

COMPTE RENDU

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DIRISI du 05 mai 2018

Le CTR de la DIRISI s'est réuni le 5 mai 2018. Le GCA Grégoire BLAIRE, directeur central (DC), assisté de ses principaux adjoints et des directeurs locaux, a présidé cette réunion.

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

ORDRE DU JOUR

- 1- Bilan avancements corps et grades fonctionnaires et ouvriers d'état,
- 2- Bilan décorations,
- 3- Bilan recrutements 2017,
- 4- Perspectives plan de recrutement 2018,
- 5- Point effectifs,
- 6- Apprentis,
- 7- Bilan du Complément Indemnitaire Annuel,
- 8- Points divers.

DÉCLARATION LIMINAIRE UNSA DÉFENSE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Ce Comité Technique Réseau sera, sous réserve de la programmation du prochain, le dernier pour certains d'entre nous :

- pour vous monsieur le directeur central avec la fin de votre temps de responsabilité,
- pour les élus en fonction des résultats des élections de décembre,
- en fonction des orientations qui seront prises par le pouvoir politique.

L'UNSA-Défense comme l'UNSA-Fonction Publique défendent la position de ne pas fusionner, purement et simplement, les CHSCT avec les Comités Techniques.

Comment peut-on imaginer traiter des sujets CHSCT de l'ensemble de la chaîne DIRISI au sein d'instances fusionnées ?

La Santé Sécurité au Travail mérite une instance de proximité apte à analyser les situations de travail et mesurer les impacts des évolutions sur les personnels.

Il nous apparaît illusoire de mener cette mission dans une instance centralisée.

Néanmoins, le fonctionnement actuel de certains CHSCT ne donne pas pour autant satisfaction car il y manque parfois l'ouverture d'esprit propre à la prévention, qui devrait gommer les statuts et les rôles.

A titre d'illustration, nous avons porté à votre connaissance en bilatérale des ordres organisant le maintien au travail en cas de grève des personnels, élaborés sans aucune concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

Pour mémoire, nous vous avons posé un certain nombre de questions à l'occasion du dernier CTR auxquelles nous attendons toujours des réponses concrètes :

- Militarisation des postes : ce mouvement ne nous apparaît pas cohérent avec le critère de compétences perpétuellement évoqué ;
- Parcours professionnels : les parcours IEF présentés en novembre 2015 n'ont pas vu de concrétisation. L'avancement Hors-Classe permettant de revoir la liste des CTD n'a pas permis de saisir des opportunités de valoriser des postes à forte dominante managériale ;
- Ralliement des SOC-R : la problématique de l'accompagnement des personnels DIRISI SOC-R par des personnels DIRISI-CIRISI reste d'actualité, pesant sur les ressources et le moral des techniciens;
- Sécurité Protection : la mise en œuvre du marché PASSDEF mérite d'être explicitée.

Au-delà de l'accompagnement des industriels lui aussi particulièrement chronophage, la stratégie de reprise du MCO/MCS par la DIRISI doit être clarifiée. Elle ne semble pas partagée par les acteurs de terrain, ce qui conduit au découragement des experts internes. Les modalités du CIA 2018 marquent une amélioration pour laquelle l'UNSA-Défense s'est mobilisée. Nous resterons toutefois attentifs à l'équité de la répartition entre les entités organiques de la DIRISI.

Enfin, nous réitérons notre conviction que le CTR ne doit pas constituer une simple séance d'information mais une véritable instance de dialogue et de concertation.

Concrètement, l'élaboration du REO 2019 sera bouclée avant la tenue du prochain CTR et nous devons donc vous exprimer nos inquiétudes concernant les suppressions de poste, certes non pourvus, mais qui entérinent la surcharge des équipes de travail.

Nous vous remercions de votre attention.

Avant-propos du Directeur Central

Le DC DIRISI rappelle que la ressource humaine est plus que jamais au cœur des attentions, dans un contexte de charge de travail extrêmement élevée.

Les efforts de recrutement sont intenses mais les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes. Le dispositif "L4139.2", simple transfert entre statuts n'a pas résolu les problèmes.

La militarisation s'accompagne aussi de civilianisation et il rappelle son attachement à l'idée que nul n'est "propriétaire" d'un poste.

L'armement des postes par des agents détenant la compétence attendue est la seule priorité.

Les armées n'étant pas en mesure de fournir les effectifs demandés par la DIRISI, la militarisation n'est pas à l'ordre du jour.

Le positionnement de la DIRISI dans l'activité "cyber" passait par la création des SOC-R.

Aujourd'hui, ces centres fonctionnent et assurent la mission attendue.

Bilan avancements

Les données chiffrées sont présentées, par statut, corps, régions.

Les avancements étant, dans leur grande majorité, déclinés de taux définis par le ministère, le bilan est conforme aux droits détenus par la DIRISI.



Bilan décorations

Hormis les traditionnelles médailles d'honneur, 31 lettres de félicitations et une médaille de la défense nationale ont été remises à des personnels civils de la DIRISI en 2017/2018.

L'UNSA défend l'idée que cette démarche est de nature à renforcer le sens d'appartenance des personnels civils à la communauté de défense tout en s'étonnant qu'aucune décoration d'un ordre national ne soit remise y compris après plus de 40 ans de carrière au service des SIC.

Bilan recrutement 2017 et perspectives 2018

La DIRISI a recruté 106 agents civils en 2017: 49 par concours et sans concours, 24 contractuels loi 84-16, 24 ex-militaires 4139-2, 8 emplois réservés et 1 BOE (Bénéficiaire d'Obligation d'Emploi).

L'objectif de recrutement pour l'année 2018, en forte hausse, se porte à 235 nouveaux agents, avec une part accrue de la voie concours/sans concours, qui constitue la meilleure opportunité de rajeunir la pyramide des âges. Le recrutement "4139-2" est en net recul (3 postes).

A l'approche du "big-bang" des départs, il est plus que jamais urgent de porter les efforts sur le recrutement. L'image des armées en tant qu'employeur de personnels civils a été marquée par les restructurations.

L'UNSA Défense appelle à renforcer l'attractivité de notre ministère et en particulier celle de la DIRISI, dont les métiers nécessitent un fort renouvellement des compétences.

Des parcours professionnels lisibles et valorisants y contribueraient.

Point effectifs

Au 31/12/2017, l'effectif réalisé en personnels civils s'établit à 2473. La révision de la loi de programmation militaire impacte les effectifs financés de la DIRISI prévus pour 2020, passant de 7612 à 7553 (dont 2686 PC).

La DIRISI a fait le choix de réviser à la baisse ses besoins en effectifs (REO) pour rejoindre les effectifs financés (-326 postes entre 2017 et 2018). L'UNSA Défense a maintes fois désapprouvé cette manœuvre de "nivellement par le bas", qui entérine et pérennise le manque d'effectifs.

Le nombre de postes civils tendra désormais à se stabiliser, mais les déflations passées laissent apparaître des déséquilibres sur l'adéquation entre missions et compétences, localisation des agents, charges de travail ...

Les efforts portés sur la formation n'y apportent qu'une solution partielle.

Apprentis

En 2017 la DIRISI accueillait 123 apprentis (pour un droit ouvert de 140). Tous les niveaux d'études y sont représentés.

L'apprentissage constitue un lien *gagnant-gagnant*. L'UNSA Défense a accompagné sa mise en œuvre dans notre ministère. Il nécessite toutefois une implication forte des maîtres d'apprentissage et des agents au contact de l'apprenti. Dans un contexte tendu sur les charges de travail, ils doivent recevoir le meilleur soutien de leur hiérarchie.



Bilan CIA

Les principes d'attribution ainsi que les grilles de montants des CIA 2017 et 2018 versés aux fonctionnaires (corps adhérent au RIFSEEP) sont rappelés. La pyramide des tranches de 2017, contrainte par des quotas, est abandonnée pour un montant de référence défini pour chaque corps.

Ce montant est modulable individuellement, à la baisse ou à la hausse selon des critères généraux définis par le ministère et des critères particuliers définis par la chaîne d'emploi.

Pour la DIRISI, 41,50% des agents percevront le montant de référence de leur corps, 46,28% un montant supérieur et 12,22% un montant inférieur.

Le CIA sera versé sur le traitement de juillet 2018.

A l'issue du CTR du 30 novembre 2017, nous écrivions: "L'UNSA Défense a exprimé auprès de la DRH-MD nombre de désapprobations sur les conditions d'attribution du CIA au ministère des armées en 2017. Elle sera force de proposition pour une répartition bien plus équitable."

Certes, il reste des "finitions" sur ce chantier et l'UNSA Défense a notamment demandé la communication des soldes par services et par corps des droits et des versements, mais les principes décriés en 2017 ont été réformés en profondeur.

Il reste toutefois à s'assurer que les mérites sont équitablement récompensés : ainsi la DC-DIRISI a indiqué que dans certains cas 11 agents devaient « cotiser » pour permettre d'attribuer un CIA doublé à un seul agent. N'hésitez pas à contacter vos représentants locaux UNSA Défense pour vous éclairer sur le montant qui vous sera notifié.

Points divers

- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE): La DIRISI accompagne et finance des parcours d'obtention de diplômes par voie de VAE. Actuellement 40 dossiers sont validés, dont 5 pour des personnels civils. 10 autres sont attendus pour 2018.

L'UNSA Défense conseille aux personnels civils intéressés par cette démarche de se rapprocher de leur référent RH régional.

- Présentation du projet de rénovation de l'Intradef
- Présentation du processus COBALT : optimisation de la bureautique
- Recueil d'activités RADIUM : l'objectif est de justifier et mettre en valeur toutes les missions conduites par les agents.
- Télétravail : quelques dossiers ont abouti à la mise en œuvre du dispositif, principalement en région IdF.
- Postes Conseillers Techniques de la Défense (CTD) : conséquence du déploiement du grade Hors-Classé IEF, 9 postes CTD ont été demandés auprès de la DRH-MD.



Conclusion :

Beaucoup d'information, un peu de dialogue, point de débat. L'UNSA Défense attend toujours de voir confier à ce CTR son véritable sens.

Le manque d'effectifs, risque "rouge-vif" pour la DIRISI n'est certes pas imputable à une volonté interne, mais les Dirisiens le subissent. Les efforts engagés sur le recrutement, la formation, la maîtrise des compétences, suffiront-ils pour tendre vers un "mieux-être" au travail ?

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

roger.danielou@intradef.gouv.fr

christian.fily@intradef.gouv.fr

loic.chalm@intradef.gouv.fr

