

## COMPTE RENDU

### COMITE TECHNIQUE RÉSEAU DIRISI du 24 janvier 2019

**Le GCA Latapy, directeur central, a réuni le 24 janvier 2019 le premier CTR consécutif aux élections du 6 décembre 2018. Principalement axé sur le sujet du recrutement, des résultats de l'enquête sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et la transformation de la DIRISI et plus précisément l'évolution du système d'information.**

Le Directeur central ouvre la séance en adressant ses félicitations aux représentants élus lors du scrutin du 6 décembre 2018 et leur adresse ses vœux pour l'année 2019 qu'il souhaite placer sous le sceau de la confiance : confiance en soi, confiance en ses collègues, confiance en ses chefs. Dans ce cadre le dialogue renforcé institué avec les représentants des personnels dans le cadre du CTR constitue un signe fort.

UNSA Défense était représentée par ses 4 élus au CTR DIRISI

### ORDRE DU JOUR

La séance était articulée autour des points suivants :

- 1- Bilan des recrutements 2018 et perspectives 2019,
- 2- Bilan de l'enquête sur les risques psycho-sociaux,
- 3- Transformation de la DIRISI,
- 4- Présentation des évolutions du système d'information de la DIRISI,
- 5- Divers.

### DÉCLARATION LIMINAIRE UNSA DÉFENSE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Les élections professionnelles de décembre 2018 ont confirmé la représentativité de l'UNSA-Défense au sein de la DIRISI.

Notre organisation syndicale poursuivra donc son engagement à défendre, comme elle l'a fait avec constance ces dernières années, la place et les perspectives professionnelles des personnels civils au profit de la transformation.

Depuis le précédent CTR en novembre 2018, plusieurs documents importants ont été publiés :

- l'arrêté relatif aux opérations de restructurations,
- le Référentiel des Effectifs en Organisation 2019.

L'UNSA-Défense a relevé notamment :

- d'une part certains oublis d'unités : quelle logique a conduit à exclure certaines unités et quelles sont les conséquences sur les évolutions d'organisation de celles-ci et les mesures d'accompagnement des restructurations ?

- d'autre part le changement de dénomination de certains échelons hiérarchiques: section -> division; cellule -> bureau; équipe -> section. Ces évolutions répondent à la nécessité de revaloriser les fonctions. Néanmoins l'application de ce schéma unique reste en inadéquation pour les CIRISI les plus importants en effectif : limitation à 2 bureaux (Systèmes d'Information et Systèmes de Communication) alors qu'en réalité

il y en a 4, reléguant les responsables au rang d'adjoints de leurs collègues. Cela génère, outre de la déconsidération, une incohérence dans le cadre des évaluations professionnelles car ils sont désignés N+2 en contradiction avec la réglementation.

Concernant le Plan Stratégique de Transformation, le processus doit être explicité :

- l'UNSA-Défense avait noté que l'année 2019 constituerait une année de réflexion et de conception. Or, des personnels en CIRISI ont été informés qu'ils seraient rattachés organiquement à un CNMO. La communication vers les personnels doit constituer un point d'attention particulier ;

- le Directeur Adjoint Opérations réalise actuellement un tour des DIRISI non dotées d'un pôle fonctionnel. Les chefs de ces pôles ont-ils planifié de faire de même ? Quel est l'état d'avancement du recensement des activités ?

Préalablement à ces visites, un recueil des inquiétudes des personnels est réalisé. En l'état du projet, peu mature, cette démarche peut interpeller et pourrait même être anxiogène.

L'UNSA-Défense rappelle que sa préoccupation centrale reste la situation des personnels, leurs perspectives de carrière, l'attractivité des postes et des parcours professionnels pour tous les statuts.

Les leviers d'attractivité et de fidélisation existent. La DIRISI doit s'en saisir au bénéfice des agents et de notre chaîne d'emploi.

La révolution managériale attendue par l'UNSA-Défense doit répondre à ces enjeux et conditionne la réussite du Plan Stratégique de Transformation dans sa dimension humaine.

Nous vous remercions de votre attention.

## Réponse du directeur central aux déclarations liminaires

---

Le directeur central précise que les changements de dénomination sont le résultat de négociation avec la DRH-MD afin d'améliorer la reconnaissance des fonctions et offrir la possibilité de parcours professionnels.

La circulaire des emplois RIFSEEP sera mise en cohérence par la DRH-MD.

Il confirme que la communication est fondamentale dans le projet de transformation et que cet aspect fera l'objet d'un effort soutenu et suivi.

En termes de reconnaissance de la place des personnels civils, outre l'effort marqué sur le recrutement (200 postes en 2019 et autant en 2020), il mentionne le doublement du nombre de postes de CTD et une augmentation significative des postes IEF Hors-Classe qui témoignent de la considération de la DRH-MD pour les personnels de la DIRISI.

Le GDC suit particulièrement l'avancement.

Suite au changement des intitulés, la circulaire de catégorisation des emplois RIFSEEP sera revue par la DRH-MD.

## Déroulé des présentations

---

La présentation utilisée lors du CTR est disponible en ligne à l'adresse : [Présentation CTR 24 janvier 2019](#)

### Règlement intérieur et approbation du PV du CTR du 6 juin 2018 :

Comme le prévoit la réglementation, le premier point à traiter concerne le règlement intérieur du CTR. Celui-ci est en tous points identiques au précédent.

Cependant FO exprime son désaccord sur la désignation du secrétaire adjoint à tour de rôle des organisations syndicales comme cela se pratiquait lors des deux précédentes mandatures.

La mesure est mise au vote : FO (5 contre), CFDT et UNSA (5 pour) : c'est la voix du Président qui tranchera donc la question.

L'UNSA-Défense s'interroge sur la raison qui conduit à remettre en cause le fonctionnement, prévu par le règlement intérieur, qui n'a jamais posé pas de problème et semblait faire consensus.

Approbation du compte-rendu juin 2018 :

1 abstention CFDT. 9 POUR.



**Tout le monde a droit à l'UNSA Défense**



## **1- Bilan des recrutements 2018 et perspectives 2019 :**

L'objectif de volume de recrutement est identique à celui de 2014 mais ne recourt plus majoritairement au dispositif 4139-2 et 4139-3. Il reste des postes 4139-2 et 3 ouverts en province mais ils répondent à des situations particulières.

Les recrutements répondent à des besoins pérennes mais l'expérience de l'année précédente montre qu'il n'y a pas assez de candidatures aux concours ouverts.

Les défis à relever résident dans le fait de faire connaître l'existence de personnels civils au Ministère des Armées notamment auprès des jeunes diplômés. Si la communication recrutement relève de la DRH-MD, la DIRISI prendra à sa charge la communication ciblée vers le public en cours de formation pour leur présenter les opportunités. Un levier important porte sur les apprentis en les incitant à passer les concours ou à défaut de les orienter vers un contrat.

Le recours aux agents sous contrat (ASC) a pour objectif de répondre au besoin immédiat de combler les postes vacants. Les recrutements sont réalisés selon l'article 4 de la loi 84-16 pour une durée de 1 an + 1 an (3 ans + 3 ans selon les régions). Seuls les cat A peuvent être titularisés à terme.

Globalement 29 des 48 postes de TSEF seront réalisés sans concours. 105 Agents sous contrats seront recrutés dont 30 ASC niv 3 pour des postes administratifs ou magasiniers et pour des postes de renfort temporaire.

Le directeur central précise que la norme est le recrutement de fonctionnaires car l'objectif est la pérennité sur le long terme. Il exclut le recrutement d'ouvrier d'état car seuls certains métiers ont été retenus par la DRH-MD mais pas les spécialités SIC et TELECOM.

Si le plan de recrutement « ambitieux » est réalisé le bilan global des effectifs civils sera tout de même de moins 100 : les départs naturels et les mutations externes restent encore supérieurs aux recrutements et entrées par mutation. Le recours à l'Indemnité Temporaire de Mobilité vise à attirer et retenir les candidats.

Le GDC insiste pour démentir les rumeurs de « plan social » et affirme au contraire que la bataille du recrutement est fondamentale et doit être gagnée collectivement car les effectifs militaires baissent structurellement. Les effectifs civils eux doivent progresser via le recrutement tous azimuts.

L'UNSA-Défense prend note de la priorité désormais portée sur le recrutement de personnels civils par tous les moyens à disposition : concours, contrats et dispositif 4139 pour des situations particulières tout en rappelant que nous militons depuis de nombreuses années pour la valorisation des parcours, la promotion par l'avancement et la reconnaissance des responsabilités tenues.

## **2- Bilan de l'enquête sur les risques psycho-sociaux :**

Les résultats de l'enquête RPS 2018 sont présentés.

Le changement de questionnaire a pour objectif d'avoir une vision plus exploitable et s'appuie sur les travaux du laboratoire de psychologie du travail et INRS.

Pour mémoire :

- la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (Job strain) constitue une situation à risque pour la santé.
- « Iso-strain » pour caractériser une situation qui cumule "Job-strain" et "Isolation" (isolement).

L'analyse détaillée des résultats nécessiterait une expertise pointue.

La démarche a le mérite d'assurer un suivi, malgré l'évolution du questionnaire, et de permettre de cibler des entités ou populations à prendre particulièrement en compte.

Dans la perspective de la transformation annoncée, cet outil devra permettre de s'assurer que les agents ne subissent pas de perturbations sensibles de leur situation.



**Tout le monde a droit à l'UNSA Défense**



L'UNSA-Défense sera attentive aux variations des résultats qui pourraient résulter de la mise en œuvre de la transformation. La communication, l'accompagnement et le management devront prendre en compte la situation des agents et leur appropriation des évolutions de l'organisation.

### 3- **Transformation de la DIRISI** :

Un état des évolutions des REO consécutives à la transformation est présenté.  
A terme l'Administration Centrale sera constituée de quatre directions apportant une expertise.

En 2019, des « harpons » seront constitués : il s'agit des embryons des pôles fonctionnels constitués à compter de l'été d'un échelon de direction.

La mise en place des pôles opérationnels a pour objectif de « Mettre dans la même main les aspects organiques et fonctionnels » : le chef de pôle bénéficiera de l'ensemble des leviers.  
Formations administratives, les pôles seront régis par les textes réglementaires.

Le périmètre des pôles n'ira pas jusqu'aux CIRISI.

#### **Pôle Développement :**

Créé à partir des effectifs du SCOP actuel : projets d'importance majeure + pôle développement dont les CDAD.

- structure réduite par rapport aux autres pôles car à Kremlin-Bicêtre.
- personnels civils : SST, CMI, contrôle interne et pilotage des CDAD.
- effectifs: 252 PAX (4 \* 63 PAX)
- quelques repyramidages de postes.

Le directeur central indique que la population est particulière et constitue le pôle le plus simple et il permettra de créer des parcours professionnels notamment en répartissant les projets dans les CDAD (i.e. un agent pourra progresser sans mobilité géographique du fait de la sensibilité du projet dont il a la charge).

Décision ministérielle de création du pôle en février 2019.

#### **Pôle Administration et Sécurité**

Il exercera une tutelle fonctionnelle dès 2019 sur les CNMO-I + CRT + SOC DIRISI + SOC-R.

Les RH du Harpon comprendront 7 PAX dont 1 civil IDEF.

A terme 461 PAX hors EM.

#### **Pôle Environnement Numérique de Travail**

Les RH du Harpon comprendront 5 PAX.

Ce pôle aura en 2020 en charge les SDK et le CNCI soit 358 personnels.

#### **Pôle Hébergement (inclus l'infogérance)**

Les RH du Harpon comprendront 8 PAX dont 2 civils.

A terme 323 PAX

Fermeture CNMO-SI Châteaudun et transfert de l'infogérance de Suresnes vers les 3 autres pôles.

Le centre de Suresnes est pérenne, le Datacenter sera densifié avec la récupération des serveurs de Châteaudun.

#### **Pôle Réseau Transport et Desserte**

Les RH du Harpon comprendront 6 PAX dont 3 civils.

A terme 627 PAX dont 99 PC

Un point d'attention doit porter sur les CIR qui sont intégrés aux effectifs CIRISI.



**Tout le monde a droit à l'UNSA Défense**



## 5- Transformation digitale de la DIRISI :

Le Directeur des Systèmes d'Information (DSI) présente un point de situation sur les principes guidant la refonte des systèmes d'information utilisés au sein de la DIRISI :

- revoir les processus avec pour objectif de « *Débarrasser les personnels des « basses besognes » pour les concentrer sur les tâches à haute valeur ajoutée* » ;
- le système d'information devra interconnecter les systèmes existants afin d'agréger les données et éviter les ressaisies fastidieuses.

Le Directeur central intervient pour préciser que « l'objectif n'est pas de supprimer des postes. Il nous manque 500 PAX ».

L'UNSA-Défense ne peut qu'accueillir favorablement ces évolutions à venir, tant le quotidien des agents est gangrené par des lourdeurs administratives pesantes. Cependant des solutions existent d'ores et déjà pour gagner en efficacité.

L'UNSA-Défense a maintes fois demandé à ce que les Tech Sic disposent des droits leur permettant de traiter un dérangement jusqu'à sa résolution complète dans l'intérêt des bénéficiaires-usagers, des agents de terrain et des SDK qui sont parfois confrontés au mécontentement de leurs interlocuteurs face à la multiplication des étapes de résolution.

L'UNSA-Défense ne désespère pas d'être enfin entendue afin de limiter les RPS dans les SDK mais aussi dans les CIRISI alors que la pression atteint un pic jamais atteint avec le déploiement de Windows 10 dont l'échéance a été ramenée du 31 décembre au 30 septembre 2019.

## 6- Divers :

Afin d'associer les représentants du personnel, le directeur central propose la mise en place de groupes de travail constitués de représentants des personnels, de la DC et des pôles traitant des sujets :

- GT arrêté d'organisation,
- formation,
- réduction des personnels en région parisienne,
- gestion RH, déconcentration et modalités de gestion.

Les GT travailleront en parallèle, les mandats sortiront rapidement.

Le GT qui devra produire les résultats le plus rapidement, porte sur la gestion RH.

L'UNSA-Défense participera à ces groupes de travail et en amont a appelé l'attention sur les impacts sur les personnels d'un changement de CMG de rattachement déjà expérimenté chez certains employeurs (SEA, DGA, ...) qui ne facilite pas le traitement des problèmes d'autant qu'il implique également les GSBdD qui ne traitent aujourd'hui qu'avec un CMG unique.

L'UNSA-Défense a demandé la communication des effectifs concernés par un changement de CMG.

Le prochain CTR se déroulera le 21 mars 2019.

## Conclusion :

---

L'UNSA-Défense prend note de l'avancée des travaux préparatoires à la mise en œuvre des pôles présentés lors du précédent CTR qui constituent la concrétisation de la transformation.

Néanmoins des adaptations immédiates des modalités de fonctionnement sont à portée de main et gagneraient à être appliquées dès à présent afin de soulager les personnels sous pression : les procédures officielles telles que les tickets APSI-GI lors des échecs de migration W10 sont contournées par un appel direct à « un ami » au SDK pour gagner 3-4 jours au profit des usagers.

Enfin si le défi du recrutement constitue le challenge à relever par la DIRISI, un préalable consiste à s'interroger sur les raisons des départs vers d'autres employeurs : la catégorisation IFSEE ou les responsabilités non accessibles car confiées à des réservistes constituent des sujets à clarifier.



**Tout le monde a droit à l'UNSA Défense**



---

***Vous avez des questions, merci de les transmettre à :***

*Loïc Chalm  
Roger Danielou  
Christian Fily  
Nicolas Flichet*

