



CTR DIRISI

du 11 février 2021

Le Directeur Central de la DIRISI, le général de corps d'armée Jean-Marc LATAPY, a convié les élus du CTR DIRISI le 11 février 2021 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 deux personnels de la DIRISI après que leur éloge soit fait par le général LATAPY.

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. Il se dit heurté par certains propos et rappelle sa philosophie : les personnels civils démontrent tous les jours leur opérationnalité et sont indispensables aux activités de la DIRISI. Pour preuve, il met en avant sa politique d'ouverture en matière de postes à responsabilités qui leur sont offerts.

Concernant le télétravail, il énonce que la DIRISI est largement en tête des armées et directions de service, avec 55% en présentiel, et que la démarche va se poursuivre. Il indique que Madame la Ministre a demandé d'augmenter les solutions de mobilité qui passeraient de 36 000 à 65 000. Enfin, le **DC** s'adressera aux commandants des formations DIRISI pour décliner les directives du cabinet ministériel.

S'agissant des parcours professionnels, le **DC** reconnaît que le système n'est jamais parfait. Il retient des idées intéressantes proposées par les partenaires sociaux qui seront prises en compte. Il affirme qu'une forte évolution s'est produite depuis 5 à 6 ans en matière de responsabilité pour les catégories A particulièrement.

■ Approbation du PV

Le PV du CTR du 24 novembre est approuvé à l'unanimité.

■ Point RH

• Evolution des effectifs 2020-2021

	REO 2020	REO 2021	Ecart REO	Réalisés fin 2020	Ecart
OFFICIER	655	675	20		
SOUS-OFFICIER	3 293	3301	8		
MDR	345	347	2		
TOTAL PM	4 293	4323	30		
A DGA	13	10	-3		
A SRHC	529	579	50		
TOTAL A	542	589	47	506	+59
B DGA	2	1	-1		
B SRHC	1 344	1381	37		
TOTAL B	1 346	1382	36	1 234	+61
C	566	558	-8	519	-12
OE	312	283	-29	292	-26
TOTAL PC	2 766	2812	46	2 567 *	
GLOBAL	7 059	7135	76		

* total majoré des vacataire et PCRL en DL OM (chiffres donnés en séance)



La DIRISI rappelle que l'objectif de 100% du REO réalisé n'est pas encore atteint, mais la tendance est bonne, la DIRISI enregistre une augmentation des effectifs financés. Le plan de gestion 2021 validé par la DRH-MD devrait permettre à la DIRISI d'atteindre l'objectif. Le recrutement 2020 des ASC est en deçà de la cible, ainsi que les résultats des concours B, qualifiés de très décevant. Néanmoins, le bilan 2020 est affiché positif pour la DIRISI.

Le **DC** affirme que c'est une bataille de tous les personnels de la DIRISI pour se faire connaître, qu'un travail de communication doit se poursuivre et pointe l'effort fait par la DIRISI sur le pyramidage de certains postes.

FO DEFENSE fait remarquer que si l'on rapproche ces droits ouverts aux effectifs réalisés présentés lors d'un dernier CTR de 2020, la marge du recrutement à réaliser est encore grande. La DIRISI apporte immédiatement une correction en citant en séance les chiffres réalisés au 31 décembre 2020 (colonnes « réalisés » du tableau ci-dessus). Pour accentuer les efforts de communication du recrutement, **FO DEFENSE** propose que le MINARM étende ses encarts publicitaires aux agents civils. Le **DC** répond que ces annonces sont de la responsabilité de la DRH-MD et le DCA d'ajouter que le réseau familial pourrait avoir une vertu. Enfin, **FO DEFENSE** revient sur les fondamentaux que sont la technicité et l'attrait de l'emploi par sa situation géographique et la rémunération.

- **Restructurations**

La DIRISI présente un point sur les évolutions en cours :

- Le transfert du CNMO-C vers Orléans, 74 ETP dont 2 PC,
- La transformation du Numérique du Ministère avec :
 - o la montée en puissance de l'unité de management du socle numérique (US NUM) avec 10 créations de postes (1 poste PM à Balard, 5 à Bruz dont 3 PC et 4 à KB dont 3 PC),
 - o le renforcement des missions SIA au sein de l'EMO (5 créations de postes dont 4 PC),
 - o le renforcement du CASID avec 17 créations de postes dont 14 à Bruz (2 PM et 12 PC) et 3 à KB (1 PM et 2 PC).

FO DEFENSE s'interroge sur le rôle futur du service projet de la DIRISI, compte tenu de la montée en puissance de l'USNUM (DGA) et de la création de l'agence numérique de la défense (AND) qui va absorber l'USNUM, et avec elle les ressources humaine DIRISI qui arment celle-ci. La DIRISI ne risque-t-elle pas d'être dépossédée d'une partie de ses missions et prérogatives ?

Le DL Toulon présente la dissolution du CIRISI Carcassonne et la réorganisation des DETSIC rattachés au CIRISI Toulouse.

Arguant le fait que, depuis sa création, le CIRISI Carcassonne serait « *en situation humaine et fonctionnelle difficile* » et l'impossibilité d'augmenter sa masse salariale, que le CIRISI Toulouse a rejoint la DL Toulon au 1^{er} août 2020, le DL Toulon a fait agréer par la DCDIRISI la réorganisation comme suit :

- Maintien des 3 DETSIC France Sud (FS) renforcé à 10 postes dont 2 PM et 8 PC, Narbonne avec maintien de ses effectifs, Mt-Louis qui sera porté à 2 PM, plus création d'un DETSIC à Carcassonne armé de 5 postes, 2 PC et 3 PM.
- Ces 4 DETSIC seront rattachés au CIRISI de Toulouse qui sera renforcé de 1 PC et de 4 PM.
- Le poste de chef de DETSIC FS sera de niveau 1.

Selon le DL TLN, 6 agents civils seront impactés avec 5 possibilités de reclassement dans le périmètre de Carcassonne et 1 sur Toulouse.



COMPTES RENDUS



En termes calendaires, la décision ministérielle de 2021 devrait officialiser le processus de restructuration, et la CLR/AMR devrait pouvoir suivre pour une mise en œuvre du dispositif en 2022.

FO DEFENSE affirme que la méthode est surprenante et de rétablir la chronologie et la réalité des choses :

- 2012 : le CIRISI Carcassonne est créé en sous-dotation d'effectifs par rapport à bien d'autres CIRISI.
- La déflation dite « coups de rabots » des années qui ont suivi n'a pas épargné ce CIRISI.
- Les contrôles de gestion qui se sont succédés ont mis en exergue les difficultés.
- Fin 2019 : le DL TLN fixe un cap de transférer un poste du CIRISI Toulouse vers Carcassonne, prenant enfin conscience de la gravité de la situation ; ce transfert n'aura pas lieu mais en cela un agent sous contrat vient se substituer à ce transfert.
- Début 2020 : les agents entendent parler de la dissolution du CIRISI comme orientation prise de la hiérarchie.

FO DEFENSE dénonce une mascarade de la DIRISI Toulon qui, sous prétexte d'une soi-disant étude du soutien de proximité des usagers de la BdD Carcassonne, a imposé comme préalable à toute approche la dissolution du CIRISI Carcassonne, sans autre hypothèse de réflexion et de solution. **FO DEFENSE** a également fustigé les écrits de la DIRISI Toulon remettant en cause l'opérationnalité des agents civils du CIRISI Carcassonne.

Le **DC** a tenu à réaffirmer la considération et le dévouement du personnel civil et son intégration parfaite au milieu militaire ; c'est bien la force de la DIRISI.

FO DEFENSE suivra avec une grande attention le reclassement des agents restructurés.

• Bilan de l'avancement 2021

	2018		2019		2020		2021		Tendance 2021					
	Promus DRH-MD	conditionnants	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditionnants	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditionnants						
ICD HC ES	/	/	/	/	/	/	20	4	3					
ICD HC	49	7	3	45	5	3	54	6	2	65	11	4	4	➔
ICDD	202	151	14	186	133	14	160	121	12	155	110	13	13	➔
ICD (promotion de corps)	57	239	7	63	271	10	61	248	9	63	261	9	9	➔
ISSE1	115	369	25	115	361	22	105	350	23	73	341	14	14	➔
ISSE2	111	267	26	103	239	22	120	225	27	107	225	21	21	➔
ISSE (promotion de corps)	121	300	9	158	296	27	160	277	25	145	273	28	28	➔
ATPMD1	190	102	8	208	161	12	211	156	9	201	174	12	12	➔
ATPMD2	58	6	2	65	6	3	65	3	1	40	5	0	0	➔

	2018		2019		2020		2021		Tendance 2021					
	Promus DRH-MD	conditionnants	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditionnants	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditionnants						
AAHC	6	0	0	14	0	0	36	1	0					
APAE	15	8	0	18	10	0	36	10	1	37	7	1	1	➔
AAE (promotion de corps)	82	118	1	32	113	1	44	96	1	50	92	2	2	➔
SACE	57	37	2	59	33	2	67	26	1	71	25	2	2	➔
SACS	101	35	2	103	31	1	88	7	2	94	26	3	3	➔
SACN (promotion de corps)	71	499	1	128	461	3	105	403	3		399			➔
										Travaux décalés à février 2021				
AAP1	488	79	5	455	85	8	436	78	7	432	65	9	9	➔
AAP2	100	6	0	179	2	0	119	5	2	143	4	2	2	➔

FO DEFENSE fait remarquer que le nombre d'agents remplissant les conditions statutaires pour l'accès au corps de SA fausse le raisonnement, car il intègre les ATPMD, alors que la réalisation d'une telle éventualité est quasi-inexistante, d'autant que les adjoints administratifs ont bien du mal à voir leurs mérites et qualités professionnelles reconnus en B.

• Parcours Professionnels des niveaux 1 du domaine informatique et télécom

Les objectifs affichés de la DCDIRISI sont de :

- Disposer de parcours professionnels permettant à un agent de connaître les possibilités d'évolution au sein de la DIRISI ;
- Mettre en place une véritable GPEEC avec des points clés dans une carrière et un suivi des agents ;



COMPTES RENDUS



- Améliorer la description des postes de la DIRISI, optimiser l'adéquation poste/grade et compétences ainsi que la classification RIFSEEP.

Pour ce faire, la DIRISI a présenté ses travaux aux partenaires sociaux dans un groupe de travail dont les points saillants sont :

- Une demande de représentation géographique des possibilités d'emplois ;
- L'absence d'accord sur les critères de discrimination de certaines entités ;
- La nécessité de développer les fonctions liées à la technicité des métiers (expertise) ;
- D'optimiser la description de certaines fonctions et des groupes RIFSEEP ;
- D'optimiser les postes CTD/ICD HC pour favoriser le déroulement de carrière d'un maximum d'agents ;
- Indiquer les formations à suivre à des étapes de carrière sans que cela soit un prérequis à la prise de poste ;
- Accompagner la carrière par des entretiens clés (3 au minimum) ;
- Communiquer les vacances de postes en interne avec une meilleure lisibilité du processus d'attribution des postes ;
- Développer l'accompagnement social des mobilités.

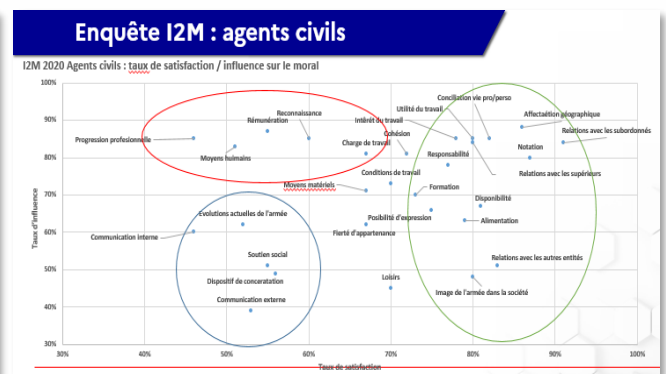
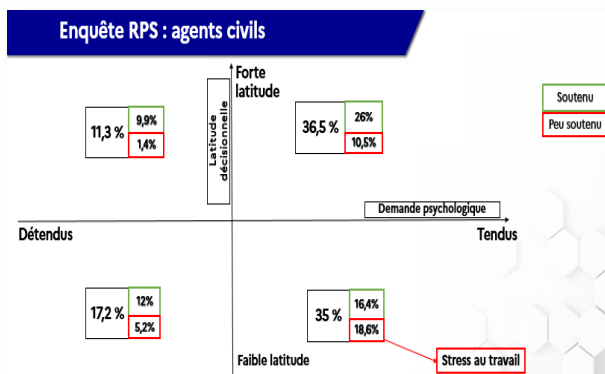
FO DEFENSE a participé à ce GT et a dressé un certain nombre de propositions et avis incontournables pour une mise en pratique de ces parcours. **FO DEFENSE** a rappelé que le cadre de l'avancement de corps ou de grade est la reconnaissance des mérites, des savoirs faire et savoir être des agents civils, et que promouvoir une succession de postes constituerait une dérive grave. De plus, la complexité territoriale de la DIRISI, ayant des bassins et des déserts d'emplois, crée l'inégalité d'accès aux parcours professionnels proposés pour ses agents. Enfin, **FO DEFENSE** pointe l'obligation de prendre en compte le caractère social et familial indissociable à toute mobilité, mais qui reste le parent pauvre des préoccupations du Ministère alors que celui-ci érige la mobilité en vertu.

Le **DC** prend en compte la nécessité de profil à haute technicité, et pas seulement des profils de management ; il souhaite que les Dirisiens aillent bien et dit être en faveur de l'ascenseur social.

■ Enquête RPS et I2M

Depuis plusieurs années, des enquêtes sont menées pour évaluer les risques psychosociaux et le moral des agents civils et militaires de la DIRISI.

- Enquête RPS du 08/01/2020 au 09/02/2020 ;
- Indicateur de mesure du moral (I2M) du 14/02/2021 au 13/03/2020 ;
- Enquête sur le ressenti vis-à-vis du télétravail sous COVID-19 du 21 au 25/09/2020.



COMPTTE REPERE



Le **DC** indique que les ressentis relevés sur le terrain lors de ses visites collent à ces indicateurs, et que ceux-ci illustrent bien les points où il faut mener des efforts. Le **DC** remercie tous les acteurs et participants qui font que ces enquêtes existent.

FO DEFENSE salue la démarche continue de la DIRISI, mais souhaite que celle-ci aille plus loin, notamment sur les mesures prises pour faire baisser les 18% de personnels stressés ; sont-ils en Province, en Région IDF ? Concernant les 32% d'insatisfaits, 3 critères sont récurrents en 2019 et 2020 : communication interne, moyens humains et progression professionnelle.

La DIRISI répond qu'il est difficile d'avoir un plan d'actions qui couvre tout le spectre des problématiques.

Enquête télétravail agents civils :

Les principaux points de satisfaction ou non	Satisfait	Insatisfait
Ressenti global	78%	22%
Equipement informatique	90%	10%
Environnement de télétravail (domicile)	75%	25%
Management à distance et soutien	75%	25%
Conciliation vie privée/ vie professionnelle	65%	35%
Respect des horaires de travail	55%	45%
Les avantages du télétravail	Oui	Non
Gain de temps lié au temps de transport	87%	13%
Réduction du stress et de la fatigue	67%	33%
Augmentation de la productivité	62%	38%

Sur l'enquête télétravail, **FO DEFENSE** indique que la participation est relativement faible et récente. Celle-ci devra être reconduite pour en mesurer les véritables enjeux.

■ SICL

Le CTR s'est poursuivi avec une présentation sur le nouveau portail de la DIRISI et une présentation du Service d'Ingénierie Contractuelle et Logistique, son positionnement dans la nouvelle organisation de la DCDIRISI et ses missions (<https://portail-dirisi.intradef.gouv.fr/nos-entites/item/414>).

■ AND

Enfin, une présentation de l'Agence du Numérique de la Défense est venue clôturer l'ordre du jour. **FO DEFENSE** vous invite à lire le compte rendu **FO** de la réunion du 25 février 2021, spécifique à la présentation de l'AND (<http://portail-syndicat-fo.intradef.gouv.fr/index.php/item/2024-presentation-and-par-la-dga.html>). L'accès à ce secteur d'intelligence devrait ouvrir des perspectives pour les agents, notamment en matière de parcours professionnels de haute technicité.



COMPTTE RENDU



■ Divers

Le DC a tenu à faire une présentation sur les procédures et sur les dotations d'équipements mobiles au profit des organisations syndicales, ainsi que sur les moyens mis à disposition pour les sites INTRADEF.

CONCLUSION

FO DEFENSE estime que ce CTR a été riche en sujet abordés et en observations, et souhaite le plus tôt possible un retour au présentiel. 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 souhaite du courage et de la persévérance pour affronter cette crise sanitaire.

Vos représentants **FO DEFENSE** à la DIRISI :

Gérard REY, DIRISI TOULON - gerard.rey@intra.def.gouv.fr

Didier GRUAU, DIRISI METZ - didier.gruau@intra.def.gouv.fr

Cyril FABRE, DIRISI LYON - cyril-l.fabre@intra.def.gouv.fr

Bruno DAGUIER, DIRISI RENNES - bruno.daguier@intra.def.gouv.fr

Ignazio FLORE, POSA RENNES/BORDEAUX - ignazio.flore@intra.def.gouv.fr

Patrice PARNAUD, DIRISI TOULON - patrice.parnaud@intra.def.gouv.fr

Emmanuel NIATI, SICL KB - emmanuel.niati@intra.def.gouv.fr

Danitza SCIARRINO, DIRISI METZ - danitza.sciarrino@intra.def.gouv.fr

Eric CHAINTREUIL, DIRISI LYON - eric.chaintreuil@intra.def.gouv.fr

Sébastien TOUSSAINT, DIRISI BORDEAUX - sebastien6.toussaint@intra.def.gouv.fr



Le 5 mars 2021



CTR DIRISI

du 11 février 2021

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

Cette première réunion du CTR de l'année 2021 s'ouvre de nouveau sous la contrainte de l'état d'urgence sanitaire lié à la crise COVID-19. La distanciation sociale, les mesures barrières et l'accentuation du télétravail sont réaffirmées dans les entreprises mais également au sein des administrations de l'Etat.

Sous l'impulsion du Premier Ministre, qui a exhorté les ministères à être « exemplaires » dans la mise en œuvre du télétravail, le cabinet ministériel vient d'adresser aux directions et services du MINARM le renforcement des mesures pour faire face à l'épidémie COVID-19. FO DEFENSE attend que ces directives se traduisent en actes concrets pour l'ensemble des personnels de la DIRISI.

À la DIRISI, la courbe présentée lors du comité du 24 novembre 2020 montre que le seuil maximum atteint d'environ mille agents en position de télétravail lors du confinement, sous diverses formes et moyens, ne représente qu'un sixième des effectifs. Nous mesurons là tout l'effort qu'il reste à faire, en matière d'équipements et d'outils de communication, d'organisation du travail, de culture managériale, afin que la DIRISI atteigne les objectifs assignés. À cet effet, rappelons que la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a publié un kit télétravail afin d'aider tous les acteurs à sa mise en œuvre. De même, elle a rappelé les règles de vigilance en matière d'isolement et de risques psychosociaux auxquelles FO DEFENSE souscrit.

Enfin, l'importance du dialogue social de proximité avec les organisations syndicales est rappelée dans ces deux documents.

Concernant l'ordre du jour de cette réunion du comité technique de réseau DIRISI, FO DEFENSE espère que le débat de fond trouvera sa place dans cet amoncellement de chiffres et de constats de situations.

Evolutions des REO 2020-2021

Si FO DEFENSE prend acte d'une évolution positive des effectifs de la DIRISI et notamment ceux des agents civils (+46), celle-ci reste bien en deçà des attentes du terrain corroborées par l'enquête I2M. Il aurait été intéressant de rapprocher ces droits aux effectifs réalisés sur ces deux années.

Risques psychosociaux et indicateur de mesure du moral

Concernant l'enquête relative aux risques psychosociaux (RPS) ainsi que l'indicateur de mesure du moral (I2M), nous ne pouvons que nous féliciter que ces démarches soient réalisées au sein de la DIRISI. Même si l'on relève un maintien de la situation au regard des années précédentes, FO DEFENSE ne peut que s'interroger sur ce qui découlera de ces résultats. En effet, nous ne pouvons pas nous contenter d'un simple bilan. C'est pourquoi FO DEFENSE demande que des mesures volontaristes soient prises pour que l'on observe une amélioration dans les années à venir.

Restructurations

FO DEFENSE réaffirme ici son opposition à toutes les restructurations qui ont pour conséquence la diminution des emplois dans les bassins territoriaux et la mobilité contrainte pour les agents.



DECLARATION LIMITAIRE

Concernant la montée en puissance de l'unité de management du socle numérique (UM SNUM), FO DEFENSE demeure attentive à la place prise au sein du service projet et à l'avenir des agents de cette structure, dont l'absorption est quasiment actée dans l'Agence du Numérique de la Défense.

En ce qui concerne la dissolution du CIRISI Carcassonne projetée en 2022, FO DEFENSE dénonce une parodie de mort annoncée, alors qu'aucun traitement constructif n'a été mis en place pour soigner le malade. Depuis plusieurs années, FO DEFENSE a alerté les autorités locales et nationales de la DIRISI pour ne pas laisser dériver des situations de départs en retraite et la sous dotation en effectifs de ce CIRISI. La DIRISI Toulon n'a rien trouvé d'autre que d'accentuer ce déficit à coups de rabot des effectifs. Au final, le chien a la rage et la solution ultime apparaît inéluctable. Plus encore, alors que nous pensions que les 17 années d'existence de la DIRISI avaient fait dépasser les clivages civils-militaires, voilà que sous la plume d'un chef d'établissement, nous pouvons lire « la nécessité de militariser » des emplois au prétexte de faits de grève, ou de mise en autarcie complète.

De là à penser que le personnel civil n'est pas opérationnel, il n'y a qu'un pas. FO DEFENSE condamne avec fermeté ce préjugé et vous exhorte, Mon Général, à ne pas laisser ressurgir les vieux démons.

FO DEFENSE demeurera très attentive au sort des agents du CIRISI Carcassonne, notamment sur la qualité des emplois proposés au regard de ceux détenus jusqu'alors.

Parcours Professionnel Niveau I

En ce qui concerne les parcours professionnels, FO DEFENSE demande que soient pris en compte les effets de bord lors de leur mise en œuvre sur les deux versants personnel et professionnel. FO DEFENSE pointe l'iniquité de traitement des agents selon leur bassin d'emploi. En effet, tous les bassins d'emploi n'offrent pas les mêmes opportunités de parcours professionnel. Le volet social afférent à cette problématique doit être pleinement pris en compte dans les travaux. FO DEFENSE vous renvoie à son écrit consécutif aux travaux menés lors du GT.

Bilan de l'avancement 2021

Les données présentes dans les tableaux des filières technique et administrative ne sont pas assez explicites. Les tableaux 2018-2021 ne permettent pas de tirer des enseignements sur les tendances d'avancement. En effet, si les chiffres des promus à la DIRISI peuvent paraître stabilisés, il n'en va pas de même pour les colonnes des agents qui remplissent les conditions. On est dans l'incapacité d'apprécier les résultats de la DIRISI au regard des taux « pro-pro ».

FO DEFENSE revendique une dynamique d'avancement et de promotion au profit des agents de la DIRISI, afin que leurs compétences et leur engagement professionnel soient reconnus et valorisés.

Actes en gestion

Tous les ans, de nombreuses mesures d'organisation sont prises par anticipation sur les REO A+1, eux-mêmes modifiés pour prendre en compte des besoins fonctionnels nouveaux. FO DEFENSE demande qu'au regard de ces actes en organisation, soit mis en place un plan d'action en gestion pour rendre effectives, dans des délais raisonnables, les mobilités et leurs traitements afférents. Trop de situations sont à l'initiative des agents lassés d'attendre une régularisation les concernant, d'autant que les CMG sont plongés dans l'incompréhension et peinent à valider des antériorités importantes.

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

Le Kremlin Bicêtre, le 11 février 2021

