



CSA-R DIRISI

du 18 juin 2024

Equilibre 2 : allons-nous vers une trilogie ?

Le Comité Social d'Administration de Réseau de la DIRISI s'est tenu le 18 juin 2024 au fort du Kremlin-Bicêtre, sous la présidence du Directeur Central Adjoint (DCA), le Général de Division Erwan Rolland.

Ont participé à cette réunion, outre les commandants des formations administratives de la DIRISI, les élus **FO DEFENSE** : Ignazio FLORE, Bruno DAGUIER, Danitza SCIARRINO, Emmanuel NIATI, Christophe PRADOURAT et Yannick LE HELLOCO.

Ce comité social « extraordinaire » de réseau s'est réuni suite à la présentation d'Equilibre 2 le 13 mai 2024 aux représentants du personnel. Equilibre 1, conséquence de la LPM 2024-2030, fut une décision brutale et sans préavis. La DIRISI semble avoir décidé dorénavant de faire preuve de transparence et a présenté aux OS les scénarii de transformations envisagés pour les prochaines années.

Le Directeur Central Adjoint (DCA) s'interroge sur les possibles chemins à suivre pour mener à bien la transformation de la DIRISI. Celle-ci doit se faire avec prudence, une erreur de quelques degrés et les Dirisiens le paieront pour 10 ans ! Le DCA a annoncé que Equilibre 2 sera fait de manière posée et prudente sur la durée de la LPM et s'inscrira dans la remontée de nos effectifs prévue à cet effet.

Après lecture des déclarations liminaires (voir la DL **FO DEFENSE**), le GDI Rolland apporte quelques réponses :

A la date du 30 mai 2024, 10 agents restructurés suite à Equilibre 1 sont toujours sans solution de reclassement, la DIRISI les accompagnera jusqu'au bout du processus. En réponse à la question de **FO DEFENSE** relative à l'arrêt du recrutement d'agents sous contrat (ASC) constaté au SCA, le DCA est clair : la DIRISI échappe à cette règle, son plan de recrutement en est le meilleur argument de réponse.

Un point exhaustif sur le CIA sera présenté au prochain CSA-R. Le principe de fongibilité n'ayant pas été appliqué, chaque corps conserve son enveloppe allouée. Les notifications vers les agents ont été envoyées, la mise en paiement est en cours. Une revalorisation de l'IFSE pour les corps techniques et administratifs est en cours, celle-ci sera conditionnée à la filière métier : filière administrative mise en œuvre en juin avec une particularité pour les AA : être de filière RH – finances ou achat. La revalorisation de l'IFSE du personnel technique « filière numérique » est annoncée pour octobre, celle-ci serait toutefois à la carte : un agent qui sortirait du numérique perdrait cette revalorisation.

La note de la DRH-MD en date du 17 juin 2024 relative aux indemnités liées au JOP fixe le cadre : seuls les agents ayant un refus formel de congés pour mise à disposition au jeux olympiques seront indemnisés. Cette indemnisation concernera environ 80 Dirisiens (GAPSIC, POSA, PORTD) dont 77 personnels identifiés en IDF et sera proportionnelle aux nombres de jours refusés.



Aucune réponse n'est apportée en séance quant aux absences du Directeur Central aux CSA-R, sans doute était-il une nouvelle fois pris par une réunion de la plus haute importance.

■ Adoption des PV

Le procès-verbal du CSA-R du 12 mars 2024 est adopté à l'unanimité.

■ Ordre du jour du CSA-R

- Point des restructurations d'Equilibre 1
- Evolution de la TRE 2025
- Projet Equilibre 2

■ Point des restructurations d'Equilibre 1

Rappel des opérations principales :

A. Fonction soutien utilisateur

- Dissolution du SDK de Toulon : 01/08/2024 (décision du 17/04/2024)
- Dissolution de l'Antenne SIC Vannes du DETSIC Coëtquidan (DL Rennes/CIRISI Rennes) :
- Dissolution de l'Antenne SIC Le Mans du DETSIC Angers (DL Rennes/CIRISI Tours) :
- Dissolution du DETSIC Valduc (DL Metz/CIRISI Saint-Dizier) : 01/08/2024 (décision du 17/04/2024)
- Dissolution du DETSIC Thionville (DL Metz/CIRISI Montigny) : 01/08/2024 (décision du 17/04/2024)

B. Fonction CYBER/ADMINISTRATION

- Dissolution de 3 SOC-R (Brest, IDF et Metz) : 01/07/2024 (décisions du 17/04/2024)
- Dissolution du SOC-R de Bordeaux et création de l'antenne SOC Bordeaux : 01/09/2024 (décision du 17/04/2024)
- Transfert d'un bureau du CNMO I MLF vers le CNMO I Toulon
- Transfert de 5 postes du PORTD vers le POSA

C. Fonction développement informatique

- Dissolution du CDAD-Bourges : 01/08/2024 (décision du 17/04/2024)
- 18 agents civils restructurés : 8 agents reclassés et 10 agents en cours de reclassement

Arrêté du 26 décembre 2023 désignant les mesures de transformation des états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement. Arrêté complémentaire pour assurer les droits des agents devant être présenté au prochain CSA-M de juillet 2024.

Point de situation au 30/05/2024 des 101 agents à reclasser

- 49 agents reclassés soit 48,5 %
- 42 agents en cours de reclassement soit 41,5 %
- 10 agents sans solution identifiée soit 10 %

Zone géographique les plus critiques :

- Toulon (4 agents sur les 10 sans solution encore identifiée)
- Rennes (2 agents sur les 10 sans solution encore identifiée)
- Brest (2 agents sur les 10 sans solution encore identifiée)
- IDF (1 agent sur les 10 sans solution encore identifiée)
- Metz (1 agent sur les 10 sans solution encore identifiée)



Au 18 juin 2024, le nombre d'agents sans solution identifiée a diminué en passant sous la barre des 10 agents, la DIRISI suit de près ces dossiers. En complément de ce point exhaustif, **FO DEFENSE** souhaite connaître le nombre d'agents restructurés ayant quitté la DIRISI.

L'administration ne peut nous donner un chiffre précis, la majorité des reclassements se fait en interne DIRISI et c'est très fluctuant en fonction des souhaits des agents. Certains ont saisi l'opportunité d'Equilibre 1 pour changer de chaîne d'emploi et métier.

FO DEFENSE demandera un point exhaustif lors du prochain CSA-R.

- **Quelle sera la position des agents sans solution au 1^{er} septembre 2024 ?**

Les agents seront placés « en sureffectif » le temps du reclassement, cette règle de gestion a déjà été appliquée par le passé.

- **Un personnel affecté au 01/07 sur poste sans arrêté génère une situation compliquée pour l'entourage familial (inscription des enfants à l'école, logement). La mise en route d'un ordre de mission est-il possible pour ces cas particuliers ?**

La rédaction d'un OM est préconisée pour sécuriser l'agent et lui permettre sa mise pour emploi en attendant l'arrêté d'affectation. Un agent concerné par cette situation doit se rapprocher de son commandant de formation. L'indemnisation des différentes dépenses interviendra *a posteriori* après avoir engagé les paiements.

- **Le pôle espace numérique de travail ressent-il la fermeture du SDK de Toulon ?**

Réponse du Directeur du POENT : Depuis début juin il y a une montée en charge sur les 3 SDK, une priorisation est faite sur les tickets PAM (5 à 10 retards/jour) VIP/VOP - GAPSIC JOP - incidents classiques et en dernier ressort les tâches. L'objectif n'est pas de mettre les SDK dans le rouge. Ce report de charge était inévitable. Un bilan sera mené à l'automne. A noter toutefois une diminution du nombre d'incidents de 10% par an depuis 2021

■ **Projet Equilibre 2**

Il nous est présenté un état des lieux de la DIRISI suite à la transformation de 2018-2022 qui a conduit un cloisonnement en organisation. Equilibre 2, énième transformation d'ampleur de la DIRISI, se déroulera tout au long de la LPM 2024-2030. Pour ce faire, 5 sous GT sont conduits depuis avril 2024 afin de dresser un état des lieux de la DIRISI et proposer différents modèles de réorganisation :

- Noyau dur : définition du concept d'opérateur bâti sur les circonstances (haute intensité, etc.)
- GT 1 : Création de « centres spécialisés »
- GT 2 : Soutien zonal
- GT 3 : RH (élaboration du REO 2025)
- GT 4 : Expérimentation lignes de service





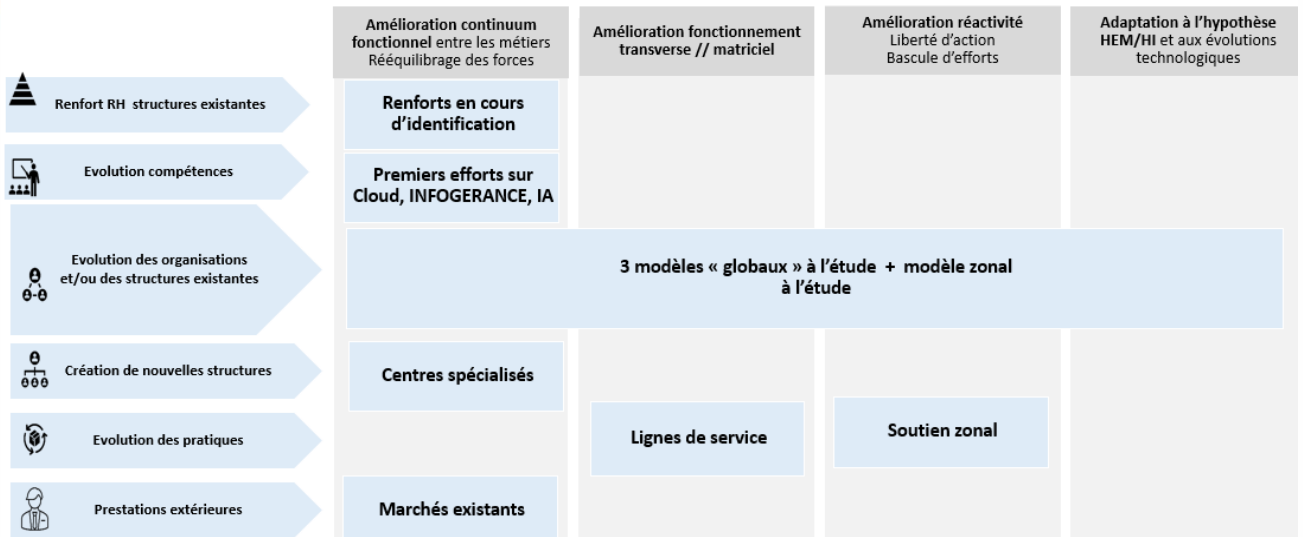
COMPTTE REINTE

S/ GT Noyau dur	S/ GT 1 Centres spécialisés	S/ GT 2 Soutien zonal « Empreinte au sol »	S/ GT 3 RH	S/ GT 4 Expérimentation lignes de service
<p>Modélisation du concept opérateur et du modèle HI</p> <p>→ pierre angulaire de l'opérateur</p> <p>Ebauche de 3 modèles</p>	<p>En liaison avec EMA/SNA définition du périmètre des 4 premiers centres spécialisés sur une trajectoire de montée en puissance 25 → 27</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cloud (appui migration vers le cloud C1) - Infogérance (appui à l'infogérance technique des SI - Ingénierie de mise sous supervision de sécurité (POSA) - Centre soutien du numérique. <p>Dimensionnement des centres au regard des contraintes budgétaires (première évaluation sans analyse)</p> <p>→ À suivre: rédaction des CCTP</p>	<p>Cartographie des missions, des chaînes fonctionnelles et des soutenus</p> <p>→ Élaboration en cours de modèles de soutien « zonaux » qui concilient plusieurs exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les « adhésions locales » - Les exigences des ADS - Les souhaits des DL: responsabilités zonales, un appui fort du CDT, l'attractivité du personnel <p>→ Potentiellement à la clé une évolution des modalités du soutien local</p>	<p>Etudes pour élaborer le REO 25 selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les orientations de la LPM - Le début de trajectoire probable d'EQUILIBRE 2 	<p>Ligne de service hébergement</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} RETEX à chaud montre une organisation spécifique (3 fonctions nouvelles, comitologie spécifique) et des pratiques (niveaux de responsabilité) à mettre en place <p>Lignes de production DL</p> <ul style="list-style-type: none"> - RETEX des DL Brest, Bordeaux et Toulon attendu <p>Organisation DATE centrée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Début de mise en place - S'exprimera progressivement sur des cas d'usage pragmatiques.

de la DIRISI En parallèle, 80 civilianisations de postes ont été opérées sur des postes jugés indispensables à la DIRISI. Cette transformation se poursuivra également en 2024 sur des volumes similaires faisant ainsi tendre à une population militaire/civil à 50/50.

Par le passé, le budget a été abondé pour développer « le faire faire » désormais on tend vers « le faire avec ». Plusieurs besoins correctifs sont identifiés, notamment avec la notion de guichet unique pour rendre notre organisation plus lisible avec une logique de bout en bout.

Une synthèse des pistes nous est ainsi présentée :



Concrètement ces pistes de renforcement amènent à transformer la DIRISI dans son ensemble que ce soit au « niveau haut » (DC DIRISI et ses 4 Divisions) et au « niveau zonal » (DL, CIRISI et Centre nationaux).



1. Le « niveau haut » conduit à une réflexion sur 3 modèles globalement différents

NIVEAU HAUT

DIRISI « CPCO »

- DC DIRISI organisée en J- CODE (1 = RH, 3 = opérations, 4 = logistique, 5, planification projets...)
- Connotation opérationnelle
- Forte lisibilité à l'extérieur
- Besoin fort de coordination (CEM)

EMO « FORT »

- Evolution de la structure actuelle de la DIRISI
- Différentiation nette entre les pourvoyeurs de moyens (RH, FIN, MAT, Systèmes) et l'employeur de ces moyens SIC (EMO)
- L'EMO assure la transition build/run et toute la conduite OPS des SIC
- Propice à la conduite des opérations

DIRISI en mode « ITIL »

- DIRISI organisée en silos métiers intégrant tous le Built et le Run et disposant d'une grande autonomie
- Plus d'EMO (excepté le COD)
- Le CEM coordonne 9 adjoints
- Modèle plutôt orienté « production industrielle ».

2. Le « niveau zonal » conduit à une réflexion sur 2 modèles à responsabilités différentes, le but est d'identifier le modèle le plus réaliste

NIVEAU ZONAL

NIVEAU ZONAL FORT

- Le DL interlocuteur unique des autorités zonales
- 1 centre zonal avec des missions d'ADMIN zonales (administration systèmes zonales voire nationales par délégation – niveau de compétence élevé
- Des centres de proximité recentrés sur le soutien/MCO basique
- Evolution des modalités de rendre le service (guichet accueil, circonstanciel, bascule d'efforts...)

NIVEAU NATIONAL FORT

- Le DL interlocuteur unique des autorités zonales
- Pas de responsabilités d'ADMIN zonales/nationales qui sont assumées par le CNMO
- Des centres de proximité recentrés sur le soutien/MCO basique modulo les missions spécifiques

Le niveau « Zonal fort » est le modèle qui paraît le plus cohérent avec les missions d'aujourd'hui. Toutefois **FO DEFENSE** s'interroge. Ce modèle semble s'apparenter aux CTEI « Ex- centres à compétences zonales » dissous il y a quelques années. Serait-ce l'histoire qui se répète ?

Des axes de réflexions nous sont apportés par le Directeur Central Adjoint :

- ✓ Les CIRISI pourraient devenir des centres numériques avec des responsabilités zonales et nationales.
- ✓ Un centre zonal par DL avec des centres de proximité peut également être une orientation

■ Tour de table

Le décret n° 2002-339 du 11 mars 2002, fixant le régime d'indemnisation des astreintes à domicile et des interventions effectuées par le personnel civil, est évoqué.

Les barèmes définis il y a 22 ans ne sont plus en adéquation avec les attentes des agents. Mme PITTET nous informe qu'un GT « astreintes » est en cours à la DRH-MD.

Une présentation sera prochainement faite aux employeurs.

FO DEFENSE souhaite un point sur les concours internes et externes TSEF2 et TSEF3, notamment sur les droits ouverts à la DIRISI. Le résultat du concours TSEF3 à affectations



nationales est satisfaisant, d'autant plus que la liste complémentaire couvre le double des postes non pourvus.

Les concours TSEF2 « Achats » et « SST » sont de vraies réussites, puisqu'il y a plus de lauréats que de postes, à l'inverse de la spécialité « Télécom et Réseaux » dont seulement 5 candidats ont été retenus pour 8 postes proposés.

FO DEFENSE reste dubitative sur ce dernier point : quelle en est la cause ? la trop grande exigence du jury ou le faible niveau des candidats ? Ne retenir que 5 candidats pour 8 postes est une partie de poker pour l'administration, espérons qu'a minima les 5 lauréats accepteront les postes proposés.

CONCLUSION

Ce CSA-R dit « exceptionnel » a présenté l'avenir des Dirisiens pour les 6 prochaines années. A l'aube de départs massifs d'agents en retraite, FO DEFENSE fait un rêve fou : que cette énième transformation soit signe de stabilité pour les agents et que les missions et moyens proposés permettent la fidélisation dans une ère où les métiers du numérique sont concurrentiels.

Le 25 juin 2024

Vos représentants FO DEFENSE à la DIRISI :

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

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

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

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

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

Christophe PRADOURAT, DIRISI TOULON - christophe.pradourat@intradef.gouv.fr

Yannick LE HELLOCO, DIRISI BREST - yannick.le-helloco@intradef.gouv.fr

Cyril FABRE, DIRISI Lyon - cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr

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



CSA-R DIRISI

Comité Social d'Administration de Réseau DIRISI

18 juin 2024

Mon Général, Mesdames, Messieurs,

Cette mandature a été un tournant pour les agents de la DIRISI : le dialogue social a atteint son plus bas niveau et le ballet des restructurations a continué de manière industrielle.

Depuis le 7 décembre 2023, ce CSA-R et ses différents groupes de travail ne sont plus présidés par notre Directeur Central le GCAA TISSEYRE, pour quelle raison ?

Aujourd'hui, le Directeur Central quitte ses fonctions. N'aurait-il pas atteint ses objectifs en matière de déflation ?

Le DC laisse une DIRISI en pleine restructuration et des agents en plein désarroi.

FO DEFENSE avait fustigé Equilibre 1, le gel de postes, la LPM 2024-2030, les difficultés de recrutement, en bref un changement en profondeur de la DIRISI.

Equilibre 1 est une opération qui devait se dérouler sans douleur, néanmoins à l'aube du PAM, 10 agents, soit 10% des agents restructurés se retrouvent sans solution de reclassement. A titre d'exemple, alors que la cyberdéfense est valorisée dans les discours officiels, 3 agents sur 17 sont sans solution dans les SOC-R. **FO DEFENSE** déplore un décalage entre les discours et la réalité du terrain. Le reclassement des agents restructurés de la DIRISI en interne n'a pas été à la hauteur des annonces. Par exemple, un agent du SOC-R de BDX a, en désespoir de cause, jeté l'éponge et accepté un poste au SID. Au regard de la rareté des profils SIC recherchés, cet exemple constitue un gâchis.

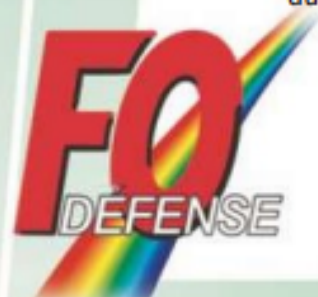
Fin d'année 2023, la DC DIRISI nous annonçait le gel de 496 postes, puis un dégel illusoire jusqu'à 2030. Aujourd'hui, Equilibre 2 balaye d'ores et déjà cette possibilité. Nous confirmez-vous la suppression de ces 496 postes ?

Alors que l'arrêté complémentaire de transformation n'est pas encore paru, les travaux Equilibre 2 sont entérinés. Quid de l'impact pour les personnels civils ? Les agents seront-ils bien identifiés comme étant restructurés ?

Puisque l'heure est aux comptes, ce déficit associé aux départs prévisibles à la retraite dans les 5 années à venir d'environ 790 agents, fait apparaître 1226 personnels civils à recruter d'ici 2030.

Dans le même temps, la quantité de travail augmente et les effectifs diminuent irrémédiablement...

Certaines chaînes d'emploi, notamment le SCA, subissent actuellement et jusqu'à fin 2024, l'arrêt du recrutement, la DIRISI est-elle concernée par cette problématique de titre II (masse salariale) ?



DECLARATION LIMITAIRE

En ce qui concerne les concours TSEF 2 et TSEF 3 en spécialités Informatique et Télécommunications, combien de lauréats intégreront la DIRISI ?

FO DEFENSE demande un bilan sur le CIA 2024.

L'attribution d'une prime ATSEP demandée à cette instance par **FO DEFENSE** est un sujet qui n'a pas avancé. Pourtant, chaque semaine de nombreux personnels civils œuvrent sur le SMS et cette spécificité devient un irritant alors même que la DIRISI parle de fidélisation et de reconnaissance. Le POSA accorde l'ISAO aux personnels militaires œuvrant sur les contrôles à charge du SOC-R, quelle compensation pour les personnels civils ?

A l'heure où SRHC envisage l'utilisation d'un complément IFSE exceptionnel permettant l'attribution de primes spécifiques liées au domaine, **FO DEFENSE** demande si ce dispositif sera celui mis en œuvre pour les primes mentionnées.

FO DEFENSE réitère son souhait d'obtenir des réponses aux questions restées en souffrance :

- ✓ RETEX de l'expérimentation de la ré-internalisation des RH
- ✓ IM144 et autorité hiérarchique prochaine de certains DET-SIC
- ✓ Impact des JO

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 18 juin 2024

Vos représentants FO DEFENSE à la DIRISI :

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

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

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

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

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

Christophe PRADOURAT, DIRISI TOULON - christophe.pradourat@intradef.gouv.fr

Yannick LE HELLOCO, DIRISI BREST - yannick.le-helloco@intradef.gouv.fr

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

