



Comité Technique de Réseau Du Service Infrastructure de la Défense - SID Compte-rendu 1^{er} avril 2021

Crise sanitaire oblige, ce Comité Technique de Réseau s'est tenu en visioconférence.

Il a été présidé par le Directeur Central assisté de ses adjoints et des directeurs d'Établissements.

L'UNSA Défense était représentée par : Christophe Spina, Fabien Vidal et Stéphane Belzic.

ORDRE DU JOUR

A - Introduction par le Président du CTR,

B - Points faisant l'objet d'un vote :

1. PV du CTR du 6 octobre 2020,
2. Instruction relative à l'organisation de la DCSID,
3. Instruction relative à l'organisation du CETID,
4. Instruction relative à l'organisation du CNPID.

C – Points faisant l'objet d'une information :

1. Mise en œuvre de la charte relative à l'organisation du temps de travail,
2. Plan de recrutement 2020-21 et politique de recrutement des apprentis,
3. Filière, recrutement et parcours des dessinateurs,
4. Présentation de la filière 3 E (énergie, environnement, eau),

D – Documents annexes :

1. Bilan sur le télétravail lié à la crise sanitaire,
2. Dispositif ASCAA,
3. Rupture conventionnelle (RC),
4. Promotion au choix, changement corps SA-AAE / AAE-APAE,
5. CLR des établissements du SID,
6. Indemnité temporaire de mobilité (ITM).





DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Les élus UNSA Défense souhaitent en préambule rendre hommage à Monsieur Christian Le Bot qui nous a récemment quitté. Christian était le symbole d'un parcours professionnel riche et valorisant. C'était – comme tous les élus à ce Comité Technique de Réseau – le partisan d'un dialogue social partagé et de qualité.

Or, Monsieur le Directeur, pendant votre présidence, l'UNSA Défense n'a cessé :

- *De revendiquer la mise en œuvre de groupes de travail actifs sur les parcours professionnels des métiers des filières techniques mais aussi des métiers achats et administratifs,*
- *De souhaiter la mise en œuvre d'un groupe de travail plus actif dédié à la Santé et à la Sécurité,*
- *De récemment souhaiter la mise en place d'un groupe de travail dédié au télétravail afin que cette organisation durable apporte des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie,*
- *De souhaiter également échanger en bilatérale plus régulièrement afin d'être perçu comme une force de proposition concrète.*

Malheureusement, nos ambitions furent vaines et nos contributions trop faibles.

Les planches adressées aux élus symbolisent ces carences au travers par exemple du bilan non détaillé par ESID des recrutements 2020, au travers du niveau de recrutement des dessinateurs, au travers de l'absence de données relatives aux 9 Directions d'Infrastructure de la Défense, au travers de l'absence de présentation d'un bilan relatif à la formation...

De la même façon, ne sont pas présentées à ce Comité Technique de Réseau les problématiques liées à la crise sanitaire qui perdure, et notamment la stratégie du service vis-à-vis du plan de relance.

Merci pour votre attention,





A. INTERVENTIONS DU DIRECTEUR CENTRAL

Après une minute de silence en hommage à Christian Le Bot élu à ce CTR, le Directeur exprime ses regrets concernant la tenue de cette instance en visioconférence. Il fait ensuite un bilan rapide de ses 5 années passées comme Directeur Central soulignant notamment une stabilisation des effectifs malgré les changements de métiers et la réorganisation des établissements. Il évoque également la réduction des périmètres d'intervention comme les logements domaniaux ou les crèches au profit de l'IGESA. Il constate de plus que la feuille de route du service initiée en 2018 puis validée en décembre 2020, est bien avancée. Le Directeur regrette néanmoins le manque d'effectifs pour réaliser les missions actuelles et futures (comme l'accueil du futur Porte-Avions à Toulon).

Selon lui, pendant son mandat, la pertinence du service auprès des attributaires et du SGA a été démontrée. Il ajoute que grâce à la vigueur et à la ténacité des personnels, le SID a tenu ses objectifs pendant la crise sanitaire. La cohérence du service est un fait.

Pour les élus UNSA Défense, malgré ses visites de tous les USID pendant son mandat, le Directeur n'a pas dialogué sereinement avec les représentants des personnels en centrale ou en locale. Son approche du dialogue social chaotique n'a pas permis des arbitrages souhaités et souhaitables auprès des ESID. L'UNSA Défense proactive lors de la création du service en 2005, regrette le manque de bilatérales constructives organisées pendant ces 5 années. La cohérence du service passe aussi par ces échanges contributifs.

En réponse aux déclarations liminaires, le Directeur pointe une nouvelle fois les difficultés de recrutement et indique à nouveau que la priorité du service est d'honorer les postes vacants. Il envisage un rééquilibrage des effectifs par ESID sur les fonctions support (moyens généraux, SAI notamment) sans pour autant souhaiter une stricte harmonisation. Il réitère sa confiance envers la capacité des personnels à assurer les opérations liées au plan de relance (à l'HIA Lavéran notamment) et à résorber la dette organique.

Lors du regroupement des 3 services constructeurs en 2005 puis de l'intégration des régies GSBdD en 2011, l'UNSA Défense avait alerté la centrale que regrouper des personnels infrastructure c'est aussi « assécher » ce vivier unique au ministère des armées. Nous y sommes !! La gestion prévisionnelle des effectifs n'a réellement pas été anticipée. De plus, les contraintes imposées par les REO sont trop sévères.





B. POINTS FAISANT L'OBJET D'UN VOTE

1 : le PV du CTR du 6 octobre 2020 a été validé à l'unanimité.

Comme demandé par les élus UNSA Défense, un tableau de suivi des questions soulevées, est annexé à ce PV.

2,3 et 4 : les instructions relatives à l'organisation de la DCSID, du CETID et du CNPID :
faisant suite à la mise au vote de l'arrêté d'organisation de la DCSID lors du CTR du 6 octobre 2020, ces instructions précisent les missions et les organisations de ces structures. Ne générant pas de suppression de poste ou de mutation géographique contrainte, les élus UNSA Défense se positionnent favorablement comme lors du précédent CTR.

A noter que le futur chef d'établissement de la Direction Centrale sera le Directeur Central Adjoint.

Pour : UNSA 2 voix, CGT 1 voix.

Abstention : CFDT 3 voix, FO 2 voix.

C. Points faisant l'objet d'une information

1. Mise en œuvre de la charte relative à l'organisation du temps de travail :
plusieurs textes sont présentés en séance à savoir le Protocole égalité professionnelle femmes/hommes civils de la défense du 16 décembre 2015, la Charte d'organisation du temps de travail pour le personnel civil des armées du 5 avril 2018, l'Axe 4 du Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées. Un focus est notamment fait sur la charte du 5 avril 2018 qui a pour objectif :

- d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle en combattant la culture du présentéisme,
- de maîtriser l'usage des technologies de l'information et de la communication pour éviter la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle (droit à la déconnexion).

L'UNSA Défense interpelle le Directeur en séance pour lui signaler que nombres d'ordinateurs portables et de clés Token sont trop souvent utilisés en soirée et les week-ends afin de faire face aux plans de charges. Les élus UNSA Défense demandent la mise en œuvre de mesures pour empêcher ce phénomène (vigilance des encadrants, fermeture des messageries, programmation des clés Token...).





2. Plan de recrutement 2020-21 et politique de recrutement des apprentis :

Une situation globale (tous ESID confondus) des recrutements est présentée au 31 décembre 2020 avec près de 86 % de réalisation.

Les chiffres présentés soulignent le fort taux de recrutement de contractuels, la trop faible embauche de personnels en situation de handicap, la part négligeable d'embauches d'ouvriers d'état.

Les élus UNSA Défense ont revendiqué en séance :

- **la possibilité de CDIser systématiquement les contractuels du service avec des niveaux de salaires correspondant à leurs emplois,**
- **un effort significatif à faire par les ESID pour recruter des BOE,**
- **l'opportunité à saisir par le service pour recruter des TSEF 3 selon les conditions dites expérimentales.**

A signaler que la politique de recrutement des apprentis (nombre 210 en 2021) n'a pas été présentée !

3. Filière, recrutement et parcours des dessinateurs :

ont été présentés un état des lieux actuel et un projet relatif aux dessinateurs projeteurs BIM (Building Information Modeling) et intra prospective. Cette digitalisation des métiers de la construction impactera le service au même titre que la DAO dans les années 1990. Afin de réaliser ce nouveau virage numérique, un plan de recrutement au niveau II (TSEF) est envisagé avec 2 profils : à savoir dessinateur concepteur et dessinateur projeteur exploitation maintenance.

Depuis le décret 2016-1993 du 30 décembre 2016 qui fixe la liste des seules professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier de l'état, l'UNSA Défense revendique un recrutement de dessinateurs en niveau II techniques. Aussi, il convient de faire progresser rapidement les niveaux III actuels (environ 35 personnels) en catégorie B.

Un projet relatif aux parcours professionnel des TSEF de la famille professionnelle infrastructure, est également rapidement présenté. Après ce CTR, sera activé un groupe de travail. **L'UNSA Défense y participera activement.**

4. Présentation de la filière 3 E (énergie, environnement, eau) :

Cette filière développée en interne depuis 2010 sera réorganisée au sein de la Direction Centrale dans une logique de mise en cohérence d'activités connexes.

Une filière métier sera dédiée notamment à l'exploitation des installations classées.





Cette logique d'expertise entre dans le champ de compétences d'un service constructeur et devrait permettre la programmation de travaux ciblés. Les élus UNSA Défense adhèrent à ces orientations et souhaitent que les experts soient mieux reconnus par le service.

D. DOCUMENTS ANNEXES

Ce CTR initialement programmé sur une journée en présentiel, s'est vu réduit à une demi-journée en visioconférence. Aussi, des documents sont présentés en annexe sans réels échanges, ni débats. Ils comprennent le bilan sur le télétravail lié à la crise sanitaire, le dispositif de Cessation d'Activité Anticipée Amiante, la rupture conventionnelle, les promotions des attachés et des attachés principaux, la tenue des Commissions Locales de Restructurations des ESID et de la DCSID, les Indemnités Temporaires de Mobilités.

Un rapide tour de table est ensuite organisé ressemblant plus à des bilatérales avec le Directeur qu'à un CTR.

Concernant le télétravail lié à la crise sanitaire, il concerne environ 400 personnels soit 8 % des effectifs.

Concernant les attestations d'exposition Amiante, le Directeur Central précise que ce sont les CMG de rattachement qui arbitrent les demandes des personnels. Il convient que ce précepte soit respecté par les directeurs d'ESID.

CONCLUSION

C'est à quelques jours de son départ en retraite que le Directeur Central convient que les échanges avec les représentants des personnels sont non seulement complémentaires mais aussi fructueux. Ainsi, alors que tous les élus n'ont pas cessé de réclamer pendant son mandat de 5 ans des bilatérales, des échanges ciblés, voire de simples rencontres avec les représentants des personnels lors de ses nombreux déplacements. L'évitement aura été sa réponse.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Christophe Spina, Fabien Vidal, Stéphane Belzic et Germaine Atsfaha

Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux

