



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique Réseau du Service de l'Infrastructure de la Défense (SID)

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Avec ce troisième Comité Technique, **Force Ouvrière** s'étonne de recevoir un pavé de 77 planches, avec un ordre du jour qui ne reprend pas les questions et problématiques soulevées lors de notre bilatérale du 8 mars. Bilatérale, qui, soit dit en passant, s'est tenue sur un coin de bureau, sans la présence du Directeur Central, ni de son adjoint. Le SID reste ainsi la seule chaîne d'emploi qui pratique de la sorte... Doit-on en penser que le dialogue social avec les représentants du personnel, dont FO est la première organisation (au SID et au ministère), n'est décidément pas une priorité de la DC-SID ? De même, les bilatérales ne sont-elles qu'une chambre d'enregistrement d'un ordre du jour déjà validé par l'Administration ?

Et pourtant, ce qui intéresse **Force Ouvrière** et les agents qu'elle représente :

- point d'avancement détaillé par corps/grade/statut en nombre et par établissement : rien à l'ordre du jour.
- conditions de travail et de rémunérations des agents : rien à l'ordre du jour.

Nous craignons alors d'être dans un très long défilement de planches, sans intérêt immédiat pour les personnels.

Nous allons néanmoins être attentifs à certains points. En particulier, dans le projet SID 2020, comment le maintien de l'équilibre PM/PC sera concrètement réalisé quand, dans le même temps cet équilibre est réalisé très majoritairement sur les niveaux III, qui seront les plus déflatés à la cible 2020 (-287) ? Dans ce contexte, comment peut-on encore parler d'une pérennisation des régies ?

Quels seront les niveaux de responsabilité des personnels civils A et B, en forte augmentation dans le projet (+145) ?

Force Ouvrière remarque que le projet « SE unique » est inscrit à l'ordre du jour. Ce point fait l'objet de vives inquiétudes dans les services concernés (CED et BED). Au-delà de la méconnaissance du projet proprement dit, nous devons connaître au plus tôt l'impact sur les personnels, tant en matière de plan de charge que de déflation et/ou de mobilité à terme.

Monsieur le Directeur, Force Ouvrière voudra vous entendre sur l'avancement des fonctionnaires. La méconnaissance de vos « notateurs », lors des entretiens professionnels (CREP) conduit à des incohérences dans l'avancement global du SID (par exemple dans les avancements de corps à l'ESID Metz).

En ce qui concerne les ouvriers, Force Ouvrière demandera que soit mises en place de véritables formations qualifiantes pour les frigoristes, diésélistes, contrôleurs de l'infrastructure. Pour les dessinateurs, les échecs récents d'essai à l'ESID Rennes obligent le SID à redéfinir les attendus pour les emplois en HCA et HCB.

Merci de votre attention

Versailles, 07 avril 2016



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau

Service de l'Infrastructure de la Défense (CTR/SID)

Le troisième Comité Technique de Réseau du SID s'est tenu jeudi 7 avril 2016, de 9 h 30 à 17 h 30, dans les locaux du CETID à Versailles.

Il était présidé, pour la dernière fois, par l'IGHC **STEPHAN**, Directeur Central.

Dans sa déclaration liminaire (ci-jointe), **Force Ouvrière** a déploré un ordre du jour trop éloigné des préoccupations des agents sur le terrain, que les bilatérales, sans présence du Directeur et/ou de son adjoint, n'arrivent pas à modifier. **Force Ouvrière** a ainsi décrit une situation, où le SID reste la dernière Direction à pratiquer un dialogue social réduit *a minima*.

Dans sa réponse, le Directeur Central affirme réfléchir à des bilatérales qui ne se limiteraient pas à valider un ordre du jour préétabli. Souhaitons que cette vision soit partagée par son successeur...

Force Ouvrière était représentée par Thierry **BORDE** (ESID Toulon), Thierry **DONNART** (ESID Brest), Véronique **VELER-NOIREZ** (ESID Metz), Jean-Michel **JEANNE** et Marc **TARDY** (ESID Rennes).

✚ VALIDATION PV du CT du 15 octobre 2015

Validé à l'unanimité.

✚ CREATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL HSCT

Les représentants CFDT et UNSA se déclarent favorables à la création de ce GT (certains souhaitent même un véritable CHS-CT).

Force Ouvrière a rappelé qu'elle ne demande ni la création d'un CHS-CT, ni celle d'un GT (un CHSCT déguisé, sans le pouvoir de décision...), considérant que le nombre de CHS-CT existants permet déjà une couverture du risque au plus près de l'agent.

Cette « couche » supplémentaire vient même perturber un peu plus les limites de compétences entre CHS-CT locaux et CHS-CT spéciaux de réseau, aux contours mal définis.

Le Directeur Central maintient néanmoins le projet de décision et propose d'en mesurer l'efficacité sur la durée :

5 avis favorables

3 abstentions (**FO**)

1 avis contre.

Projet adopté.

✚ POINT SID 2020

▪ Centres référents

La mutation du Service en Centre référents, sans abandon des ESID existants selon la Direction, dans les domaines stratégiques retenus en concertation avec les « clients » bénéficiaires fait l'objet d'une dizaine de planches. Elles sont destinées à nous convaincre du changement de philosophie de « l'infra ». « *Nous ne sommes pas que du "caso" et du bureau* » dira même le Directeur Central.

Force Ouvrière n'en doute pas, favorable au projet.

Néanmoins, pour qu'il ne se transforme pas en mauvais « vin-vin », voire en piquette, il est indispensable que la Direction Centrale cesse de nier, comme le fait un directeur d'ESID, les alertes lancées par l'ensemble des représentants des personnels, sur l'augmentation du plan de charge des agents chargés d'affaires. L'armement de ces Centres est en effet effectué actuellement à effectif constant, très disparate selon les ESID, en attendant la satisfaction d'un recrutement spécifique complémentaire, demandé à la DRH-MD (8 cat A, 11 cat B, 5 cat C, 3 OE, 8 OFF, 3 S/OFF).

Pour une adhésion au projet SID 2020, il faudra bien, enfin, que les niveaux de responsabilité des personnels civils soient abordés en toute transparence, ce que ne tendent pas à montrer les REO du Service.

▪ **USID-NG**

L'expérimentation de début d'année sur deux USID de l'ESID Lyon, visant à confier aux USID des opérations simples, semble avoir donné satisfaction. Quatre planches sont présentées à ce titre, montrant tout de même, pour un résultat satisfaisant, la nécessité d'une double déconcentration (double volonté, donc...) entre ESID → USID d'une part, et CICOS → Com-BdD d'autre part.

La mission des USID demeurant malgré tout le maintien en condition, la gestion du patrimoine, la généralisation du dispositif « USID-NG », s'appuiera chaque année sur une décision de l'ESID, en fonction du plan de charge.

A nouveau, **Force Ouvrière** regrette que la présentation du dispositif ne parle que peu de l'impact sur le plan de charge des personnels USID, comme des mobilités éventuelles induites (transfert de personnel de l'ESID vers l'USID ?). Par ailleurs, comment ne pas songer à un retour aux bons vieux ATG ou EG du Génie d'antan ?

▪ **SE Unique**

Les trois planches de présentation rappellent que le Service d'Exécution de la dépense unique, s'inscrit dans le programme «ORGAFI» (**ORG**anisation des **FIN**ances) du MinDef.

La première phase 2010-2014, correspondant à l'arrivée de Chorus, n'a eu que peu d'impact au SID, globalement pré-organisé...

La seconde exige une amélioration des délais de paiement (20 jours) **et** une organisation en « SE unique multisites ».

Le premier objectif fait appel à la poursuite de la dématérialisation de la dépense, via le déploiement du portail OSEA cette année. OSEA permettra, à terme, le dépôt des projets de décompte dématérialisés, directement par l'entreprise (la dématérialisation « native »).

Le second objectif vise, à l'horizon 2018, à réorganiser les BED et CED en une « direction organique » (lieu non défini), chaque ESID gardant (pour le moment) une antenne « dépense ». La Direction évoque une organisation sur le modèle

DGA, et veut rassurer en organisant la tournée des BED (harmonisation des procédures préalables, définition de la charge, déconcentration vers les ESID ou non, y compris dans les Achats)...

Force Ouvrière rappelle que la méconnaissance et les inquiétudes autour du modèle final, notamment en matière de mobilité et/ou déflation de personnel, conduit aujourd'hui-même les agents concernés à prospecter sur des postes extérieurs au Service.

▪ **Plan « stratégique » RH**

Six planches, commentées par le Sous-Directeur **CAFFET**, qui tente de justifier les cœurs de métiers, le maintien de l'équilibre PM/PC, la parité entre niveaux I (IMI/IEF !) et II (S-Off/TSEF !), pour conclure sur la maquette cible des futurs 6564 agents du « SID 2020 » (314 déflations, comparé à 2015...).

Sur les « **cœurs de métier** », il semble que, bien que la fonction soit pérennisée, la Direction réfléchit à une « *régie autrement* », en pariant sur une polyvalence des ouvriers des Régies (le comment ne sera pas précisé...) et/ou leur reconversion en « surveillant de travaux » (quand **Force Ouvrière** dit « contrôleur », voir chapitre formation). Un premier rendu de travaux est prévu en juin 2016, métier par métier, ESID par ESID, antenne par antenne...

La **parité** entre niveaux des cadres techniques civils/militaires se heurte toujours au parcours et à la mobilité des personnels civils, selon la Direction. Une revue des cadres est prévue d'être présentée au prochain CTR...

Enfin, si la Direction admet la déflation, elle précise avoir obtenu l'accord de la DRH-MD pour le maintien de 154 postes, pourtant non réalisés.

Force Ouvrière a montré en séance que l'équilibre PM/PC est essentiellement réalisé avec les personnels de niveau III (cat C et OE), qui sera perdu par les fortes déflations attendues dans ces catégories !

BILAN FORMATION METIER

Huit planches (!) de bilan chiffré, en nombre de journées de formation, de stagiaires, de journée par thème, en répartition de crédits, par établissement, etc... etc... etc... etc...

La Direction exprime sa déception sur la baisse sensible des candidatures sur les formations diplômantes IEF. En effet, un seul agent est en formation cette année, quand quatre sont prévus. Le Directeur l'explique par la mobilité géographique liée à ladite formation. Un focus sur les Régies montre l'effort du Service sur les 367 formations liées à l'intégration des Régies.

Force Ouvrière s'étonne qu'autant de budget soit consacré aux habilitations électriques. A se demander dans quelles conditions les personnels exerçaient leur emploi précédemment dans les ex-infra GSBdD...

Par ailleurs, **Force Ouvrière** renouvelle sa demande de véritables formations qualifiantes pour les frigoristes, diésélistes et contrôleurs de l'infrastructure (accessibilité aux HCA et HCB) quand la DCSID semble préférer les surveillants de chantiers qui eux n'accèdent qu'au HG. Il eût été étonnant que celle-ci veuille tirer les personnels vers le haut en leur proposant la profession matriculaire la plus avantageuse techniquement et financièrement...

✚ RECRUTEMENT

▪ Bilan 2015

148 recrutements réalisés en 2015, dont 42 reconversions « 4139-2 et -3 » pour 38 concours (exclusivement en cat A et B).

▪ Plan 2016

Pour 2016, 212 recrutements, dont 60 concours (23 IEF, 16 TSEF, 7 SA, 9 ATMD, 14 AA) et 30 embauches Ouvriers (OTE, Frigoriste, Diéséliste).

Force Ouvrière s'étonne qu'aucun recrutement d'ouvriers ne soit réalisé dans la filière « OET - dessin », quand les 9 ATMD « génie civil - études techniques » sont, eux, tous des dessinateurs.

La Direction nie que ce soit une *politique*, mais s'interroge dans le même temps sur « *ce que sera un dessinateur dans le SID 2020* » !

Quoiqu'il en soit et sans monter une catégorie l'une contre l'autre, pour **Force Ouvrière**, les dessinateurs sont des Ouvriers d'Etat !

Par ailleurs, **Force Ouvrière** dénonce l'absence ou la mauvaise tenue, ici et là, du registre des embauches qui est pourtant réglementé.

✚ ASTREINTES

Rien moins que dix-huit planches, sur le sujet !

Au final, des situations « contrastées » pour les 470 personnels du Service concernés, selon le degré d'embalement des ESID...

Force Ouvrière exige une intervention du Directeur Central auprès des services payeurs, certains agents ne touchant pas leurs astreintes, parfois depuis un an (cas à Lyon) !

Force Ouvrière demande une directive claire de la Direction Centrale, sur les astreintes « au-delà des 108 heures ».

La DCSID travaille effectivement actuellement à une normalisation des astreintes sur l'ensemble du Service...

✚ POINT RESTRUCTURATIONS

Les bilans CLR et AMR, présentés sur 4 planches, n'amènent pas de remarque...

✚ QUESTIONS DIVERSES ET TOUR DE TABLE

Ce que **Force Ouvrière** a abordé :

○ «Remilitarisation» d'un poste à Brest

Le Dir-ESID Brest s'emporte quand **Force Ouvrière** présente deux fiches de postes ayant exactement le même contenu, où seul le niveau a évolué entre les dates de leur parution. Quand un ouvrier correspondant au niveau requis de la première fiche (niveau III), présente sa candidature, l'ESID retire alors la fiche pour la transformer aussitôt en offre de niveau II... **Force Ouvrière** se demande encore pourquoi. Une pratique qui semble également exister ailleurs, mais pour « remilitariser » certains postes.

○ Avancement

La disparité du contenu des entretiens et de la rédaction des CREP, selon les ESID/USID, conduit à un avancement à plusieurs vitesses. **Force Ouvrière** demande une action forte de « formation » des supérieurs hiérarchiques N+1 et N+2 pour homogénéiser les travaux d'avancement. Le cas des AA, TSEF et IEF de l'ESID Metz est cité en exemple. **Force Ouvrière** l'a demandé dans sa déclaration liminaire, un point précis par ESID, par catégorie, doit pouvoir être présenté au prochain CTR, comme cela se passe dans toutes les autres directions centrales...

○ Examen professionnel des TSEF

La remarque de **Force Ouvrière**, lors du dernier CTR, n'a pas été prise en compte semble-t-il. Ces

examens sont en effet organisés par le CMG de Lyon mais depuis leur création, une majorité des questions tournent autour de sujets « DGA »... **Force Ouvrière** considère que la population des TSEF ne se limite pas à la simple DGA et redemande à notre direction de se mobiliser enfin, pour garantir une réelle chance de réussite pour ses propres effectifs TSEF !

o Recrutement (suite)

Force Ouvrière a dénoncé la pratique de la DRH-AA, quand les militaires conditionnant au recrutement des Ouvriers d'Etat ont par endroits été informés avant même le lancement officiel, pouvant ainsi en faire les premiers inscrits sur les registres d'embauche. Cela n'a pas eu l'air d'émouvoir plus que ça la Direction Centrale... Cette question sera aussi remontée au CTM.

Le Directeur conclut le tour de table en se félicitant de l'existence du dialogue, précisant tout de même que la profonde mutation du service sera encore longue, et où chacun doit s'impliquer. Il finit en énonçant sa priorité : le rajeunissement des agents...

Commentaire Force Ouvrière :

Ce n'est pas en embauchant des anciens militaires comme Ouvriers de l'Etat qu'on va y arriver !

 **CONCLUSION**

Un troisième CTR qui éclaircit techniquement certains contours du projet SID 2020.

C'est intéressant d'avoir ces informations, mais pas à aussi haute dose. Les représentants du personnel que nous sommes sont là pour parler des conditions de travail des agents, de leurs avancements et des perspectives d'évolution auxquelles ils peuvent prétendre dans ce fameux projet SID 2020.

Ce CTR a souvent été soporifique entre les 77 planches du PowerPoint et la déclaration liminaire de 4 pages de la CFDT...

Il faudra aussi songer à l'avenir à une préparation en amont, au moyen de véritables bilatérales.

Prochain CTR le 1^{er} décembre 2016.

Paris, le 20 avril 2016.

