



# CSA-R DIRISI

du 12 mars 2023

Le jeudi 12 mars 2024, le GDI Erwan ROLLAND, DCA (directeur central adjoint) de la DIRISI, a présidé le CSA-R DIRISI en remplacement du DC qui avait dû s'absenter. Nous avons appris quelques semaines plus tard l'admission du DC en 2<sup>ème</sup> section des officiers généraux à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024.

Les élus **FO DEFENSE** présents étaient : Danitza SCIARRINO, Eric CHAINTREUIL, Emmanuel NIATI, Christophe PRADOURAT et Ignazio FLORE.

Après la lecture des déclarations liminaires par les OS, la validation des PV des deux précédentes réunions et la désignation du secrétaire de séance (FLORE Ignazio- **FO**), le DCA a précisé les deux grands sujets du jour que sont les ambitions de recrutement et les événements à venir (JO, JOP, DDAY, ...). Il a ensuite répondu aux premières interrogations formulées par les OS.

## ■ Transformations

Concernant les manœuvres de transformation passées, en cours et à venir (voir DL), le DCA explique que la mesure *EQUILIBRE 1* s'est déroulée sur un temps très court car elle devait être rapidement transcrite dans le REO 2024. La DIRISI a entendu le mécontentement des OS pour le manque d'information avant l'application d'*EQUILIBRE 1* et souhaite associer les partenaires sociaux et anticiper la communication vers les agents pour *EQUILIBRE 2*.

De plus, le DCA a annoncé qu'une présentation de l'état des restructurations initiée avec *EQUILIBRE 1* et poursuivie avec *EQUILIBRE 2* serait présentée lors du prochain CSA-R le 18 juin prochain.

Concernant la décision de ne pas transférer le CAED d'Orléans, le DCA a précisé que le projet n'était pas soutenable. Le DCA s'est déplacé sur site pour l'annoncer à tous les agents et a précisé que l'implantation du CAED sur le site était pérenne.

## ■ Externalisations

Le DCA a annoncé que la DIRISI n'allait pas subir une politique d'externalisation mais l'accompagner le plus intelligemment possible, tout comme les éventuels adossements avec les BDD.

**FO** interroge le DCA sur l'accompagnement à l'externalisation. Le DCA indique que cet accompagnement s'effectuera dans des domaines particuliers dans l'objectif de monter en gamme l'offre de la DIRISI. Il a cité l'exemple de l'IA.

## ■ Prime « ATSEP »

La conseillère personnel civil (CPC), l'AAEHC Caroline PITTET, a répondu à la question, précédemment posée par **FO**, sur l'attribution d'une prime type "ATSEP" au personnel civil. La demande portée par la DC DIRISI auprès de la DRHMD, soutenue par l'AAE, est en cours d'instruction.

## ■ Rémunérations-avancements

Enfin, la CPC a présenté les avancées obtenues (avancements, rémunérations, ...) par la DIRISI pour ses agents en réponse aux demandes de **FO**. La DIRISI a obtenu plus de postes de CTD, une revalorisation IFSE pour la filière concours SIC, une revalorisation pour la filière numérique à venir et un effort pour les



fonctionnaires et pour les ASC (référentiel DINUM). Le DCA explique que l'approche 360 que souhaite mettre en place la DIRISI est présentée au Cabinet du Ministre et met l'accent sur le financier !

**FO** répond : augmentation du point d'indice, revalorisation des grilles, intégration des primes dans la retraite !

### ■ CIA-CREP

Concernant les incohérences entre les calendriers du CIA et du CREP, la CPC a reconnu une inadéquation dans les dates. Elle a précisé que la date butée pour les travaux du CIA était imposée par les CMG qui souhaitaient la mise en paiement au mois de juillet. Les notateurs (SHD et N+2) et les managers ont tout mis en œuvre pour que les évaluations notifiées sur les CREP soient bien prises en compte afin qu'aucun agent ne soit lésé. Enfin, la fongibilité envisagée des enveloppes du CIA ne serait pas appliquée en 2024.

### ■ Calendrier des réunions des CSA-R et FS

La CPC propose 3 réunions annuelles du CSA-R/CSA-R FS. Seule **FO** ne s'oppose pas à la tenue des réunions de ces deux instances le même jour et rappelle que l'ODJ doit être établi conjointement entre l'administration et le secrétaire adjoint, monsieur Bruno DAGUIER (**FO**).

### ■ Situation RH

Le sous-directeur ORH (SD-ORH), le COL Guillaume LAURENT, a présenté la situation RH et fait le constat que le recrutement concours n'est pas au niveau car le nombre de candidats au recrutement n'est pas suffisant.

### ■ Plan de recrutement 2024

La CPC indique clairement que la volonté ministérielle est axée sur le recrutement d'ASC. Le SD-ORH indique que cette démarche est pragmatique au regard du nombre de postulants aux concours. Il a aussi précisé que le sujet du recrutement des PM nous échappe puisqu'il dépend

exclusivement des DRH d'armées. Il indique également l'embauche d'un recruteur spécialisé au sein de la DIRISI.

**FO** demande des précisions sur le processus de remontée des besoins qui conduit à l'élaboration du plan de recrutement. La CPC explique que chaque FA remonte ses besoins au regard de multiples données.

La CPC indique que les postes proposés par la DIRISI correspondent de moins en moins à des postes de catégorie C et que le recrutement des OE est inexistant. **FO** revendique donc qu'un plan de requalification des agents occupant des postes de catégorie C et qui exercent des fonctions de catégorie B soit mis en œuvre.

### ■ Approche 360-B@RN

Pour faire face à ces difficultés de recrutement, le SD-ORH a détaillé l'approche 360 qui doit prendre en compte tous les aspects de la réussite du recrutement. Cela commence par mieux communiquer et se faire connaître, la création du bureau d'aide au recrutement (B@RN) responsable du recrutement tous azimuts (PC et PM). L'Augmentation du volume d'apprentis et d'un effort sur la captation des apprentis et des ASC.

La prise en compte de la partie rémunération avec la création d'une IFSE du numérique dès octobre. Assurer et assumer la cohérence des postes et créer un réel parcours professionnel pour l'ensemble des personnels PM et PC.

Le DCA explique les objectifs de la manœuvre 360. Reconquérir 423 postes au titre de la LPM en réalisant une véritable GPEC plutôt que de continuer à appliquer des recettes qui ont fait la preuve de leurs limites. La DIRISI doit faire la démonstration de ses besoins RH et coller au plus près aux lignes de la LPM.

**FO** demande des précisions concernant l'IFSE numérique et les corps concernés. La CPC explique que seules les catégories A et B seront concernées.

**FO** demande des précisions sur le niveau de recrutement des TSEF. La CPC rappelle que le niveau va de BAC à BAC+3.

**FO** pose la question du recrutement qui semble plus ciblé sur les centres nationaux.



Comment fidéliser un ASC avec des compétences techniques reconnues lorsque la mission se limite à ouvrir des portes ?!

**FO** évoque dans le cadre de la participation au GT « *parcours pro* » le bilan des 20 ans de la DIRISI, des restructurations, de la présence de plus en plus prégnante des prestataires externes, ... Pour sortir par le haut de cette situation RH tendue en motivant les agents, en augmentant l'attractivité et en accroissant la fidélisation, une fois de plus, l'option du concours exceptionnel rejeté un peu vite par la DRHMD et/ou du plan de requalification de C vers B et de B vers A doivent être étudiées attentivement.

La DIRISI apporte des précisions sur le B@RN. Des relais seront implantés dans les différents DL et pôle, le rayonnement sur LinkedIn sera accru, la participation aux salons avec présentation des métiers sera intensifiée, ... Les personnels du BARN devront être poly compétents (PM/PC). Le recrutement de personnels militaires devra s'orienter vers les jeunes sortis d'école et leur proposer des contrats d'OSC. Des partenariats avec des écoles sont en cours d'élaboration.

Un important volume d'apprentis est accordé par la DRHMD. Il faudrait être en mesure de leur proposer un poste à l'issue de la période d'apprentissage (concours, ASC, étude d'un concours spécifique). La DIRISI souligne le fait qu'il est souvent plus intéressant pour cette population d'être recrutés en qualité d'ASC. Un Jobdating a d'ailleurs été organisé le 14 mars.

Un effort significatif devrait être réalisé sur la formation à l'emploi et les rémunérations qui demeurent complexes (prime de compétence numérique pour PM, IFSE complémentaire pour les PC du domaine du numérique). De plus, les compétences acquises dans une armée doivent être mises en valeur lors des mobilités (PM/PC). La DIRISI rappelle que l'agent est acteur de son parcours professionnel.

## ■ Projet EQUILIBRE 2

Le contre-amiral (CA) Jean-Sébastien PLOCHAUD, chargé de mission à la DC

DIRISI, a présenté le projet EQUILIBRE 2. Le mandat vise à revoir le modèle de la DIRISI et du soutien, la répartition entre les missions qui seront réalisées par les centres et celles qui seront sous-traitées par les partenaires. Le CA détaille l'ensemble des sous GT dont le S/GT1 prenant en compte le modèle des centres spécialisés en charge de soutenir le CNMO.

Les OS ont exprimé leur sentiment d'être intégrées en fin de course et que l'ensemble des dossiers sont d'ores et déjà ficelés.

Le CA répond que cette présentation du cadrage et du mandat, dans le cadre du CSA-R, est faite au profit des OS en amont d'une communication générale. Le DCA indique que toutes les orientations seront présentées aux OS au mois de juin. Il réitère le propos concernant la volonté de porter un dossier complet pour récupérer les 423 postes fixés par la LPM. Il explique que tous les GT doivent permettre d'identifier l'ensemble des problématiques entre soutien de proximité et soutien spécialisé.

## ■ Bilan avancement 2024

La CPC précise que la DIRISI bénéficie comme tous les autres employeurs de volumes d'avancements définis par des règles interministérielles. Les volumes d'avancement sont jugés bons, voire en augmentation dans certains cas par la DC DIRISI.

**FO** rappelle néanmoins l'impact négatif du faible recrutement de fonctionnaires sur l'avancement futur de ces derniers. De plus, bien que les examens professionnels (EP) permettent à certains agents de « *prendre en main* » leurs carrières, ces mêmes EP obèrent de moitié les volumes d'avancement permettant aux employeurs de remercier leurs agents.

## ■ JO et JOP 2024

Le GDI Thierry NAVILLE, chef de la DIVOPS, détaille les missions d'appui du MINARM notamment dans la lutte anti-drones. Il n'est pas en mesure de définir exactement le besoin en volume RH et d'identifier clairement le « *qui/quand/comment/où* ». Le recours au PC pour



COMPTTE REIN





certaines missions H24 (COD) n'est pas exclu. De plus, le régime des astreintes actuelles pourrait-être amené à évoluer selon les besoins locaux.

Le chef DIVOPS a de plus présenté :

Les mesures de reconnaissance de l'investissement des agents engagés dans la réussite des jeux :

- Majoration du CIA des fonctionnaires
- Majoration de la prime de rendement pour les ouvriers de l'Etat
- Pour les contractuels : dispositif à l'étude
- Montants à définir, ne pouvant dépasser 1500€
- Versement unique en 2024
- Provision interministérielle pour le financement des majorations de rémunération

Les mesures d'aménagement permettant de faciliter la mobilisation des agents civils strictement nécessaires à l'organisation des Jeux :

- Modification temporaire des horaires de travail.
- Modification temporaire des cycles de travail.
- Dérogation temporaire aux garanties minimales du temps de travail.
- Recours au régime d'astreintes et d'heures supplémentaires.
- Gestion des jours de congés ou RTT non pris en 2024 et mesures exceptionnelles pour le compte épargne temps (CET) Dans la mesure du possible, planification anticipée des congés 2024.
- Report sur une période allongée de 10 jours de congés annuels pour les seuls agents particulièrement mobilisés pour les JOP et qui n'auraient pu être pris du fait des nécessités de service.
- Augmentation du plafond global de 10 jours des CET mais attention 70 jours max au titre de 2024.
- Progression maximale du nombre de jours pouvant être inscrits, au titre de la seule année 2024 sur un CET fixée à 20 jours (au lieu de 10 les autres années).
- Mesures permettant de limiter la présence des agents sur leurs lieux de

travail (sous réserve des dispositions des PCA).

- **Faciliter le recours au télétravail :**
  - possibilité d'autoriser les agents à télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine pour une durée adaptée aux contraintes prévisibles
  - Pour les agents volontaires dont les activités sont télétravaillables
  - Par le formulaire de demande de télétravail dans l'onglet « conditions exceptionnelles »
- **Inciter les agents ne pouvant pas télétravailler à prendre des congés :** un chef de service ne peut imposer des congés que de manière **collective** et dans le cadre d'un **dialogue social préalable**
- **Aménagement d'horaires** permettant de décaler les heures d'arrivée et de départ des agents (en maintenant le volume horaire sur la journée)

Mesures **relatives** à l'action sociale des armées :

- Travail en cours pour garantir l'ouverture des structures de crèches au cours de l'été -> permettre au PM et PC engagé dans l'organisation des Jeux de disposer de solution de garde pour leurs enfants. Modalités envisagées :
  - Petite enfance
  - Réservation de berceaux à Paris exclusivement aux ressortissants mobilisés (Bégin, Balard, ...)
- Ouverture d'établissements en proximité des régiments mobilisés ;
- Surprime pour la prestation ASMAT auprès des ressortissants « JOP » ;
- Partenariat avec les collectivités locales sur la réservation de places ;
- Vacances
- Proposer une offre IGESA avantageuse « Familles JOP » qui priorise des séjours pendant et post JOP ;
- Proposer une offre IGESA de séjours et animations dédiée pour les enfants des mobilisés ;



- Mettre en place une prestation financière type chèque vacances ou CESU pour financer des prises en charges dans des accueils collectifs de mineurs.

### CONCLUSION

Cette réunion présidée par le DCA a été l'occasion d'un dialogue ouvert et de très bon niveau avec la DIRISI. Le bilan est toutefois mitigé. En effet, les nouvelles campagnes de transformations induites par la LPM et des décisions dont la logique échappe quelques fois à la ... logique impactent fortement les armées, la DIRISI et le personnel civil. En dépit de la volonté forte exprimée par le DCA d'une externalisation maîtrisée, l'expérience des deux dernières décennies nous laisse perplexes. Le DC rappelait il y a quelques mois que les fonctionnaires étaient la colonne vertébrale de la DIRISI. Il semblerait que la DRH-MD ait une autre vision de l'anatomie !

Concernant les rémunérations et les avancements et promotions, bien que nous n'ayons aucun doute sur l'engagement sans faille des services RH de la DIRISI, le compte n'y est pas. En effet, des nombreux agents mériteraient un changement de grade ou de corps du fait du poste occupé. Nous avons demandé des mesures (concours exceptionnel et/ou plan de requalification) et attendons des décisions concrètes de la DRH-MD. Les PC de la DIRISI seront impactés par les JO et autres manifestations estivales. Le chef DIVOPS a fait preuve d'une totale transparence en indiquant que les détails des missions assignées et les moyens déployés n'étaient pas tous connus à ce jour.

Les prochains rendez-vous sont fixés au 4 juin pour le CSA-R FS et 18 juin pour le CSA-R.

Le 15 janvier 2024

## Ne restez pas seul face à l'administration, pensez FO !

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

Ignazio FLORE, POSA RENNES/BORDEAUX - [ignazio.flore@intradef.gouv.fr](mailto:ignazio.flore@intradef.gouv.fr)

Bruno DAGUIER, DIRISI RENNES - [bruno.daguier@intradef.gouv.fr](mailto:bruno.daguier@intradef.gouv.fr)

Danitza SCIARRINO, DIRISI METZ - [danitza.sciarrino@intradef.gouv.fr](mailto:danitza.sciarrino@intradef.gouv.fr)

Emmanuel NIATI, SICL KB - [emmanuel.niati@intradef.gouv.fr](mailto:emmanuel.niati@intradef.gouv.fr)

Eric CHAINTREUIL, DIRISI LYON - [eric.chaintreuil@intradef.gouv.fr](mailto:eric.chaintreuil@intradef.gouv.fr)

Christophe PRADOURAT, DIRISI TOULON - [christophe.pradourat@intradef.gouv.fr](mailto:christophe.pradourat@intradef.gouv.fr)

Yannick LE HELLOCO, DIRISI BREST - [yannick.le-helloco@intradef.gouv.fr](mailto:yannick.le-helloco@intradef.gouv.fr)

Gabrielle LOUNES, DIRISI TOULON - [gabrielle.lounes@intradef.gouv.fr](mailto:gabrielle.lounes@intradef.gouv.fr)



COMPTTE RENNES



# CSA-R DIRISI

Comité Social d'Administration de Réseau DIRISI

12 mars 2024

Mon Général, Mesdames, Messieurs,

Passé l'effet d'annonce de la LPM, le Ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique annonce des restrictions budgétaires ! Quel sera l'impact pour le Ministère, la DIRISI et ses agents ?

Cette première réunion du CSA-R de 2024 est l'occasion de faire un point sur la nouvelle campagne de transformation de la DIRISI.

En avant-propos, **FO DEFENSE** dénonce une nouvelle fois les transformations, restructurations et réorganisations qui ne font que dégrader les conditions de travail des personnels civils. La déclaration de la commission exécutive de **FO DEFENSE** du 15 février 2024 sera jointe à cette déclaration liminaire.

La DIRISI a 20 ans et **FO DEFENSE** constate que durant cette période le personnel civil a subi beaucoup de transformations et restructurations : AMON, DIRISIX, QUARTZ, EQUILIBRE 1 et désormais EQUILIBRE 2.

EQUILIBRE 2, énième projet de restructuration fait une part importante aux partenaires industriels en envisageant de leur déléguer la définition et l'exécution des missions. Que seront les centres spécialisés décrits ? Restera-t-il une place pour les DIRISIens ? Les résultats des enquêtes sociologiques seront-ils enfin pris en compte ? **FO DEFENSE** s'interroge sur les conséquences d'une telle externalisation qui ne fera que renforcer un sentiment de perte de sens au travail : fuite de compétences, ponction de matière grise, ouvreuse de portes, diminution de droits, ... FRENETIC n'était qu'un mirage...

Une fois encore, les organisations syndicales vont se voir présenter le travail achevé et ce CSA-R, comme les précédents, fait office de chambre d'enregistrement de décisions d'ores et déjà entérinées. **FO DEFENSE** a le sentiment d'être le porteur de mauvaises nouvelles et de décisions prises sans dialogue social. **FO DEFENSE** déplore que le partenariat soit plus industriel que social.

**FO DEFENSE** souhaite obtenir des précisions sur le sens des objectifs :

- « Déterminer un point d'équilibre cohérent entre les soutiens nationaux et zonaux dans le meilleur continuum fonctionnel global, incluant si jugé nécessaire le recours au partenariat industriel. »
- « ... aux hypothèses d'un engagement majeur et aux évolutions majeures à venir, tant dans les domaines techniques qu'organisationnels »

Cette nouvelle transformation débute alors que la précédente n'est pas arrivée à son terme.





Pour **FO DEFENSE**, les transformations de la DIRISI doivent permettre à tous les personnels de trouver leur place au sein de la DIRISI, d'être reconnus et utiles dans leurs missions, quelle que soit l'entité où ils se trouvent.

L'ordre du jour du CSA-R ne prévoit pas de point des agents restructurés ! Que deviennent les personnels des SOC-R de Metz (7 PC dont 1 apprenti et 1 ASC), IdF (8 PC dont 6 apprentis et 1 ASC), Brest (3 PC dont 2 ASC) et Bordeaux (10 PC dont 4 apprentis), du SDK de Toulon (26 PC), du CDAD de Bourges (19 PC dont 1 apprenti) et des autres entités touchées par les mesures de transformation ?

**FO DEFENSE** demande qu'un bilan des CLT et des AMR en cours lui soit communiqué. Les agents ont-ils tous été informés officiellement et individuellement des mesures de transformation dont ils font l'objet. Les CLT se sont tenues et ont permis de mettre en exergue des omissions. En effet, certaines formations n'étant pas explicitement listées dans l'arrêté du 26 décembre 2023, certains agents auraient pu être exclus du dispositif d'accompagnement. Qu'en est-il des ASC, des apprentis ? Ces constatations sont incompréhensibles dans un ministère et chez un employeur qui restructure depuis 20 ans !

Les recrutements ICD aux concours externe et interne mettent en évidence une baisse du recrutement d'ingénieurs « réseau et télécommunications ». En effet, 1 seul et unique recrutement en externe dans cette spécialité à comparer aux 38 recrutements dans la spécialité « systèmes d'information ». Par ailleurs, des postes ont été supprimés dans la filière « qualité » des REO 2024 alors que le travail des agents dans ce domaine est utile et reconnu. Ces filières sont-elles pérennes ?

L'approche 360° et le B@rn semblent prometteurs, cependant **FO DEFENSE** s'interroge sur la population ciblée. Le plan de recrutement 2024 démontre la nécessité d'accroître l'attractivité des postes ouverts à concours. En dépit de la réalisation du plan de recrutement 2023, la pyramide des âges n'évolue pas favorablement. Plus particulièrement celle des Ouvriers de l'Etat (OTI et OTE) annonce-t-elle leur extinction ?

**FO DEFENSE** propose d'élargir le recrutement aux Ouvriers de l'Etat et réitère son attachement au recrutement de personnels fonctionnaires, socle du service public.

Le plan propose d'adapter la mise en œuvre des primes et rémunérations de façon plus « dynamique »/souple selon les profils recherchés, recrutés et à conquérir. Cette mesure concerne-t-elle l'ensemble des agents publics tous statuts confondus ? Au-delà de la bonne volonté et de l'effet d'annonce, **FO DEFENSE** s'interroge sur la réelle mise en application de telles mesures au regard des efforts conséquents que devront réaliser les ministères sur leur budget de fonctionnement. Quel en sera l'impact sur le projet des primes ATSEP pour l'ensemble des tâches liées au SMS ? **FO DEFENSE** demande qu'un point sur le sujet soit réalisé en séance.

Constat est fait que les DRH d'armées n'honorent pas leurs engagements RH. Au-delà de la remise en cause du soutien de proximité, la charge de travail est de fait transférée aux PC sans évolution d'effectif. Le rééquilibrage constant PM/PC avec un nouveau palier à 50/50 doit également amener à redéfinir l'enveloppe allouée à la NBI. L'équation est simple : plus de postes civilianisés = augmentation du nombre de points de NBI.

La faible proportion de promus découle du faible recrutement de fonctionnaires. L'organisation d'un concours interne exceptionnel pour l'accès aux corps de catégorie A et B permettrait de favoriser un parcours professionnel ascendant, reconnaître la valeur des agents pour contribuer à leur fidélisation.

**FO DEFENSE** s'interroge sur le calendrier imposé de proposition d'attribution de CIA. En effet les travaux ont été réalisés avant la fin de campagne 2024 du CREP 2023. Le CIA correspond à l'appréciation de la manière de servir et repose sur l'entretien professionnel. Comment déterminer la manière de servir sans avoir réalisé cet entretien ?



A ce jour l'impact des JO, JOP, D-DAY, 14/07, débarquement en Provence du 15/08, sur les Centres, Pôles et Directions n'est pas connu précisément. La présentation des mesures d'accompagnement ne suffit pas, quel est l'impact réel pour chaque agent ?

**FO DEFENSE** demande un retour sur les points suivants :

- ✓ RETEX de l'expérimentation de la réinternalisation des RH
- ✓ IM144 et autorité hiérarchique prochaine de certains DET-SIC

Les représentants **FO DEFENSE** interviendront en séance sur les sujets listés dans l'ordre du jour.

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs, merci pour votre attention.

Paris, le 12 mars 2024

