



CTR DIRISI – Compte-Rendu

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

17 mars 2022

Le directeur central a réuni le CTR le 17 mars 2022.

L'UNSA Défense était représentée par : Loïc CHALM, Roger DANIELOU, Christian FILY et Claude ADELE.

ORDRE DU JOUR

- Ressources humaines : Plan de recrutement 2022, bilan des avancements 2022
- La formation, dont présentation OSEC
- Enquête I2M et bilan RPS
- Dossier de la DIRISI : SIMBA
- Points divers

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

D'un point de vue général, à l'anxiété liée au COVID-19 a succédé la pression sur les personnels pour résorber la dette COVID à laquelle s'ajoutent désormais les conséquences de la crise en Ukraine.

A l'occasion du précédent CTR, vous avez indiqué que de votre point de vue les CHSCT se déroulaient de manière satisfaisante.

L'UNSA-Défense n'a pas toujours la même appréciation.

Les difficultés rencontrées en CHSCT ont conduit les mandatés par diverses organisations syndicales à ne pas siéger à deux reprises pour matérialiser leur désapprobation de l'approche des établissements.

Encore plus déplorable, dans le cas de situations avérées de RPS, les organisations représentatives des personnels ne sont pas associées au dispositif prévu par le guide de la DRH-MD.

L'UNSA-Défense rappelle qu'aux CHSCT succéderont les Formations Spécialisées et contrairement au sentiment qui semble prévaloir, il est prématuré d'abandonner le sujet SST et ce d'autant que ces instances réglementaires, au-delà de sécuriser la situation des chefs d'organisme, visent surtout à traiter des personnels en situation de souffrance.

L'UNSA-Défense a relevé dans la présentation transmise le sujet du bilan RPS 2021.

Plus que l'analyse des résultats de l'enquête annuelle, sujets à interprétation, nous sommes intéressés par les remontées demandées par l'Inspection du travail dans les armées objet du Némou du 4 mars 2021 dont les représentants au CTR n'ont pas été destinataires.

Enfin, l'UNSA-Défense est résolument inscrite dans les actions intersyndicales de ce 17 mars. La valeur du point d'indice doit progresser de manière significative pour maintenir le pouvoir d'achat, redonner des perspectives de carrière et reconnaître tous les agents de la fonction publique.

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





PROPOS DU DIRECTEUR CENTRAL

Le directeur central (DC) fait le constat d'un contexte doublement marqué par la crise sanitaire installée depuis deux ans à laquelle s'ajoute désormais la crise Ukrainienne. Un arbitrage de la priorisation des activités de la DIRISI a été demandé au ministère. Sur le sujet des recrutements, le DC rappelle que la priorité doit être donnée aux personnels fonctionnaires, le recours aux agents contractuels permettant de combler ponctuellement les carences. Sur la durée des contrats, la DIRISI privilégie une durée d'un an pour les postes administratifs et trois ans pour les postes techniques. Chaque fois que cela s'avère judicieux, la CDIisation n'est pas exclue pour ces derniers. Le DC confirme l'importance accordée à la formation, qui fera l'objet d'un large développement en séance. Sur le point des avancements, un important dialogue est ouvert avec la DRHMD pour les agents de la filière SIC. Le DC ne perçoit pas de décalage sur la filière administrative mais se dit à l'écoute des éventuels éclairages que pourraient apporter les organisations syndicales sur ce point. Le chantier de définition de parcours professionnels pour les agents de catégorie A technique étant désormais en phase de consolidation, il annonce la poursuite de la démarche pour la catégorie B.

Ressources humaines

Plan de recrutement 2022 :

Les chiffres et graphiques présentés montrent qu'après une hausse marquée entre 2017 et 2020, les droits à recrutement se stabilisent autour d'un chiffre de 284 personnels civils pour l'année 2022. Le plan de recrutement, essentiellement basé sur les concours (111) et les agents sous contrat (131), se voit renforcé par un recours légèrement accru aux 4139-2 (35). Néanmoins, la perspective maximale pour 2022 ne pourra pas aller au-delà du remplacement des départs. Dans les 5 prochaines années, 20% des effectifs devront être ainsi renouvelés. Il est par ailleurs envisagé d'expérimenter des recrutements en contrats courts sur des postes militaires non civilianisés, dans l'attente du PAM suivant.

Le recrutement et le maintien des effectifs sont des défis de plus en plus difficiles à relever. Pour l'UNSA Défense, il est donc plus que jamais essentiel de faire les bons choix de répartition de ces effectifs. Qui doit voir le plus de dirisiens ? Les commandements de la DIRISI ou ses unités soutenues ?

Avancements 2022 :

Les taux d'avancement 2022 ayant été globalement relevés pour les fonctionnaires des catégories C et B, la DIRISI en prend sa part et montre des chiffres à la hausse. Il est à noter que les promotions de TSEF vers ICD se répartissent entre choix et examen professionnel, ce dernier ayant été mis en œuvre depuis cette année. L'avancement au grade d'ICD Hors Classe est en progression, avec 5 nominations au titre de 2022.

L'UNSA Défense prend acte des avancées réalisées, concrétisant certaines de ses revendications. La progression professionnelle est plus que jamais au cœur des préoccupations des agents, en réponse à une





triple attente : reconnaissance de leur engagement professionnel, cohérence entre les compétences acquises et les responsabilités accordées, et enfin progression de la rémunération.

Les élus UNSA Défense ont en revanche de nouveau alerté en séance sur les difficultés, voire les discriminations que subissent, sur le plan des avancements, les agents de filière administrative exerçant des activités « cœur de métier SIC ». L'intégration dans les corps techniques correspondant aux fonctions exercées doit être proposée aux agents concernés et favorisée dans un intérêt partagé.

Formation

La DIRISI applique la politique ministérielle en matière de formation. La présentation faite en séance rappelle les principes, la typologie, les priorités. Des comités de pilotage et de direction définissent la déclinaison de la politique ministérielle à la DIRISI et assurent le suivi de sa mise en œuvre. En 2021, avec un budget total de 900 000 €, 925 actions de formations ont été effectuées au profit de personnels civils (2177 pour les personnels militaires).

Un focus est fait sur les formations proposées en enseignement à distance (EAD). Sur ce point, le DC s'est exprimé clairement : il donne l'ordre que ces formations soient sanctuarisées sur le temps de travail.

L'UNSA Défense rappelle que les conditions matérielles et organisationnelles adaptées doivent aussi être garanties : hors poste de travail habituel. Le DC confirme que le respect de ces conditions fait aussi partie de ses exigences.

Application OSEC-DIRISI :

L'Outil de Suivi des Effectifs et des Compétences a été mis en place dans l'attente du déploiement d'un SI uniformisé de la Direction des Ressources Humaines ministérielle. Issu d'un outil développé en interne au SID, OSEC dispose de deux modules : Effectifs et Compétences. Pour la part Compétences, il permet de recenser les compétences détenues par l'agent et les compétences nécessaires au poste. Il permet notamment d'identifier les compétences rares et de gérer le vivier de ces compétences.

Malgré certaines limites, cet outil permet de combler les carences de la démarche ministérielle dans la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Enquête I2M et bilan RPS

Enquête I2M (Indicateur de Mesure du Moral):

Cette enquête a été mise en œuvre par la Mission d'Aide au Pilotage (MAP) du Secrétariat Général pour l'Administration du ministère. 69% des personnels civils de la DIRISI déclarent avoir un bon moral (72% pour l'ensemble du ministère). Les sujets de satisfaction sont les relations humaines, l'utilité et l'intérêt du travail, l'affectation géographique, la conciliation vie privée/professionnelle. Les principaux sujets de préoccupation sont les moyens humains et la progression professionnelle.

L'UNSA-Défense n'est pas surprise de ces points saillants d'insatisfaction. Nous portons depuis bien longtemps déjà les témoignages, revendications et propositions sur ces deux sujets en « zone rouge ».





Bilan RPS (Risques Psycho-Sociaux) :

Le plan d'action 2021 prévoyait :

- L'amélioration des indicateurs RPS dont la mise en place d'un indicateur Troubles Psycho-sociaux (TPS) au tableau de bord du Directeur central,
- une enquête RPS auprès des agents concernés par la transformation en 2020,
- la rédaction d'un guide SST des bonnes pratiques du télétravail.

Au titre de 2022, le plan d'action DIRISI décliné de celui de la DRH-MD prévoit :

- la sensibilisation des encadrants aux RPS,
- la mise à jour des diagnostics partagés des facteurs de RPS des organismes,
- l'amélioration du suivi et de l'accompagnement des agents en TPS.

L'UNSA Défense a alerté le Directeur central dès la déclaration liminaire sur les manques observés dans les formations administratives en termes de prévention et de traitement des situations RPS et des cas de TPS. Sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres, la volonté de bien faire en direction centrale est manifeste et sincère mais l'application sur le terrain est plus discutable.

Ainsi l'UNSA-Défense a demandé un bilan des remontées vers la DC des cas de personnes en souffrance qui a fait l'objet d'un Némoto en date du 4 mars 2021 : la réponse n'a pas été convaincante. De toute évidence les chefs d'organisme n'ont pas intégré leur devoir de rendre compte au directeur central sur ce sujet.

Les représentants UNSA-Défense restent mobilisés sur ce sujet car quelle que soit l'importance de la mission, mise en exergue par le contexte actuel, rien ne justifie « le sacrifice », évoqué par certains chefs, de la santé et de l'intégrité des personnels.

Dossier de la DIRISI : SIMBA

Le système d'information SIMBA (Soutien Inventaire et Management de la Bureautique des Armées) a pour objectif de remplacer l'outil AGICENTRE, mis en service en 2016. Les principaux attendus consistent en l'allègement du travail de l'utilisateur, la fiabilisation des données, la génération d'indicateurs et de rapports de suivi d'activité. Une bascule opérée sur la DIRISI ID8 en juillet 2021 a révélé de nombreux dysfonctionnements techniques, défauts d'ergonomie et de cohérence avec l'outil DIADEME. Son déploiement a été interrompu. Un nouveau calendrier a été redéfini pour permettre la production d'une version corrigée (64 évolutions identifiées). La cible de finalisation est désormais fixée au 1^{er} trimestre 2023.

Dans leur déclaration liminaire du CTR du 22 juin 2021, vos élus UNSA Défense exposaient que « (...) l'évolution des applications métiers telle qu'elle se présente pour SIMBA, appelé à succéder à Agicentre, génère des inquiétudes chez les techniciens. Il semble que Simba réponde surtout au besoin du pilotage en central sans prendre en compte la charge de travail des techniciens de terrain. ». En réponse, Le directeur central se disait alors attentif à ces inquiétudes et qu'il s'y intéresserait lors de ses visites sur le terrain. L'UNSA Défense salue cette approche pragmatique. Si l'échec n'est pas une option à la DIRISI, l'erreur peut en être une si on sait l'identifier et la corriger plutôt que poursuivre en marche forcée. Souhaitons à SIMBA un prompt rétablissement ...





Points divers

Habilitations électriques BØ :

A la demande de l'UNSA Défense, un dialogue s'est ouvert sur les difficultés rencontrées pour les formations aux habilitations BØ (B-zéro). Cette qualification répond à une obligation réglementaire pour garantir la sécurité des personnels non-électriciens intervenant dans des environnements présentant un risque électrique. Généralement dispensées par des formateurs occasionnels de la DIRISI, plusieurs établissements sont ou seront bientôt en carence par suite de non-renouvellement de cette compétence interne. La formation, d'une durée de deux jours, est alors reportée sur le Centre d'Adaptation à l'Emploi de la DIRISI (CAED) à Orléans, ce qui implique des contraintes et délais de déplacement pour les personnels à former. Le Sous-directeur Organisation Ressources Humaines exclut tout recours à des marchés locaux, ainsi qu'à l'organisation de séances opérées en région par déplacement des formateurs. Il se dit en revanche en mesure d'assurer, via le CAED, la formation de formateurs-relais, pratique déjà mise en œuvre par certaines DL/CIRISI.

L'UNSA Défense appelle chaque DL/CIRISI à mettre en comparaison la charge homme-jour liée au déplacement de ses personnels à former avec celle que représente la mobilisation d'un formateur interne occasionnel. Partout où est identifié un personnel volontaire et que ce bilan est positif, cette solution doit être adoptée.

Conclusion

Les difficultés, tant internes, qu'externes à la DIRISI ou à notre ministère, se sont accumulées. La sincérisation des REO, en supprimant dès 2017, « avant l'heure » et avant d'autres chaînes d'emploi, des postes non pourvus, n'a pas freiné la tension sur les effectifs. Les efforts quant aux remèdes possibles sont patents : recrutement, progression professionnelle, formation ... L'ambition réaliste étant désormais celle du maintien des effectifs réalisés, il faut sans doute ouvrir la réflexion sur leur juste répartition.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Loïc Chalm

loic.chalm@intradef.gouv.fr

Christian Fily

christian.fily@intradef.gouv.fr

Roger Danielou

roger.danielou@intradef.gouv.fr

Claude Adèle

claudede@intradef.gouv.fr

