



Ainsi, l'UNSA-Défense a demandé lors du CTR du 17 mars 2022, la communication des « remontées demandées par l'Inspection du travail dans les armées objet du Nêmo du 4 mars 2021 ». Le suivi des personnes en situation de troubles psycho-sociaux a fait l'objet depuis de la note N°402816/ARM/DC DIRISI/DIV-NUMMO/SDORH/NP du 10 mai 2022.

Si les instances évoluent, notre engagement à protéger les agents en souffrance quant à lui est intangible. Envisagez-vous de répondre à notre demande ou le sujet des RPS-TPS constitue-t-il un tabou ? Quelles réalités derrière cette opacité ? Est-ce l'absence de remontées, à l'exception de celles des représentants des personnels, ou l'absence de traitement parfois après plus d'un an des situations avérées qui créent un malaise ?

Concernant le dispositif Transformations, si l'UNSA-Défense a entendu lors du précédent CTR l'argumentaire conduisant à restructurer des postes occupés par des agents sur le fondement selon lequel un poste vacant peut être stratégique, nous avons pu constater certaines dérives :

- dans l'application du dispositif prévu par l'instruction DRH-MD ;
- dans le choix des postes "transformés";
- dans les propositions de poste voire dans l'absence de proposition tendant à conduire les agents à quitter la DIRISI ;
- dans la prévention des Risques Psycho Sociaux liés à ces opérations.

De grandes diversités d'approche entre les Formations Administratives montrent les limites de ce que vous appelez une « subsidiarité responsable ».

La campagne CIA a, une nouvelle fois, donné lieu à des modalités d'application locale non prescrites par la DRH-MD et la direction centrale.

Le recours, à une notation entre 1 ; 1,2 ; 1,5 et 1,8 couplée à un tableau croisé dynamique, dénature les fondements même du CIA.

Comme nous l'avons déjà souligné en mars 2022, ces pratiques déprécient le rôle des encadrants de proximité qui sont dans l'incapacité d'expliquer à leurs adjoints le montant attribué.

Au-delà de l'exercice du CIA, c'est le rôle et l'engagement, non récompensés, des encadrants de proximité que l'UNSA-Défense souhaite défendre.

Concernant les avancements, nous avons relevé une nouvelle fois un oubli concernant l'avancement des personnels ouvriers.

L'UNSA-Défense souhaite appeler votre attention sur la mise en œuvre des astreintes qui présente de vraies difficultés et peut être abordée différemment selon les formations administratives.

L'indemnisation des agents n'a pas évolué depuis 2002 et l'UNSA-Défense a saisi la DRH-MD et la représentation nationale sur cet aspect.

Les contraintes réglementaires sont fortes et le potentiel d'intervention qui inclut le déplacement depuis le domicile est au maximum de 2h24min.





Cela doit conduire à mener des réflexions approfondies sur la mise en œuvre en tenant compte du nombre de personnels impliqués dans un tour d'astreinte, de la variété des installations et de l'étendue géographique de la zone d'intervention.

Ce sujet est sensible pour les agents amenés à intervenir en situation isolée/dégradée sur des installations qualifiées d'opérationnelles.

A ce titre la création du PARISI, conduisant à étendre les périmètres d'interventions technique et géographique des agents, interpelle car elle met les personnels dans des situations inconfortables.

Enfin nous appelons votre attention sur la situation des personnels dans la perspective du rotary de l'été 2023 qui s'annonce très contraint.

Alors que certains cadres prônaient à l'occasion du séminaire de rentrée de privilégier la ressource humaine militaire sur le soutien opérationnel, les perspectives de la rentrée contredisent cet objectif.

Encore une fois l'UNSA-Défense s'inquiète de la situation des personnels de tous les statuts en CIRISI. Il faudra que les échelons de direction intermédiaires actent des priorités et sachent dire NON comme vous les y invitez.

Nous vous remercions de votre attention.

PROPOS DU GENERAL DIRECTEUR CENTRAL

Le Directeur Central souhaite la bienvenue aux élus de la nouvelle mandature. Après lecture des déclarations liminaires, il déclare que certains sujets feront l'objet de débats en séance et que d'autres devront faire l'objet de suivi ultérieur, au sein de la DIRISI ou à d'autres niveaux.

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

Compétences du Comité Social d'Administration-Réseau (CSA-R) et des Formations Spécialisées (FS)

Un rappel de la réglementation instituant les comités sociaux d'administration et les formations spécialisées est présenté.

Si le nom des instances évolue leur finalité ne change pas et il reste à définir l'articulation de la nouvelle Formation Spécialisée centrale avec celles des formations administratives (ex-CHSCT SRx) qui elles existaient déjà.

L'UNSA-Défense l'a rappelé dans sa déclaration liminaire, les objectifs assignés aux nouvelles instances doivent être respectés ainsi que leurs périmètres. L'ajout d'une FS centrale permettra d'aboutir à une cohérence globale dans l'ensemble de la chaîne sur des sujets de portée nationale où trop souvent les particularités locales peuvent conduire à de larges disparités injustifiables.





Discussion sur les travaux de l'année

Le Guide des CSA élaboré par la DRH-MD explicite « Afin de fluidifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a créé une instance unique, le comité social d'administration (CSA).

[...]

La mise en place de cette nouvelle instance a pour but de permettre au dialogue social de dépasser les seules questions de gestion statutaire des agents publics en promouvant davantage les politiques des ressources humaines fondées sur les besoins des services et des agents, ainsi que les organisations de travail plus innovantes et respectueuses de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents. Cette évolution doit ainsi :

- permettre d'appréhender de manière globale les questions collectives dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, conditions de travail, ressources humaines...). A cet effet, la formation spécialisée est bien une émanation du comité social d'administration et les deux instances sont présidées par la même autorité ;
- favoriser les efforts de professionnalisation des représentants du personnel et de l'administration sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, notamment lorsque des situations de risques professionnels ou d'implantation géographique le justifient particulièrement. »

Les thématiques dévolues à la Formation Spécialisée de Réseau sont les suivantes :

- le télétravail,
- le rapport sur le moral,
- les risques psycho-sociaux,
- tout sujet relatif à l'organisation du travail commun à au moins 2 formations administratives,
- information des activités et résultats de la politique de prévention des FS « risque métier »,
- indicateur SST.

Paradoxalement, la programmation proposée par la Direction centrale se limite à :

- deux CSA-R par an contre 3 CTR minimum dans le passé,
- deux CSA-R Formation spécialisée par an.

Est-il cohérent de « favoriser les efforts de professionnalisation sur la SST » et de concentrer l'examen de ce thème sur une demi-journée par an ?!?!

Car la Direction centrale prévoit de cumuler le CSA-R et la FS sur une même journée !!!!

L'UNSA-Défense ne comprendrait pas :

- une réduction du nombre de réunions par rapport au CTR alors que l'ambition de la DRH-MD est de renforcer le rôle du CSA-R,
- comment atteindre l'objectif de professionnalisation avec un nombre restreint de séances de la Formation Spécialisée compte tenu du vaste champ de responsabilité, de la variété des sujets et du nombre d'agents concernés.

La tenue du CSA et de la FS le même jour ne semble guère envisageable au vu de l'expérience des CTR qui occupaient déjà une grosse demi-journée sauf à faire le deuil des échanges informels qui permettent de faciliter le traitement de certains sujets et à réduire les ordres du jour à la portion congrue.

Cette réduction de la voilure serait inquiétante tant pour le dialogue social et l'écoute des préoccupations des personnels que pour le traitement du sujet de la Santé Sécurité au Travail par la Direction centrale.





Ressources Humaines

I. Bilan des entrées sorties 2022 :

	Recrutement 2022 par mode de pourvoi	DROITS INITIAUX				REALISÉS au 31/12/2022
Fonctionnaires	4139-2	35				30
	4139-3	1				1
	BOE	5				5
	Concours / sans concours	111				83
	PACTE	1				0
	Total fonctionnaires	153				119
ASC	ASC	131				96
	Total	284				215
	+ DETACHEMENTS 2022					20
	+ MOBILITÉS ENTRANTES 2022					63
	+ CONCOURS 2021 – REPORT 2022					2

Motif de sortie	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	OE	Total général	Prévu en 2022
Fonctionnaires ou OE - Mobilités sortantes	30	63	17	1	111	95
Fonctionnaires ou OE - Retraites	19	30	5	14	68	75
Fonctionnaires ou OE - Autres causes : Départs anticipés (IDV, amiante, etc.)	9	14	11	19	53	45
ASC - Autres causes: (fins de contrat, réussites concours, etc.)	8	12	26		46	14
ASC - Démissions	30	5	3		38	15
Total général	96	124	62	34	316	244

Le constat est sans appel l'année 2022 :

- Les départs réalisés sont supérieurs de 30% au nombre prévu : 316 pour 244 prévus ;
- Les recrutements réalisés sont inférieurs de 32% à l'effectif prévu : 215 pour 286 prévus.

II. Perspectives du plan de recrutement 2023 :

Forts de l'expérience de l'année 2022, aux objectifs non atteints, la barre est encore plus élevée et donc la probabilité de l'atteindre encore plus douteuse.

	Recrutement 2023 par mode de pourvoi	DROITS INITIAUX				REALISÉS au 07/03/2023
Fonctionnaires	4139-2	36				1
	4139-3	0				0
	BOE	3				0
	Concours / sans concours	139				0
	PACTE	1				0
	Total fonctionnaires	179				1
ASC	ASC	131				23
	Total	310				24
	+ DETACHEMENTS 2023					2
	+ MOBILITÉS ENTRANTES 2023					5
	+ Reports 2022 sur 2023 (Concours et BOE Art.93)					5





L'UNSA Défense aimerait se montrer optimiste et rassurante.

Malheureusement rien ne laisse présager que le recrutement 2023 sera plus satisfaisant que le précédent.

En effet, cette année, le contexte économique va peser encore plus de manière négative : l'inflation galopante éloigne chaque jour un peu plus les potentiels candidats à rejoindre la Fonction publique tant la stagnation des salaires et le recul du pouvoir d'achat est criant !!!

Il faudrait une motivation surnaturelle pour accepter de stagner au minium de traitement pendant 8 ans pour un catégorie C et durant deux échelons pour un catégorie B.

Si la DIRISI recherche des spécialistes du Cloud, ceux-ci ne vivent pas sur un nuage contrairement à une certaine hiérarchie qui se gargarise de ne pas avoir de problèmes de recrutement et d'être attractifs en confondant parfois recruter et « boucher des trous ».

Encore une fois notre préoccupation se porte sur les techniciens de terrain sur qui pèse le sous-effectif.

III. Bilan des avancements 2023

La campagne d'avancement est la répercussion des taux d'avancement, de la qualité des dossiers et de la volonté de promouvoir les personnels.

Unir nos forces

	2020		2021			2022			2023			Tendance 2023	
	Promus DRH-MD	conditions	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditions	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditions	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditions		Promus DIRISI / Proposés DIRISI
AAHC	36	1	0	8	1	0	8	1	1/1	23	0	0	
APAE	36	10	1	37	7	1	37	8	1 / 1	33	8	0 / 1	→
AAE (promotion corps)	44	96	1	50	92	2	45	90	1 / 3	42	93	1 / 3	→
SACE	67	26	1	71	25	2	136	26	4	134	21	1	↔
SACS	88	7	2	94	26	3	231	25	3	201	29	4	↗
SACN (promotion de corps)	105	403	3	106	399	2	122	372	2 / 5	157	365	3 / 5	↗
AAP1	436	78	7	432	65	9	754	56	9	656	48	8	→
AAP2	119	5	2	143	4	2	163	7	3	195	5	2	→





Unir nos forces

	2020		2021		2022		2023		Tendance 2023				
	Promus DRH-MD	conditionnants	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditionnants	Promus DIRISI	Promus DRH-MD	conditionnants					
ICD ES	14	2	0	20	4	3	9	4	2 / 2	16	2	2 / 2	→
ICD HC	54	6	2	67	11	4	64	11	5 / 5	62	13	6 / 7	→
ICDD	160	121	12	155	110	13	149	105	13 (dont 2 réserve) / 17	141	102	13 / 15	→
ICD promotion corps	61	248	9	63	261	9	28	263	5 / 12 (dont 1 réserve)	36	282	5 / 10 (dont 1 réserve)	→
TSEF 1	105	350	16	73	341	14	180	334	33	136	330	21	→
TSEF 2	120	225	19	107	225	21	200	231	34	159	204	30	→
TSEF promotion corps	160	277	25	145	273	28	136	249	27 / 32	126	234	26 / 30	→
ATPMD1	211	156	9	201	174	12	636	171	28	601	151	25	→
ATPMD 2	65	3	1	40	5	0	56	5	2	51	5	1	→

Il faudrait ainsi :

- 5 années pour promouvoir tous les conditionnants ATPMD2 ;
- 6 années pour promouvoir tous les conditionnants ATPMD1 et AAP1 ;
- 9 années pour promouvoir les ATMD conditionnant au corps des TSEF ;
- 73 années pour promouvoir les AAP conditionnant au corps des SA.

A l'inverse le taux de promotion des conditionnants ICD ES est de 100%.

Ces chiffres montrent :

- que l'engagement des personnels n'est pas récompensé par un avancement à la hauteur,
- un nombre insuffisant de postes « à responsabilité » éligibles aux avancements de grades terminaux.

L'UNSA Défense déplore cette absence de perspectives d'évolution qui s'ajoute au contexte d'inflation, de valeur du point d'indice figé depuis des années puis insuffisamment revalorisé et qui touche tous les statuts et toutes les catégories.

Complément Indemnitaire Annuel

Les conditions d'application d'une décote pour distorsion varient à la marge chaque année pour ne pas pénaliser les promus sur proposition de leur employeur qui ne parviendrait pas à leur proposer un poste cohérent avec leur nouveau grade.

L'UNSA Défense dénonce depuis plusieurs années la mise en œuvre pratiquée dans certains organismes combinant une note et une macro de tableur qui dénature le dispositif et sa finalité en n'impliquant pas les encadrants intermédiaires.

Ce serait pourtant une opportunité de valoriser leur rôle, à défaut de l'être financièrement, mais surtout leur légitimité vis-à-vis de leurs adjoints.





Conclusion

Cette première réunion de la nouvelle mandature a permis de réamorcer le dialogue social à la DIRISI après une longue période marquée par les mouvements sociaux.

L'UNSA Défense s'attachera à préserver la richesse des échanges dans cette instance :

- en instaurant des bilatérales préalables pour atteindre le niveau de dialogue stratégique dévolu à l'instance,
- en demandant, comme dans le passé, la tenue d'autant de réunions que nécessaire du CSA et de la FS.

Plus que jamais, l'adéquation des effectifs aux missions et le recrutement seront au cœur des débats. De ces enjeux découlent l'essentiel des conditions de travail des dirisiens.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Loïc Chalm
loic.chalm@intradef.gouv.fr

Claude Adèle
clauda.adele@intradef.gouv.fr

Roger Danielou
roger.danielou@intradef.gouv.fr

Christian Fily
christian.fily@intradef.gouv.fr

Catherine Mialon
catherine.mialon@intradef.gouv.fr

Christophe Côte-Dernier
christophe.cote-dernier@intradef.gouv.fr

