


# Comité Technique de Réseau Service d'Infrastructure de la Défense

du 19 mai 2022

La Délégation **Force Ouvrière**  était représentée par Eric ADAM (ESID Toulon), Thierry BORDE (ESID Toulon) et Noémie MAITRE VINCENT (ESID Lyon).

Le SID met en scène sa TRANSFORMATION :

**En avant-première le show !**

WHO'S BAD ?



Ce CTR SID a fait principalement l'objet d'une présentation aux organisations syndicales du projet de modernisation du service. Affaire rondement menée par le « show » de l'ingénieur général de 1ère classe **Pierre DUPONT DE DINECHIN** quasi indéfectible et incollable sur le sujet de la « transformation ». D'une force de persuasion et d'une assurance sans faille, une chose est certaine c'est qu'il insuffle et incarne clairement cette fameuse dynamique du service, tant convoitée.

Pour ces qualités et en tant qu'ambassadeur de la transformation, **Force Ouvrière** dans la **catégorie interprétation** lui décerne la **palme d'or** sans conteste. Nous savons dès à présent qu'il sera un atout de taille auprès du directeur central dans la perpétuelle quête de légitimité du service devant des plus hautes autorités du ministère.

### ■ Un projet ambitieux pour un service toujours en quête de légitimité

On a pu sentir à travers les mots du directeur que la pression est forte au niveau du ministère allant jusqu'à dire et redire que nous

sommes le seul et unique service d'infrastructure de tous les ministères, certes au sein d'un ministère régalié avec des missions opérationnelles qui lui sont propres, mais que pour autant rien n'était assuré. C'est dans ce cadre que la DCSID se positionne et se fait **force de proposition afin de ne pas voir son avenir lui échapper.**

### ■ Bilan sur l'objectif Ressource Humaine

Depuis sa prise de poste à l'été 2021 et le CTR de novembre, le directeur central nous a dit vouloir faire des ressources humaines sa priorité numéro **UNE.**

Apparemment, au regard des contraintes calendaires et du « timing ministériel », il n'a malheureusement pas pu, à ce jour, se saisir pleinement de ce dossier comme il le souhaiterait.

Pour **FO**, il fait « chou blanc » mais la tâche est rude en 6 mois donc nous lui accordons le bénéfice du doute car c'est un homme de parole.

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**  
du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022



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

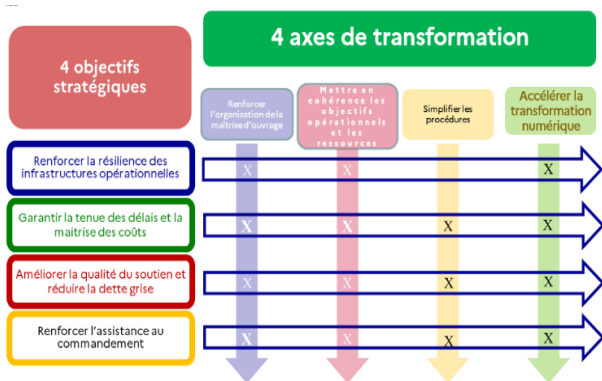
46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • Fax 01 42 46 19 75

www.fodefense.com

Notons malheureusement, qu'à ce jour, le service accuse un **sous-effectifs récurrent atteignant 10 % de ses effectifs globaux** octroyés malgré des services RH recruteurs qui ne ménagent pas leur peine.

## ■ Axes de transformations et objectifs stratégiques

**Force ouvrière** ne tombera pas dans le piège qui consisterait à analyser les axes et objectifs du projet de transformation car encore une fois, nous ne ferons pas de cogestion. Dans cette lignée, **FO** ainsi que l'**UNSA** se sont d'ailleurs abstenues contrairement aux autres organisations syndicales quant au vote sur les arrêtés modifiant l'organisation de la DCSID au regard des transformations en cours.



## ■ Coût, délai, performance avec un temps d'avance

La dimension « **maîtrise des coûts, délais et performances sur l'ensemble du cycle** » qui engage le SID en termes de responsabilité vis-à-vis du ministère a, de nouveau, été mise en avant comme point d'ancrage de la transformation au regard de l'instruction de référence.

**Force Ouvrière** a rappelé l'effet pervers de cette instruction car elle fixe bien les prérogatives de chacun et est un élément fort d'**appui face aux armées** mais de l'autre, elle met encore plus la pression en termes de délai et de tenu des **engagements**. Cette responsabilité accrue risque fort de se répercuter sur **les agents**.

En ce qui concerne le temps d'avance, le SID semble réellement en marche et force de proposition pour continuer à exister.

Seulement **FO** rappelle qu'avec **10 % de ses postes non armés** sur l'hexagone il ne faudrait pas « mettre la charrue avant les bœufs » et devenir des marchands de rêve. De plus, accroître la pression sur les agents qui en font déjà beaucoup au regard du plan de charge en perpétuelle augmentation a, somme toute, en termes de **RESILIENCE** de vraies **LIMITES**.

## ■ Parcours professionnel des dessinateurs

L'administration centrale a posé les bases du parcours professionnel des dessinateurs (ATMD-TSEF). Concrètement cela avance et le parcours professionnel présenté est bouclé avec une entrée en TSEF 3 niveau BAC ; l'ETR est créé et une demande de création de la spécialité au concours a été transmise à la DRH-MD. Vous dire : qu'il y aura un concours TSEF3 dessinateur en 2023 nous semble encore prématuré, peut-être que oui ! peut-être que non, toujours est-il que c'est en bonne voie.

## ■ Formation métier

Axe majeur de la transformation, la DC avoue avoir du retard dans ce domaine qui pourrait bien être un des outils essentiels comme soulevé en séance par **FO**. Actuellement, on aboutit à des incohérences et des divergences entre formation dispensée, cadrage du service et attente au niveau des agents qui laissent à croire que, soit il n'y a pas de pilote dans l'avion, soit qu'on nous ment tout simplement...

Dans ce cadre, **FO** a noté la divergence des discours entre le DC et l'incontournable M. transformation, ce dernier nous rappelant l'importance de passer par la maîtrise d'œuvre dans le cadre de son parcours pro et les formations.

Discours en totale opposition avec celui dispensé par le DC au précédent CTR, nous présentant la maîtrise d'ouvrage comme un métier à part entière et pour lequel **FO** était en totale opposition. Mais ne vous inquiétez pas : pirouette - cacahouète, ni vu ni connu et je t'embrouille, après notre intervention pointant du doigt ce désaccord, l'ingénieur général de 1ère classe Pierre DUPONT DE DINECHIN retomba rapidement, encore une fois, sur ses pattes se rangeant avec un argumentaire sans fin sous la vision du directeur !!!



## ■ Avenir des régies polyvalentes

**FO** a été la seule organisation à revenir sur ce sujet qui semble n'intéresser plus personne, même pas la CGT...

Les autres Organisations Syndicales  
résignées apparemment : **OUI**  
Mais **FORCE OUVRIÈRE NON.**

Il ressort clairement de nos échanges qu'un virage a été définitivement pris et que l'avenir des régies dites polyvalentes est compromis. Heureusement que des **adaptations et solutions locales** sont envisageables car il y a une différence entre le dire, l'écrire et pouvoir concrètement le faire. Nous avons rappelé que les ports sont lourdement armés en personnels civils dans les régies. Personnels que le SID a tout fait pour récupérer des GS, il n'y a pas très longtemps déjà aussi pour **exister**...et qu'il serait lâche, maintenant de tout faire pour s'en séparer. **FO** a été entendue surtout quand on met en avant, en toute logique, qu'avant d'aller rogner des postes en régie il faudrait déjà arriver à combler le déficit en catégories A et B si convoitées.

## ■ Indemnité Temporaire de Mobilité

**Force ouvrière** a commencé par rappeler la définition et le rôle de cette indemnité : *Le dispositif ITM vise à favoriser le pourvoi de postes vacants en incitant à la mobilité des agents publics par l'entremise d'un régime indemnitaire particulier.*

*Ce dispositif ITM accorde une indemnité à l'agent qui effectue une mobilité géographique et/ou fonctionnelle sur un **poste pour lequel le pourvoi est difficile en raison d'une criticité particulière** affectant la famille professionnelle dont il relève ou de la zone géographique du poste.*

Et oui, malgré ce rappel, la DCSID n'est pas dérangée d'attribuer des ITM par catégorie : A 10000€, Catégorie B 8000€, Catégorie C 6000€ et nous dit que ce portage lui est imposé par la DRH-MD. **FAUX** après s'être renseigné auprès d'autres employeurs. Pour **FO**, on devoie encore une fois un processus initialement bien pensé pour gagner en attractivité afin de **donner toujours plus mais toujours aux mêmes.**

Effectivement, il y aurait d'autres choses à dire pour rebondir sur l'intervention de M. SAUGIER : décalage de parution du décret annuel, etc... mais là on détourne le principe et la logique initiale : la difficulté à pourvoir un poste est primordiale : **que vient faire le rapport montant de l'indemnité alloué et le niveau du poste ?**

## ■ Les agents du ministère de la transition écologique (MTE) en position normale d'activité (PNA) passent au RIFSEEP rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Les corps techniques : **ITPE, TSD et les dessinateurs** en fonction au SID et originaires du MTE ont vu leur régime indemnitaire basculer vers celui des autres corps techniques du MINARM de manière rétroactive.

**FO** a uniquement mis en avant le fait qu'il ne fallait aucune répercussion négative sur les agents, soit en termes de montant, soit en termes de carrière.

Nous attendons vos retours d'expérience **agents du MTE** sur cette manipe qui n'a pas l'air très évidente au regard de la disparité des éléments à basculer ou à faire correspondre : Prime de service de rendement (PSR) Indemnité de sujétion de service (ISS) vers IFSE et CIA au MINARM...

**N'hésitez pas à contacter vos délégués FO d'établissement pour toutes questions.**

## ■ CONCLUSION

Le service d'infrastructure de la Défense prend une nouvelle fois en main son destin et agit face à lui-même.

**FORCE OUVRIÈRE** accompagnera et s'inscrira toujours dans les démarches du service dès lors que ses résolutions et les agissements mis en œuvre sont dans l'intérêt de tous les AGENTS.

Soyez sûr que **FORCE OUVRIÈRE** veille au grain pour **VOUS.**

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**  
du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022





# CTR SID

du 19 mai 2022

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

Sans détour, au regard de l'ordre du jour, **Force Ouvrière** se sent dans l'obligation de se référer à la définition de la transformation : pour certains : action de transformer ou passage d'un état à un autre ; pour d'autres : simple modification et changement dans le but de rendre différent. Le tout est de savoir comment : transformation lente et progressive c'est-à-dire une évolution ou plutôt brutale que l'on pourrait assimiler à une révolution.

Pour **Force Ouvrière** notre positionnement est sans ambiguïté : compte tenu des enjeux et de l'impact sur notre ressource première (l'agent) le temps est l'allié indispensable d'une bonne transformation.

Là où le ministère en est capable, pour se moderniser, d'investir plus de 46 millions d'euros pour des conseils afin de réussir sa transformation au travers de l'innovation, la transformation numérique, la simplification, la déconcentration et l'externalisation sans oublier bien évidemment les Ressources Humaines **Force Ouvrière**, gratuitement, vous apporte son analyse car transformer ce n'est pas :

- ✚ Détourner un processus initial sur l'attribution de l'indemnité temporaire de mobilité (ITM) lié aux caractéristiques spécifiques de difficultés de pourvoir d'un poste pour la ramener à une attribution en fonction de la catégorie du poste à pourvoir. Catégorie A 10000€, Catégorie B 8000€, Catégorie C 6000€ dans ces conditions on pourrait l'assimiler à la NBI : toujours plus pour toujours les mêmes... sauf dans les ports ou, rappelons-le à la création du SID, la Marine n'a pas transmis sa part au SID ce qui rend d'autant plus inégalitaire cet autre dispositif sans que cela ne semble déranger personne
- ✚ Ecarter du parcours professionnel des TSEF certaines spécialités indispensables au bon fonctionnement de notre service. Pour exemple les filières Achats ou Prévention qui souffrent d'un déficit d'attractivité par rapport à d'autres chaînes d'emplois
- ✚ Faire tout et son contraire en recrutant des agents sous contrat dessinateurs, en créant un parcours professionnel pour les dessinateurs avec l'ETR correspondant et en parallèle en supprimant des postes de dessinateurs au sein des établissements.
- ✚ S'éloigner des cartographies ministérielles avec le rapprochement ou l'éloignement d'USID de certains ESID sans raisons évidentes mais pour autant ayant des conséquences et difficultés administratives fortes en résultent. Exemple suite aux AMR 2021 de l'USID de Toulouse les indemnités n'ont toujours pas été versés.
- ✚ Se satisfaire de l'absence de budget de Prévention ; budget normalement dévolu à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à l'ergonomie.

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**  
du 1<sup>er</sup> 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 • Fax 01 42 46 19 75  
www.fodefense.com

DECLARATION LIMINAIRE



- ✚ Aller trop vite en voulant anticiper certains mouvements au détriment de la situation administrative de l'agent. Fo ne peut accepter que l'on déroge au cadre réglementaire (rappel parution REO, CLT et AMR) des transformations comme cela a été fait par exemple à Toulon récemment.

Pour **Force Ouvrière** la transformation passerait plutôt par :

- ✚ Une meilleure définition des fiches de poste qui met bien en adéquation l'intitulé du poste et le niveau requis. Malheureusement on trouve tous les jours sur la BNE, même et surtout en Outre-Mer, des fiches de postes demandant un maximum de responsabilités pour des niveaux recherchés toujours plus faibles.
- ✚ Une réelle adaptation voire mise en conformité des formations avec la réalité des métiers exercés au sein de notre chaîne. Pour exemple dans une formation UV1 dispensée par CFC formation il est demandé à un surveillant de réceptionner les travaux et d'attester et de garantir du service fait sur la facture ou l'état d'acompte ou encore d'informer le CSPS des manquements des entreprises en matière de règle à suivre en Hygiène et Sécurité alors qu'il s'agit là de fonctions dévolues au TSEF chargé d'affaires.
- ✚ Une maîtrise et une harmonisation sur la chaîne SID de la communication transverse notamment sur des sujets potentiellement anxiogènes : à titre d'exemple sur l'ESID Lyon le mail intitulé « URGENT : Accueil de réfugiés ukrainien par des agents du MIN ARM » nous recommandant la plus grande prudence quant à l'accueil de réfugiés ukrainiens nous laisse dubitatifs surtout au regard des éventuelles conséquences sur la carrière à court terme des agents concernés évoquées dans le mail en question.
- ✚ Un investissement de tous les agents quelle que soit leur fonction sans écarter les directeurs d'établissements par leur présence effective au sein même de cette instance car force est de constater que certains se font régulièrement représentés.
- ✚ L'amélioration de l'attractivité du service au regard du parcours professionnel des ICD que l'on pourrait qualifier d'encourageant avec l'augmentation du nombre de postes de CTD mais qui reste néanmoins loin d'être à la hauteur des enjeux en comparaison de la DGA et de la DIRISI.
- ✚ Plus de transparence et d'équité dans la répartition des postes générés à l'avancement des catégories A qui se rapprocherait plus du prorata des conditionnants générés par établissement.
- ✚ Une volonté de proposer soit dès le recrutement initial des contrats à durée indéterminée faute d'embauche sous statut, soit une CDIisation en fin de contrat mais en aucun cas, comme cela se fait actuellement, des CDI proposés sans avoir une vision claire des conditions financières ni sur des revalorisations possibles à venir. Pour rappel la proposition d'un CDI n'ouvre pas de droits au chômage.

Enfin, pour **Force Ouvrière** la transformation passe avant tout par la communication : nous proposer 74 slides aujourd'hui mais pas une seule sur la transformation des régies au sein du SID, pourtant, sujet qui a fait l'objet d'une attention toute particulière lors du dernier séminaire des DA avec plusieurs centaines de postes supprimés dans les régies polyvalentes, nous laisse perplexe. Un repyramidage est prévu : où, quand, comment et sur quels axes ? A-t-on réellement arrêté les définitions des régies polyvalentes et opérationnelles ?



**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**  
du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022

Comment transformer les régies quand la totalité des postes en régies n'ont pas encore été récupérés de la précédente transformation ; pour exemple l'antenne de Bram avec sa régie ultra opérationnelle qui n'est toujours pas complètement à la main du SID. Rappelons donc que communiquer c'est également faire preuve de transparence même quand les sujets fâchent.

Pour conclure, **Force Ouvrière** reste très attaché à son service d'infrastructure. Le SID devrait plutôt s'atteler à s'affirmer et s'imposer comme le service de la construction au sein du ministère et non pas de sa démolition. Nous attendons donc du SID une transformation maîtrisée et progressive qui prendra en compte les héritages du passé où tous les agents seront bien intégrés dans cette démarche sans aucun laisser pour compte. Il ne s'agirait pas de traiter comme des parias des agents que l'on a délibérément voulu récupérer pour exister, pour les reverser in fine dans le pot des AMR et restructurations, pardon des transformations...

Pour **Force Ouvrière**, transformer, c'est avant tout fédérer autour d'un projet commun sans faire table rase du passé. A nous de sensibiliser et d'intéresser les agents pour construire un avenir commun.

Je vous remercie de votre attention.

Les élus en CTR.

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**  
du 1<sup>er</sup> 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 • Fax 01 42 46 19 75  
www.fodefense.com