règles homogènes en matière de congés et RTT. L'attention est attirée sur les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA), en majorité des personnels féminins, soit pour garde d'enfant, soit au regard des recommandations liées à certaines pathologies, soit car la mission n'a pas été primordiale. **FO DEFENSE** demande que l'ensemble des agents soient informés de leur position administrative avant qu'elle soit officialisée, afin qu'ils puissent la valider en pleine connaissance des suites données.

Le DC indique que l'application repose sur la confiance, la position des agents sera revue à la lueur de la réalité de leur activité (télétravail avec ou sans moyen informatique ; toute prestation de travail sera prise en compte ; formation e-learning...)

Point sur le CIA

Point sur le CIA 2019

	Nbre d'agents	Montant de Référence	>Montant Référence	< Montant de Référence
AAE	37	11 - 30%	25 - 68%	1 - 2%
SA	132	0 - 0%	112 - 85%	20 - 15%
AA	174	42 - 24%	99 - 57%	34 - 19%
IEF	330	0 - 0%	300 - 91%	30 - 9%
TSEF	1010	3 - 0,3%	927 - 91,7%	80 - 8%
ATMD	345	127 - 37%	191 - 55%	27 - 8%

Sur les critères 2019 déjà évoqués en CTR, **FO DEFENSE** considère que la modulation pour distorsion négative ou positive est un mauvais affichage pour les agents. Pris en son temps pour favoriser la mobilité, la preuve est faite aujourd'hui que ce n'est pas le cas. La modulation possible du montant de CIA pour les agents devrait naturellement s'apprécier dans le cadre de l'évaluation annuelle aux fonctions qui sont les leurs.

Point sur le CIA 2020

La DIRISI indique que les mêmes critères sont reconduits :

Cas d'espèce	Modulation	Exception
Distorsion d'emploi négative de moins de 1 an	Non	Possibilité de moduler en fonction de la manière de servir et accompagné d'un argumentaire étayé
Distorsion d'emploi négative de plus de 1 an (hors dé pyramidage du poste)	- 20 % du montant	Possibilité de moduler en fonction de la manière de servir et accompagné d'un argumentaire étayé
Distorsion d'emploi positive de moins de 1 an	+ 10% du montant	Possibilité de moduler en fonction de la manière de servir et accompagné d'un argumentaire étayé
Distorsion d'emploi positive de plus de 1 an	+ 20 % du montant	Possibilité de moduler en fonction de la manière de servir et accompagné d'un argumentaire étayé
Agent recruté en cours d'année (arrivée concours de primo fonctionnaire, L4139-2, L4139-3)	Proratation au regard du nombre de mois de présence	Possibilité de moduler en fonction de la manière de servir et accompagné d'un argumentaire étayé
Agent parti en cours d'année (retraite, disponibilité, démission, congé parental...)	Proratation au regard du nombre de mois de présence	Possibilité de moduler en fonction de la manière de servir et accompagné d'un argumentaire étayé

- Un pilotage central avec une forte implication des employeurs locaux.
- Tous les agents bénéficient du CIA au montant de référence s'ils ont atteints leurs objectifs et que leur manière de servir est jugée satisfaisante.
- Modulation laissée à la main des employeurs locaux pour les agents recrutés ou partis en cours d'année.

Les montants proposés pour le CIA 2020

CORPS	MONTANT		
	Montant de référence	Montant laissé à la main des CFA	Montant de construction budgétaire
AAE et IEF	1500	1800	2000
SA et TSEF	900	1000	1050
Adj. Adm. et ATMD	620	670	700

La DIRISI augmente le socle de référence qui peut être distribué aux agents.

Divers

FO DEFENSE revient sur un point de son avant-propos, à savoir la transformation de la DIRISI dans le cadre du PRPA : est-elle en sommeil ou les processus vont-ils reprendre ?

Le DC confirme que la trajectoire se poursuit. La DIRISI indique que les arrêtés de transfert collectif des agents sont repoussés du 1^{er} aout au 1^{er} septembre 2020. S'agissant des textes, les décisions ministérielles de création des 7 formations administratives (FA) ont été signées le 30 avril 2020 (4 Pôles, l'état-major EMO, le SICL et le service Projets). L'arrêté de la DCDIRISI est en attente d'une avancée ministérielle. Le DC DIRISI délègue au DAO le pilotage des activités opérationnelles des formations. Le memento GRHC pour la gestion de soutien adossée des personnels sera présenté au prochain CTR. Le DC indique que pendant toute la durée de la crise sanitaire, le soutien organique est maintenu en l'état sous la responsabilité des directeurs locaux.

Conclusion

FO DEFENSE estime que ce CTR était nécessaire, même si la conférence téléphonique apporte quelques distorsions d'écoute et inhibe un peu la spontanéité des échanges. Les sujets abordés sont attendus par les personnels et en cela nous nous devons d'honorer ce rendez-vous.

Plus que jamais dans ces circonstances difficiles, **FO DEFENSE** demeure à votre écoute et vous invite à prendre soin de vous et de vos proches en respectant les consignes de protection.

FO DEFENSE souhaite un prompt rétablissement à tous les personnels touchés par le COVID-19.

Le 18 mai 2020



Avant - Propos

Comité Technique de Réseau DIRISI

du 7 mai 2020

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

Avant d'aborder l'ordre du jour de ce CTR, FO DEFENSE exprime sa solidarité à l'égard des personnels civils et militaires de la DIRISI touchés par le Covid-19 et leurs souhaite un prompt rétablissement. De même, nos profonds remerciements s'adressent aux personnels soignants qui œuvrent sans relâche pour faire reculer cette épidémie.

Sur l'ordre du jour, et plus précisément le plan de continuité d'activité, FO DEFENSE estime que dans l'ensemble, il s'est plutôt amélioré au fil de sa mise en place. Les personnels en bordées ont dû faire face à de très nombreuses sollicitations dans des délais limités notamment pour le déploiement d'outils de télétravail ou le dimensionnement des réseaux. Certains agents en début de confinement auraient bien aimé être mieux assistés par des fiches reflex sur les pratiques propres à la DIRISI et percevoir des moyens de protection. Dès lors, FO DEFENSE souhaite que le plan de reprise progressive d'activité apporte un cadre commun afin de fixer des repères, poser un raisonnement équitable pour tous et ainsi limiter le risque de dérive locale. FO DEFENSE demande que les PRPA des formations administratives soient présentées aux organisations syndicales.

Concernant la prévention, le ministère a publié un guide qu'il convient de mettre en pratique en associant le plus possible les membres des CHSCT spéciaux de réseau.

Sur la déclinaison de la note de la DRHMD relative à l'ordonnance 2020-430, FO DEFENSE salue l'orientation prise par la DIRISI qui semble être favorable aux agents au regard de l'activité fournie tout au long de ce confinement.

Enfin, sur le complément indemnitaire annuel 2020, FO DEFENSE salue l'effort de relèvement des montants de référence DIRISI et rappellera en séance son appréciation sur les principes.

Pour conclure cet avant-propos Mon Général, FO DEFENSE s'interroge sur les suites des opérations relatives à la transformation de la DIRISI, dont nous souhaitons qu'il soit rapidement possible d'aborder ces sujets en CTR en présentiel.

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

Paris, le 7 mai 2020