



CSA-R SID

Comité social d'administration de réseau du
Service d'Infrastructure de la Défense
du 25 juin 2024



Transformation du SID :

« Moteur à peine
allumé, des dégâts déjà
à déplorer »

Force Ouvrière était représentée par Eric ADAM (ESID Toulon), Noémie MAITRE-VINCENT (ESID Lyon), Stéphane BARBOT (ESID Rennes/USID Tours), Nabil TAHLI (ESID Metz/USID Phalsbourg) et Marc TARDY (ESID Rennes/USID Angers).

Cette instance, qui pour la première fois depuis son existence a été délocalisée à l'ESID de Bordeaux, s'est axée autour de 2 grands thèmes :

- **Un dialogue social et des échanges** avec la direction et le directeur central se livrant aux jeux des questions réponses sur les différentes déclarations liminaires. **Force Ouvrière** a constamment ressenti **une direction qui cherche désespérément à nous convaincre**, quel que soit le sujet.
- **Un vote sur la transformation de la DCSID** (refonte des textes) avec sa nouvelle architecture et la présentation des **transformations en cours**. Celles-ci devraient faire l'objet d'un arrêté de transformation complémentaire suite au CSA ministériel du 4 juillet prochain, relatif aux évolutions des référentiels en organisation (REO) entre 2023 et 2024-25. Cela a suscité beaucoup d'interrogations de **Force ouvrière** et notamment des demandes d'explications mais qui sont **restées sans réponse**.

■ Un dialogue et des échanges en mode BI-GOÛT

GOÛT FRAISE, sucré et rassurant :

FO a été une nouvelle fois entendu sur l'importance de **renforcer les effectifs** dévolus à la **prévention** au sein de la direction centrale. Le DC n'avait pas l'air convaincu initialement mais **FO** a su lui faire entendre raison. Il a acté en séance (noté au PV) le renfort en personnel de cette



mission particulièrement exposée par la transformation. Nous y veillerons.

Une Direction qui semble avoir pris en compte l'enjeu majeur qu'est la formation et qui s'engage à mettre en œuvre une vraie politique de soutien et d'accompagnement en la matière, afin de viser une réelle montée en compétence.

Pour **FO**, c'est bien de le dire mais faire en sorte que les **crédits soient à la hauteur** des demandes, c'est encore mieux ! Et avant de viser l'excellence et la



montée en compétence, il faudra déjà s'atteler et s'assurer qu'il y a adéquation entre les compétences détenues par les agents et les attendus des postes.

Un directeur central « souple sur les genoux » qui acte la conservation et l'existence **des divisions programmes et divisions projets** en ESID. Sur ce coup là, le DC a su rester « flexible » et comprendre les enjeux liés à leurs pérennités. Petit rappel : **FO** est la seule et unique organisation syndicale à avoir toujours milité en ce sens. Nous en profitons pour remercier l'ensemble des autres acteurs qui ont pris part à ces débats et qui ont su convaincre.

FO a réaffirmé l'importance que se tienne le **dialogue social** (réglementaire) à tous les niveaux et surtout plus que jamais au niveau local. Et qu'il soit bien étendu jusqu'à la **base** (USID, pôles et antennes) ! Le directeur, lui qui se dit très attaché au dialogue social, nous a dit qu'il allait s'en assurer. Il peut d'ores et déjà compter sur nous car nous savons de source sûre que l'information ne redescend pas dans certains USID et pôles, les représentant **FO** locaux n'y étant jamais associés... Affaire que nous allons **suivre de très près**.

GOÛT CITRON, acide et piquant :

FO a revendiqué la possibilité qu'ont certains employeurs de faire un « tuilage ou compagnonnage » d'un an, comme vecteur de transfert de compétences et de continuité sur des programmes majeurs. Résultat : « choux blanc » ... Une réponse décalée de la DC sur la marge de manœuvre déjà octroyée par la DRH-MD avec les « Hors-REO de gestion » ! Solution qui leur paraît apparemment satisfaisante... Pour **FO**, l'employeur **SID** veut jouer les bons élèves et ne veut pas trop s'exposer. Il prend les miettes là où certains sortent les dents. Faut-il rappeler que nous sommes loin d'atteindre nos effectifs. Enfin, là n'était pas la question initiale mais bien les réels problèmes de terrain auxquels sont confrontés tous les ESID dans le cadre des passations.

Une présentation sur la nouvelle méthode de « Cotation des postes » calquée sur le privé et prise par la DGA, que **FO** décrypte comme point de départ et base de travail de

la refonte des groupes IFSE (Indemnité de Fonction de Suggestion et d'Expertise) au sein du SID, et sorte de remise à plat des niveaux de responsabilité des postes au REO. Pour Force Ouvrière, **on fonctionne complètement à l'envers**. Nous restons méfiants sur la démarche et surtout aux dérives d'utilisation de ce type de travail. Quitte à utiliser des outils du secteur privé, **FO propose plutôt qu'on se calque sur leurs salaires**. Non ? Hein ?

Quant aux points de la déclaration liminaire soulevés par **FO** sur la RÉGIE et sa flexibilité : adaptation des régies aux évolutions des besoins pour répondre au besoin des Forces Armées (exemple : camp de Bitche) et création d'équipes de soutien Tout Corps d'État (TCE) : cela se conclue par un « coup d'épée » dans l'eau... Un DC très peu réceptif qui déroule un sujet qui pour lui fait déjà partie du passé. On sent bien qu'il a déjà fait marche arrière et changé de posture sur la pérennité de la régie et qu'il ne faut pas trop lui en demander. Pour autant, pour **Force Ouvrière**, les arguments avancés sont **concrets**. Nous y reviendrons régulièrement car la transformation des régies devra être effective d'ici 2030.

Conclusion : un « chewing-gum » qui perd très vite son GOÛT pour devenir FADE, surtout quand on le mâchouille sur des thématiques qui impactent directement les agents. Pour exemple, en fin de séance, est abordé le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) où, bizarrement, on oublie simplement de nous parler du montant de construction budgétaire (somme allouée à l'administration pour chaque agent) ! Mais, rassurez-vous, **rien ni personne** n'empêchera **Force Ouvrière** de leur coller aux baskets !

■ **Héritage et transformations du Service 2023-24 :**

La DC nous présente le « cadrage stratégique du service » sur la transformation, comme ayant eu un effet d'aubaine, voire bénéfique pour les agents ! On passerait de **293 postes** impactés par la réorganisation historique à « juste » **123 postes au titre de la transformation, dont 88 postes SUPPRIMÉS dans le cadre de l'arrêté complémentaire à venir**.



COMPTTE REIN

Alexandre BAROUH, dit « le messie » ou la providence...

Pour **FO**, c'est **toujours trop, beaucoup trop !** Il n'y a vraiment pas de quoi se rouler par terre ! Surtout quand on demande en séance, des justifications (métiers, etc.) sur ces **88 suppressions de postes et une évaluation des répercussions humaines**, et que l'administration se trouve dans l'incapacité de nous les fournir... Infos qui sont arrivées après le CSA-R en complément... Et après, la DC s'étonne de notre scepticisme sur la transformation. Quant aux votes... Nous devrions la croire sur parole !

	Supprimés	Transformés
ESID de Bordeaux	7	0
ESID de Brest	2	5
ESID IDF	4	13
ESID de Lyon	20	18
ESID de Metz	17	0
ESID de Rennes	14	1
ESID de Toulon	19	0
ENSIM	5	0
TOTAL	88	37

FO rappelle que derrière ces postes, il y a **des agents qui représentent à nos yeux les premières victimes, véritables dégâts de la transformation. Là où l'administration centrale semble se féliciter de ce premier démarrage en douceur...**

- **Transformation de la DCSID et vote des organisations syndicales (OS) sur le projet :**

Vote : **FO** s'abstient et assume sa position, là où d'autres OS sentent le besoin de se justifier ! **FO** admet qu'un gros travail a été fourni par la direction centrale mais qui reste à nos yeux **incomplets** : fidèles à nos valeurs, nous jugerons sur pièce.

En effet, **comment juger de la cohérence et de l'articulation d'un projet** pour lequel on nous présente comme « un cheveu tombé sur la soupe » à 12h30 les diapos du projet de la future organisation des ESID – USID. Infos « tout juste sorties du four » pour reprendre les termes du directeur... Cela tombait bien, nous avions faim et cet effet d'annonce ne nous pas pour autant fait changer d'avis dans le cadre de notre vote.

Transformation DCSID : Une nouvelle fois un projet qui se veut sans répercussion, du moins de la manière dont il nous est présenté. Les effectifs passent tout de même de 323 postes décrits à 283 avec la **suppression de lignes non créées**. Information qui semble coller avec la situation des effectifs réalisés de cette entité centrale. Pour autant et même si la direction se veut rassurante, n'oublions pas tout de même, dans le cadre de l'organisation transitoire, qu'elle s'est engagée à fournir aux agents qui la compose, un **projet de fiche de poste avant leur départ en congés**. **FO** espère que les camarades en première ligne n'ont pas prévu de partir cet été car concrètement, **il ne se passe rien ! Pas de fiche de poste à l'horizon...** Contrairement à ce que voudrait nous faire croire nos dirigeants, **FO** n'est pas dupe et fait le constat **d'agents à la limite de l'explosion, dans l'incertitude sur leur situation et sous pression constante. Telle est la réalité que nous tenons à dénoncer !**



Enfin, il semblerait effectivement qu'il y ait des parachutes pour tous à la DCSID mais les agents ne sont pas prêts d'atterrir car « sur le gril ». Ils n'ont tout simplement pas envie de s'exposer et de se faire brûler... **Pour FO, une autre forme de dégât, invisible, mais tout autant destructrice !**

- **Future structure des ESID et USID :**

Force Ouvrière a demandé au directeur central une certaine flexibilité dans l'approche et la mise en place de la réorganisation : spécificités locales, structuration de l'arborescence, calendrier, REO, etc., afin de faciliter la mise en place de la transformation au niveau local et régional.

Nous sommes tombés dans ce cas précis sur un « os » ! **Le DC est resté arc-bouté sur son organisation et son calendrier...**

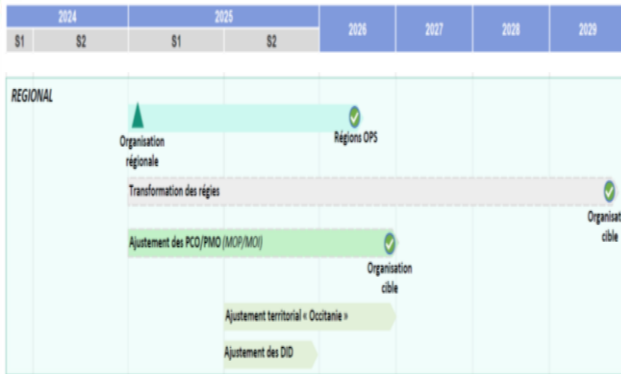
Force ouvrière s'est alors retourné vers les directeurs d'établissements pour avoir leurs sentiments : un par un, ils ont exprimé **leur approbation et consensus** autour de



COMPTTE REIN



ce **futur projet d'organisation**. Sur l'organigramme, c'est tant mieux mais la question qui demeure est : **ont-ils bien pris en compte que c'est EUX qui vont devoir être les chefs d'orchestre qui héritent des problèmes de gestion de l'HUMAIN, pour faire cette transformation au cadre ÉTROIT et FERMÉ avec un ÉCHEANCIER FINAL OPÉRATIONNEL fixé à début 2026 !**



Pour **FO**, ils n'ont tout simplement pas compris l'enjeu de notre question... Ils sont restés focalisés sur la structure de l'organisation... Pourtant, nous avons les mêmes diaporamas ; il suffisait de les croiser...

Organisation projet : « tout juste sortie du four » et **Feuille de route de la transfo**, page 9 ! Sûrement oubliée dans le « four » depuis des lustres !



Voici donc nos directeurs d'ESID contraints de devoir dans un temps record, faire **entrer les agents dans des cases, comme des enfants qui essaieraient de faire rentrer des**

cubes dans leurs boîtes ! A moins qu'ils ne changent leurs « fusil d'épaule » et demandent au directeur central d'aller dans le sens des agents, donc de **Force Ouvrière**, en demandant de **la flexibilité** par une extension du calendrier prévisionnel, par exemple !!!

FO alerte sur le fait que tous les établissements ne vont pas rencontrer les mêmes problèmes de gestion des agents.

Pour certains, la nomination des représentant locaux de programmes (RPL), pour d'autres la nomination des responsables de structures, d'ailleurs on ne sait pas comment elles seront armées !

Pendant ce temps-là, l'heure tourne ! **Mais soyons sereins ! Faisons leur confiance, ils ont trouvé un consensus sur l'organisation et ne se sont pas manifestés sur le calendrier ou la feuille de route de la transformation !!!**

Conclusion

Pour Force Ouvrière le « round » d'observation est TERMINÉ !

Le constat est sans appel : une direction qui excelle dans l'art des PPT, des organigrammes, les logigrammes, des processus, des concepts, des matrices, des théories du changement, de la vision future et des harmonisations, etc. mais qui démontre toutes ses limites dès lors que nous parlons d'agents, d'humains ou de sujets qui les concernent directement. Qui plus est, l'administration a toujours tendance à minimiser les impacts réels sur le terrain de la transformation.

Pour Force Ouvrière, les agents ne sont pas des formes qu'il s'agirait de faire rentrer coûte que coûte dans des CASES, mais bien une RESSOURCE, riche, respectable, qui doit être considérée à sa juste valeur et par conséquent, puisse être associée à la réussite de la transformation du SID.

Même si cette vision semble loin, très loin d'être partagée par nos dirigeants, Force ouvrière ne lâchera rien et durcira ses postions pour faire entendre raison à l'administration sur ce dernier point.

Les élus Force Ouvrière en CSA-RSID

Paris, le 10 juillet 2024.



COMPTTE REIND



CSA-R SID

du 25 juin 2024

Monsieur le Directeur Central,
Mesdames, Messieurs,

Monsieur le directeur, une nouvelle fois **Force Ouvrière** ne s'engagera pas sur le terrain glissant de l'actualité politique car nous resterons fidèles à nos valeurs et principes : apolitique, areligieux et donc « libre et indépendant ». Mais bien uniquement sur le sujet qui nous préoccupe tous au sein de cette instance : **la transformation du Service d'Infrastructure de la Défense**.

Lors de notre dernière entrevue, vous avez répondu une nouvelle fois spontanément à une question de la manière suivante : « vous comprendrez bien que je ne peux pas vous dire comment on y va avant de savoir où on va ». Effectivement, monsieur le Directeur, une chose après l'autre...

Alors maintenant que la **destination finale** ou le point de chute se précise avec les répercussions à venir de la nouvelle architecture de notre Direction Centrale et de sa déclinaison au niveau régional, et pour faire suite à votre séminaire du 13 juin dernier, **Force Ouvrière**, sans cogestion, accepte de vous livrer le mode d'emploi de son « GPS » pour vous éviter de perdre du temps, d'emprunter de mauvais itinéraires ou autres chemins semés d'embûches **pour les agents**.

Pour commencer, il faudrait éviter tout **faux départ**. La transformation prend et prendra du temps, sûrement plus que vous le souhaitez, mais c'est comme tout, il faut savoir ce que l'on veut dans la vie. **Force Ouvrière** restera vigilant à ce que les textes réglementaires soient respectés dans le cadre de la protection et l'accompagnement des agents ; pas d'arrêt de transformation, pas de transformation. Malheureusement, ça commence mal ! On constate d'ores et déjà des dérives issues de notes internes avec des fusionnements d'ateliers, des déplacements d'agents, la mutualisation de services, la mise en place de pôles métiers, le non remplacement d'agents sur le départ à des postes stratégiques, le tout sous un seul prétexte : l'attente des nouvelles orientations et l'organisation à venir. Pour **FO**, c'est inadmissible, la pression monte et les agents n'ont pas à essayer les plâtres de cette période de transition. Pour nous, tout simplement un faux départ qui pourrait vous faire perdre de la crédibilité.



De plus, si votre temps est si précieux, au regard du calendrier prévisionnel, nous vous rappelons que celui des agents l'est aussi ! Par conséquent, il serait déjà souhaitable d'arrêter d'en perdre avec une communication outrancière et cette forme de pédagogie participative allant jusqu'au **renommeage du service et/ou des entités de rattachement** car nous vous le disons clairement : les agents n'en n'ont rien à « secouer ». « SID Bashing » ou pas, les agents du service pédalaient déjà du temps de la DCIA, de la DCG et de la DCTIM, pédalaient encore, du temps des Directions Régionales du Service d'Infrastructure et pédaleront, toujours quel que soit l'intitulé. Pour autant, **le SID a fait appel à leur résilience**, il ne s'agirait pas de l'oublier mais bien de l'assumer, transformation ou pas. Une nouvelle fois, cela peut vous faire perdre en crédibilité car ils aiment leur service, son nom et y sont attachés. Changer son nom ne résoudra pas leurs difficultés, si ce n'est les vôtres, en termes d'affichage et de communication rénovée.

Ensuite, avant de démarrer le moteur, **FO** souhaiterait que vous nous présentiez le « portefeuille de risques » lié à la transformation du service que l'on pourrait assimiler au paramétrage du « GPS ». Démarche que vous connaissez très bien et que l'on applique à toutes les sauces à la DGA, voire même aux programmes majeurs du service. Le fameux cadre, on y est passé avec le cadrage stratégique du service, suivi du projet de service qui est en cours, pour en déduire le « portefeuille de risques » évalué : aléas identifiés, obstacles, etc...

Pour **FO**, il s'agit bien d'évaluer et d'anticiper la crevaison, l'accident, la panne d'essence et d'y rajouter en avance de phase quelques lignes de manière non exhaustive et sans priorité :

- La première ligne, conséquente, est sur la **PREVENTION**. En effet, là où vous avez su entendre nos arguments avec le renfort RH des cellules de recrutement dans les ESID, nous ne voyons pas de bureau prévention clairement identifié au sein de la DCSID. Pas non plus d'effectifs conséquents dédiés à cette mission pour ne pas se limiter au simple affichage d'un Coordinateur Central à la Prévention comme seul et unique point d'entrée, pardon d'une cellule de deux agents : ça fait léger non ? Mais bel et bien pour s'inscrire dans le soutien et le pilotage des CPRP locaux comme cela existe dans toutes bonnes directions centrales qui se respectent. **FO** vous prévient, la transformation va générer des RPS et autres situations accidentogènes, on va effectivement rentrer dans le dur. Il va falloir soutenir encore et plus que jamais les acteurs de terrain : pas de subsidiarité ni de délégations quand il s'agit de l'HUMAIN. Pour finir, **FO** rappelle aussi que le CPRP doit être rattaché directement au directeur sans présumer de la nouvelle organisation comme prévu par l'arrêté du 9 avril 2013. Clairement là, c'est l'image du service qu'il va falloir gérer. Il ne faudrait pas que la source du BASHING provienne du SID...
- La deuxième qui nous paraît incontournable est celle de la **FORMATION** du personnel. **Force Ouvrière** constate trop souvent un réel décalage entre les compétences détenues par les agents et les attendus des postes. Par exemple, les contrôleurs en SIM font de plus en plus souvent office de chargés d'affaires, situation qui porte déjà à confusion et dénoncée par **Force Ouvrière**, mais in fine sont-ils réellement formés ? Comment le service peut-il monter en compétence et mieux répondre au coût, délais, performance si les demandes



en formation augmentent mais que les crédits ne suivent pas. Ne faudrait-il pas accepter de débrayer un instant et prendre son mal en patience, afin de passer par la case formation ?

- La troisième ligne a pour objectif **le maintien et le transfert de COMPETENCES** notamment avec le « tuilage » : **FO** a appris récemment que la MARINE avait réussi à obtenir de la DRH-MD la possibilité de faire des « tuilages » allant jusqu'à un an par anticipation de départ ou mobilité, là où nous, nous peinons difficilement à obtenir et anticiper 3 mois suite à un départ définitif. La réalité, c'est que le successeur arrive dans un bureau vide. Qu'attendez-vous ? Ne faudrait-il pas être opportuniste sur ce coup-là ? Et saisir cette solution qui pourrait être facilitatrice dans de nombreux cas au sein de nos ESID aussi bien sur des niches métiers spécifiques que dans la continuité des programmes majeurs surtout quand on connaît le turn-over en local...
- La quatrième ligne est une alerte, alerte sur le **DIALOGUE SOCIAL** au niveau **LOCAL**. Est-il bien présent et réalisé conformément à la charte du dialogue social de 2005 ? Pour rappel réglementaire un RDV de dialogue social, à minima un par an, doit être organisé ! Pour la transformation, ce cadre pourrait largement être dépassé et étendu jusqu'à certains USID éloignés. L'information et le dialogue doivent descendre jusqu'en bas et ce quelle qu'en soit la forme. Les représentants locaux du personnel, les agents et les dirigeants de tous niveaux doivent être associés à la transformation. En effet, ce CSA de réseau reste une instance de concertation centrale qui a trop tendance à s'éloigner des problématiques de terrain et de gestion que rencontrent les agents et les directeurs ici parmi nous, malgré tous nos efforts.
- La cinquième ligne est sur la **FLEXIBILITE DE L'ORGANISATION**. **Force Ouvrière** défend et défendra toujours ardemment, au regard des formats à venir des ESID, certaines spécificités locales d'organisations : notamment l'existence et la continuité des « divisions programmes » et des « divisions projets » comme des divisions à part entière avec leurs propres types de fonctionnement. **FO** fait confiance à votre approche non dogmatique dans ce cas précis pour ne pas casser ce qui marche. Elles ont su gagner et gagnent tous les jours plus de légitimité aussi bien en interne BdD avec les autres employeurs qu'avec les organismes extérieurs. Harmoniser pour harmoniser n'aurait aucun sens mais ça vous le savez.
- La sixième ligne concerne le caractère prioritaire qui doit être donné à **L'AGENT et sa GESTION**. La GESTION au cœur du dispositif en amont de l'organisation. Définir une organisation globale type maîtrisée et harmonisée pour plus de cohérence d'ensemble et de lisibilité, cela s'entend et se respecte. Cependant, tout l'enjeu est de faire correspondre les deux. **FO** rappelle que les manœuvres RH à venir vont devoir se faire dans le respect des agents qui ont un statut, un contrat, un corps, un grade ou groupe. Pour nous, la priorité devra toujours être donnée à la gestion, donc à l'agent et quel que soit le descriptif en organisation. Pas de précipitation.



- Enfin, une dernière ligne sur les **REGIES** et les fameux Tous Corps d'Etat dont l'avenir semble être compromis au SID au regard des avancées du groupe de travail REGIE, hormis pour les militaires projetables pour lesquels, je cite il y a : « la nécessité de conserver le volant de spécialité pour honorer le contrat OPS des régies ».

Force Ouvrière a 2 revendications de fond :

1. Il va falloir faire preuve de **flexibilité et d'adaptation** pour répondre aux besoins des armées même si certaines sont à l'origine du « BASHING SYSTEM ». Comment, répondre présent face aux évolutions des situations et formats avec par exemple le possible reclassement de niveau 2 du camp de Bitche ? En effet, quand pour certains, faire et défaire c'est travailler, pour **FO** c'est perdre son temps...
2. Concernant l'avenir des TCE, pour **FO**, vous commettez une erreur. Si vous voulez mettre fin au « SID BASHING » il va falloir que la qualité de la prestation fournie par la REGIE soit irréprochable. Sauf à avoir une méconnaissance des travaux, une intervention peut provoquer et provoque des dégâts annexes : maçonnerie, peinture, plomberie etc. Par conséquent, **FO** milite ardemment pour la **constitution de petits noyaux de TCE** (agents polyvalents) par régie pour pouvoir la soutenir. Enfin, pas de panique car comme vous l'avez dit lors de cette présentation : « rien n'est figé ».

Pour finir, c'est sans approche dogmatique, si ce n'est dans la préservation des droits de l'**AGENT** et de son bien-être au travail, que **Force Ouvrière** dans un esprit constructif pour un **SID UNI**, vous livre cet éventail de paramétrages qui si vous l'entendez, vous permettront peut-être de rejoindre votre destination par l'itinéraire le plus court et le plus rapide. Pour **Force Ouvrière être UNIS a un sens profond** sur lequel il s'agirait de s'accorder. En effet, nous caressons toujours l'espoir d'obtenir un jour, peut-être, le projet d'organisation des futures ESIDs. Donc UNIS sur la Transfo ou DESUNIS et mis sur le fait accompli, telle est la question ?

Enfin, sur les « itinéraires bis » empruntés de la transformation numérique avec une scission possible du cœur de métier informatique (SIC et CYBER), le repyramidage de postes catégorie A, les répercussions des sur nos agents des CMG, notamment en IDF, qui ne rendent pas le service dû, les parcours professionnels, la pérennisation des apprentis et les droits complémentaires en ouvriers, **Force Ouvrière**, comme à son habitude, interviendra en séance.

Merci de votre écoute et un grand merci à l'IG2 Martine HUAU pour son accueil à Bordeaux.

Les élus **Force Ouvrière** du CSA-R SID.

Paris, le 25 juin 2024.

