



# SERVICE DE L'INFRASTRUCTURE DE LA DEFENSE



TOULON le 28/03/2019

## **Compte rendu CGT du CTR SID du 26 mars 2019.**

Le premier CTR SID de la nouvelle mandature s'est tenu le mardi 26 mars en Direction Centrale. Avec un Ordre du Jour fourni (voir PJ), il a donné lieu à des échanges soutenus.

**L'introduction du président de séance, le Directeur Central, en a donné le ton.**

Après s'être félicité de la bonne tenue des élections professionnelles de décembre dernier avec une note particulière pour nos services RH de proximité, ce dernier a insisté sur la bonne année 2018 pour nos établissements, ESID et USID, avec des objectifs tenus à tous les niveaux. Après avoir visité plus de 43 USID à ce jour, il est constaté que le fait de travailler en effectifs restreints va nous obliger à trouver des organisations différentes pour honorer toutes nos missions. Parmi celles-ci, voici quelques exemples :

- Recentrer le service sur le cœur du métier
- Poursuite des externalisations
- Simplification des liens COMBdD/chefs d'USID

**S'en est suivi la lecture des liminaires. Pour la CGT, au-delà des revendications nationales, nous avons revendiqués lors de notre liminaire la possibilité de fournir aux futurs ASC, en amont de la signature de leur contrat, les noms et contacts des représentants du personnel élu du CTR SID. Cette demande n'a fait l'objet d'aucun rejet et a été acceptée par notre Direction Centrale.**

**Avec l'accord des OS représentatives, la CGT proposera un modèle de document.**

**L'élection du secrétaire adjoint s'est déroulée sur 1 tour, avec 2 candidats :**

- M Le Bot (CFDT) .....4 voix pour - 6 voix contre
- **M Quattropani (CGT).....6 voix pour - 4 voix contre**

**La feuille de route du SID, toujours à l'état de projet, a donné lieu à discussions.**

Cette dernière, en attente de finalisation d'audits d'ici fin du premier semestre 2019, sera présentée à la ministre dans la foulée. Placée sur une période qui va de 2019 à 2025, cette dernière confirme la montée en puissance du SID avec notamment un passage d'engagement de 1 Md€/an à 2Md€/an, tout cela a effectif constant.

**Pour la CGT, au-delà d'un effort de recrutement certain, comment demander à une même population 2 fois plus ? Comme dénoncé dans notre liminaire, l'augmentation du budget de la LPM n'est pas en faveur des personnels du ministère, qui devrait voir leur nombre augmenter pour honorer ses missions. Ce qui n'est pas le cas.**

**La mise en place des régies Ng sur l'ESID de Lyon, bien que défendues par son Directeur local, nous laisse fortement perplexe quant à son réel coût de revient. Soit 5 M€/an, mais nombre de prestations internes n'y sont pas comptées comme les écritures de marchés et son suivi.....**

**Le plan de recrutement 2019** fait la part belle au personnel sous contrat (84-16).

Sur 353 droits ouverts, 176 vont pour cette catégorie.

**Notre DCSID via le SGA aurait-il déjà anticipé la réforme de la fonction publique ?**

Aux dires de notre président de séance, une grande majorité de ces postes sont faits pour combler des postes militaires non pourvus en cours de formation (120).

Pour ce qui est du versement CIA nous sommes sur le format 2018. A noter qu'au SID, en 2018, 6 agents ont eu 0€ et 59 un montant inférieur au montant de référence.

**Pour la CGT nous rappelons notre opposition à cette manière de « récompenser » les personnels, qui ne fait que les opposer entre eux et surtout nous revendiquons l'intégration totale de ce type de primes dans le salaire de l'agent.**

Au chapitre questions diverses, nous avons tenu à clarifier devant les Directeurs d'ESID présents, la démarche engendrée par la CGT sur les demandes de reconnaissance au décret amiante et l'obtention de « relevé de plan carrière amiante » pour les personnels du SID.

**Pour la CGT, il n'est pas du ressort d'un Directeur d'ESID de valider ou non un « relevé de plan carrière amiante » d'un personnel. Cette prérogative appartient au Directeur du CMG compétent. La seule question qui est posée aux Directeurs d'ESID, est la validation d'états de services au sein de leurs établissements respectifs.**

Les travaux en séance ont aussi permis de modifier le RI (Règlement Intérieur), afin qu'il colle au mieux à la réalité de notre instance ainsi qu'à la demande de modification de la note qui attribue les compétences de la commission SST adossée au CTR.

**La CGT a défendu lors des discussions la création d'une équipe SS4 en régie Toulonnaise. Pour nous, il s'agit d'un véritable EPI voire même EPC, pour les personnels.** Effectivement trop d'agents en régie s'affranchissent, soit par méconnaissance ou soit par pressions externes (ou internes), d'une analyse avant travaux. Il est clair qu'une telle constitution d'équipe en régie irait dans le sens de la protection des travailleurs, ce qui n'a pas l'air pour l'instant d'être l'avis de nos décideurs Versaillais.

**La CGT continuera à défendre cette création au sein des régies volontaires.**

**Pour conclure, la « feuille de route SID 2019-2025 » a peu convaincu.**

**Pour la CGT sa réussite passera indéniablement par un recrutement à la hauteur de l'ambition affichée.**

**Le maintien des personnels à niveau constant ne suffira pas, pire cela ne pourra être que négatif pour les agents du SID en terme de conditions de travail et de rémunération liée de plus en plus au mérite et au résultat avant même le rendu du service public dû aux armées.**

**Elus CGT :** M Quattropani Didier et Mme Lelay Fabienne