



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU

CSA-R SID

Comité Social d'Administration de Réseau SID
du 11 décembre 2025



**Transfo : à peine initiée !
Qu'un nouvel acteur
pointe son nez...**



Le CSA de réseau du SID s'est réuni, le 11 décembre 2025, sous la présidence du directeur central (DC).

FO Défense était représentée par Barbara DELAERE-BAEGERT (SID NE), Noémie MAITRE-VINCENT (SID SE), Nabil TAHLI (SID NE) et Eric ADAM (SID MED).

■ Bruits de couloir confirmés !

Après avoir mis les pieds dans le plat dès notre introduction, le directeur central n'a pas trainé pour lâcher le morceau : **Un projet « D'UNIFICATION est bien dans les tuyaux entre la direction centrale du SID (SID DC) et la Direction des Territoires, de l'immobilier de l'Environnement (DTIE) ».**

Rappel : la DTIE était chargée jusqu'à présent... des politiques domaniales et immobilière du ministère. Elle traite l'aménagement du territoire, le logement, l'infrastructure, le développement durable et l'environnement tandis que le SID était le référent ministériel en matière de construction, de maintenance, de maîtrise de l'énergie non stockée et de gestion administrative et technique du patrimoine. Jusqu'à présent deux entités distinctes du SGA, avec **des champs d'actions bien différents comme exposé par l'actuel DC à sa prise de fonction au sein du service en 2023**. Le SID se positionne comme l'un des principaux opérateurs et maître d'œuvre de la politique immobilière définie par la DTIE, le patrimoine immobilier de la Défense représentant 27% du domaine immobilier de l'Etat.

Pour **FO Défense**, ce projet d'unification et par conséquent ce changement de gouvernance, quel que soit sa nature, **interroge fortement** et nous laisse craindre le pire pour l'avenir. Même si on connaît le véritable défi que revêtent « les nouvelles ambitions infrastructures » portées par la loi de programmation militaire 2024-2030, ce changement de portage qui tombe du plafond n'est pas gage de stabilité et de respect, au moment même où le SID amorce (1^{er} août 2025) sa transformation en région avec des répercussions directes et concrètes sur la situation des agents.



Pour FO Défense, cette annonce fortuite, qui a été actée par la suite en début d'année 2026, ne présage rien de bon. Nous resserrons encore et toujours en pleine transformation du SID le fameux « *pour gagner en légitimité, seul et unique service constructeur étatique* », n'a plus de goût.

■ Transfert Occitanie

Ça se concrétise sur le nouveau rétropédalage de l'administration sur le rattachement d'USID à leurs établissements et/ou régions d'origine. Les directeurs des SID SUD-EST et SID SUD-OUEST semblent avoir pris ce dossier à bras le corps et travailler en étroite collaboration. **FO Défense** a eu du mal à aborder ce sujet avec humour, une fois n'est pas coutume, tellement il est représentatif de ce que les agents vivent au quotidien : **faire et défaire...**

Pour autant, et afin de ne pas casser l'ambiance et répondre à un directeur allant jusqu'à parler « **de match aller** » et « **de jouer maintenant le match retour** », **FO Défense** a dû enfiler son maillot en demandant à l'administration : est-ce qu'un jour ces agents et/ou joueurs pourront réellement « **jouer à domicile** »... ? Bien évidemment quand c'est nous, ça a plus de mal à passer...

■ Marge de Description Autorisée

La direction centrale a changé son fusil d'épaule dans sa stratégie d'utilisation de cette ressource RH de gestion des postes. Elle passe d'un outil **d'aide et de gestion de sa transformation et d'accompagnement humain** à un outil **d'anticipation des effectifs terminaux (2030), pour faire face au plan de charge**. Pour mémoire, cette flexibilité accordée aux grands employeurs et employeurs correspond à 3% des effectifs pour les Personnels Civils au-delà du cadrage en effectif terminal.

Pour **FO Défense**, cette approche a le mérite de prendre le taureau par les cornes en injectant de la RH rapidement sur des programmes majeurs, où nous sommes très attendus et où le défi est de taille, tels que l'accueil du Porte Avion Nouvelle génération. Mais d'un autre côté, cela consomme toutes les marges de manœuvre initialement allouées à l'accompagnement humain dans le cadre de la transformation. **FO Défense** le redit : les effectifs terminaux de la LPM attribués **au SID ne sont pas à la hauteur des enjeux en cours (transfo) et à venir**, ce qui se répercute quelles que soient les orientations prises par l'employeur sur les agents.



■ Accompagnement aux Mission de Transformation (AMT)

Au regard du point de situation présenté en séance, l'état des lieux est clair sur les AMT : cela avance plus lentement que l'administration aurait pu le penser. Une surcharge des RH, un manque de communication sur les évolutions des groupes d'IFSE des postes présentés, une sous-estimation de la charge de travail qui en découle, etc. en sont les maîtres mots mais pour quels résultats directs : des mobilités sortantes du SID, des déceptions au regard des postes proposés, de nombreuses incompréhensions.

Et non, tout le monde ne s'y retrouve pas, contrairement à ce que l'on aurait pu tenter de nous faire croire. Enfin, on assiste à l'émergence de situations très compliquées avec une augmentation de cas particuliers tellement les mécanismes RH sont compliqués.

N'hésitez pas ! Contactez FO Défense en cas de difficultés sur votre situation.

■ Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Sur ce point, **FO Défense** ne se défilera pas et **assume sa position au regard de ses**

COMPTÉ RENDU



alertes et tracts (double peine) qui ont fait réagir. Comme dit en séance, malgré un manque avéré de communication sur les évolutions réglementaires en cours d'année, impactant directement + de 4000 agents en « transferts simples », la **Direction Centrale a su**, au final, à la fois **préservé les droits des agents à courts et moyens termes**, et **gagner en attractivité en réévaluant l'échelle de ses postes** (groupes), et **garantir l'attribution des revalorisations** allouées à certains postes au 1^{er} décembre. **Bravo !** Cela relève du funambulisme !



■ IFSE & Corps du Ministère de la Transition Ecologique (MTE)

FO Défense reste **plus mitigée**. Les **IPEF** ont effectivement obtenu, suite à notre intervention, **une revalorisation de leur IFSE rétroactive au 1^{er} janvier 2025**, les **ITPE** ont aussi été **intégrés dans les revalorisations** des groupes 1 et 2 prévues au 1^{er} décembre au même titre que les **ICD** ; pour autant, **pas d'avancées significatives sur la notion de « cliquet » au 6^{ème} échelon** et **aucune rétroactivité sur les revalorisations** indemnitaires de **décembre 2024** historiquement réservées aux **ICD**. Cela marque un réel manque à gagner sur du long terme, déjà dénoncé par **FO Défense**.

Bilan : des avancées certes, mais pas aussi significatives que nous l'espérons, surtout au niveau **des mesures de fidélisation** de cette dernière population au sein de notre service.

■ Régies

Quoi de neuf Docteur ? **Rien** : beaucoup d'attente mais rien de nouveau, si ce n'est que les directeurs ont enfin la permission de communiquer en local !



FO Défense appelle à la plus **grande vigilance** car nous ne disposons que de chiffres globaux par régions et statuts sans réelle **vision**, ni **déclinaison des répercussions et impacts en matière de gestions au niveau local de la transformation**.

■ Maîtrise d'œuvre (MOE) & maîtrise d'Ouvrage (MOA)

FO Défense fait le constat amer d'une MOE « à l'os », cœur de notre métier, de la formation initiale et base du parcours professionnel INFRA : le fameux « **savoir-faire** ». Quant à la MOA : le « **savoir-faire faire** » prend du plomb dans l'aile, surtout si on ne maîtrise pas le savoir-faire, et les prix s'envolent ! Enfin, cela n'empêche pas de voir se développer la **délégation MOA** ! Là on arrive à une dé-voyance du système avec la nouvelle notion de « **savoir-faire, faire faire** »...

Pour **FO Défense**, la **délégation de MOA est et aura toujours ses limites face à la dimension opérationnelle**, notamment en termes de coordination. Quant au « **coût-délais-performance** », véritable ligne directrice du service dans la gestion de projet, on assiste clairement avec ces délégations à **l'abandon du 3ème pan (performance)** alors ne parlons même plus **de qualité**... Tout le monde se dédouane du résultat final et on assiste à un vrai transfert de responsabilités dans ce domaine...

Enfin, on apprend que la DC souhaite renforcer la conduite d'opération (MOA) au plus proche du terrain dans les **USID**. Pourquoi pas, mais un véritable retour en arrière difficilement compréhensible au regard des orientations prises par le passé ! Cela nous renvoie aux Etablissements du Génie (EG) il y a 15, 20 ans... A quand les sections (CO-MO) ?



■ Amiante

Un **dossier d'envergure très attendu mais très mal maîtrisé et très largement sous-estimé pour finir à l'ARRÊT**. Encore une fois, des décisions sont pondues d'en haut sans avoir pensé à leurs répercussions... Qui impactent qui ? Les agents « pardi » !

La DRH-MD a effectivement souhaité **recadrer et harmoniser** le traitement de ces dossiers à **l'été dernier** via ses CMG, tout comme le SID au sein de ses régions, mais ces acteurs se retrouvent dans l'incapacité de répondre à nos questions :

- Nature du traitement et décomptage après cette date ?
- Nature du traitement et décomptage avant cette date ?
- Qu'en est-il des documents signés et validés avant cette date par les autorités : relevés de carrière amiante (directeurs des CMG) et attestations (directeurs SID) ?
- En parallèle, d'autres employeurs sont beaucoup plus clairs et ont su trancher et avancer : pourquoi ?



Autant de questions enfin entendues par le directeur central, qui a demandé un point d'arrêt et de situation à ses équipes sur ce dossier. **Affaire au point mort, mais toujours autant d'attentes de la part des agents, donc de FO Défense.**

Pour FO DÉFENSE : comme si la transformation n'avait déjà pas assez soulevé de questions avec un impact fort et direct sur les agents, l'arrivée d'un nouvel acteur de taille, la DTIE, au sein de ces manœuvres, soulève encore de nouvelles interrogations :

- Après le Plan d'Accompagnement des Restructurations (PAR) pour gérer des déflations d'effectifs,
- Après le Plan d'Accompagnement des Transformations (PAT) pour gérer les réorganisations et tenter de répondre aux plans de charge qui augmentent sans cesse,
- Doit-on s'attendre à la parution d'un : Plan d'Accompagnement à l'Unification (PAU), pour gérer quoi : plus d'externalisations ? Et engraisser les entreprises...

Pour FO DÉFENSE, on ne peut que se demander dans cette unification / intégration du SID, avec la dimension politique que représente la DTIE : quelle sera la place accordée à la dimension METIER du service à l'avenir ? N'ira-t-on pas vers plus de délégation de MOA par dogmatisme ?

Paris, le 11 décembre 2025



CSA-R SID

du 11 décembre 2025

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

Les élus du CSA de Réseau du SID pour **Force Ouvrière** ne feront pas de longs discours. Pour nous, la concrétisation de la transformation du service en organisation depuis le 1er août dans les SID régionaux, étape charnière, **n'aura pas été placée sous le signe de la communication et de l'accompagnement humain**. Dans ces deux domaines, le compte n'y est clairement pas. Faire entrer au forceps les agents dans des cases pour répondre à une organisation type, les reléguant à de simples pièces d'un jeu dont « ils ne sont pas les héros » n'est pas notre conception de la transformation. Malheureusement, ce sont bien leurs ressentis. Trop de facteurs manquent pour que le personnel de votre service adhère. Même la dimension métiers n'est pas au rendez-vous et reste trop floue dans un grand nombre de domaines : l'absence de procédures claires et de définitions des missions dévolues à ces cases en est caractéristique.

Pour être pragmatique, **Force Ouvrière** fait le constat suivant sur l'ensemble du territoire :

De nombreuses Antennes Mobilité Reclassement (AMR) se sont déroulées dans de très mauvaises conditions : période estivale, problèmes des groupes IFSE, absence de réponses claires aux questions des agents, de nombreux reports, des déceptions sur les postes proposés allant jusqu' à la gêne des personnels RH devant mener à bien cette mission. Ça, pour le coup, pour **Force Ouvrière**, **c'est être unis, mais dans quelles circonstances**... De plus, un certain nombre ne sont pas terminées et prennent une drôle de tournure : fiches de postes en attente de validation par les autorités territoriales d'emplois (ATE). On assiste même à des fins de non-recevoir suite à des réussites d'examen pro au titre de 2026 ! Pour FO, on croit rêver...

Sur les 4000 agents ayant subi un **transfert simple**, c'est à dire une modification de leur fiche de poste inférieure à 50%, beaucoup n'ont pas eu leur **fiche de poste** mise à jour. Si on y rajoute, l'opacité de l'information sur les **nouvelles cotations des groupes d'IFSE**, que même les services RH ne maîtrisent pas, un **arrêté NBI** qui ne correspond pas aux nouveaux intitulés de postes, cela devient pour le moins assez compliqué...

Parlons aussi des fameuses **lettres de mission** qui encadreraient, mais sur quelle base réglementaire, les agents Hors CARTEC et qui pour **FO** masquent clairement l'incapacité de l'administration à trouver des solutions pragmatiques et durables pour ses agents suite à cette transformation.

Pour finir sur le volet RH pur, on apprend que le SID serait susceptible d'être impacté par une mesure du SGA grand employeur visant la mise en place « **d'axes d'améliorations** » dans le futur canevas des Comptes Rendus d'Entretiens Professionnels (CREP) pour 2026. Dans cette éventualité, **Force Ouvrière** rappelle **sa ferme opposition à ce projet histori-**



DECLARATION LIMITE

que d'étendre un dispositif de la DRH-MD qui est bien loin de nos préoccupations et priorités actuelles au sein du SID.

Dans une approche plus métier :

La **fonction achats** est déjà en difficulté. **Force Ouvrière** alerte, il ne faudrait pas que le SID ne soit pas au RDV. Ce métier représente le véritable goulot d'étranglement de la capacité du service à absorber le plan de charge et à tenir la montée en puissance de ses engagements.

Le rattachement des **assistants de gestion à la SDAC** n'est pas sans causer de réels problèmes de fonctionnement courant, aussi bien sur le pilotage des missions qu'à travers le **management hiérarchique et fonctionnel**. Cette même problématique de management qui a été déjà dénoncée par **FO** prend encore plus d'ampleur au sein des USID pour les **filières transverses** où le « multi-casquettage » devient monnaie courante, solution palliative historique que vous avez vous-même dénoncée mais qui perdure faute d'effectifs.

Le concept d'emploi des régies tel qu'il est défini ne peut pas être appliqué sans réelle prise en compte des spécificités locales, du nombre d'agents impactés qui varie du simple au quadruple selon les cas, des stratégies spécifiques et de la connaissance des statuts des populations impactées

Les **Collèges techniques d'appuis à la production** (CTAP) sont loin de faire l'unanimité, que ce soit sur leurs périmètres, leurs modes de fonctionnement ou sur leurs articulations avec les autres sous-directions.

Des postes à **responsabilité sont confiés à des agents sous contrats** qui débarquent dans la boutique MINARM SID. Cela crée des tensions et de vives interrogations chez les statutaires qui ont au même titre que les IMI, un parcours pro maintenant bien défini. Alors qu'en est-il des agents sous contrat ? Quelle ligne d'eau leur est attribuée ? Nagent-ils dans le même couloir ?

Question récurrente : toujours autant d'attentes sur le **recrutement** et l'élaboration d'un vrai **parcours professionnel** pour les **dessinateurs** au regard des enjeux à venir sur le BIM ? L'ouverture de recrutement chez les ouvriers dessinateurs (OET ou TSO) ou l'ouverture d'un concours TSEF dessin ne serait-il pas préférable que de taper aléatoirement sur les lauréats d'un concours TSEF BTP qui par définition ne correspond pas aux qualifications des agents ?

SID EPN aussitôt créé, aussitôt malmené. Ne ferait-on pas mieux de s'attaquer à son fonctionnement, à ses articulations et ses missions plutôt que de faire comme dans certaines **autres entités du SID**, qui s'attaquent **au télétravail et aux frais de déplacement** ? Est-ce réellement ça le but de la transformation ? Pour **FO**, cela ne respire décidément pas la confiance envers nos agents et sur une grande partie du territoire.

Outre-mer, des fiches de postes qui paraissent et disparaissent dans la foulée. A ce stade, ce n'est plus de la transformation mais de la magie...



Enfin, au travers de cet état des lieux non exhaustif, nous ne pouvions pas ne pas parler de l'**amiante** où les agents sont toujours dans l'expectative, et des **travaux insalubres** pour lesquels l'héritage des GS montre dès à présent d'énormes trous dans la raquette...

Monsieur le directeur, vous nous avez souvent répété : « ne pas avoir de dogme ni même d'approche dogmatique », mais pour autant le constat global est sans appel. Tout est bien ficelé dans vos directives, textes, concepts et autres déclinaisons de la transformation, ce qui ne laisse quasi aucune marge de manœuvre, aucune place à l'adaptation, jusqu'à l'absence totale de communication au niveau local... Cette rigidité que nous avons déjà dénoncée à maintes reprises, apparaît maintenant clairement aux yeux de agents comme un manque d'ouverture, d'écoute, de dialogue et surtout est prise comme un manque de considération malgré un lourd investissement, pour finalement être assimilée à un certain mépris.

Pour conclure et reprendre vos mots, dans un contexte décalé et imagé posé par **Force Ouvrière** lors de notre dernière bilatérale, vous nous avez dit vouloir « gagner la ligue des champions » alors que vous faites le constat que nous jouons en division 4. Alors, sachez que nous sommes tous d'accord sur cet objectif, mais faut-il vous rappeler qu'avant de gagner la coupe des champions, il faut accepter de monter en puissance progressivement avec un nécessaire passage en D3, puis D2, etc.. Étapes obligatoires pour fédérer et faire adhérer votre personnel, afin de ne pas les décourager. Pour **Force Ouvrière**, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation car ce sont les agents qui en paient le prix fort, alors que nous avons tous le même désir, **voir briller le SID**. Quoi que pas tout à fait ! **Apparemment des spectres du passé ressurgissent et planent à nouveau sur le SID....** La DTIE se nourrirait d'ambitions bien différentes : un appétit vorace, encore et toujours avide d'expansion dans la course aux nouveaux enjeux de la LPM : réhabilitation des sites Défense, logements et capacité d'accueil du futur Service National Volontaire. Monsieur le directeur, faut-il craindre le pire, à savoir : des dissolutions et/ou des absorptions et/ou des aspirations et/ou des réorientations stratégiques de notre service avant même d'avoir finalisé notre transformation ? Info ou intox ? la question est posée.

Merci de votre écoute.

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

A Paris, le 11 décembre 2025

DECLARATION LIMITE

