

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE RÉSEAU DIRISI du 17 septembre 2019

Le directeur central a réuni le CTR pour sa quatrième session de 2019. Les axes majeurs de cette réunion touchaient au suivi de la transformation de la DIRISI, des études sur les CIRISI et des recrutements.

UNSA Défense était représentée par Loïc Chalm, Roger Daniélou et Paul-Eric Rondof.

ORDRE DU JOUR

La séance était articulée autour des points suivants :

- 1- Point de situation sur la transformation,
- 2- Point sur les textes d'organisation,
- 3- Point ressources humaines sur le plan de gestion personnel civil,
- 4- Point de situation sur les matériels liés aux demandes de télétravail,
- 5- Point sur la situation des ateliers CIRISI,
- 6- Divers.

DÉCLARATION LIMINAIRE UNSA-DÉFENSE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

En préambule de notre précédente réunion, vous entendiez les inquiétudes et désapprobations exprimées par les élus sur les perspectives de la loi de transformation de la fonction publique.

Cette période estivale a bien sûr été l'occasion de voir voter cette loi. L'UNSA-Défense avait exprimé sa satisfaction de voir se rénover à la DIRISI, depuis quelques mois, la vision du rôle des personnels civils. La rénovation du dialogue dans notre chaîne d'emploi ne devra pas être freinée par les régressions sociales que porte cette loi.

Car c'est bien notre dialogue social qui a permis, par exemple, une nette amélioration de l'appropriation des règles d'attribution du CIA par les personnels fonctionnaires. Elles semblent aujourd'hui rééquilibrées, mieux réparties et plus lisibles.

Néanmoins, les tracas du DIRISlen ne manquent pas au quotidien. Pour exemple les missions outremer deviennent source de difficultés démotivant les personnels. Les conditions de travail ne sont pas appropriées du fait d'une interprétation restrictive des textes.

Les transformations de la DIRISI sont désormais engagées. Le pôle développement ouvre la voie. Si les formalités administratives semblent acquises, d'innombrables questions restent en suspens dans les domaines transverses : RH, budgétaire, prévention... Les directions locales ont fait leurs adieux déchirants aux CDADs. Les adoptants doivent apporter au plus tôt leur soutien. Les personnels des centres se sont

même découvert un nouveau chef au retour des congés. Les mêmes incertitudes ne devront pas se répéter en 2020 pour le transfert des quatre autres centres.

L'UNSA-Défense s'interroge également sur les bénéfiques du faire-faire. Certaines expérimentations démontrent l'inefficacité du modèle.

Dans ce contexte, le succès annoncé des recrutements apparaît comme un atout précieux pour garder ou reprendre la main sur des missions dont l'externalisation semble compromise ou non judicieuse.

Enfin, l'UNSA-Défense confirme son intérêt pour les enseignements de l'enquête sociologique menée sur les CIRISI. Elle attend toujours la communication des domaines d'expertises particuliers identifiés par cette étude.

Merci de votre attention.

Réponse du directeur central aux déclarations liminaires

Le DC confirme que des points réguliers seront faits sur le transfert des centres de développement, ainsi que sur les autres centres dont le transfert est à venir en 2020. Il attire également l'attention sur les chantiers lourds actuellement en cours, tels que la migration Windows 10, SIA, Descartes ... La charge doit être anticipée pour respecter au mieux les échéances. Il rappelle que sa priorité est donnée à la qualité du facteur humain.

Déroulé de l'ordre du jour

Point de situation sur la transformation :

L'amiral PIOCHAUD rappelle que l'organisation projetée repose sur 4 divisions et que de nouvelles formations administratives sont créées: Le pôle développement au Kremlin-Bicêtre et 4 échelons de préfiguration des pôles "Hébergement" (Bordeaux), "Administration" (Rennes), "Réseaux" (Maisons-Laffite) et "Espace numérique de travail" (Metz). Les services RH des directions locales accueillant des pôles seront renforcés. L'expérience acquise en 2019 par la constitution du pôle développement amènera pour les quatre autres pôles en 2020 à:

- Accentuer l'attention sur l'information des personnels,
- Avancer le calendrier,
- Mieux formaliser les exigences,
- Mieux définir le protocole d'adossement des soutiens transverses.

Toutes les questions de "qui fait quoi" dans le fonctionnement du pôle DEV n'ont pas encore de réponse définitive. Pour exemple, le poste de chargé de prévention est créé mais non pourvu. La DRHMD a été saisie sur la création de nouveaux CHSCT de réseau pour chacune des formations administratives, sans réponse à ce jour.

Par ailleurs, la future unité de management du service numérique (UM-SNUM), entité DGA, sera composée de 200 personnels DGA et 100 personnels DIRISI (rattachés à SICO).

La constitution du Pôle Dev est actée. Dans les domaines transverses, de nombreux points restent encore à consolider. Les actions palliatives et les transitions s'opèrent grâce aux ressources internes existantes. Les centres à transférer en 2020 ne disposent pour la plupart d'entre eux d'aucune de ces ressources. Le mode "essai-erreur" ne sera cette fois pas de mise.



Point sur les textes d'organisation :

Le colonel CHAPELLE confirme que les organisations syndicales seront associées, dès la mi-octobre, aux groupes de travail visant à proposer un projet d'arrêté d'organisation. Sa version finale sera présentée et votée en CTR.

Cette démarche semble faire écho aux revendications répétées de l'UNSA Défense. Le dialogue social doit aussi se tenir sur l'organisation et le fonctionnement des services.

Point ressources humaines sur le plan de gestion personnel civil :

Le DC rappelle son attachement au recrutement de personnels fonctionnaires. Les recrutements par concours sont un succès pour le corps des TSEF, notamment par le dispositif expérimental de sélection professionnelle (dit "sans concours"). Le recours à des agents sous contrat de niveau II représente une source complémentaire. Concernant la réforme du statut des IEF le résultat est encore insatisfaisant. Le DC s'engage à rappeler à la DRHMD le besoin pour la DIRISI d'attirer les IEF en plus grand nombre.

L'UNSA Défense approuve la démarche de faire de la voie de concours la source largement majoritaire de recrutement. Pour intéresser les ingénieurs, la DIRISI doit prendre part à la valorisation du futur statut d'Ingénieurs Civils de la Défense. Le projet dans sa forme actuelle est insuffisamment ambitieux, l'UNSA Défense porte des revendications auprès du ministère pour un statut plus attractif.

Point de situation sur les matériels liés aux demandes de télétravail:

Le dispositif est à ce jour assez peu sollicité par les agents mais les demandes émises reçoivent un taux important d'acceptation : 45 accords / 47 demandes en 2019. Le délai de traitement (de la demande à l'arrêté) est de l'ordre de 1 à 2 mois. Le DC invite les élus à lui faire connaître les éventuelles difficultés particulières.

L'UNSA Défense rappelle aux agents intéressés par le dispositif l'importance de la phase préparatoire. En amont même de la demande formalisée, le projet doit être concerté avec la chaîne hiérarchique afin de lever toute incompréhension. Les délégués de l'UNSA Défense se tiennent à la disposition des agents intéressés par cette demande.

Point sur la situation des ateliers CIRISI:

M. FORTHOMME rappelle les contours des études et fait un point d'étape. Il apparaît que les personnels des CIRISI expriment des inquiétudes sur :

- la capacité à recruter,
- la formation des nouveaux entrants (délai trop long),
- la pérennité des recrutements,
- image négative sur la sous-traitance.

Les Cirisiens souhaitent être plus étroitement associés aux choix de sous-traitance.

L'automatisation (DIADÈME) ne subit pas de rejet mais des besoins de visibilité et d'information ont été mis en évidence. L'importance de la composante humaine, les besoins de cohésion et de communication interne et externe sont fortement exprimés. La remise du rapport final est reportée pour affiner les analyses.

Le DC déclare que la démarche ne doit pas s'arrêter à l'enquête et à l'étude, qui doivent ouvrir sur des actions concrètes à très court terme.

L'UNSA Défense a, de longue date, dénoncé le "CIRISI bashing", relégué par certains au rang de sombres exécutants. Ces études et enquêtes, globalement bien accueillies par les personnels des CIRISI, le confirment : la composante humaine, et tout particulièrement en "bout de chaîne", à l'interface avec les bénéficiaires, est une clé de voute de la réussite de toute la DIRISI.



Divers:

L'UNSA Défense l'ayant exprimé en déclaration liminaire, les conditions d'exécution des missions et déplacements font l'objet d'échanges en séance. Le constat est partagé par tous du manque de moyens accordés, confinant parfois à la mesquinerie, et de tracasseries superflues. Les sources de ces "irritants", tant internes qu'externes sont à identifier et résorber. Le DC précise qu'un groupe de travail est actuellement mis en place par la DRHMD sur ce sujet.

L'UNSA Défense recueille un nombre croissant de témoignages de ces difficultés qui parasitent l'organisation et la réalisation des déplacements. Le cadre réglementaire n'a pas à être interprété par des chaînons excessivement zélés ... En cas de doute, vos représentants UNSA Défense sont à vos côtés pour vous conseiller et vous défendre.

Conclusion :

Les points dominants de cette réunion ont été la réorganisation des centres et les études sur les CIRISI. Ces deux grands chantiers DIRISI apparaissent plus que jamais clairement liés. Les pôles, assurant le soutien complet des centres opérationnels, déchargent les directions locales. Celles-ci peuvent - et doivent - désormais s'attacher pleinement à la réussite des CIRISI de leur périmètre.

L'UNSA Défense apprécie la démarche de concertation avec les personnels et leurs représentants. Ce mode de travail devra être préservé en dépit des menaces qu'augurent les réformes en cours.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Loïc CHALM

Roger DANIELOU

Christian FLY

Paul-Eric RONDOF

