CTR DIRISI - Déclaration liminaire

Direction Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des Systèmes d'Information

11 février 2021

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La situation sanitaire dégradée semble encore devoir perdurer plusieurs mois dans une incertitude croissante liée à l'apparition de variants et à la disponibilité des vaccins.
Dans ce contexte, le gouvernement tente de conjuguer la poursuite de l'activité pour sauvegarder l'économie et les mesures de protection pour sauvegarder les vies.
Le premier ministre a donc enjoint le 29 janvier les employeurs, et singulièrement les administrations sous son autorité, de mettre en œuvre le télétravail partout où il est possible.

A ce jour pourtant, nous ne décelons sur le terrain nul signe de prise en compte de ces directives.
Est-ce que les prescriptions de la note du Cabinet de la Ministre du 9 février seront appliquées ?

Les personnels de la DIRISI ont pourtant démontré leur capacité à faire face à l'essentiel y compris durant le confinement strict et y compris en permettant à l'ensemble du ministère de s'adapter.

Qu'est-ce qui, et qui peut, justifier le maintien en présentiel des personnels dont l'activité est réalisable en distanciel ?

Sur les sujets RH, l'UNSA-Défense prend note des projets de transferts et de la réorganisation du CIRISI Carcassonne et souhaite que la situation des personnels concernés soit suivie avec attention en termes d'avancement suite au changement de DL de rattachement et au changement de structure compte tenu des difficultés chroniques de fonctionnement auxquelles ils ont été confrontés.

Concernant l'avancement, les opportunités d'évolution des ATMD se réduisent chaque année alors que le nombre de conditionnants croit.

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

Le taux de promotion des conditionnants à un changement de corps est également faible ce qui laisse un nombre élevé de personnels déçus.

L'UNSA-Défense demandait l'ouverture du dossier des parcours professionnels et a accueilli avec satisfaction lors du dernier CTR la création du groupe de travail Parcours Niveaux 1.
Ce GT a planché sur une proposition initiale élaborée par les directions et les ALE.
L'UNSA-Défense a fait part de ses réserves durant les travaux sur :

- Une proposition de baisse du niveau de responsabilité figurant au REO actuel de certains postes à forte charge managériale. Notre demande ne visait évidemment pas cet objectif !!!
- Le faible nombre de postes affectés des niveaux de responsabilité 14-15-16 : seuls 17% « d'happy few » en bénéficieraient quand les 83% restant stagneraient aux NR13 et inférieurs … durant 25 ans.

La logique de cette articulation ne nous a pas convaincue :

- Une correspondance de niveau de responsabilité et de niveau fonctionnel aboutissant à des comparaisons de grade militaires et civils : sujet tabou jamais officialisé au niveau du ministère,
- Un niveau de responsabilité élevé dévalorisant le poste : étrange !!!

L'UNSA-Défense n'imagine pas que le NR d'un adjoint puisse poser problème au point de masquer la qualité des services qu'il rend et son expérience. Cela révélerait un besoin de formation en management prégnant.
La partition, avec quelques dissonances, étant écrite il va désormais falloir la mettre en musique pour aboutir à une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois Et des Compétences.
Cette dernière devra, afin d'atteindre les objectifs assignés d'attractivité et de fidélisation, dépasser quelques écueils identifiés tels que:

- disposer d'une connaissance fine des agents, de leurs compétences, de leurs aspirations, des postes qu'ils seraient susceptibles d'occuper à l'avenir ;
- être en mesure de diffuser les opportunités disponibles ;
- développer l'expérience des agents en offrant des mobilités de proximité générant des tickets mobilité ;
- augmenter significativement le nombre de postes CTD et éligibles au grade Hors Classe pour disposer à termes (6 à 8 ans) d'un vivier de candidats et ainsi pouvoir opérer un choix.

Ce travail met en lumière le défi qui s'annonce pour traiter les parcours professionnels des niveaux 2 et 3 pour un nombre d'agents et de postes bien supérieur et une grande diversité de fonctions et de contexte d'emploi.

Les résultats des enquêtes relatives au moral des personnels mettent bien en exergue le sujet de la progression professionnelle comme axe perfectible ayant une forte influence sur les agents.

L'enquête relative au télétravail en période COVID-19, donc souffrant d'un manque de préparation, doit inciter à inscrire ce mode de fonctionnement dans la durée et à développer ou réviser les modalités de fonctionnement et les process.

Le GT Télétravail en cours, au-delà des aspects SST, devra élargir son champ d'investigation sur les processus qui pourraient limiter et/ou impacter les activités des télétravailleurs.
Ainsi les freins ou incompatibilités techniques qui conduisent à morceler des activités entre présentiel et télétravail doivent être résorbés.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, merci pour votre attention.

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