

CSA-R SID

du 18 juin 2025

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

Pour ce premier Comité Social de Réseau de 2025, **Force Ouvrière** revient sur ce début d'année inédit d'un point de vue budgétaire avec de sérieuses répercussions sur le fonctionnement du MINARM. C'est dans ce contexte très particulier, marqué par le blocage, que certaines régions étaient prêtes à s'affranchir de l'arrêté ministériel pour initier leurs démarches de transformations. Arrêté qui est, nous le rappelons, le point d'orgue de toutes restructurations et/ou transformations, notamment sur les crédits alloués aux personnels impactés. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que le Plan d'Accompagnement aux Transformations (PAT) peut être déroulé : CLT et AMR. Après ces tentatives de faux départs, doublées d'une vision assez minimaliste des agents impactés par ces manœuvres, nous y voici, maintenant, avec un état d'environ 450 postes supprimés. Pour mémoire, « la modification substantielle de poste est assimilée à une suppression de poste » Art 1.3 du PAT.

Pour **Force Ouvrière**, ce point de situation cadré et réglementaire est très loin de refléter la réalité de ce que vivent les agents, au quotidien, sur le terrain, dans le cadre de la transformation :

1) Premièrement, beaucoup de ces 450 agents se demandent **comment l'administration peut affirmer que leur fiche de poste est affectée par plus de 50 % de modifications** alors que les missions, le cadre et les procédures internes liés au fonctionnement de la nouvelle organisation ne sont, ni ficelés, ni clairement affichés et encore moins expliqués... **Pour eux, ça sent l'arnaque !**

2) Deuxièmement, **par répercussions, pour les 4000 agents qui subissent un transfert simple**, cela pourrait paraître plus facile et **bien pas du tout !** La fourchette d'ajustement s'étend de 0% à 49% de modifications. D'ailleurs, agents qui n'ont pas vu la couleur d'une fiche de poste actualisée, **ni même la moindre explication** ; alors, comment cela est-il calculé et comment suis-je réellement impacté ? voilà les questions qui demeurent...

3) Troisièmement, il faut ajouter à ces interrogations les **changements profonds** qu'ils vont tous subir et subissent déjà dans le cadre de la transformation. Il s'agit bien par exemple :

- Des nouveaux types de « managements » comme l'approche par processus ne sont pas dans l'ADN du service,
- Des changements d'environnement professionnel qui vont les frapper de plein fouet,
- Des marches arrière sur les orientations du service avec par exemple : le réarmement des sections travaux en USID ou la re séparation de la prévention et de l'environnement,
- Des interrogations suscitées par certaines organisations comme les cellules de coordination d'investissement local et du travail qui y est lié,
- Du rapprochement nouveau, du monde des marchés avec celui de la finance lui-même aussi fusionné dans une même sous-direction,



- Du multi culturalisme statutaire et des différentes origines des agents qui ne sont pas sans créer de problèmes dans cette quête au recrutement (agents sous contrats, statutaire du MINARM, détachés d'autres ministères, anciens militaires, etc...),
- De la création des Collèges Techniques qui sont censés être en « Appui » et dont leur mode de fonctionnement n'est pas stable et clair aux yeux des agents.

4) Enfin, quatrième, il ne faut pas oublier le **climat anxieux** général alimenté par :

- De nombreux personnels militaires, jeunes et moins jeunes, qui quittent le navire du jour au lendemain et dont les postes à responsabilité restent vacants trop longtemps,
- Des CMG qui durcissent les règles sur la Cdisation des agents sous contrat et vont à l'encontre des volontés des SID régions. Comme si les blocages budgétaires de début d'année n'avaient pas suffi à les inquiéter ? Qu'en est-il par exemple de la fidélisation des ASC de niveau 3 comme les contrôleurs de l'infra ? Métier essentiel pour lutter contre le « SID Bashing ».
- Des groupes pluridisciplinaires RPS qui sont vidés de leur substance dans lesquels la notion de partenaire social n'existe pas et/ou les organisations syndicales sont littéralement écartées du dispositif de suivi... Ne devrions-nous pas converger sur la santé mentale des agents du service ?
- Finissons, sans être exhaustif, par l'absence de procédures, de socle documentaire qui fait que quand le chef change, tout change...

Monsieur le Directeur, **Force Ouvrière**, vous le dit clairement : **les agents veulent de la visibilité sur l'avenir**. Si vous avez réussi à raccrocher sans peine le premier étage de la fusée avec des équipes de directions en régions choisies et triées sur le volet, il n'en demeure pas moins qu'il manque toujours et encore les étages intermédiaires et surtout le moteur. Moteur qui est en train de « s'encrasser sévère » pour parler le langage des jeunes !

Il ne s'agirait pas de tenter de se voiler la face car à force d'agiter et de secouer le « mélangeur à cocktail », il ne faut pas s'étonner que les agents de votre service deviennent liquides !

Voilà, malgré cette **fracture constatée et dénoncée**, **Force Ouvrière** continue à s'inscrire, encore et toujours, dans une démarche constructive au profit des agents en vous relayant des dossiers prégnants :

- Nous parlons du blocage sur **l'AMIANTE** que subissent certains agents du service sur le départ. Situation intolérable issue d'une fiche technique d'harmonisation du CERH-PC. Cela pose aussi la question des documents passés déjà signés et de l'avenir. Vous en êtes déjà averti.
- Nous parlons **des nouvelles règles de validation des états annuels des travaux insalubres** que le SGA GE est en train de mettre en place avec des régularisations bloquées à fin 2025. Ce calendrier paraît intenable au regard des manœuvres RH en cours au sein du SID. Vous en avez pris acte.
- Nous parlons du **concept d'emploi des régies**, une trame initiale appliquée à la lettre de manière arbitraire sans réelle prise en compte des spécificités locales : nombre d'agents impactés, stratégies spécifiques et méconnaissance des statuts des populations impactées en sont les maîtres-mots.

- Nous parlons des **formations qualifiantes** qui ont bien avancé mais qui sont de nouveau à l'arrêt comme celle des OTE VII car certains ne veulent pas la prendre à leur charge quand ils n'en n'ont pas le besoin ...Encore un bel exemple de la cohésion interne SID.
- Nous parlons de la **fidélisation et de l'attractivité des personnels de l'Ecologie** évoluant au sein du SID qui subissent des incohérences dans leurs parcours et des pertes de rémunérations considérables ce qui ne va pas dans le bon sens. Vous avez compris la problématique et les enjeux sous-jacents.
- Nous parlons de la **double peine que les agents pourraient subir sur la refonte des groupes d'IFSE**. Démarche initialement louable mais qui serait incomprise par les agents si le SID n'arrive pas à se faire entendre auprès de SRHC sur la non-application stricto sensu du dispositif RIFSEEP de 2024. Situation déjà dénoncée par **Force Ouvrière** en CSA de réseau DRH-MD. On compte sur votre force de persuasion.
- Enfin, nous parlons **de la filière ACHAT METIER**, filière qui doit nécessairement monter en puissance et qui n'est pas valorisée à la hauteur de la complexité et des compétences attendues quand, en parallèle, pour les mêmes avantages et intitulés de poste, on peut faire des achats chez d'autres employeurs avec beaucoup moins de stress et de difficultés. Nous savons que vous en êtes bien conscient.

Monsieur le Directeur, derrière chacun de ces thèmes, il y a beaucoup d'attentes de la part des agents. Attentes qui doivent se concrétiser par des actes.

Enfin, à ce tournant de la transformation, même si elle est loin, loin, loin d'être terminée, pour **Force Ouvrière**, il serait temps de faire **tomber ou de dépasser les NORMES** comme l'a si bien souligné notre ministre dans son discours.

Faire **tomber les NORMES** afin de donner du **SENS à ces manœuvres, du SENS à cette transformation. SENS** qui ne peut être donné que **par la COMMUNICATION, le DIALOGUE EN LOCAL, et DE VRAIES INTERACTIONS et RELATIONS HUMAINES**. Il ne s'agit plus de rester sur une estrade, de se cacher derrière un pupitre ou un écran en visio et d'envoyer des mails de quelques lignes...afin de mobiliser les acteurs du service et de réussir votre transformation.

Pour l'instant, **Force Ouvrière**, vous le dit : **il n'y a pas de SID UNI** ou du moins pas à tous les étages, et nous n'avons encore jamais vu aucune armée ou fusée, gagner une bataille ou atteindre son orbite, sans soldats dévoués ou moteurs bien arrimés.

Merci de votre écoute.

Versailles, le 18 juin 2025.

Les élus **FORCE OUVRIERE** du CSA R SID.

