



# CSA-Réseau DIRISI – Compte-rendu

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

12 mars 2024

**Le directeur central adjoint a réuni le Comité Social d'Administration de Réseau le 12 mars 2024.**

**L'UNSA Défense était représentée par :** Loïc CHALM, Claude ADELE, Christophe CÔTE-DERNIER et Manuel BOUCARD.

### ORDRE DU JOUR

- I. Discussion sur la programmation des travaux 2024
- II. Présentation de l'approche 360° et du B@RN
- III. Présentation du projet Equilibre 2
- IV. Point Ressources Humaines
- V. Les parcours professionnels
- VI. Impact des JOP 2024

### PROPOS DU PRESIDENT DU CSA-R

Le directeur central adjoint revient sur l'historique des restructurations et transformations de la DIRISI. La phase « Equilibre 1 » s'est déroulée sur un temps extrêmement court en 2023, avec des informations présentées tardivement. Parmi les objectifs du projet « Equilibre 2 » figurent la volonté d'une meilleure anticipation et l'association des représentants du personnel. Les transformations ne doivent pas être subies mais accompagnées, notamment celles des centres opérationnels. La remontée en effectifs est aussi un objectif majeur mais chaque poste doit être clairement justifié. Le directeur central adjoint s'est engagé à présenter des rapports d'étape et un premier modèle avant l'été.

D'autres informations sont communiquées en réponse aux diverses interrogations des élus :

- Dossier primes ATSEP : une demande a été émise vers la DRHMD, l'instruction est en cours.
- Plan de requalification filière technique (concours exceptionnels) : la DRHMD a opposé une fin de non-recevoir à la demande informelle de la DC DIRISI.
- Le nombre de postes de Conseillers Techniques de la Défense à la DIRISI a été augmenté (+2)
- Un rebasage des IFSE pour filière numérique est en cours d'élaboration.
- Quelques ajustements ont été apportés aux transformations 2024, notamment le CAED d'Orléans qui ne sera finalement pas transféré en raison d'infrastructures inadaptées.

**Loin de répondre à toutes les interrogations (certes nombreuses) des élus, le directeur central adjoint et la conseillère RH centrale ont témoigné de la volonté d'apporter des éclairages sur des points importants que l'ordre du jour passait sous silence.**





## Programmation des travaux 2024 du CSA-R et FS

---

Le CSA-R se réunira 2 fois par an (1<sup>er</sup> et dernier trimestre), la formation spécialisée (FS) du CSA-R se réunira également deux fois par an (2<sup>ème</sup> et dernier trimestre). Autant que de besoin, le CSA-R et FS peuvent se tenir le même jour.

- Thématiques du CSAR : textes d'organisation, effectifs et recrutement, restructurations, avancement, parcours professionnels, évolution des outils de travail.
- Thématiques de la FS du CSA-R : télétravail, rapport sur le moral, risques psychosociaux, organisation du travail (si point commun au moins à deux formations administratives), politique de prévention, indicateurs SST.

**Suite à l'expérience très décevante de la première réunion de FS du 7 décembre 2023, l'UNSA-Défense a rappelé en séance que la participation des acteurs de la prévention de niveau central est essentielle, même si certains sujets nécessitent évidemment l'expertise d'autres membres du CSA-R.**

## Approche 360° et B@RN (Bureau d'Appui au Recrutement Numérique)

---

La DIRISI propose une feuille de route RH selon une approche à 360° autour des points essentiels de l'attractivité, de la prospective, du recrutement, des partenariats, de la formation, de la rémunération, de la valorisation et de la fidélisation.

Attirer, recruter, fidéliser sont les priorités. La DIRISI s'est dotée depuis janvier 2024 d'un bureau d'appui au recrutement dédié au numérique. Mêlant les divers statuts et les trois armées, le B@RN constitue un levier supplémentaire pour dynamiser le recrutement de personnel militaire et civil en quantité et qualité.

**L'UNSA-Défense encourage et souhaite le succès de cette nouvelle structure. C'est un investissement en termes d'effectifs dont il faudra évaluer soigneusement la rentabilité. Sur le point de la fidélisation, des pistes plus prosaïques sont à explorer : encore trop de personnels de valeur quittent la DIRISI excédés par des pratiques managériales d'un autre temps, dans une approche à 1° ...**

## Projet Equilibre 2

---

Les modèles d'organisation de la DIRISI doivent à nouveau évoluer vers un point d'équilibre entre les soutiens nationaux et zonaux. L'enjeu majeur de cette nouvelle phase de transformation consiste pour la DIRISI à présenter au MinArm une organisation garantissant cohérence entre les métiers, efficacité, économie en moyens. La répartition entre moyens propres, délégation ou externalisation, doit être clairement spécifiée. La remontée en effectifs (+423 postes attendus) ne pourra être garantie qu'avec la validation du modèle d'organisation.

Ce modèle devra être présenté fin juin 2024. Deux points d'étape d'information vers les organisations syndicales sont programmés avant cette date.

**Une telle accélération dans l'enchaînement des modèles d'organisation et une telle fugacité de leurs phases d'élaboration sont sans précédent. Il est à souhaiter que le bon « Equilibre » sera enfin trouvé pour asseoir la remontée indispensable des effectifs et une bonne appropriation du modèle par tous les dirisiens.**





## Point Ressources Humaines

### I. Plan de recrutement 2024

		CONCOURS			4139-2			BOE			PACTE			ASC			TOTAL		
		DEMA NDE	OBTE NU	ECART	DEMANDE	OBTENU	ECART												
CAT A	ADM	5	5	0			0			0			0	2	2	0	7	7	0
	TECH	40	30	-10	4	4	0	2	2	2			0	83	90	7	127	126	-1
	TOTAL	45	35	-10	4	4	0	2	2	2	0	0	0	85	92	7	134	133	-1
CAT B	ADM	2	2	0	3	3	0			0			0			0	5	5	0
	TECH	43	50	7	24	24	0	2	9	7			0	27	24	-3	96	107	11
	TOTAL	45	52	7	27	27	0	2	9	7	0	0	0	27	24	-3	101	112	11
CAT C	ADM	5	5	0	1	1	0			0			0	2	2	0	8	8	0
	TECH	14	11	-3	9	9	0	2	2	2	2	2	8	8	0	31	32	1	
	TOTAL	19	16	-3	10	10	0	2	2	2	0	2	2	10	10	0	39	40	1
GLOBAL		109	103	-6	41	41	0	2	13	11	0	2	2	122	126	4	274	285	11

	DEMANDE	OBTENU
Total Fonctionnaire	152	159
soit % sur total	55,5%	55,8%
Total ASC	122	126
soit % sur total	44,5%	44,2%
TOTAL	274	285

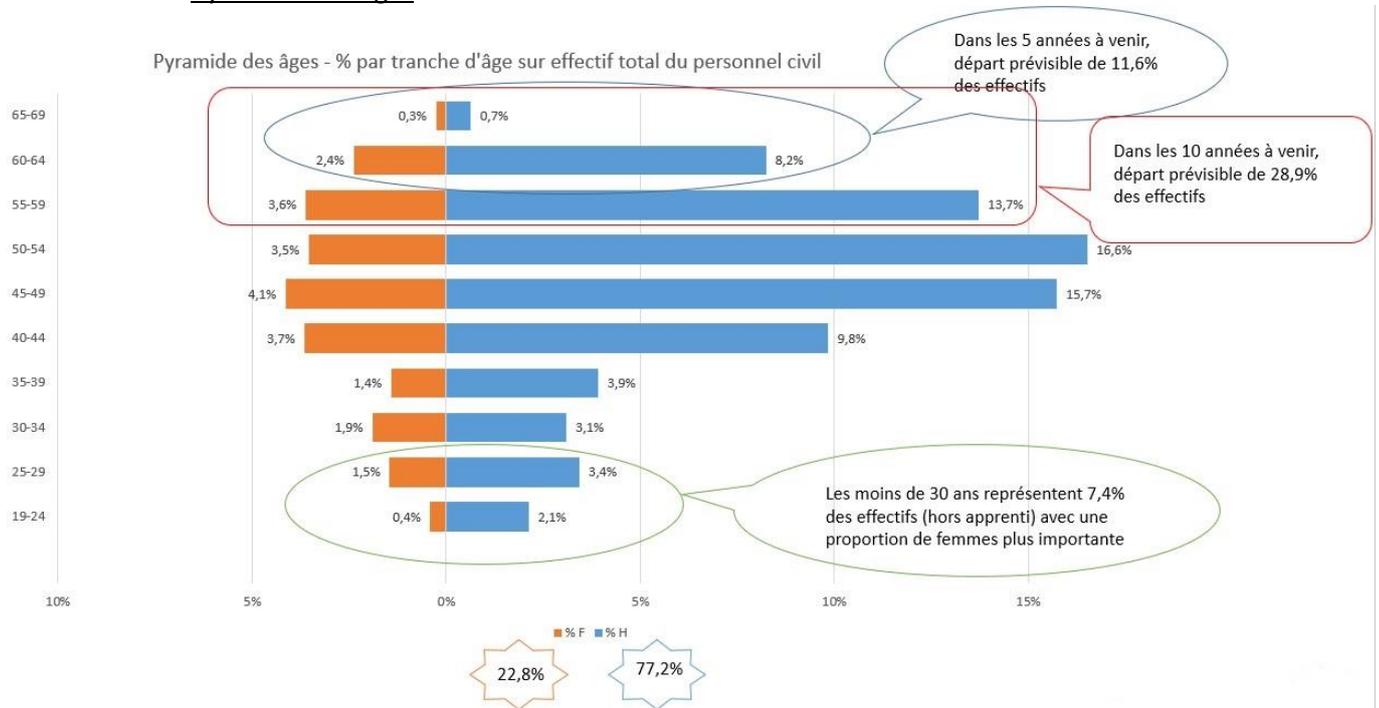
Sans surprise, le recrutement d'agents sous contrat constituera la source majoritaire, qui s'impose à la DIRISI comme à tout le ministère. L'UNSA Défense est bien consciente des difficultés et des freins au recrutement de personnels sous statut, mais il faudra *a minima* ouvrir le dossier des taux de promotion de corps au choix et à l'examen des fonctionnaires. Ces taux, liés au nombre d'entrées par concours, sont en chute libre !

Quant au recrutement des agents contractuels, il faudra trouver les ressources budgétaires pour respecter le nouveau référentiel interministériel de rémunération de la filière numérique paru en janvier 2024.





## II. Pyramide des âges



L'UNSA Défense constate que la « traditionnelle » pointe de pyramide inversée évolue enfin en une base plus équilibrée, même si le seuil entre les tranches 35-39 et 40-44 ans demeure flagrant. Il faudra anticiper les effets du recul de l'âge légal de la retraite et surtout celui de l'âge de départ réel que l'effritement du pouvoir d'achat génère d'ores et déjà.

## III. Bilan avancement

Les chiffres des avancements des personnels statutaires de la DIRISI sont à l'équilibre ou en légère hausse.

Comme toujours, les chiffres présentés permettent de constater que les ratios promus/promouvables dévolus à la DIRISI sont respectés.

## Parcours professionnels

De nouveaux travaux initiés pour la définition de parcours professionnels ont abouti. Ils concernent la filière « finances » et les niveaux 2 du domaine informatique et télécom. Les agents doivent pouvoir ainsi mieux connaître les possibilités d'évolution au sein de la DIRISI et bénéficier d'un meilleur suivi de carrière. Cette approche « GPEEC » doit également contribuer à clarifier la classification des groupes RIFSEEP.

Ce travail est itératif et les parcours type évolueront par les apports des commandants de formations administratives, des ATE et des organisations syndicales.

Les élus UNSA Défense ont revendiqué la mise en œuvre de ces modèles de parcours professionnels et ont à nouveau contribué à ce groupe de travail. Les agents qui intègrent en début de carrière les points d'entrée des parcours disposent ainsi d'une visibilité pour leurs projets professionnels. Encore faut-il que leurs perspectives ne soient pas systématiquement gagées par de trop nombreuses entrées d'agents, notamment par la voie contractuelle, directement au niveau des milieux et fins de parcours.





## Impact des JOP 2024

---

La DIRISI assurera l'appui SIC principal et fournira le commandement haut des SIC de l'opération au niveau national et en zone Ile-de-France. Les DIRISI locales couvrant les principaux sites olympiques seront particulièrement sollicitées. La période sera de plus marquée par d'autres événements mobilisant aussi des ressources (80 ans D-Day, tour de France, fête nationale ...).

Des mesures d'aménagement de l'organisation du travail au motif de circonstances exceptionnelles seront prises pour les périodes du 26 juillet au 11 août et du 28 août au 8 septembre : horaires et cycles de travail, astreintes, heures supplémentaires. Les congés et RTT pourront également être impactés. Des compensations sont prévues tels que des reports élargis et des plafonds CET augmentés (10 jours supplémentaires au titre de 2024).

Pour les agents civils directement impliqués, des mesures d'accompagnement indemnitaires sont annoncées : majoration du CIA des fonctionnaires, de la prime de rendement des ouvriers de l'Etat (dispositif à l'étude pour les contractuels). Si le détail des montants reste à définir, le plafond est fixé à 1500€.

Des mesures seront également prises pour limiter les déplacements et la présence des agents non impliqués : télétravail, aménagement d'horaires, incitation à prendre des congés.

Enfin, l'action sociale des Armées contribuera par des mesures liées à la petite enfance : maintien de l'ouverture de crèches et places supplémentaires au cours de l'été.

**A ce jour, les mesures présentées concernent les agents directement impliqués. Néanmoins, il est évident que dans un ministère dont les activités ne peuvent dans leur majorité être mises en pause, la « deuxième ligne » assurera la continuité des missions. Les agents qui subiront les impacts indirects des JOP 2024 ne doivent pas être oubliés. L'UNSA revendique pour eux des mesures d'accompagnement complémentaires.**

## Conclusion

---

Cette réunion du CSA-R a apporté son lot d'informations et vos élus ont saisi l'occasion de susciter les échanges les plus attendus. D'autres points n'ont pu être approfondis, ils seront à nouveau soumis au comité.

Dans les mois à venir, l'actualité de la DIRISI sera encore marquée par les restructurations. Il est déjà loin le temps où la direction centrale et les représentants des personnels s'accordaient sur les vertus d'un cycle d'amélioration continue, voire d'une pause entre deux transformations ! Le DC reconnaît que le projet Equilibre 1 n'a pas répondu à toutes les attentes de rééquilibrage. A l'heure où le projet Equilibre 2 promet déjà un meilleur avenir, des personnels dont les postes ont été sacrifiés se cherchent encore un point de chute sans parfois avoir compris ce qu'il a bien pu se passer ... Les élus UNSA Défense auraient apprécié qu'un point d'attention leur soit consacré à l'occasion de cette réunion du CSA-R.

**Vous avez des questions, merci de les transmettre à :**

Loïc Chalm

[loic.chalm@intradef.gouv.fr](mailto:loic.chalm@intradef.gouv.fr)

Roger Danielou

[roger.danielou@intradef.gouv.fr](mailto:roger.danielou@intradef.gouv.fr)

Claude Adèle

[clauda.adele@intradef.gouv.fr](mailto:clauda.adele@intradef.gouv.fr)

Catherine Mialon

[catherine.mialon@intradef.gouv.fr](mailto:catherine.mialon@intradef.gouv.fr)

Christophe Côte-Dernier

[christophe.cote-dernier@intradef.gouv.fr](mailto:christophe.cote-dernier@intradef.gouv.fr)

Manuel Boucard

[manuel.boucard@intradef.gouv.fr](mailto:manuel.boucard@intradef.gouv.fr)

