

CTR DIRISI

du 20 octobre 2022

Le Général de corps aérien Didier TISSEYRE, nouveau Directeur Central de la DIRISI, a convié les élus du CTR DIRISI le 20 octobre 2022 à un comité technique de réseau qui s'est déroulé au fort du Kremlin-Bicêtre. Ont participé à cette réunion, outre les commandants des formations administratives de la DIRISI, pour **FO DEFENSE** : Didier GRUAU, Ignazio FLORE, Bruno DAGUIER, et Emmanuel NIATI.

Le DC DIRISI ouvre la séance en précisant que ce comité technique de réseau est le moment privilégié pluriannuel pour échanger sur les problématiques DIRISI et qu'il reste très attentif aux remontées de terrain apportées par les membres élus à cette instance. Le contexte international actuel est évoqué par le DC sur fond de conflit en Ukraine et de tensions énergétiques.

Après lecture des déclarations liminaires (voir la DL **FO DEFENSE** ci-après), le DC indique que certains points seront présentés en séance. La reconnaissance des statuts et des acquis de l'expérience au sein de la DIRISI est importante, un travail collectif doit être mené sans toutefois éviter les effets de bord (opposition de statuts PM-PC-Contractuels). Des mesures doivent être proposées aux gestionnaires DRH-MD pour permettre la fidélisation des agents : budgets supplémentaires pour les recrutements et la formation dans le but de gagner en efficacité pour mieux faire face à nos missions.

■ Approbation du PV

Le PV du précédent CTR DIRISI est approuvé à l'unanimité.

■ Ambition stratégique du Directeur central

Le Directeur Central présente son ambition pour 2030 ; celle-ci s'appuie sur différentes cibles à atteindre pour les années à venir :

Capacités et services socles : ils devront être résilients, modernes, réactifs, collaboratifs, adaptables aux différents besoins des ADS.

Architectures distribuées, reconfigurables, interopérables.

Intégration des usages et technologies : cloud, traitement massif de données (big data), intelligence artificielle (IA).

Cyberdéfense : défense en profondeur, sécurité centrée sur la donnée (DCS), modèle *Zero Trust*, « défendabilité ».

Des échéances définies seront fixées avec les différents chefs de pôles et divisions, toutefois le DC s'appuie sur la valorisation de l'humain et l'approche bout en bout pour atteindre ces objectifs.

→ Valorisation de l'humain : remettre l'humain au cœur du dispositif. Proposer un vrai parcours professionnel à tous les agents. Reconnaître leur valeur et leur implication professionnelle au travers d'une rémunération revue et actualisée.

FO DEFENSE attire une nouvelle fois l'attention de la DC DIRISI sur les faibles taux de promotion de corps, notamment vers le corps des ICD. Les volumes de promotions se

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022

Pour toute question, "SOS élections" :

elections2022@fodefense.fr

ou 01 42 77 76 73



répartissent entre le choix et les examens professionnels ce qui réduit sensiblement la marge de manœuvre des RH. **FO DEFENSE** demande qu'un plan de requalification soit proposé aux TSEF.

→ L'approche « bout-en-bout » : elle se veut incrémentale et collective ; simplicité, clarté et précision.

■ Ressources Humaines

a) Effectif personnel civil post PAM 2022

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	-205	92,7%
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	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		

Un sous-effectif chronique continue de peser sur la DIRISI (-205 agents) malgré les différents modes de recrutements mis en place pour 2022.

b) Evolution du recrutement 2022

Mode de pourvoi	2020		2021		2022	
	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés	Droits	Réalisés
4139-2	30	21	22	28	35	30
4139-3	2	0	2	2	1	0
Concours/sans concours	111	67	96	76	111	81
BOE (art. L27 + art 91 LTFP)	5	5	3	4	5	3
PACTE					1	0
ASC	144	111	132	102	131	88
Détachements		21		32		18
TOTAL	292	225	255	244	284	220

A l'instar des 2 années précédentes, l'année 2022 ne permettra pas d'honorer les droits ouverts au travers des différents modes de pourvoi. **FO DEFENSE** fait remarquer que pour 2022, les résultats des recrutements concours ont été supérieurs aux recrutements d'agents sous contrat, 73% contre 67%, inversant ainsi la tendance des années passées.

c) Hypothèses de recrutements 2023

	CONCOURS	4139-2	BOE	ASC	TOTAL
A	41	1	1	60	102
B	70	20	2	55	147
C	30	12	2	16	60
TOTAL	141	33	5	131	310

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



Ce prévisionnel de volume de recrutements pour 2023 se veut supérieur aux années précédentes, notamment pour préparer les nombreux départs à la retraite attendus à la DIRISI d'ici à 5 ans.

FO DEFENSE s'interroge sur les nombreux recrutements d'ASC effectués en 2019 et arrivant à terme de leur contrat. Mme PITTET précise que les contrats seront reconduits hors demande contraire des intéressés, et tient à préciser qu'un ASC peut être recruté directement en CDI. **FO DEFENSE** tient à rappeler que la raison d'être de la DIRISI est le « contrat opérationnel ».

■ Bilan Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

FO DEFENSE réaffirme son opposition d'une modulation à la baisse de -20% pour les agents en distorsions négatives, d'autant plus pour ceux qui ont bénéficié d'un avancement de corps à l'initiative de la DIRISI. Le DC DIRISI nous explique que les modulations à la baisse ne sont pas systématiques, une étude au cas par cas est effectuée en central. En revanche, les modulations à la hausse de +20% sont étudiées et validées directement en local, la DC ne statuant pas sur ce point.

Niveau 1 : 6 agents en-dessous du montant de référence au regard de leur manière de servir (arrivées concours, IRA, retraites). Pas de pénalisation pour distorsion négative.

Niveau 2 : 6 agents en-dessous du montant de référence au regard de leur manière de servir (dont 2 à 0€) et 4 distorsions négatives mais sans pénalisation. 17 distorsions positives avec une modulation à la hausse de +20%.

Niveau 3 : 4 agents en-dessous du montant de référence au regard de leur manière de servir (dont 1 à 0€). 8 distorsions positives avec une modulation à la hausse de +20% et 11 agents au maximum réglementaire.

La clause de revoyure 2022 a été présentée : pour rappel, celle-ci concerne tous les agents n'ayant pas bénéficié de mobilité pendant une période de 4 ans. Le ticket « clause de revoyure » est fixé à 25% du ticket mobilité le plus élevé, soit 250 € pour les niveaux 3, 315€ pour les niveaux 2 et 500 € pour les niveaux 1.

110 agents, tous corps administratifs et techniques confondus, ont bénéficié de la clause de revoyure 2022. Pour **FO DEFENSE**, ce faible volume signifie que la mobilité est présente et efficiente au sein de la DIRISI. **FO DEFENSE** demande que les agents soient informés des détails de cette mesure ainsi que de leur droit individuel à en bénéficier.

FO DEFENSE précise que la **communication du CIA doit-être effectuée par le commandement**, systématiquement, et non par le SHD. Pour le Directeur Central, cela va de soi et il va communiquer au sein des formations administratives dans ce sens.

■ Expérimentation CHSCT

Suite au rapport du CGA Beaudroit, une expérimentation de la mutualisation et de la concentration des organisations, des moyens et des modes opératoires en matière de prévention et de maîtrise des risques, est actuellement en cours sur l'emprise du Fort de Bicêtre. Cette expérimentation doit apporter des solutions aux difficultés en cours :

- Tension préexistante concernant la prise en compte des entreprises extérieures et de l'information à faire circuler entre organismes.
- CPRP à temps partiel.
- CPRP à temps plein ou partiel, mais pour des organismes multisites (en principe hors expérimentation).

L'expérimentation courant jusqu'à la fin novembre avec le rapport de l'EMA au cabinet du Ministre, un compte-rendu sera présenté au prochain CTR.

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



■ Points divers : REO 2023

La trajectoire en emploi de la DIRISI est décroissante au titre de l'année 2023 avec la diminution en volume de 4 postes.

DF DIRISI	ET 22	Plafond 2023
Total OFF	677	678
Total SOFF	3238	3190
Total MDR	345	336
TOTAL PM	4260	4204
Total A	622	658
Total B	1402	1460
Total C	544	522
Total PCRL	9	8
Total OE	235	216
TOTAL PC	2812	2864
TOTAL PM+PC	7072	7068

Au-delà de cette diminution, ont été fixées à la DIRISI des actions prioritaires nécessitant l'aménagement de la répartition des postes à hauteur de 56 postes.

Au regard des besoins opérationnels de la DIRISI, il a été décidé de procéder à la civilianisation de certains postes mais sans remise en cause de l'équilibre civilo-militaire.

La facture cyber impactant la DIRISI conduit à identifier et supprimer des postes « chargés », notamment pour des agents partant prochainement en retraite.

FO DEFENSE demande que l'impact humain soit pris en compte pour assurer les missions de la DIRISI sur le terrain. Le Directeur Central nous informe que cela est étudié en central, des solutions plus ou moins longues seront trouvées.

■ Points divers : le faire-faire

FO DEFENSE souhaitait connaître l'enveloppe et les missions allouées au « faire-faire » à la DIRISI. Depuis 2019, un budget de 60M€ recouvre 2 types d'actions : l'automatisation (DIADEME) à hauteur de 15M€ et le faire-faire à hauteur de 45M€. Ce dernier est réparti entre les entités de la DIRISI en fonction des besoins générés par l'écart entre la charge de travail et le personnel présent, et des capacités et choix de sous-traitance :

Formations administratives	(M€)	Exemples majeurs
DC	5,0	FabNum, homologation Intradef, SAM
DL	7,0	Processus, inventaire réseaux locaux, dossiers SECPRO
EMO	2,5	
PODEV	0,5	
POENT	1,5	Masterisation
POHEB	8,0	Heliss NG, HDS
PORTD	11,0	Descartes, dont CO 6 M€
POSA	4,5	Administration, sécurisation
SICL	3,5	Achats
SP	1,5	
Total général	45,0	

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



FO DEFENSE précise qu'il faut veiller à conserver nos « savoir-faire » et notre cœur de métier, et que la DIRISI doit être en mesure de reprendre les tâches confiées temporairement à un sous-traitant. Le DC adjoint nous indique que certaines compétences sont transférées contractuellement pour des durées définies afin de compenser le déficit RH. L'externalisation n'est pas une option envisagée à la DIRISI dans le cadre du « faire-faire ».

CONCLUSION

Un CTR d'échanges conduit par le nouveau Directeur Central qui nous a présenté sa « feuille de route » pour ces 3 prochaines années. A l'instar de son prédécesseur, le GCA TISSEYRE a souligné l'importance vitale, pour la DIRISI, de poursuivre « la bataille du recrutement », indispensable aux objectifs fixés à la DIRISI ; ce combat reste une priorité pour FO DEFENSE.

FO DEFENSE a proposé des pistes concrètes et réalistes à la crise du recrutement de la DIRISI, par un plan de requalification des TSEF pour l'accès au corps des ICD.

Ce comité technique de réseau était le dernier du nom avant de rentrer dans l'ère du Comité Social de Réseau de la DIRISI : CSA-R DIRISI pour lequel nous espérons que vous renouvelerez votre confiance à FO DEFENSE.

Le 14 novembre 2022

Vos représentants **FO DEFENSE** à la DIRISI :

Gérard REY, DIRISI TOULON - gerard.rey@intradef.gouv.fr
 Didier GRUAU, DIRISI METZ - didier.gruau@intradef.gouv.fr
 Cyril FABRE, DIRISI LYON - cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr
 Bruno DAGUIER, DIRISI RENNES - bruno.daguier@intradef.gouv.fr
 Ignazio FLORE, POSA RENNES/BORDEAUX - ignazio.flore@intradef.gouv.fr
 Patrice PARNAUD, DIRISI TOULON - patrice.parnaud@intradef.gouv.fr
 Emmanuel NIATI, SICL KB - emmanuel.niati@intradef.gouv.fr
 Danitza SCIARRINO, DIRISI METZ - danitza.sciarrino@intradef.gouv.fr
 Eric CHAINTREUIL, DIRISI LYON - eric.chaintreuil@intradef.gouv.fr
 Sébastien TOUSSAINT, DIRISI BORDEAUX - sebastien6.toussaint@intradef.gouv.fr

**Ne restez pas seul face à
l'administration, votez FO !**

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



CTR DIRISI

du 20 octobre 2022

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

A l'aulne des élections professionnelles, vous présidez aujourd'hui le dernier CTR qui précède la mise en place du CSA-R, « Comité Social d'Administration de Réseau ». Ce CSA possédant des compétences élargies permettra de traiter des sujets dimensionnants pour l'avenir des DIRISIENS. A l'instar du dialogue social entretenu par votre prédécesseur, **FO DEFENSE** fait le vœu qu'il soit maintenu franc et direct pour servir pleinement les intérêts communs de la DIRISI et des personnels civils qui la composent.

Ce CTR se tient ce jour sur un fond de crise en Europe mais aussi dans un contexte social à fortes tensions liées à une inflation galopante alors que les salaires stagnent. **FO DEFENSE** revendique une augmentation du point d'indice et une intégration des primes par transfert primes/points en rattrapage des 22% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000. Concernant l'ordre du jour, **FO DEFENSE** interviendra en séance sur les éléments présentés.

Ambition stratégique du Directeur Central

De prime abord, **FO DEFENSE** précise qu'il ne lui appartient pas de commenter la vision stratégique, toutefois, au regard des cibles fixées, **FO DEFENSE** s'interroge sur la méthode décrite à savoir « la valorisation de l'humain » et « l'approche bout en bout ».

Valorisation de l'Humain

FO DEFENSE mesure l'effort fait dans le domaine de la formation pour l'acquisition des compétences dans un domaine en perpétuelle évolution.

Reconnaissance

Cette acquisition des compétences aujourd'hui est peu ou pas valorisée, elle ne permet pas de fidéliser les personnels en place et de rendre attractifs les postes à pourvoir. **FO DEFENSE** expose ci-dessous les leviers permettant cette reconnaissance qui de surcroit favorisera la mise en place de parcours professionnels :

1. **FO DEFENSE** demande l'ouverture d'un examen professionnel au profit des ATMD pour l'accès au corps des TSEF.
En effet, l'exemple le plus criant est celui des CAT C techniques ex-ATE œuvrant sur des missions au même niveau que leurs camarades TSEF.
FO DEFENSE demande qu'une attention particulière leur soit apportée en termes de niveau d'emploi et d'avancement, notamment au regard de leurs investissements en termes de formation.
2. L'organisation d'un concours exceptionnel à destination des CAT B techniques pour l'accès au corps des ICD.
3. **FO DEFENSE**, pour le cas des contractuels, demande que soit étudiée au plus vite la CDIisation : la crainte étant que cette population non fidélisée mais chèrement formée quitte notre institution massivement et simultanément. Le recrutement de fonctionnaires

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



de l'état sous statut demeure pour **FO DEFENSE** la seule solution pour répondre durablement aux enjeux technologiques et RH. Pour clore ce chapitre, Mon Général, pouvez-vous nous préciser votre vision de l'approche « bout en bout » ?

Ressources humaines

Le constat est amer, **FO DEFENSE** constate un sous-effectif chronique, 2022 mettant en exergue contre toute attente une difficulté pour recruter des ASC alors que ce mode de pourvoi devait compenser le déficit de recrutement par concours. **Quelles en sont les raisons ?**

Fort de ce constat, **FO DEFENSE** s'interroge sur la pertinence du maintien d'un tel volume de recrutement en ASC tous niveaux confondus.

CIA

FO DEFENSE réitère son opposition à l'application d'une modulation négative dans le cas d'une distorsion d'emploi consécutive à une promotion dans un corps supérieur. Votre prédécesseur s'était engagé à re-pyramider au REO N+1 les postes tenus par ces agents. Nous constatons cette année un accroissement du nombre d'agents pour lesquels le CIA est minoré. **FO DEFENSE** s'interroge sur les raisons.

Mon général, qu'elle est votre position pour ces problématiques ?

Clause de revoyure

FO DEFENSE demande qu'une communication descendante soit faite vers les FA pour information des agents.

Mutualisation en matière de prévention et des risques professionnels

FO DEFENSE sur ce dossier, reste vigilant notamment au regard de l'obligation faite à un employeur de garantir l'application stricte de la réglementation en matière de santé sécurité au travail. Le chef de la FA étant administrativement et pénalement responsable, il nous apparait difficile aujourd'hui de mutualiser des fonctions de CPRP.

Point Divers

a) Postes pour la CYBER

La DIRISI contribue à la création des postes CYBER au travers de nombreux postes rendus. **FO DEFENSE** souhaite connaître la liste exhaustive des postes retenus pour les REO 2023. Suite aux remontées du terrain, parmi les futurs postes identifiés certains sont actuellement chargés. Quel est l'impact en local de la suppression des postes et de la répartition des tâches ?

b) FAIRE FAIRE

Au titre de 2022 une enveloppe a été allouée au faire-faire. **FO DEFENSE** souhaiterait connaître les missions concernées, leur mode d'exécution et le taux de réalisation. Dans le cadre de la continuité du FAIRE-FAIRE, **FO DEFENSE** demande un point sur le prévisionnel 2023 (enveloppe, missions...).

c) RPS

La **FEDERATION FO DEFENSE** mandate ses élus au CTR pour vous informer de l'envoi d'un courrier évoquant dans une FA de la DIRISI une problématique RPS aggravée, bien que signalée depuis un an.

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs, merci pour votre attention.

Le Kremlin-Bicêtre, le 20 octobre 2022

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



Fédération Syndicaliste FO de la Défense,
des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés

46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • www.fodefense.com