UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
@UnsaDefense
www.facebook.com/UNSADefense
Unsa defense diffusion

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE RÉSEAU DIRISI

du 28 mai 2019

Le directeur central a réuni le CTR pour sa troisième session de 2019. Les ressources humaines, la transformation de la DIRISI et les études sur les CIRISI étaient au cœur de l'ordre du jour.

L'UNSA Défense était représentée par : **Loïc Chalm, Roger Daniélou et Christian Fily.**

ORDRE DU JOUR

La séance était articulée autour des points suivants :

1- Point ressources humaines sur les actions en cours,
2- Point dossiers télétravail,
3- Point communication sur l'accompagnement de la transformation,
4- Point sur les CIRISI,
5- Bilan GT RH,
6- Divers.

DÉCLARATION LIMINAIRE UNSA DÉFENSE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Une fois n'est pas coutume, les élus UNSA DÉFENSE expriment ici leurs revendications au-delà du périmètre de notre direction.
En effet, les décisions qui se profilent quant à l'évolution des statuts de la fonction publique impacteront négativement la dynamique du dialogue social engagé ici même:
- régression des recrutements sous statut : recours accru aux contractuels sans perspective dans la durée,
- régression des instances de travail pour la prévention des risques professionnels : fusion des CHSCT et des comités techniques,
- régression de la représentativité syndicale dans l'appui et le suivi des parcours d'avancement : CAP ne traitant plus de l'avancement,
- régression des droits des agents touchés par des mesures disciplinaires : mise à pied de 3 jours sans recours et sans assistance d'un représentant du personnel, ...

C'est pourquoi l'UNSA-Défense exprime, avec d'autres organisations syndicales, son profond désaccord sur ces mesures.

Le bilan des VAE présenté est positif et démontre la volonté des agents de bénéficier d'une reconnaissance. Cependant elle doit également se traduire par une évolution professionnelle et sur ce point, hormis une présentation en CTR en novembre 2015, la concrétisation des parcours professionnels reste à démontrer au-delà de la promotion des adjoints techniques aux postes de directeurs adjoints.
Concernant les groupes de travail, l'UNSA-Défense salue la volonté d'associer les représentants des personnels en amont et mesure le surcroît de complexité ainsi généré pour les différents porteurs de dossier.
L'UNSA-Défense a bien noté l'état d'avancement des différents GT auxquels elle avait pris part.

Concernant le GT relatif aux CIRISI, nous comprenons qu'à ce stade il est restreint aux directeurs métropolitains.
Une implication des représentants des personnels permettrait probablement d'identifier d'autres activités singulières ou des cas concrets de modes de fonctionnement optimisables.

Ainsi l'item « Centralisation/décentralisation » semble reprendre notre demande de réattribution de droits étendus aux TechSics, trop souvent amenés à dépanner des postes chez l'utilisateur au profit du SDK sans être en mesure de traiter jusqu'au bout la demande de l'utilisateur laissant ce dernier dans un certain désarroi et une incompréhension sans fin.

Enfin nous souhaitons un point précis sur l'application des mesures d'accompagnement des personnels des CDAD dans le cadre des réorganisations qui prendront effet à la rentrée 2019.

Nous vous remercions de votre attention.

Réponse du directeur central aux déclarations liminaires

Le directeur central entend les inquiétudes et désapprobations exprimées par les élus sur les perspectives de loi de transformation de la fonction publique. Le sujet dépassant son champ de compétences, il s'abstient de le commenter.
L'UNSA-Défense avait exprimé sa satisfaction de voir se rénover à la DIRISI la vision du rôle des personnels civils. Les régressions portées par la future loi seront un frein à cette rénovation du dialogue social dans notre chaîne d'emploi.

Déroulé des présentations

La mise en ligne de la présentation utilisée lors du CTR a été demandée par vos élus UNSA Défense. Elle sera accessible sur le forum DIRISI (forum-dirisi.intradef.gouv.fr).

1) Point ressources humaines sur les actions en cours

Recrutement TSEF :
Le recrutement au grade de TSEF2 était jusqu'à présent fermé aux spécialités SIC. Une intervention auprès de la DRHMD a permis de débloquer la situation. Le volume de recrutement est actuellement à l'étude, en restant attentif à maintenir un juste équilibre avec les recrutements TSEF3.
Les premiers recrutements à titre expérimental de TSEF3 sur sélection professionnelle (dit « sans concours ») ont été réalisés pour des postes à pourvoir en Ile-de-France.
L'UNSA-Défense avait porté à la connaissance du DGNUM, à l'occasion d'une rencontre bilatérale, l'absence de recrutement au niveau BAC+2 directement au grade de TSEF2. Elle apportera donc son soutien au processus de recrutement de techniciens civils sous statut. Il constitue la meilleure garantie de pérenniser le savoir-faire de la DIRISI.

Validation des Acquis de l'Expérience :
Entre autres leviers de fidélisation, la DIRISI s'est engagée à accompagner des parcours diplômants par la voie de la VAE. 36 actions ont été engagées (27 PM / 9 PC). Les quatre premiers diplômes ont été déjà été décernés. Les premiers retours pour les candidats et les formateurs sont positifs.
L'UNSA-Défense a interpellé le DC sur la prépondérance de personnels militaires dans le dispositif. Il pourrait s'expliquer par l'objectif de préparation d'une seconde carrière. L'UNSA-Défense y ajoute l'absence de perspectives de parcours professionnels pour les personnels civils.

2) Télétravail :

En 2018, 28 demandes ont été exprimées, 25 d'entre elles ont reçu un avis favorable. A ce jour, pour 2019, 9 demandes ont reçu un avis favorable. Toutes les demandes sont remontées vers la direction centrale et analysées par le directeur adjoint. Le directeur central déclare porter un regard le plus large possible sur les critères d'acceptation. L'UNSA sollicite la direction centrale pour préciser la liste des fonctions sur lesquelles les postes sont sujets au télétravail. Tous les métiers (projets, client, SOCR…) de la DIRISI sont concernés. Il est à noter que des postes comme le front office au SDK sont incompatibles.

Pour vous conseiller et vous accompagner dans vos projets de télétravail, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus et représentants UNSA-Défense.

3) Accompagnement de la transformation de la DIRISI - Point sur la communication:

Les actions de communication ciblent prioritairement la gouvernance du ministère, les usagers de la DIRISI, les CIRISIens, les DIRISIens, ainsi que les potentiels futurs DIRISIens.

A ce titre, la DIRISI communique très largement, tant en interne qu'en externe :

- courriers vers les écoles pour proposer des stages, des apprentissages et informer sur les concours,
- animations et portraits vidéo,
- présence dans les forums des industriels,
- visites du directeur central dans les CIRISI,
- ateliers (65) de présentation de la transformation au profit des personnels des CIRISI.

4) Point sur les CIRISI :

Le directeur central réaffirme que la mission principale des CIRISI reste le soutien de proximité. Il croit néanmoins nécessaire d'établir un inventaire des compétences et expertises détenues dans les centres pour élargir leur activité chaque fois que cela s'avère judicieux. Un groupe de travail, constitué des directeurs locaux de 7 DL métropolitaines, identifie actuellement les pistes pour :

- utiliser au mieux les compétences,
- simplifier les contraintes,
- améliorer la motivation, valoriser le personnel,
- améliorer les performances au bénéfice du soutien.

L'UNSA-Défense a maintes fois dénoncé le manque de reconnaissance et de valorisation des compétences détenues par les personnels des CIRISI.

Une nouvelle page semble s'ouvrir. L'attention devra être portée sur l'équilibre de la charge de travail entre les missions structurelles et élargies.

L'UNSA-Défense a demandé et obtenu l'accord du directeur pour la communication des domaines d'expertise identifiés par le groupe de travail constitué des directeurs locaux afin de les compléter de ceux dont nous avons connaissance.

5) Bilan GT RH :

Un des axes majeurs de réflexion dans le cadre de la constitution des pôles métiers porte sur les modalités de gestion des personnels civils. Le modèle d'une autonomie complète des pôles a été exclu en raison d'un « coût ETP » irréaliste. L'hypothèse de la création d'un centre RH à compétence nationale est également écartée car elle s'oppose aux principes de l'organisation du ministère. Le modèle retenu est celui de la mutualisation avec les structures RH des directions locales co-localisées avec les états-majors des pôles.

Un GT « Arrêté d'organisation » est toujours en cours et un GT « Formation » se met en place.
Pour l'UNSA-Défense, c'est donc la solution la plus réaliste, à défaut d'être la meilleure, qui est retenue. Si un autre grand employeur du ministère a de tous temps conservé sa structure verticalisée, ce n'est pas le cas de la DIRISI, qui doit donc concilier embasement et verticalisation … Il restera donc à rééquilibrer les moyens internes de soutien RH entre les DL cédantes et prenantes. Par ailleurs, les personnels des centres « satellites » devront se convaincre qu'un soutien RH de proximité peut se trouver à des centaines de kilomètres !

6) Divers :

Le DC revient sur la transformation en déclarant que ses grands axes sont désormais connus et arrêtés. Les détails et le REO qui en découle sont à établir. La trajectoire est à définir, elle devra prendre en compte les souhaits individuels des agents. Un document opératif sera rédigé.
Des actions sont en cours sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC). La pyramide est à redéfinir, des postes à responsabilité assortis de promotion seront identifiés pour progresser de la catégorie C vers B. Ce chantier s'étendra jusqu'au premier trimestre 2020.
L'UNSA saisira l'occasion du chantier GPEEC pour demander, à nouveau, la redéfinition des groupes RIFSEEP qui dévalorise les postes des personnels de la DIRISI les incitant à devenir CORSIC d'unité plutôt que TECHSIC à la DIRISI.

A la demande de L'UNSA-Défense, un point sur le ralliement actuellement en cours des centres de développement (CDAD) au pôle DEV est présenté. Les personnels sont reçus par les antennes mobilité reclassement pour acter les transferts d'activité. L'adossement à la gestion RH du Kremlin-Bicêtre se met en œuvre. Le retex de cette opération sera à observer pour ajuster les modalités de ralliement des centres aux quatre autres pôles en 2020.

L'UNSA-Défense a également rappelé l'importance qu'elle attache aux attributions individuelles de Complément Indemnitaire Annuel accordés aux personnels fonctionnaires. Les chaînes hiérarchiques doivent être pleinement informées des règles d'attribution et des enjeux. L'UNSA-Défense a enfin appelé l'attention du directeur central sur l'impérieuse nécessité d'anticiper des travaux d'avancement. Ainsi l'accès au grade Hors-Classe doit se préparer 8 ans à l'avance : la mise à jour des postes est urgente afin de disposer d'un vivier de conditionnants proposables supérieur à deux agents, comme c'est actuellement le cas.

Conclusion :

En 2019, la transformation de la DIRISI se conjugue au pluriel : rénovation du recrutement, réorganisation des centres métiers, ré-étude des compétences des CIRISI … Et promesse tenue, ces transformations se mènent tambour battant ! Face à ces évolutions rapides et simultanées, l'UNSA-Défense porte vos contributions, exprime vos inquiétudes, décrypte pour vous les informations.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Loïc Chalm, Roger Danielou, Christian Fily, Paul-Eric Rondof

Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux