



Compte-rendu

CTR DIRISI

du 24 novembre 2020

Le Directeur Central de la DIRISI, le Général de corps d'armée Jean-Marc LATAPY, a convié les élus du CTR DIRISI le 24 novembre 2020 à un comité technique de réseau qui s'est déroulé en visioconférence et audio conférence. Les élus **FO DEFENSE** ont participé à cette réunion.

Une minute de silence a été observée à la mémoire de notre regretté camarade Richard GARET.

Après lecture des déclarations liminaires (voir la DL **FO DEFENSE** ci-après), le directeur central (DC) répond qu'un certain nombre de points évoqués dans les DL seront traités en séance, car inscrits à l'ordre du jour. Quant aux autres, il y répondra en fin de séance. Néanmoins, il rappelle toute l'importance des personnels civils au sein de la DIRISI (près de 40% de l'effectif), que de vrais parcours professionnels ont été mis en place, et qu'il préférerait recruter des fonctionnaires car c'est la « colonne vertébrale » de la DIRISI. Il termine son propos en affirmant que le télétravail est une nouvelle méthode sur laquelle il faut s'orienter.

+ Approbation du procès-verbal de la précédente réunion

Le PV du CTR du 2 juillet 2020 est approuvé à l'unanimité.

+ Point RH

- CIA

| CORPS | MONTANT | | |
|-------------------|----------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | Montant de référence | Montant laissé à la main des CFA | Montant de construction budgétaire |
| AAE et IEF | 1500 | +300 1800 | +200 2000 |
| SA et TSEF | 900 | +100 1000 | +50 1050 |
| Adj. Adm. et ATMD | 620 | +50 670 | +30 700 |

| AGENTS | Nbre / % Agents | Montant de Référence | >Montant de Référence | <Montant de référence |
|--------|-----------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| AAE | 39 / 100% | 6 / 15% | 11 / 80% | 2 / 5% |
| SA | 136 / 100% | 31 / 23% | 82 / 60% | 28 / 17% |
| AA | 166 / 100% | 31 / 19% | 104 / 62% | 31 / 19% |
| ICD | 332 / 100% | 52 / 10% | 254 / 77% | 26 / 7% |
| TSEF | 1057 / 100% | 281 / 27% | 643 / 61% | 135 / 13% |
| ATMD | 351 / 100% | 20 / 6% | 288 / 82% | 43 / 12% |

La DIRISI rappelle que le cadre est fixé par la DRH-MD avec la non fongibilité entre les corps, une enveloppe par corps et un montant de référence. A cela s'ajoutent les principes de la DIRISI :

- Un pilotage en central.
- Tous les agents bénéficient du CIA au montant de référence s'ils ont atteint leurs objectifs et que leur manière de servir est jugée satisfaisante, tout en ayant la volonté de redistribuer les sommes non versées au titre du temps partiel ou autres.
- La modulation est laissée aux CFA pour les agents recrutés en cours d'année Possibilité d'appliquer une modulation à la baisse de 20% pour les agents en distorsion négative.
- Application d'une modulation à la hausse pour les agents en distorsion positive.

Une plus grande subsidiarité vers les CFA a été appliquée cette année, toutes les distorsions négatives ont été étudiées au niveau de la DCDIRISI.

FO DEFENSE a rappelé son opposition à la clause de distorsion négative, considérant qu'au regard du faible effectif concerné, la démarche est désuète et il serait préférable de regarder ce qu'apporte l'agent au regard de ses objectifs prescrits. Sur la subsidiarité, elle n'a de sens que si elle associe tous les acteurs du commandement, or nous pouvons affirmer que toutes les entités, notamment les supérieurs hiérarchiques directs, n'ont pas droit au registre ou ne sont même pas consultées.

Le DCDIRISI invite tous les commandants de formations administratives à faire preuve de subsidiarité à leur niveau.

• Clause de revoyure 2020 IFSE

Le DCDIRISI fait savoir qu'aucun cas de clause de revoyure non versée ou non attribuée n'a de cause liée à la manière de servir. Au total, ce sont 13 AA en 2020 et 71 AA en 2019, 186 ATMD et 3 AAE qui ont perçu la clause de revoyure de leur corps respectif, soit 250€, 250€ et 500€.

• Plan de recrutement 2020 et 2021

La DIRISI présente un bilan 2014-2020 en forte progression en matière de droits ouverts, sans pour autant que les recrutements soient tous à la hauteur de l'ambition, notamment pour cette année 2020.

| Mode de pourvoi | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Droits | Réalisés | Droits | Réalisés | Droits | Réalisés | Droits | Réalisés | Droits | Réalisés | Droits | Réalisés | Droits | Réalisés |
| 4139-2 | 106 | 109 | 50 | 39 | 29 | 24 | 37 | 24 | 3 | 2 | 8 | 7 | 30 | 21 |
| 4139-3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 0 | 3 | 2 | 8 | 5 | 6 | 27 | 34 | 2 | 0 |
| Concours/sans concours | 51 | 51 | 53 | 45 | 67 | 55 | 49 | 49 | 147 | 75 | 95 | 88 | 111 | 74 |
| BOE (art. L27) | 1 | 2 | 2 | 9 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 5 | 5 |
| 84-16 | 9 | 9 | | 5 | 16 | 12 | 14 | 24 | 28 | 28 | 105 | 93 | 144 | 111 |
| Détachements | | | | 6 | | 4 | | 8 | | 10 | | 35 | | 21 |
| TOTAL | 172 | 176 | 108 | 108 | 116 | 100 | 103 | 114 | 184 | 121 | 239 | 258 | 292 | 232 |

FO DEFENSE fait remarquer que les volumes de recrutement pour l'année 2020 sont relativement bons, le niveau I est presque au droit ouvert, ce qui démontre une nette amélioration. A contrario, une baisse du recrutement de TSEF, plus précisément sur le concours de TSEF2, dont les affectations se situaient exclusivement sur la Région Parisienne, ce qui peut expliquer cela, et le concours TSEF3 exceptionnel avec un taux de réalisation inférieur à 37%. **FO DEFENSE** réaffirme que le recrutement des SIC doit se faire en TSEF2 tel que l'arrêté le préconise, et ceci sur tous les bassins d'emplois où le besoin est avéré. Concernant des agents sous contrat (ASC), **FO DEFENSE** pointe du doigt le tassement du recrutement en 2020, ce qui devrait renforcer l'idée de recruter des fonctionnaires de même niveau.

Le DCDIRISI indique que la DIRISI sera à l'équilibre de ses effectifs en fin 2021, et réaffirme l'énorme effort fait pour redresser le déficit. Sa priorité est toujours le recrutement de fonctionnaires. Il ajoute que son objectif est d'étudier tous les moyens de recrutement pour obtenir la meilleure ressource humaine dont la DIRISI a besoin. La problématique des TSEF expérimentaux va être analysée.

Hypothèse de recrutement 2021

| | CONCOURS RELIQUAT 2020 | CONCOURS 2021 | | 4139-2 | | 4139-3 | | BOE | | ASC | | TOTAL |
|-------|---------------------------|---------------|------|--------|------|--------|------|-----|------|-----|------|-------|
| | | ADM | TECH | ADM | TECH | ADM | TECH | ADM | TECH | ADM | TECH | |
| A | | 5 | 19 | | | | | 1 | | | 80 | 105 |
| B | | 5 | 51 | | 13 | | | 1 | 1 | 1 | 38 | 110 |
| C | 6 | 6 | 9 | 2 | 4 | | 1 | | | 6 | 6 | 40 |
| TOTAL | 6 | 16 | 79 | 2 | 17 | 0 | 1 | 2 | 1 | 7 | 124 | 255 |
| | | 95 | | 19 | | 1 | | 3 | | 131 | | |
| | | 118 | | | | | | | | | | |

FO DEFENSE s'étonne du volume de postes de niveau I de l'ordre technique demandé (80) en recrutement ASC, alors que la DRH-MD vient de repositionner le corps des ICD à bac+5 ! **FO DEFENSE** souhaite savoir si c'est le choix de la DIRISI et si elle a recours au contrat de projet ?

Le DCDIRISI répond qu'en 2019, le recrutement d'IEF n'a pas fonctionné et qu'il a fallu en tenir compte en 2020 mais également en 2021, car même si l'on note une progression en 2020, rien n'est assuré pour les années suivantes. Il ajoute que la DIRISI aura des bac+5 si la rémunération versée est en conséquence.

La DIRISI confirme qu'elle n'a pas recours au contrat de projet et que la « CDIisation » est possible.

FO DEFENSE ne peut qu'être d'accord avec le souhait du DCDIRISI de rémunérer les jeunes ICD bac+5 au bon niveau de salaire.

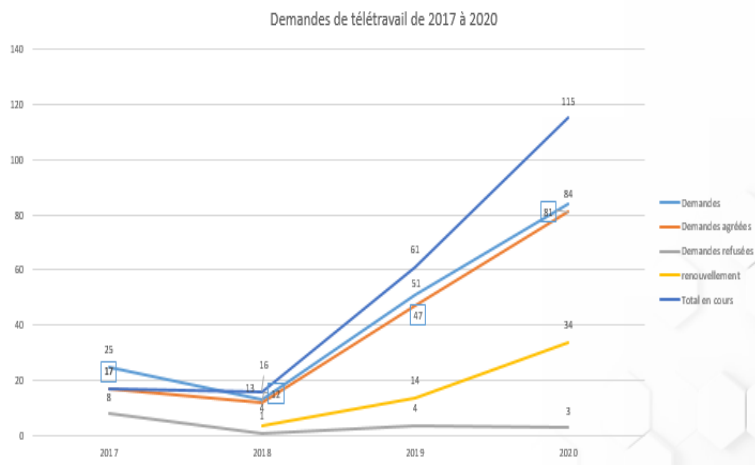
Sur la localisation des postes ouverts aux concours, la DIRISI affirme avoir fait la répartition par département demandée par la DRH-MD.

Répartition quantitative des personnels et place des PC au sein de la DIRISI

| Personnel | 2019 | 2020 | 2021 | 2021 |
|-----------|------|------|------|--------|
| OFF | 634 | 655 | 675 | 9,46% |
| S/OFF | 3290 | 3293 | 3301 | 46,26% |
| MDR | 351 | 345 | 347 | 4,86% |
| PC A | 489 | 542 | 589 | 8,25 % |
| PC B | 1322 | 1346 | 1382 | 19,36% |
| PC C | 561 | 557 | 549 | 7,69% |
| OE | 334 | 312 | 283 | 3,96% |
| PCRL | 9 | 9 | 9 | |
| Totaux | 6990 | 7059 | 7135 | |

Interpellée sur la place du personnel civil, la DIRISI a tenu à préciser, chiffres à l'appui, la proportion et la place prépondérante des agents civils. Le ratio 2021 sera de 60,58% de personnels militaires pour 39,41% de personnels civils. Après une diminution des C au profit de B et A, la DIRISI travaille sur une cinquantaine (50) de postes à transformer de militaire en civil.

• Télétravail institutionnel



Le décret du 5 mai 2020 élargit le cadre du télétravail par la possibilité d'attribuer des jours flottants, une simplification administrative (décision au lieu d'un arrêté), le recours au télétravail temporaire, l'utilisation possible de son matériel personnel, ou encore le télétravail en différents lieux privés ou à usage professionnel.

La DIRISI préconise 2 jours maximum par semaine dont 1 jour flottant avec autorisation préalable. Toutes les demandes sont validées par la DCDIRISI avant autorisation officielle par le CFA.

FO DEFENSE fait part d'un manque de culture dans certaines entités de la DIRISI (voir DL) et s'interroge sur le nombre de demandes informelles non transmises et donc non comptabilisées.

FO DEFENSE ajoute qu'un guide DGAFP existe et qu'il convient que tous les acteurs s'en imprègnent avant de créer un groupe de travail sur le même objectif. Par ailleurs, **FO DEFENSE** demande le pourcentage et les emplois pouvant être télétravaillés, partant de l'idée que la DIRISI pourrait analyser l'ensemble des tâches qui pourraient être effectuées en télétravail. Ces éléments pourraient être transmis aux agents afin de donner de la lisibilité sur les différents emplois au sein de la chaîne.

Le DC DIRISI indique que c'est avant tout une relation de confiance entre l'agent et le supérieur hiérarchique pour la mise en place du télétravail, qu'il convient de préserver. Il s'étonne des demandes informelles et ajoute que la DIRISI est la formation la plus en avance par rapport à toutes les formations au sein des armées.

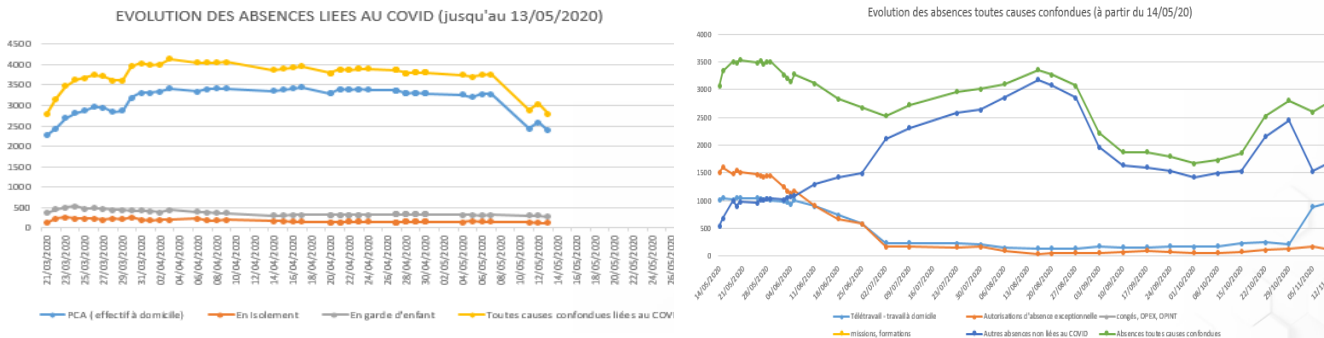
• Parcours professionnels des niveaux 1

L'objectif affiché de la DIRISI est de disposer de parcours professionnels permettant à un agent de connaître les possibilités d'évolution au sein de la DIRISI, et de disposer d'une meilleure description des postes pour optimiser l'adéquation fonction/grade et compétences ainsi que la classification RIFSEEP.

Tout cela à l'aide d'un outil « GPEEC ». Le DC DIRISI propose de présenter ce travail lors de réunions GT, hors CTR, selon un calendrier à préciser ; **FO DEFENSE** y est favorable.

✚ Situation actuelle dans le cadre « COVID-19 »

Le DC DIRISI affirme que les règles prises collectivement et individuellement ont porté leurs fruits, très peu de clusters sont à dénombrer (principalement en milieu familial). Concernant le recours au télétravail, 31% des personnels ont fait au moins 1 jour de télétravail, 40 à 60% de présentiel, taux bien en-dessous des taux nationaux. Le DC DIRISI félicite tout le monde pour cet effort individuel et collectif, mais aussi pour l'accomplissement des missions sous contrainte et pression ; il faut donc avoir une attention particulière pour préserver les personnels.



✚ Nouveau texte d'organisation DIRISI



Le nouveau texte d'organisation de la DIRISI formalise la mise en œuvre de sa transformation décidée le 19 novembre 2018 par la ministre des armées, pré-transcrite au cours de l'année 2019, et opérée ces derniers mois. Vous en avez ici sa traduction.

Le DCDIRISI indique que le premier combat était de conserver le statut d'administration centrale, passant de 380 à 330 postes tout en ayant une direction centrale cohérente.

FO DEFENSE indique que la traduction de l'organisation mise en place au 1^{er} août 2020 est donc connue. Néanmoins, **FO DEFENSE** souhaite en connaître les conséquences positives et négatives sur les personnels civils, notamment en termes d'emplois (gain et qualité des emplois). Pour exemple, le changement de périmètre d'administration centrale (AC) en services déconcentrés (SD) aura une incidence à moyen terme. La DIRISI confirme ce changement pour 51 emplois de personnels administratifs et techniques qui passent en SD.

FO DEFENSE pointe donc du doigt ces emplois qui demeureront en Région Parisienne et qui, pour les futurs agents de la filière administrative qui y postuleraient, n'auraient plus le bénéfice du régime RIFSEEP AC. Certes, les agents en place ne perdront pas le bénéfice de leur régime RIFSEEP, mais dès que le poste sera libéré, le nouvel agent ne pourra plus se prévaloir de l'attribution de l'IFSE d'AC !

Ce texte a fait l'objet d'un vote formel en CTR : avis partagé (FO : 5 abstentions ; CFDT : 3 pour ; UNSA : 2 pour).

Point sur la nouvelle organisation

Sur le plan du calendrier, celui-ci est identique (voir compte-rendu FO de juillet 2020 <http://portail-syndicat-fo.intradef.gouv.fr/index.php/item/1861-compte-rendu-et-declaration-liminaire-ctr-dirisi-du-2-juillet-2020.html>).

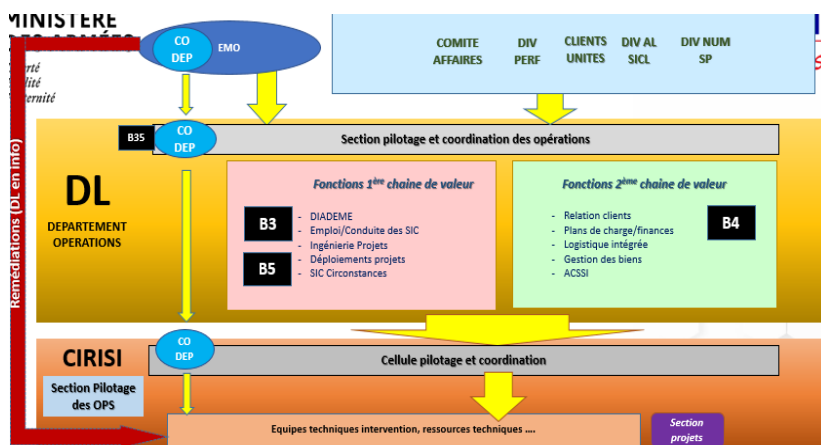
Concernant précisément cette transformation, **FO DEFENSE** soulève le fait que le changement est notable car bon nombre d'agents sont transférés en gestion d'un CMG vers un nouveau CMG, avec les conséquences immédiates sur le traitement de la paie mais également sur les possibilités d'avancement des agents.

La DIRISI affirme avoir fait un important travail avec les CMG pour que cette opération soit neutre pour les agents. Pour les avancements, une vigilance accrue sera observée au reclassement des agents.

Sur le soutien, la DIRISI a apporté des éclaircissements au travers de cette représentation :



Actualités du plan de transformation



La priorité de la DIRISI reste la consolidation de la nouvelle organisation et l'accompagnement de la transformation de mai 2020. Le chantier RECRUTER devient le chantier VALORISER la RH, et le chantier OPTIMISER intègre les objectifs du chantier FACILITER.

La DIRISI va lancer à compter du 1^{er} janvier 2021 une expérimentation à la DIRISI Bordeaux, sur les travaux de la chaîne conduite « OPS des DL et CIRISI. Les objectifs visés sont :

- Désengorger les CIRISI
- Limiter les sollicitations directes des demandeurs
- Disposer d'un point fort de coordination au niveau des DL
- Disposer d'un point d'entrée unique au-dessus des CIRISI
- Conforter les DL dans leur rôle de commandement et de pilotage des CIRISI et de représentants régionaux du DC

Cette opération s'effectuera sur une organisation cible. Le RETEX est attendu pour l'été 2021.

Le DC DIRISI précise que cette expérimentation n'oblige pas une suite et qu'elle peut être stoppée en fonction des conclusions de l'étude.

FO DEFENSE fait observer que la DIRISI est en perpétuelle réorganisation, qu'une transformation en chasse un autre et que tout cela a des effets sur la capacité de résilience des personnels.

FO DEFENSE s'interroge sur ce que recouvrent les propos « VALORISER la RH » et « transférer des postes actuellement libres », dont la clarté des explications n'est pas avérée...

Divers

Enquête RPS : le DC propose, compte tenu des impératifs d'horaires, de reporter la présentation de l'enquête RPS au prochain CTR ; pas d'objection des élus.

Un RETEX sur l'avancement dans le cadre des LDG sera proposé.

FO DEFENSE demande si le groupe de travail sur la déconcentration des emplois est toujours d'actualité et informe le DC DIRISI qu'il sera saisi pour la problématique de la DIRISI Toulon - CIRISI Carcassonne (le DC DIRISI a été saisi par courrier en date du 27 novembre 2020).

Pour le DC DIRISI, une réflexion est en cours sur l'empreinte du ministère sur la Région Parisienne pour étude des départs possibles. Au niveau DIRISI, des pistes de réflexion sur le transfert du centre national du chiffre de Maisons-Laffitte à Orléans et du travail déporté, sont à l'étude.

Conclusion

FO DEFENSE estime que ce CTR a été dense et riche d'observations.

FO DEFENSE continuera à porter son analyse sur l'organisation et le fonctionnement de la DIRISI, fondée sur les retours des agents et du terrain.

FO DEFENSE demeure à votre écoute et vous souhaitent le meilleur pour cette fin d'année 2020.

Le 24 novembre 2020

Vos représentants **FO DEFENSE** :

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

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 24 novembre 2020

Monsieur le directeur central,
Mesdames, Messieurs,

Une réplique du séisme sanitaire dû au COVID-19 que nous avons vécu en début d'année 2020 ébranle à nouveau notre pays et l'Europe toute entière. Ce deuxième acte annoncé et redouté depuis le début de cette pandémie par de nombreux scientifiques, ainsi que les enseignements de la première crise, auraient dû permettre à nos gouvernants d'anticiper les mesures à prendre pour lutter contre cette deuxième vague. Or, la logique qui prévaut dans ce deuxième confinement est le maintien en activité de l'appareil de production. Cela se traduit pour toutes les administrations par « tous les agents en télétravail dès lors que c'est possible ».

Au Ministère des Armées, cette disposition a montré ses limites lors du premier confinement, limite culturelle sur la perception du travail à la maison, limite organisationnelle car le fonctionnement des établissements et services n'est pas suffisamment conçu avec une approche distanciée et dématérialisée, limite logistique car les moyens matériels disponibles étaient loin de couvrir le volume de personnels qui auraient pu être placés en télétravail.

Nonobstant ce constat, le MINARM, par la voie de la DRH-MD, a décliné les lignes directrices relatives à la continuité du service public dans les administrations.

Trois lignes directrices émergent de ces textes :

- Le télétravail est dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ;
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) doivent demeurer l'exception ;
- Le dialogue social doit être maintenu.

A la DIRISI, cela s'est traduit par une volonté d'accroître le télétravail à 15% de l'effectif à minima. Quelques entités ont reconduit certaines activités en bordées, d'autres limitent le télétravail à quelques jours par semaine et/ou excluent d'être en télétravail le mercredi. Le constat des disparités semble bien présent.

Forte de cela, **FO DEFENSE** demande :

- Un point de situation sur le télétravail par formation administrative.
- La liste des emplois pouvant être télétravaillés par CFA.
- Une présentation des moyens dont ils disposent pour permettre le télétravail (SMOBI, clés TOKEN, adresses mim3...).

FO DEFENSE insiste sur le fait que beaucoup de fonctions ne nécessitent pas l'accès quotidien à des données confidentielles et qu'une adresse institutionnelle mim3 est très souvent suffisante pour produire un travail de qualité. Le document intitulé « Télétravail et travail en présentiel » édité par le ministère de la Transformation et de la Fonction Publique est une aide précieuse pour les managers et les agents, tant sur le plan de l'organisation que sur le travail en équipe.

Une fois ces états dressés, **FO DEFENSE** souhaite une mise en adéquation des moyens pour permettre de satisfaire aux exigences des directives du ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, reprises par la DRH-MD.

Concernant l'ordre du jour de ce CTR, **FO DEFENSE** vous fait part de ses observations :

CIA :

FO DEFENSE rappelle une nouvelle fois son opposition pour l'application d'une modulation à la baisse au détriment des agents en distorsion catégorielle négative.

Un agent en distorsion catégorielle négative ne doit pas être sanctionné par un CIA amputé lorsque les objectifs qui lui sont fixés ont été atteints.

RH - RECRUTEMENT :

La présentation fait apparaître une augmentation significative du recrutement sous statut 84-16 depuis 2019. Le directeur a fait part à plusieurs reprises de sa volonté de recruter des fonctionnaires. **FO DEFENSE** ne comprend pas l'effort porté pour recruter 79 agents sous contrat de niveau I en 2021, alors que les concours 2019 et 2020 ont permis d'atteindre les objectifs. **FO DEFENSE** revendique que cet effort soit porté sur les concours de fonctionnaires.

Concernant le recrutement de TSEF, **FO DEFENSE** constate un déficit du recrutement en 2020 essentiellement dû à une ouverture de postes ciblés en région parisienne et à une faiblesse du concours expérimental. **FO DEFENSE** réaffirme que les métiers SIC doivent être ouverts au titre du concours TSEF2 sans restriction géographique.

FO DEFENSE s'inquiète du manque d'ambition dans le recrutement des postes administratifs qui semblent à peine suffire au tuilage des mouvements naturels de ces personnels.

TELETRAVAIL :

Afin d'apporter de la lisibilité, **FO DEFENSE** demande que des études fines ainsi que le recensement des postes pouvant être télé-travaillés soient réalisés et présentés aux organisations syndicales.

En vue de mettre à profit les pratiques innovantes mises en œuvre durant les confinements successifs, **FO DEFENSE** invite nos managers à continuer de faire preuve d'inventivité dans l'organisation du travail (horaires décalés, répartition des tâches différentes, modification des pratiques de travail, etc...) afin de permettre le télétravail au plus grand nombre en tout temps.

PARCOURS PROFESSIONNELS :

Vous indiquez la mise en place d'un outil lié aux parcours professionnels des niveaux 1.

Gageons que cet outil permette une meilleure lisibilité des parcours de ces agents au regard de la transformation opérée par la DIRISI, de la mise à jour du RIFSEEP spécifique à la DIRISI qui en découle, mais aussi d'identifier clairement les postes éligibles au grade de CTD/CAD ainsi que les postes Hors Classe.

PROJET D'ARRETE :

Le projet d'arrêté relatif à la nouvelle organisation de la DIRISI n'est pas en soi une découverte, puisque cette organisation s'est mise en place depuis le 1^{er} août 2020. Les Pôles sont déjà créés et ont intégré les structures ainsi que leurs personnels.

Néanmoins, afin de pouvoir porter un avis éclairé sur ce texte, et en mesurer ses avancées en termes d'emplois civils, de postes à responsabilité, **FO DEFENSE** souhaiterait une présentation de ces éléments avant et après et/ou une projection de ce que seront les futurs REO 2021.

GT Déconcentration des emplois :

Fort des éléments sur le recrutement 2020, notamment au niveau II, **FO DEFENSE** souhaite que la DC DIRISI aborde la déconcentration des emplois parisiens dans le cadre de ce GT.

Le 24 novembre 2020