



# CTR DIRISI – Compte-rendu

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

20 octobre 2022

**Le directeur central a réuni le CTR le 20 octobre 2022.**

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

## ORDRE DU JOUR

---

- I. Ambition stratégique du Directeur central
- II. Ressources Humaines
- III. Point sur les CHSCT
- IV. Divers

## DÉCLARATION LIMINAIRE

---

Monsieur le Directeur central,

Nous nous retrouvons à l'occasion de ce CTR, dans la continuité de notre entrevue en bilatérale le 4 octobre, au cours de laquelle nous vous avons présenté les préoccupations des personnels civils de la DIRISI.

Parmi celles-ci nous rappellerons ici leur attachement à la cohésion entre les divers statuts. Résultat de 15 ans de construction de la DIRISI « où militaires et civils se côtoient et tirent pleinement parti de l'expérience opérationnelle des uns, et de la continuité de l'expertise des autres » selon les propos du CEMA lors de la Saint Gabriel.

Nous inscrivons notre rôle d'élus dans cette perspective et nous avons bien pris en compte, à l'occasion de notre bilatérale, votre vision du fonctionnement basée sur la responsabilité du commandement consistant à :

- donner les moyens de réaliser aux subordonnés ;
- accorder une « subsidiarité responsable » ;
- définir les priorités ;
- savoir dire « NON ».

Nous avons également relevé l'attention que vous portez à :





- la responsabilisation des concepteurs que vous souhaitez impliquer jusqu'à la mise en service ;
- ne pas faire porter sur les exécutants les échecs résultant de défauts d'organisation dont ils ne sont pas responsables.

Pour notre part, nous appelons à la vigilance sur la « subsidiarité responsable » qui ne doit pas conduire à des dérives d'application des procédures.

Nous sommes notamment attentifs au respect des procédures RH comme mentionné lors de précédents CTR, par exemple, s'agissant du CIA.

Notre attention reste centrée sur les tableaux d'effectifs présentés, qui malgré les réelles difficultés de recrutement, résultent aussi de freins inexplicables à des candidatures externes au ministère voire internes et pourtant recevables.

Cela conduit à des vacances prolongées de poste et une charge de travail reportée sur les personnels présents.

Enfin nous désapprouvons les réductions d'effectifs au REO 2023 annoncées par les chefs de formations administratives. Elles sont en contradiction avec les sollicitations fortes auxquelles les personnels font face.

Nous vous remercions de votre attention.

## PROPOS DU GENERAL DIRECTEUR CENTRAL

---

Le général directeur central (GDC) ouvre son premier CTR en présentant l'ensemble des responsables de Pôles, de la « Passerelle », les directeurs locaux ainsi que la portion centrale et madame la Conseillère personnels civils, qui seront attentifs aux remontées d'information et prêts à répondre aux différentes questions.

Il insiste sur l'évolution du contexte qu'il développera dans la vision stratégique qui devra amener à se projeter collectivement vers l'avenir.

Dans cette optique il encourage au dialogue et aux échanges transparents.

En réponse aux déclarations liminaires des représentants des personnels, le directeur central précise porter une attention particulière sur la reconnaissance des statuts et des personnels notamment à travers les acquis de l'expérience tout en anticipant les effets de bord et en prenant garde à ne pas opposer les statuts. Il attache une grande importance à la cohésion et aux efforts collectifs.

Il souhaite initier de nouveaux axes portant sur des parcours bien appliqués et répondant aux attentes.

Concernant les difficultés RH des personnels militaires, après un effort ces dernières années, la période actuelle constitue un retour en arrière avec une baisse des effectifs réalisés.





Il rappelle son attachement à la formation, essentielle à ses yeux, pour laquelle il faut s'organiser pour libérer de la marge et devenir plus efficace : « Ne pas rester la tête dans le guidon et laisser les personnels se former pour faire face à la charge ».

En termes de gestion de l'activité, le directeur central explicite sa ligne de conduite reposant sur la priorisation des sollicitations, la capacité à évaluer la charge de travail représentée par le traitement de l'expression de besoin, l'étude, la mise en place et l'exploitation et si besoin disposer d'arguments pour dire non quand la sollicitation est trop engageante et hors de portée.

Il déclare :

- « Aujourd'hui les robinets sont ouverts et alimentent ce qu'il nous revient de faire mais il n'y a pas de filtre »,
- il faut « libérer des marges de manœuvre pour les réinvestir au profit des agents pas pour en faire plus mais pour former et améliorer la coordination ».

Concernant la « subsidiarité responsable » évoquée en bilatérale avec l'UNSA Défense et rappelée dans notre déclaration liminaire, il précise qu'il s'agit de déléguer en local et insiste sur « responsable » qui se justifie par l'intérêt de la connaissance locale, l'atteinte du juste équilibre.

Il définit un cadre national, une mise en œuvre locale avec un contrôle des Directions locales car il ne doit pas y avoir de dérives même si en conduite il peut y avoir des adaptations : le mot d'ordre est « Responsable et encadré ».

Enfin il précise que « La noblesse de la DIRISI est d'être dans le **faire** : exploiter, passer des marchés, etc ... » là où la DGNUM définit la politique, la DIRISI réalise et les CIRISI sont les véritables acteurs de proximité.

Dans ce cadre l'équilibre entre actions en local et à distance, est peut-être à revoir dans l'objectif recherché de valorisation de l'ensemble des personnels.

Approbation Procès-Verbal du Comité Technique Réseau du 14 juin 2022 : adopté à l'unanimité.

## Ambition stratégique du Directeur Central

Le Directeur central porte une ambition qui n'est pas « hors sol mais liée au contexte ».

Dans le contexte stratégique actuel, la France ne se trouve plus en situation de participer ou non à des temps de paix ou de crise comme cela a pu être le cas en Afghanistan. La France est une puissance d'équilibre.

Il faut être en capacité de répondre à une action extérieure ce qui implique une évolution rapide qui nécessite de réagir immédiatement.





La DIRISI est au cœur de la transformation numérique à travers:

- les centres de Commandement et de contrôle ;
- la capacité à réaliser des actions au profit des opérationnels ;
- la mise à disposition des services et des outils aux agents du ministère tout en se gardant des effets de mode (qui engendrent un coût de la nouveauté) ;
- la capacité à se concentrer sur les tâches à valeur ajoutée qui constitue une des clés pour fidéliser les personnels ;
- le soutien aux opérations qui n'est pas uniquement porté par les militaires : les personnels civils sont indispensables au soutien et à l'administration ;
- la réponse à une interrogation du CEMA qui s'interroge sur l'existence de 2 structures : une de temps de Paix et une de temps de Guerre qui devraient converger vers un seul réseau support adapté à toutes les situations.

Les cibles à atteindre sont :

- o les capacités et les socles : résilients, modernes, actifs, réactifs, collaboratifs, adaptables ;
- o des architectures distribuées, reconfigurables et interopérables ;
- o la Cyberdéfense : défense en profondeur, sécurité centrée sur la donnée, modèle Zéro Trust.

La méthode pour atteindre ces cibles doit consister :

- à valoriser l'humain (reconnaissance, formation), en une approche « bout-en-bout », incrémentale, la simplicité, la clarté et la précision. « Avoir un humain serein ».
- éviter le jargon qui fait « moderne » mais derrière lequel ce qui est attendu n'est pas clair.

Il faudra travailler ensemble pour mettre ces objectifs en application ; s'organiser pour s'appuyer sur les connaissances de tous. « Je n'ai pas la science infuse ».

Le directeur central mentionne :

- un effort à faire sur la communication interne et externe sur le numérique afin que les agents se positionnent et soient valorisés ;
- le besoin de considération : noblesse du service dans l'ombre : pas en soutien mais en appui « pas en 1<sup>ère</sup> ligne mais en 2<sup>nde</sup> ligne »,
- des travaux et efforts importants prévus dans la future loi de programmation militaire dans le domaine numérique.

L'UNSA Défense a relevé et apprécié les priorités affirmées par le général directeur central sur l'humain et les directives « de bon sens » exprimées. Il reste à s'assurer que ces orientations soient parfaitement comprises et appliquées au sein des différents établissements : ce point constituera le challenge à relever par le GDC afin de s'assurer de l'homogénéité et de l'équité de tous les agents. Les représentants UNSA Défense répondront à son appel à des échanges transparents pour l'informer d'éventuelles dérives néfastes.





## Ressources Humaines

### I. Situation des effectifs

Le déficit d'effectif est de 573 postes dont 203 personnels civils et 368 personnels militaires

Civils	Trajectoire 2022					REO 2022 (suivi d'org)					REA Août 2022 (effectif temps plein) :					Delta REA/ trajectoire 22	%
	A	B	C	OE	TOTAL	A	B	C	OE	TOTAL	A	B	C	OE	TOTAL		
FONCTIONNAIRES/OE ORDRE TECHNIQUE	Pas de distinction technique/administratif décrite dans la trajectoire.					553	1 293	396	232	2 474	349	1072	288	257	1966		
ASC TECHNIQUES						101	71	37	0	209							
FONCTIONNAIRES ORDRE ADMINISTRATIF						83	144	153	0	380	57	131	164	0	352		
ASC ADMINISTRATIFS						42	20	18	0	80							
ETPE	622	1 402	553	235	2 812	636	1 437	549	232	2 854	549	1 294	507	257	2 607	-205	92,7%

Effectif total (PM+PC)					
ET 2022	REO 22	REA	DELTA	%	
7 072	7 125	6 499	-573	91,90%	

### II. Recrutements 2022

Recrutement 2022 par mode de pourvoi	DROITS INITIAUX	REALISES au 20/10/2022	Prévisions pour fin d'année
4139-2	35	30	30
4139-3	1	0	1
BOE	5	3	5
Concours / sans concours	111	81	93
PACTE	1	0	0
<b>Total fonctionnaires</b>	<b>153</b>	<b>114</b>	<b>129</b>
<b>ASC</b>	<b>131</b>	<b>88</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>202</b>	<b>229</b>

+ DETACHEMENTS 2022		18	21
+ MOBILITES ENTRANTES 2022		58	61
+ CONCOURS 2021 - REPORT 2022		2	2

Les effectifs non recrutés en ASC, au nombre de 32, sont dus à des retards d'évaluation de la rémunération ou des procédures trop longues. Afin de pallier ces écueils, à titre expérimental, un personnel DIRISI a été mis en place à Arcueil auprès de la DRH-MD afin de traiter les dossiers avec efficacité en prenant en compte les particularités du domaine SIC dont le niveau de rémunération.

Mme la Conseillère personnels civils indique :

- que dans le domaine du numérique, un contrat de 3 ans est attractif et la CDIisation peut être facilitée avec tout de même un bémol car ce n'est pas l'objectif de généraliser les agents sous contrat en CDI ;
- qu'il n'y a pas de difficulté de recrutement dans le domaine Administratif hormis pour la spécialité Achats qui combine le besoin de deux compétences : achats et SIC ;





- que pour le domaine SIC si la CDIisation est une condition au recrutement cela peut se faire, de même lors du renouvellement de contrat ;
- qu'il n'y a pas d'intérêt de mener les ASC vers le concours fonctionnaire.

### III. Orientations du plan de recrutement 2023 et du REO 2023

A la date de ce CTR, les hypothèses s'établissent autour de 141 entrées concours, 33 au titre de l'art. 4139-2, 5 BOE et 131 ASC, soit un total de 310. Le plan consolidé sera présenté en janvier 2023 mais il est très probable que même avec 100% de réalisation du plan de recrutement, on ne comblera pas les départs.

L'UNSA Défense relève une nouvelle fois l'ambition de la DIRISI en termes de recrutement, notamment pour parer aux départs en retraite lors des prochaines années, qui malheureusement se heurte aux réalités du manque d'attractivité du secteur public en termes de rémunération.

Concernant le REO 2023 il devrait prendre en compte :

- l'orientation de 56 postes vers des domaines prioritaires tels que la Cyber, le CNGF, Anubis, Galileo, Reno HF ;
- une baisse des effectifs militaires de 56 postes ;
- une hausse des effectifs civils de 52 postes.

En parallèle les formations administratives ont exprimé des besoins de création de postes, non validées à cette date de 115 postes répartis en 78 PM et 37 PC.

Au final l'exercice REO 2023 apparaît ardu car il doit combiner la rareté de la ressource SIC militaire à une demande d'augmentation peu réaliste de ces effectifs par les chefs d'organisme.

L'UNSA Défense réitère ces craintes concernant la charge de travail des personnels des centres qui ont beaucoup été sollicités durant la crise COVID puis pour la résorption de la dette technique. La charge de travail n'a pas diminué, les SMOBI sont toujours en exploitation et leur gestion continue à peser.

Enfin la suppression de poste avec un personnel en place n'est plus écartée. Il faudra dans ce cas faire preuve de discernement et mettre en œuvre toutes les mesures réglementaires.

### IV. Bilan du CIA 2022

Un bilan de la campagne CIA 2022 est présenté dont il ressort que :

- le montant de référence est versé pour tous les agents qui ont atteint leurs objectifs et manière de servir satisfaisante ;
- les courriers ayant été transmis en juillet 2022 l'absence de notification des agents à la date de ce CTR relèverait d'une anomalie ;
- les montants des personnels arrivés ou partis en cours d'année sont proratisés respectivement obligatoirement ou facultativement.

L'UNSA Défense a dénoncé une nouvelle fois les pratiques locales qui déresponsabilisent les encadrants de proximité à qui il est demandé d'attribuer une note entre 1 et 2, sans en connaître les incidences. Ils sont donc dans l'incapacité de répondre aux interrogations des agents qu'ils encadrent quant au montant attribué. La mise en œuvre du CIA doit être une opportunité de développer le rôle et la crédibilité des encadrants de proximité.





#### V. La clause de revoyure 2022

Cette mesure s'applique aux agents qui n'ont pas effectué de mobilité lors des 4 dernières années et s'élève à 25% du montant du ticket mobilité le plus élevé soit 250 € pour les niveaux 3, 315€ pour les niveaux 2 et 500 € pour les niveaux 1.

Le versement interviendra sur les bulletins de paie de novembre/décembre 2022.

L'UNSA Défense a relevé le faible nombre d'agents concernés qui tend à montrer que les personnels sont finalement mobiles, en tout cas plus que ce qui est généralement sous-entendu.

#### VI. Expérimentation de la mutualisation en matière de prévention des risques professionnels:

Cette expérimentation a concerné pour la DIRISI le site du Kremlin-Bicêtre qui est majoritairement occupé par des entités de la DIRISI.

En conséquence les enseignements doivent être analysés avec précaution car les situations des différentes entités de la DIRISI sont très diverses : seule occupante d'un site, cohabitation avec de multiples autres entités, présence minoritaire par rapport à un gros employeur, répartition d'une formation administrative sur de multiples sites voire Bases de Défense, etc ...

L'UNSA Défense constate qu'en l'état actuel la prise en compte de la SST est très perfectible et en conséquence reste réservée sur des évolutions susceptibles de dégrader encore la situation.

#### VII. Points sur le faire-faire

Un point de situation est réalisé sur le recours à la sous-traitance qui est mise en œuvre pour pallier le déficit RH à hauteur de 40 M€ initialement et qui est abondé de 20 M€ en 2022 et 2023 compte tenu de la situation des effectifs SIC militaires.

Le directeur central adjoint précise que : « c'est une alternative non souhaitable liée au déficit RH et non une externalisation pour conclure par : « On s'en passerait bien ».

Il est précisé que le « faire-faire » porte sur des prestations forfaitaires mais pas de régie. Il s'agit de garder la maîtrise des domaines concernés et de capitaliser les connaissances à cette occasion.

Les choix dépendent :

- de la charge de travail et des effectifs disponibles
- des capacités de choix de sous-traitance : sujets non critiques, montée en compétences (et acquisition de celles-ci), surcharge temporaire.

Il n'y a pas de marché global de sous-traitance : l'approche est individualisée à chaque besoin exprimé. Sur l'année 2022, il y aura environ 180 FEB pour une moyenne de 350 k€ par FEB.

## Conclusion

Effectifs, recrutements, parcours professionnels, rémunérations, avancement, gestion RH, prévention des risques professionnels, conditions de travail... Cette longue liste des préoccupations des dirisiens est au cœur des échanges de votre CTR. Le nouveau directeur central a exposé l'ambition stratégique qu'il entend donner à la DIRISI. Sa volonté de poursuivre un véritable dialogue social figure à sa feuille de route. Les futurs élus UNSA Défense du Comité Social d'Administration de Réseau (remplaçant le CTR) continueront d'y exprimer vos témoignages et vos attentes, et de porter vos revendications.





**Personnels  
Civils**  
des Armées

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

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

*Christian Fily*  
[christian.fily@intradef.gouv.fr](mailto:christian.fily@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)



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS - ☎ 01 42 22 37 02

✉ [federation@unsa-defense.org](mailto:federation@unsa-defense.org)

🌐 [portail-unsa.intradef.gouv.fr](http://portail-unsa.intradef.gouv.fr)

🌐 [www.unsa-defense.org](http://www.unsa-defense.org)

🐦 [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)

📘 [www.facebook.com/UNSADefense](https://www.facebook.com/UNSADefense)

📺 [Unsa defense diffusion](#)