



Comité Social d'Administration de Réseau CSA-R SID

Service d'Infrastructure de la Défense

Versailles, le 13 juin 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Nous voici réunis pour l'installation de cette première instance de dialogue social du Service d'Infrastructure de la Défense. Avant tout, l'UNSA Défense tient à remercier l'ensemble des électrices et des électeurs du périmètre SID qui se sont rendus à ces urnes dématérialisées et ont fait de la représentativité des organisations syndicales présentes ce jour, une légitimité incontestable et réelle.

Réforme des retraites : l'UNSA Défense rappelle son opposition à la réforme des retraites menée par le gouvernement. Cette réforme est injuste, injustifiée et brutale. Elle revient à appliquer une double peine aux français qui vont à la fois travailler plus longtemps mais également se voir baisser le montant de leur retraite par la limitation de l'effet des surcotes. Elle conduit certains personnels à anticiper leur prévision de départ pour échapper aux effets néfastes.

Cette réforme injuste pour tous, l'est encore plus, pour ceux qui ont commencé leur activité professionnelle tôt, ainsi que pour les femmes, « surtout pour les femmes », injuste aussi pour les personnels du SID qui ont contribué durant la crise COVID-19 à la résilience du fonctionnement des armées en s'exposant au risque sanitaire.

En concertation avec l'intersyndicale du ministère, cela nous a conduit à ne pas siéger dans les différentes instances à l'exception des CAP.

Qualité du dialogue social : certes, le dialogue social reprend après un épisode douloureux, mais avec ce goût détestable que tous ici de ce côté de la table, garderont longtemps. Nous sommes conscients de notre rôle et de la responsabilité associée au mandat que nous ont confiés les agents du SID. Nous l'assumerons avec l'enthousiasme et la conviction qui nous animent. Nous nous interrogeons donc légitimement sur la qualité des échanges que nous allons avoir au sein de la mandature du présent CSA. Nous devons en effet être partie prenante dans les débats organisationnels impactant le personnel et nous demandons que nos prérogatives soient prises en considération à leur juste niveau. Nous n'entendons pas faire de ce CSA une chambre d'enregistrement des décisions qui seront prises par le SID.

Les représentants de l'UNSA Défense s'attacheront et s'impliqueront systématiquement dans les instances de concertation pour les points relevant du domaine RH et prévention, dans l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, dans la création de véritables parcours professionnels valorisants et dans l'attribution de niveaux IFSE qui soient porteurs de visibilité et de fidélisation. Les agents civils que l'UNSA représente, attendent désormais des actes visibles et concrets à la fois sur la reconnaissance, la qualité de vie au travail et la feuille de paie.

Loi de programmation militaire, Rôle et Place du personnel civil : la nouvelle Loi de Programmation Militaire, malgré un budget jamais atteint, « invisibilise » les personnels civils. Nous remarquons un manque de prise en compte des difficultés d'attractivité et de fidélisation pour celles et ceux qui n'ont ni insigne, ni uniforme kaki ou bleu.



C'est humiliant.

L'éternel sujet de la place du personnel civil au sein des organismes, mais aussi du SID, est récurrent, les niveaux IFSE, la subordination des personnels civils, l'accès aux postes de haute responsabilité ou d'encadrement intermédiaire ressemblent à l'Arlésienne.

Aux vues de tous ces éléments, le SID serait-il hors du champ de l'attractivité et la fidélisation, alors que les Fonctions Publiques, le Ministère des Armées, d'autres chaînes d'emploi peinent à recruter et à fidéliser ?

Attractivité et Fidélisation : Le SID a-t-il objectivement des difficultés d'attractivité et de fidélisation ?

La rémunération n'est pas le seul critère ... « exact », mais dans les bassins d'emploi « sous tension » telles que les grandes métropoles et l'inflation galopante associée, la rémunération devient LE VRAI SUJET.

Les grilles indiciaires sont de plus en plus écrasées, le MINARM a refusé de revoir ses montants planchers d'IFSE, les démissions s'enchaînent chez les contractuels et les mobilités hors MINARM s'accroissent chez les fonctionnaires car l'herbe est vraiment plus verte chez le voisin.

Bien que le ministre de l'Économie Bruno Le Maire ait écarté une indexation du point fonction publique calée sur l'inflation, il n'en demeure pas moins que le point fonction publique a perdu plus de 30% sur les 2 dernières décennies (hors inflation de 2022, données OCDE).

La rémunération et ses « accessoires » : les salaires des personnels civils du SID, fonctionnaires, contractuels et ouvriers de l'État, sont-ils au niveau de la loi du marché ?

Nos fédérations ont été reçues en ce début d'année pour exposer leurs idées. La réponse trop souvent entendue, a été « non réglementaire ». Sachant que le mal est généralisé, il est probablement temps de se poser les vraies questions, « les règles doivent évoluer ».

Raisonnement, on ne peut pas penser que les personnels civils sont à la lisière de ces difficultés et qu'il ne faut pas consacrer une partie de ce budget inédit de la LPM, à mettre en place des mesures homothétiques entre personnels militaires et personnels civils sur ce thème de l'attractivité et de la fidélisation ?

Nous sommes à de la 6ème augmentation du SMIC depuis 18 mois, faudra-t-il attendre que l'ensemble des pieds de grilles de toutes les catégories socio-professionnelles de notre ministère en soit à ce niveau pour prendre conscience qu'il y a un truc qui cloche ?

Aujourd'hui, il suffit de quelques clics pour découvrir que nombre de secteurs propose des rémunérations bien plus attractives que celles que nous sommes en capacité de proposer... dans les services, la restauration, la mécanique, l'industrie bien sûr.

Les agents perdent le sens de ce qu'ils sont... ils sont déconsidérés par l'institution, les hausses successives du SMIC ont détruit les carrières des agents de catégorie C et entament maintenant celles des catégories B. Les concours externes ne font plus le plein.

Les avancements sont déconnectés des compétences des agents, de leur professionnalisme, de leurs efforts pour surmonter les difficultés que vous savez partout, déconnectés des besoins et de la reconnaissance du SID pour ses personnels. Les délais de traitement des dossiers RH par certains CMG de rattachement sont inadmissibles et insupportables.

Nous savons bien sûr qu'il manque également des agents dans tous ces services RH, mais peut-on avoir la prétention de construire un SID avec des moyens du passé, indigents et indignes, des dossiers de plus en plus complexes et des réponses aux attentes des agents qui mettent des mois voire des années à leur parvenir quand elles leur parviennent.



Malheureusement, les organisations syndicales vivent cela au quotidien aujourd'hui quand hier, c'était l'exception.

Avez-vous pensé à créer un groupe de travail sur l'attractivité et la fidélisation propre au Service. L'UNSA Défense s'en féliciterait...

A cet égard, la future LPM devrait se poser comme une opportunité en mettant en place des mesures homothétiques entre personnels militaires et personnels civils sur ce thème de l'attractivité et de la fidélisation.

Si nous constatons que l'argent va « couler à flot » pour les équipements des forces, pour l'augmentation significative du nombre de réservistes, qui relèvent davantage de l'emploi en intérim pour les armées, qu'en sera-t-il pour les personnels civils du SID qui pourraient occuper ces postes ?

Ainsi, en ce qui concerne le volet salarial, l'UNSA Défense considère qu'il est vital de procéder immédiatement à une augmentation générale de tous les salaires à hauteur de l'inflation constatée durant ces 12 derniers mois.

CIA et NBI : il semble par ailleurs que certains agents n'aient toujours pas reçu leur notification de CIA 2022... Messieurs les Directeurs, pouvez-vous nous en dire plus ?

La campagne CIA a, une nouvelle fois, donné lieu à des incompréhensions par nombre d'agents... Messieurs les Directeurs, comment y avez-vous répondu ?

La NBI aussi est à l'ordre du jour de ce CSA. Cette présentation se limite-t-elle à la NBI « classique » ? Force est de constater que certains organismes s'en sortent mieux que d'autres, tant en volume, qu'en rapport, certaines catégories socio-professionnelles aussi. Mais quelles sont les causes objectives de ces écarts ?

L'UNSA Défense se félicite néanmoins d'un début d'étude et d'analyse mais déplore que les présentations des données générées ne permettent pas d'estimer l'égalité femmes/hommes. Une certaine forme de transparence affichée par chaque ESID/DID serait par ailleurs un gage d'attractivité/fidélisation.

QVT, Carrières et Parcours Professionnels : la fidélisation passe par la Qualité de Vie au Travail, la reconnaissance du travail des personnels civils grâce à de véritables parcours professionnels et des taux d'avancement décents.

La QVT ne doit pas être qu'un effet d'annonce et de chimère. Elle doit être réellement prise en compte par les employeurs. Promouvoir le bien-être au travail est gage de motivation, de productivité accrue et au final, de fidélisation.

Si on ajoute aux points précédents la future LPM et sa charge de travail associée, les agents sont et seront encore plus en situation de stress permanent avec les conséquences malheureuses que l'on peut deviner.

Les personnels civils doivent par ailleurs disposer d'une possibilité de progression au sein du SID et d'une activité motivante, adossées à la mise en place de véritables parcours professionnels. Ils doivent enfin bénéficier de solutions de travail innovantes (télétravail).

Pour certains organismes, l'absence d'une véritable politique d'Hygiène, de Santé, de Sécurité et d'Amélioration des Conditions de Travail, démontre une réelle carence pour le volet prévention. Combien d'agents sont-ils dans des bungalows, hébergés au sein d'autres organismes avec le risque « d'expulsion » ?

L'UNSA Défense interroge donc chaque Directeur d'ESID et de DID pour connaître les freins qu'ils ont identifiés à cette QVT.

En tant que soutenus, nous subissons aussi les effets délétères de priorisation, voire de réduction du soutien (plus de véhicule pour les astreintes, missions en covoiturage imposées, interdiction d'utilisation des autoroutes à péage, pas assez de train, suppression des vols intérieurs avec transferts sur les transports publics qui ne suivent pas).



Le nombre de jours d'arrêt de travail a explosé entre 2011 et 2022, augmentation de plus de 75%. L'analyse montre que l'intensification du travail en est la principale cause.

Messieurs les Directeurs, avez-vous mis en place un vrai règlement intérieur permettant d'identifier et quantifier cette intensification du travail le plus souvent caché ?

En conclusion, les agents du SID doivent être respectés, considérés et convenablement rémunérés.

Astreintes : l'UNSA-Défense souhaite appeler votre attention sur la mise en œuvre des astreintes qui présente de vraies difficultés et peut être abordée différemment selon les organismes. L'indemnisation des agents n'a pas évolué depuis 2002 et l'UNSA-Défense a saisi la DRH-MD et la représentation nationale sur cet aspect.

Transformation du Réseau SID : Depuis les « premières rumeurs » de début d'année, l'UNSA Défense fait l'amer constat d'une seule réunion de dialogue sociale et de niveau informel... L'UNSA Défense déplore cette absence de dialogue social, qui n'existe qu'à partir du moment où la Direction Centrale ne réagit que « pour arrêter le feu » ou sur directive de niveau supérieur... Le SID aurait à apprendre des pratiques du dialogue social et notamment auprès de la DGA (bilatérales, réunions d'information mensuel sur le projet de transformation de la DGA).

Pour un vrai dialogue social, le volet transformation du SID aurait largement mérité des points d'informations plus fréquents, mais surtout une réunion du CSA uniquement dédiée. Les milliers de personnels civils, et militaires, le valent bien. Alors que les Troubles Psychosociaux sont déjà installés, le Plan de Transformation va nécessiter d'accroître les gains de productivité attendus avec le risque d'accentuation de ces troubles...

Nul n'a oublié les différentes « évolutions », ou plutôt révolutions, subies par le Service, où certains de vos prédécesseurs avaient déjà qualifié ces « transformations » de casse-tête intellectuel...

Nul n'a oublié que le SID n'assume plus seul la responsabilité de « Service Constructeur » depuis la parution de l'Instruction Ministérielle 1707... Nul n'a non plus oublié qu'aucun SGA ou DCSID n'a statué sur ce qui relève de « l'opérationnel » - terme mis à toutes les sauces quand cela arrange, notamment sur les régions...

Le ministère va-t-il de nouveau s'engager sur des externalisations sans aucune étude d'impact financière, sans scénario de « retour en arrière » ? Toutes les emprises du ministère ont-elles été étudiées afin de définir le modèle d'activité adéquat ?...

Beaucoup d'interrogations, espérons que ce CSA y répondra...

NB : Par ailleurs, l'UNSA Défense souhaite rappeler que l'usage d'acronyme, de termes anglo-saxons est au mieux à proscrire, voire interdit.

Monsieur le Président, mesdames, messieurs, l'UNSA Défense vous remercie pour votre écoute, mais attend des éléments de réponse à toutes ces interrogations.