

CTR SID du 19 mai 2022

Un CTR avec un ordre du jour dont les points, hormis le 3.1 qui donnera lieu à un vote, restent factuels et sont à titre d'information.

En ouverture le DCSID salue les bons résultats 2021 malgré la conjoncture et félicite tous les personnels du SID pour leur rendu professionnel.

Suite aux liminaires, la CGT a engagé la discussion sur le mal être ambiant dans bon nombres d'équipe de nos établissements. Nous avons fait part au DC des avancées, issues du GT SST adossé au CTR, qui lors de ses conclusions futures amènera des axes d'amélioration en la matière. Tous les ESID/USID sont malheureusement touchés par cet état de fait, le tout dû à la charge de travail et le manque de personnel pour l'assumer pleinement.

Le point 3.1 « projet de modernisation du SID 2030 » aura été le sujet le plus discuté et débattu de ce CTR. Au vue des débats et des réponses amenées par les responsables de ce projet, la CGT a pu se positionner pour le vote de celui-ci. **L'ambition et la sincérité affichées de pérenniser notre service au sein du Ministère des Armées va dans le sens de la défense de l'outil de travail que nous revendiquons.** L'intégration de l'ENSIM comme école formatrice de nos personnels est une avancée à nos yeux, qui pourra être poussée à devenir une porte d'entrée comme Ecole de Formation Technique Spécifique aux métiers du SID.

Pour la CGT cette évolution est plus que nécessaire si l'on veut être concurrentiel avec le privé et fidéliser les personnels à notre réseau infrastructure. Lors de cette présentation, l'axe 4 de modernisation numérique nous a fait réagir. Bien qu'il soit obligatoire dans le devenir de nos métiers, 2000 smartphones et des tablettes ont été commandées pour les personnels de terrain, nous avons mis en garde notre Direction Centrale sur les effets néfastes de la non-déconnexion que cela pourrait engendrer. Un cadrage serait souhaitable et fortement conseillé du style : conserver ces outils dans son bureau, donc ne pas les amener au domicile personnel.

La CGT, favorable à la démarche et la forme de ce projet qui va dans le sens de pérenniser notre établissement au sein du ministère, a donc voté POUR. Résultat : 5 pour/5 abstentions.

S'il vient à être validé par le Ministère, nous resterons attentifs au contenu et aux orientations prise en interne.



Les autres points de ce CTR ont été des présentations factuelles comme vous pourrez le lire sur le PPT associé à notre compte-rendu.

Concernant le parcours TSEF, les remarques et améliorations diverses ont été émises lors de nos bilatérales antérieures sur le sujet et prise en compte.

En conclusion, le DCSID suit une feuille de route en lien avec nos capacités et la volonté de nos Armées. Ses priorités sont le recrutement, la visibilité, la construction du réseau, le rajeunissement et l'intégration de l'ENSIM comme école de formation de l'infrastructure du ministère

La CGT, comme dit dans notre liminaire, défend l'intérêt des salariés mais aussi l'outil de travail indispensable à notre continuité.

C'est ce à quoi nous nous sommes investis dans ce CTR du SID.

Bonne lecture à tous

Vos représentants CGT : Mr TISNE Patrick et Mr QUATTROPANI Didier



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 16 - trav-etat@cgt.fr

CTR SID du 19/05/2022

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Lors de notre dernier CTR de novembre 2021, la CGT a accès sa DL sur la politique RH au sein de notre chaîne d'emploi en lien avec celle du Ministère. Nous aurions pu refaire exactement la même aujourd'hui, rien n'a changé et malheureusement ne changera pas pour les années à venir.

Si rien n'évolue favorablement pour les salariés du SID, votre projet de modernisation 2030 risque fort d'avoir du plomb dans l'aile. Les effets négatifs du recrutement hors statut, du gel des salaires dans la fonction publique depuis 12 ans et des niveaux de rémunérations des agents sous-contrats, largement en dessous du secteur privé, sont les freins évident à cette ambition affichée.

Hormis une ligne sur le CV, quels sont nos atouts pour attirer les professionnels que nous recherchons ?

Pour la CGT, il est clair que nous arrivons à un point extrêmement critique de la politique menée depuis des années dans la fonction publique qui, parfois, a donné lieu à une application zélée de la part du SID. Pour exemple, l'obligation de suppression de la marge frictionnelle appliquée à la lettre et de manière comptable par notre direction centrale, alors que d'autres ont su dire « non » et ont conservé une partie de celle-ci.

Sur ce point précis nous vous demandons une explication, pour le reste nous connaissons déjà votre réponse, pas la peine de nous la redire, « décisions politiques ».

En revanche il y a des décisions qui restent de votre niveau de compétence et qui peuvent améliorer le quotidien de vos personnels.

Les conséquences de ce qui a été décrit ci-dessus font que de plus en plus de salariés du SID sont sous pression professionnelle et hiérarchique, et le vivent très mal. Cet état de fait concerne toutes les couches du salariat jusqu'au plus haut niveau hiérarchique, cela ne vous aura pas échappé ces derniers temps,

Pour la CGT il y a un axe sur lequel vous pourriez être décisionnel, il s'agit de la formation et le suivi des « managers ». Au même titre que certaines professions ont obligation de se recycler via des stages d'habilitation pour exercer leur métier, nous vous demandons de rendre obligatoire et de manière régulière une telle pratique pour vos « managers SID ». Cela évitera certaines dérives qui naissent avec le temps et qui accentuent le mal-être dans les équipes concernées. Nous avons travaillé ce sujet avec le GT SST adossé à ce CTR, cette proposition apparaît clairement comme un axe d'amélioration interne. Plutôt que de mettre des pansements, essayons de soigner l'un des maux qui amène à des situations de RPS.



Pour conclure, la CGT en lien avec les salariés inquiets de leurs conditions de travail et de la pérennité de leur outil de travail, revendique :

- **Une hausse immédiate de salaire de minimum 10%**, ce qui compenserait en partie la perte depuis 12 ans due au gel du point d'indice
- **Une réorientation des crédits alloués par la LPM et le plan de relance** afin d'avoir une politique RH (embauches, salaires et déroulement de carrière) à la hauteur des enjeux présents et futurs du SID
- **L'arrêt de toutes externalisations**, destructrices d'emplois statutaires et plus couteuse, afin de permettre à chaque service de rester maître de nos missions sur le plan technique, calendaire et en maîtrise de coût.

Ces revendications ne sont pas utopiques, elles permettraient à notre service de redevenir attractif au sein du Ministère ainsi que de conserver, ou retrouver, un rendu efficient attendu par nos Armées.

La CGT demande une attention particulière, suite aux directives DRH-MD imposées par la Caisse des Dépôts et Consignations, sur les Travaux Insalubres.

Une information doit être fournie à chaque responsable afin de bien faire correspondre les codes catégoriels avec les professions liées. Cela, dans le but d'éviter la situation actuelle qui oblige les salariés à justifier des TI effectués il y a plus de 20 ans !!!!!

La CGT, fidèle à notre syndicalisme, réagira lors de ce CTR si nous estimons que l'outil de travail ou l'intérêt des salariés du SID est menacé ou atteint.

Merci de votre écoute.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 16 - trav-etat@cgt.fr



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

**Direction centrale du service
d'infrastructure de la Défense**

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DU SERVICE D'INFRASTRUCTURE DE LA DÉFENSE (CTR SID)

Jeudi 19 mai 2022

ORDRE DU JOUR

- **1 Introduction par le président du comité technique de réseau ;**
- **2 Liste des points faisant l'objet d'un vote**
 - **2.1 Validation du procès-verbal de la réunion du 18 novembre 2021;**
 - **2.2 Projet modifiant l'organisation du SID (présentation prévue au 3.1)**
- **3 Présentations**
 - **3.1 Projet de modernisation du SID;**
 - **3.2 Effectifs théoriques – effectifs réalisés/ départs prévisionnels;**
 - **3.3 Recrutement: présentation PDR 2022, apprentissage, filière ICPE-IOTA;**
 - **3.4 Elections professionnelles – vote électronique;**

ORDRE DU JOUR

● 3 Présentations (suite)

- **3.5 Adhésion au RIFSEEP des agents du corps technique du MTE en PNA au SID;**
- **3.6 Parcours professionnel des TSEF filière infrastructure**

● 4 Autres sujets

- **4.1 Télétravail;**
- **4.2 Cartographie CLT;**
- **4.3 Avancement au choix 2022: changement de corps et grade cat A, promotion HC, emploi de CAD et de CTD;**
- **4.4 Amiante**

● 5. Questions diverses

● 3. Présentations



Projet de modernisation du SID et modification de l'arrêté d'organisation du SID

Le 19 mai 2022



1 Un projet de modernisation, pourquoi?

*AMBITION
2030*

La dynamique du SID au profit de la résilience du ministère

Ce qui est attendu du SID :

- Un Service opérationnel et résilient
- Optimiser les coûts par un meilleur pilotage depuis l'expression des besoins jusqu'à la livraison et produire plus
- Un soutien quotidien plus réactif et efficace
- Une assistance au commandement réaliste, préparant l'avenir et plus présente.

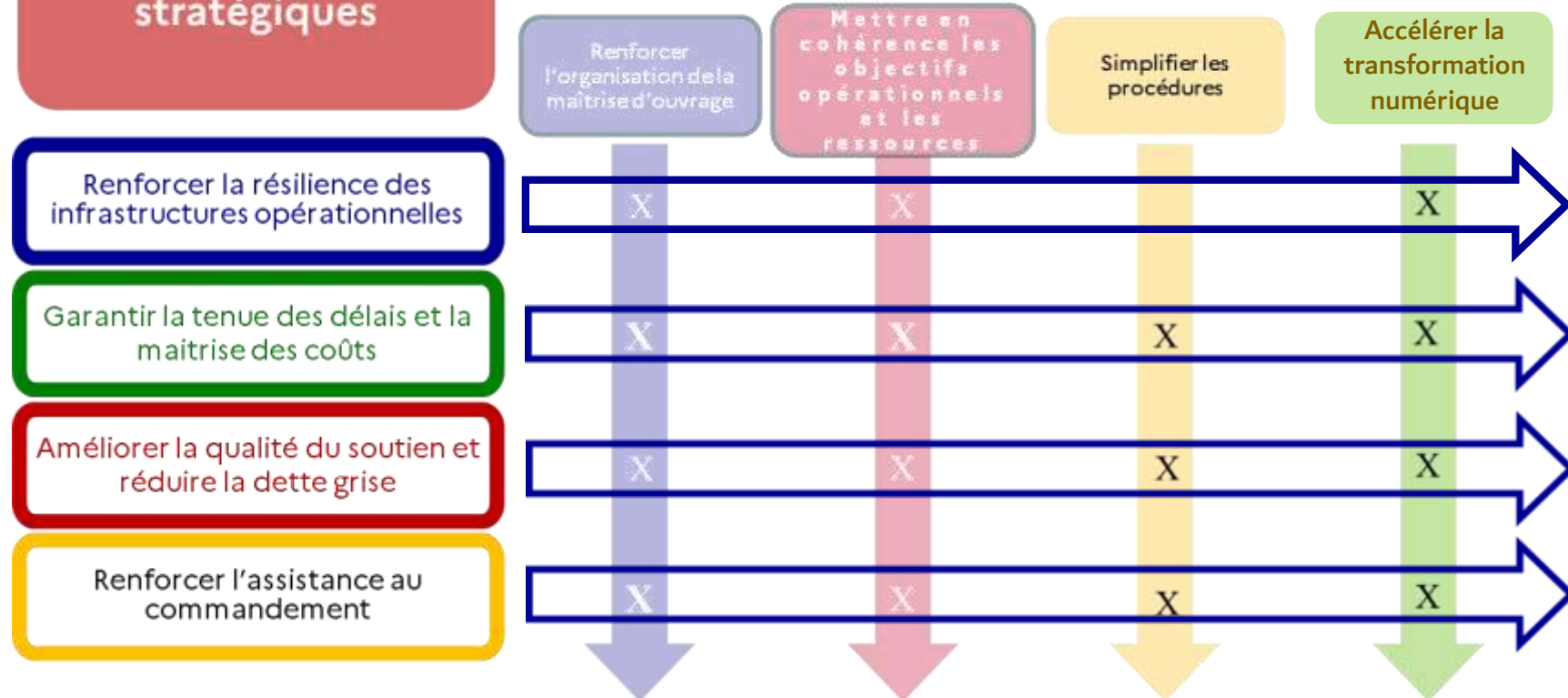
**AMBITION
2030**

Gagner le temps d'avance :

- Pour recruter et former
- Pour accompagner la montée en compétence
- Pour reprendre la main sur les domaines technique stratégique
- Pour redonner un intérêt professionnel à l'ensemble de nos métiers

4 objectifs stratégiques

4 axes de transformation



Axe 1 :

Renforcer l'organisation de la maîtrise d'ouvrage

- Sous direction des synthèses et des finances
- Renforcement du pilotage des opérations en ESID
- Renforcement du cursus de carrière de la maîtrise d'ouvrage
- Formations

L'IM 1707 confie la responsabilité **du pilotage de la maîtrise d'ouvrage, au SID**, vis-à-vis des bénéficiaires dans leur mission d'élaboration de la **programmation financière pluriannuelle** et de la gestion budgétaire, et **pose l'externalisation comme mode d'action normal**.

Renforcer les compétences dans les domaines de la programmation militaire, de la gestion budgétaire et challenger les opérations :

- **A court terme :** Création d'une sous-direction des synthèses et des finances
- **A court terme :** Mise en œuvre IM 1707 : Renforcer les divisions plan des ESID : assistance au commandement (SD – SD d'emprise) - Renforcer la capacité d'analyse **du besoin et de la réponse technique** – Renforcer l'intérêt « métier » des responsables de la programmation (SD emprises)
- **A moyen terme :** Mise en valeur du cursus de carrière : Conducteur d'opérations (Pole conduite) – Chef de projet (Div PLAN)- Directeur de programme (DCSID)

La maîtrise d'œuvre va se concentrer sur les opérations à haute technicité (domaine opérationnel) et sur les OPEX : Formation domaine NUC, -Cyber – Electricité – Aéro – Portuaire - ...

Axe 2 :

Mettre en cohérence les objectifs opérationnels et les ressources consacrées à la production et au pilotage de l'infrastructure

SGA/SID/EMDS

Le SID se voit confier la responsabilité de **préparer et conduire les investissements programmés**, **piloter l'exploitation et l'entretien des installations techniques** du ministère et **disposer d'une connaissance fine des infrastructures et de leur état** pour prendre en compte la politique immobilière du ministère, y compris dans le cadres des opérations extérieures où il est engagé avec les armées.

- Pour faire face à l'augmentation de son plan de charge, il doit :
 - S'ancrer dans l'innovation, notamment numérique et traduire les évolutions en mode d'action
 - Renforcer ses compétences internes dans le domaine de la programmation militaire et la gestion budgétaire,
 - Disposer de dispositifs de contrôles permettant de challenger les opérations et de maîtriser le triptyque coûts/délais/performance
- En lien avec les armées, il doit :
 - Objectiver les conséquences du recours à l'externalisation et à la rationalisation des régies,
 - Objectiver les expérimentations et la simplification des processus,
 - Objectiver les fonctions du service constructeur, de gestionnaire patrimonial et de service mainteneur,
 - Proposer des scénarii pour le périmètre des infrastructures du « cœur de métier militaire » et des infrastructures courantes
- Retex et analyse du recours aux centres experts et sur le cursus de formation et parcours de carrière des IMI

Axe 3 :

Travailler plus simplement

- Liberté des procédures : Expérimentation sur 1 an
- Mise à disposition de cartes achats « fournitures infra »
- Mise à disposition des SOS dépannages auprès des unités
- Expérimentation QR codes

Opérationnel à vos côtés



Un Service Made in France de :
KeepZeStuff

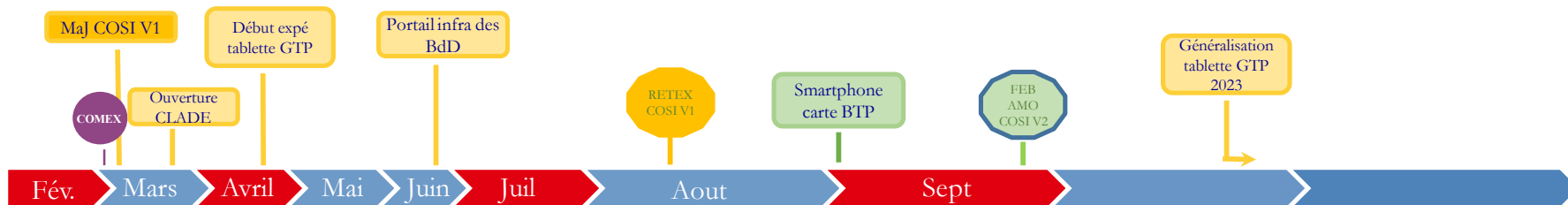
Travailler plus simplement :

- **Recherche de procédure simples** : Réunion le 24/03/2022 avec les Emx ; 4 BdD choisies : Angers (T) – Evreux (Aae) – Cherbourg (M) – Nancy (mixte) mandat d'étude au COMBdD de développer des procédures au libre choix des responsables locaux : COMBdD, chefs d'unité et USID. (Hors législatif et réglementaire) Sous pilotage COMBdD, identifier les irritants et proposer des procédures innovantes.
- **Mise à disposition de cartes achats** au profit des unités pour faciliter l'autonomie au niveau local. (en attente de validation CICOS...)
- **Mise à disposition des SOS dépannage** à disposition des unités pour les dépannages simples... (en attente de validation CICOS...) pour faciliter l'autonomie au niveau local.
- **Expérimenter les QR codes** destinés à faciliter la prise en compte des demandes de dépannages.

Axe 4 : Transformation numérique

- Mise en place du portail infra des BdD
- Expérimentation tablette GTP – travail nomade des agents du SID
- Mise à jour puis rénovation de COSI
- **Vision du futur** : BIM et gestion de données

- Portail infra sur la plateforme des BdD – mise en place en juin : accès des bénéficiaires aux données infra
- Fourniture d'un smartphone pour les agents mobiles pour vérification des cartes BTP (demandé en SG1)
- Expérimentation des tablettes pour GTP - But travail en nomadisation des agents de GTP « au plus près du terrain » – Elargissement prévu si conclusif en 2023 à tous les agents GTP (*retard 1 mois, matériel non disponible*)
- COSI V1 : suite des évolutions : mise à la disposition des bénéficiaires, les restitutions attendues.





2 Modification de l'arrêté d'organisation du SID

Renforcer l'organisation de
la maîtrise d'ouvrage

- Création d'une sous direction des synthèses et des finances

=> Modification arrêté d'organisation du SID

Objectifs visés dans cette modification :

La mise en œuvre de l'IM 1707 qui exige plus de présence de la DCSID sur la partie programmation et restitution financière :

La création de la sous direction des synthèses et des finances

L'évolution du périmètre de la SDII qui est recentré sur sa mission de tête de chaîne de la maîtrise d'ouvrage et qui perd la partie gestion budgétaire.

Le projet propose également de mettre en cohérence le suivi des actes réglementaires liés aux servitudes avec la pratique :

La compétence en matière de servitudes réglementaires a été transférée en 2021 de la DPMA vers la DCSID. À ce titre, la DCSID prend l'ensemble des actes relatifs aux servitudes d'utilité publique mentionnées dans l'article D5131-13 du code de la défense. En ce qui concerne les servitudes aéronautiques, le ministère chargé de l'aviation civile est cosignataire des arrêtés de création des plans de servitudes aéronautiques (PSA). La DCSID pilote également l'instruction des actes relatifs aux servitudes d'urbanisme qui relèvent des servitudes réglementaires, notamment les plans d'exposition aux bruits (PEB), en liaison avec les ESID et les organismes concernés (échelons centraux des ADS, services de la préfecture et SNLA relevant du ministère chargé des transports). Les arrêtés qui instituent les PEB sont signés par les préfets et non la DCSID.

Par conséquent, le 7° est modifié dans ce sens afin d'intégrer la signature par la DCSID des actes relatifs aux servitudes réglementaires, sans préjudice des attributions des autres EMDS ainsi que des autres administrations de l'Etat concernées (Aviation Civile pour la signature des arrêtés de création des PSA ; SNLA et préfectures pour la signature des arrêtés instituant les PEB...)

Et concernant le pilotage des chaînes métiers RH du domaine de l'infrastructure :

il est rajouté un alinéa aux compétences de pilotage métier de chacune des sous-directions : (officialisation de pratiques anciennes)

« Pilote la filière métier relative « à la gestion du patrimoine » / « aux investissements d'infrastructure » au sein du service d'infrastructure de la défense....

Renforcer l'organisation de
la maîtrise d'ouvrage

- **Création d'une sous direction des synthèses et des finances**

=> Modification arrêté d'organisation du SID

Renforcer les compétences dans les domaines de la programmation militaire, de la gestion budgétaire et challenger les opérations :

Article 7-1

La sous-direction des synthèses et des finances :

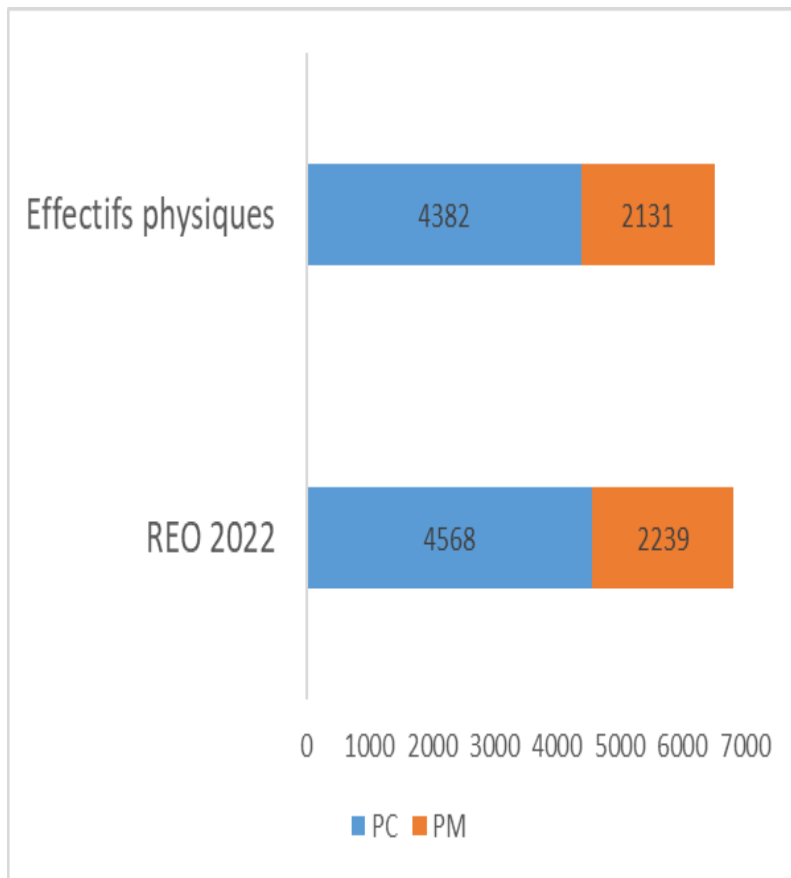
- **1° Pilote l'expertise financière et budgétaire auprès des responsables de programmes dans le domaine de l'infrastructure ;**
- 2° Assure le suivi de l'exécution budgétaire des programmes d'infrastructure et des opérations pour lesquelles la direction centrale du service d'infrastructure de la défense n'est pas responsable d'unité opérationnelle ;
- 3° Pilote les services exécutants du service d'infrastructure de la défense et contrôle l'exécution de la dépense ;
- **4° Apporte son expertise dans la programmation pluriannuelle pour l'ensemble des crédits infrastructure;**
- 5° Conduit l'exécution budgétaire des unités opérationnelles du service d'infrastructure de la défense ;
- 6° Réalise le contrôle interne financier pour la partie budgétaire des opérations d'infrastructure et des unités opérationnelles du service d'infrastructure de la défense ;
- **7° Définit les compétences spécifiques aux métiers de l'infrastructure en matière d'exécution financière, de gestion et de planification budgétaires au sein du service d'infrastructure de la défense** en lien avec le référentiel des emplois ministériels.

➤ **3.2 SID - Effectifs autorisés – effectifs réalisés / départs prévisionnels.**

Situation entre REO 2022 et effectifs réalisés au 31 03 2022

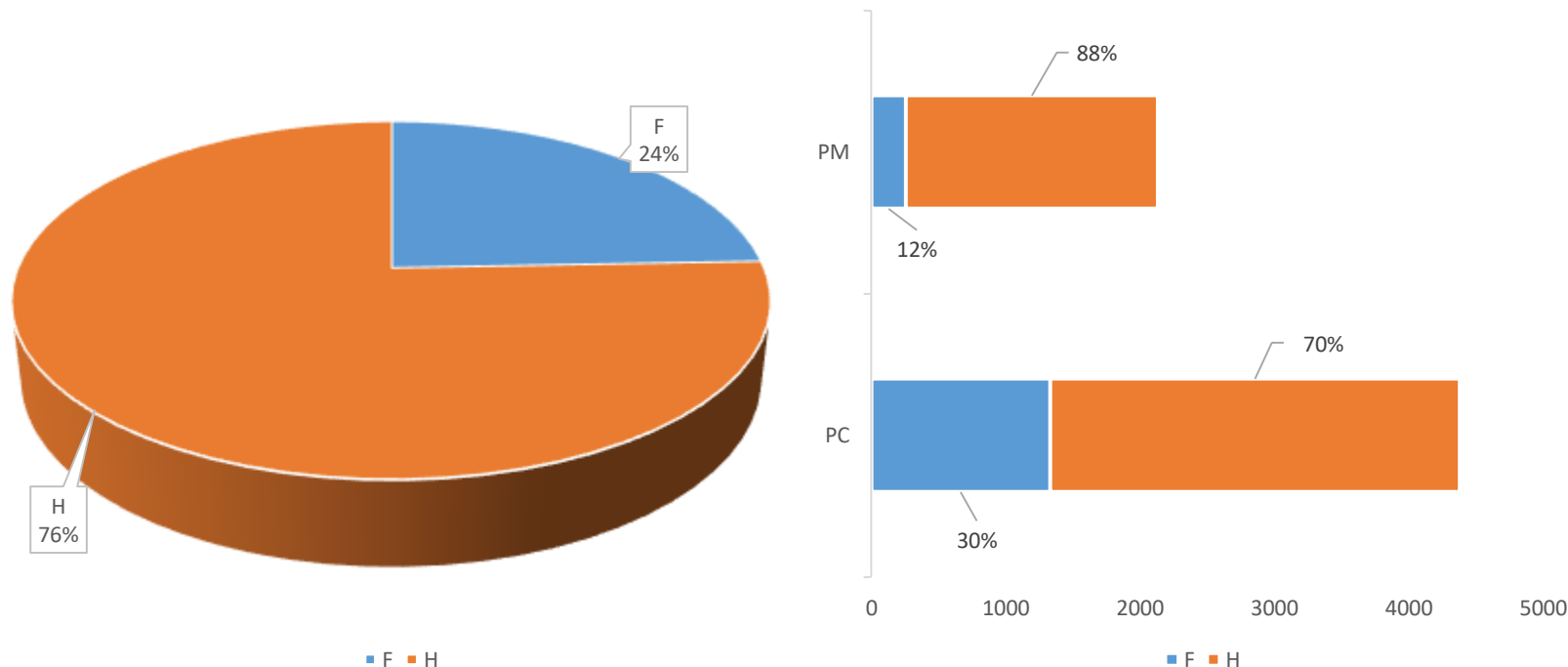
(hors OPA, apprentis, vacataires et réservistes)

	REO 2022	Effectifs physiques	Ecart
A	968	862	-106
B	1577	1411	-166
C	1141	1129	-12
OE	799	894	95
PCRL	83	86	3
PC	4568	4382	-186
OFF	777	724	-53
SOFF	1034	1016	-18
MDR	428	391	-37
PM	2239	2131	-108
TOTAL	6807	6513	-294



Répartition F/H des effectifs physiques (PC – PM)

(au 31 03 2022 - hors OPA, apprentis, vacataires et réservistes)



Catégorie	F	H	TOTAL
PC	1331	3051	4382
PM	257	1874	2131
TOTAL	1588	4925	6513

SID - Répartition F/H par catégorie (au 31 03 2022)

(hors OPA, apprentis, vacataires et réservistes)

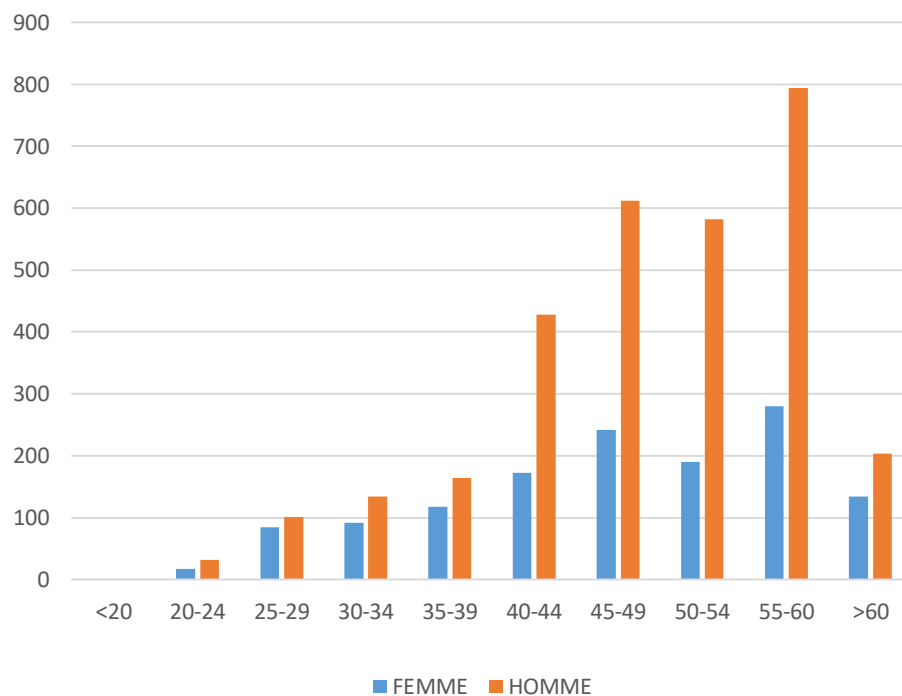
Catégorie	F	% F	H	% H	TOTAL
A	288	33%	574	67%	862
B	470	33%	941	67%	1411
C	493	44%	636	56%	1129
OE	71	8%	823	92%	894
PCRL	9	10%	77	90%	86
PC	1331	30%	3051	70%	4382
OFF	109	15%	615	85%	724
SOFF	125	12%	891	88%	1016
MDR	23	6%	368	94%	391
PM	257	12%	1874	88%	2131
Total général	1588	24%	4925	76%	6513

Personnel civil du SID - Répartition F/H par catégorie d'âge (au 31 03 2022)

(hors OPA, apprentis, vacataires et réservistes)

	FEMME	HOMME	TOTAL
<20	0	0	0
20-24	17	32	49
25-29	85	101	186
30-34	92	134	226
35-39	118	164	282
40-44	173	428	601
45-49	242	612	854
50-54	190	582	772
55-60	280	794	1074
>60	134	204	338
TOTAL	1331	3051	4382

Pyramide des âges H/F



Personnel civil : départs 2022 (retraite, idv, travaux insalubres...)

	Ages	2022			
		effectifs au 31/03/22	Départs confirmés	A confirmer	TOTAL
CAT A	60	35	2	1	3
	61	37	3	1	4
	62	19	2		2
	63	9	4	1	5
	64	6	2		2
	65	2	1		1
	66	2	1		1
	67	1	1		1
	A	111	16	3	19
CAT B	58	56	1		1
	59	53	1		1
	60	44	1	1	2
	61	38	4		4
	62	29	1	1	2
	63	21	3	1	4
	64	7	2		2
	65	6	1		1
	66	3	1		1
	67				
	B	257	15	3	18

SID – Personnel civil : départs 2022 (retraite, idv, travaux insalubres ...)

	Ages	2022			
		effectifs au 31/03/22	Départs confirmés	A confirmer	TOTAL
CAT C	59	30	1		1
	60	42	3	1	4
	61	32	3		3
	62	23	5	2	7
	63	17	3	1	4
	64	20	1		1
	65	6	2	1	3
	66	6	4	1	5
	67	1	1		1
	68	1	1		1
	C	178	24	6	30
OE	55	46	1		1
	57	54	1		1
	58	76	4	2	6
	59	83	8	4	12
	60	72	14		14
	61	52	7	2	9
	62	30	7	1	8
	63	15	3	1	4
	64	7	2		2
	65	8	0		0
	66	2	2		2
	67	1	0	1	1
	OE	446	49	11	60
TOTAL		992	104	23	127

3.3 Recrutement: présentation PDR 2022, apprentissage filière ICPE-IOTA.

3.3 Ventilation du PDR (ajusté) 2022 par établissement.

	DCSID	CETID	CNPID	ESID BDX	ESID BST	ESID IDF	ESID LYN	ESID MTZ	ESID RNS	ESID TLN	DID DE CAYENNE	ENSIM	TOTAL SID
Niveau 1	17	8	5	3	19	8	5	8	4	11	0	3	91
Concours	2		2	1	3	2	3	4					17
L.4139-2	3			1						2		1	7
ASC	12	8	3	1	16	6	2	4	4	9		2	67
BOE													0
Niveau 2	12	6	4	18	13	32	26	26	18	12	0	1	168
Concours			1	2	3	10	10	4	6	1			37
L.4139-2	3			1	3	3	1	8	4	2		1	26
ASC	9	6	3	15	7	18	14	14	7	9			102
BOE						1	1		1				3
Niveau 3	0	0	0	7	10	18	16	10	24	11	1	0	96
Concours					1	5	7	2	7	1			23
L.4139-2				3	3		7	4	10	1	1	0	29
ASC				4	6	10		4	4	4			32
BOE	0					3							3
OE							2		3	5			10
TOTAL	29	14	9	28	42	58	47	44	46	34	1	4	355

3 Réalisation du PDR 2022 par établissement et type de recrutement (au 20 04 2022)

	DCSID	CETID	CNPID	ESID BDX	ESID BST	ESID IDF	ESID LYN	ESID MTZ	ESID RNS	ESID TLN	DID DE CAYENNE	ENSIM	TOTAL SID
Niveau 1	8	0	0	1	10	0	2	2	0	9	0	2	34
Concours	1				1		1						3
L.4139-2				1								1	2
ASC	7				9	0	1	2		9		1	29
BOE													0
Niveau 2	2	0	1	4	5	5	5	8	9	5	0	1	45
Concours													0
L.4139-2	2			1	3	1	1	4	3	1		1	17
ASC			1	3	2	4	4	4	6	4			28
BOE													0
Niveau 3	0	0	0	3	4	4	9	8	7	3	1	0	39
Concours				0	0	3	5	2	1	1			12
L.4139-2				2	1		3	3	5		1		15
ASC				1	3	1	1	3	1	2			12
BOE													0
OE													0
TOTAL	10	0	1	8	19	9	16	18	16	17	1	3	118

3.3 Réalisation du PDR 2022 au 20-04-2022

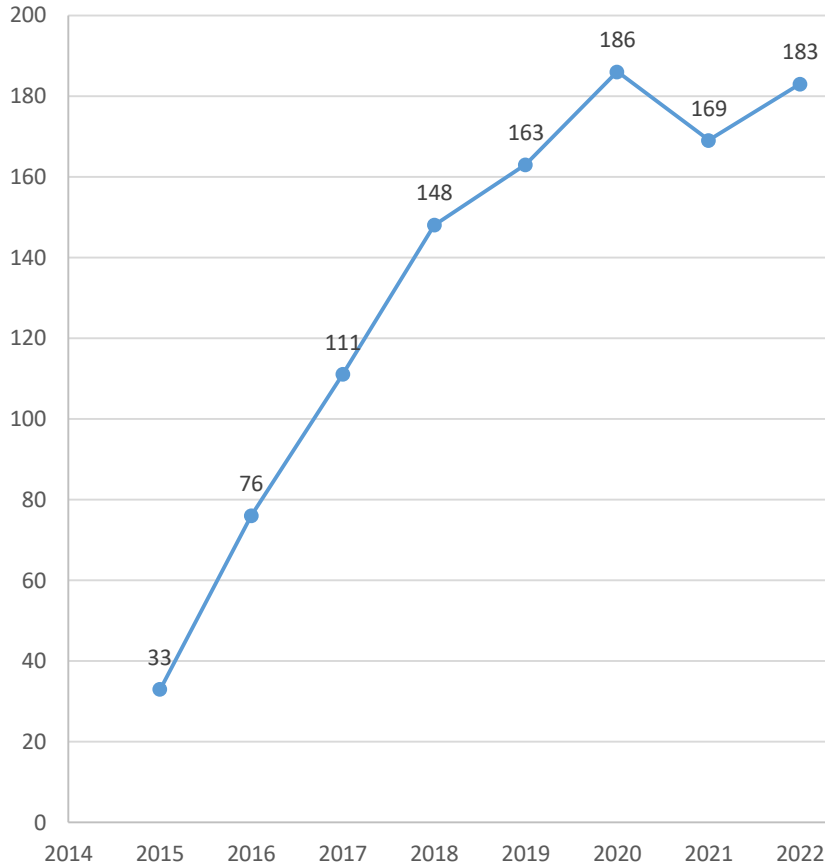
Situation du plan de recrutement 2022				Taux de réalisation 2022	
<i>PDR 2021 : Mode de pourvoi par niveau</i>	PDR 2022 Ajusté	Réalisé/En cours	Ecart/Réalisé	Taux de réalisation hors PNA/détach.	Taux de réalisation PNA/détach. compris
Niveau 1	91	34	57	37%	48%
Concours	17	3	14	18%	
L.4139-2	7	2	5	29%	
ASC	67	29	38	43%	
BOE		0	0		
Niveau 2	168	45	123	27%	36%
Concours	37	0	37	0%	
L.4139-2	26	17	9	65%	
ASC	102	28	74	27%	
BOE	3	0	3	0%	
Niveau 3	96	39	57	41%	51%
Concours	23	12	11	52%	
L.4139-2	28	15	13	54%	
ASC	32	12	20	38%	
BOE	3	0	3	0%	
OE	10	0	10	0%	
TOTAL	355	118	237	33%	43%
Bilan recrutement PNA/Détachements entrants 2022					
Catégorie	Droits accordés	Réalisé	Ecart/Réalisé	Taux de réalisation	
A	25	10	15	40%	
B	35	15	20	43%	
C	28	10	18	36%	
OE	0		0	0%	
TOTAL	88	35	53	40%	

3.3 Evolution et réalisation du PDR entre 2019 et 2022

	PDR 2019			PDR 2020			PDR 2021			PDR 2022 (au 20/04/2022)		
TYPE DE RECRUTEMENT	DROITS ACCORDES	REALISE	TAUX DE REALISATION	DROITS ACCORDES	REALISE	TAUX DE REALISATION	DROITS ACCORDES	REALISE	TAUX DE REALISATION	DROITS AJUSTES	REALISE / EN COURS DE REALISATION	TAUX DE REALISATION
AC (TOUR EX)	1	1	100%									
4139-2	38	35	92%	39	38	97%	78	58	74%	61	34	56%
4139-3	29	28	97%	1	1	100%						
CONCOURS	112	111	99%	127	98	77%	97	76	78%	77	15	19%
BOE	2	2	100%	2	2	100%	6	5	83%	6	0	0%
OE	14	13	93%	5	4	80%	1	4	400%	10	0	0%
ASC	172	134	78%	149	134	90%	156	133	85%	201	69	34%
TOTAL	368	324	88%	323	277	86%	338	276	82%	355	118	33%
	PNA OU DETACHEMENTS 2019			PNA OU DETACHEMENTS 2020			PNA OU DETACHEMENTS 2021			PNA OU DETACHEMENTS 2022		
TOTAL	68	66	97%	75	76	101%	63	98	156%	88	35	40%
TOTAL	436	390	89%	398	353	89%	401	374	93%	443	153	35%

3.3 Evolution de l'apprentissage au sein du SID

Evolution du nombre d'apprentis entre 2015 et 2022



REPARTITION DES APPRENTIS PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE REM AU 31 12 2021	
	%
ACHATS	7%
ADMINISTRATION GENERALE, MANAGEMENT ET EMPLOIS TRANSVERSEES	2%
AIDE A LA DECISION	5%
COMMUNICATION	2%
FINANCES	1%
INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE	66%
RENSEIGNEMENT	1%
RESSOURCES HUMAINES	5%
SANTE, SECURITE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	5%
SYSTEMES DE FORCES, SYSTEMES D ARMES ET EQUIPEMENT	1%
SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	7%

3.3 Filière ICPE-IOTA

(hors apprentis, vacataires et OPA)

REPARTITION DES POSTES ICPE IOTA REO 2022

	ICPE IOTA 2014	ICPE IOTA 2019	ICPE IOTA 2020	ICPE IOTA 2021	Total général
BORDEAUX	4	5	4	4	17
BREST	1	4	3	2	10
CETID				2	2
DCSID	1	1		3	5
IDF	3	4		3	10
LYON	5	5	8	9	27
METZ	4	6	11	9	30
RENNES	7	6	7	4	24
TOULON		4	1	1	6
CAYENNE				1	1
ST DENIS				1	1
Total général	25	35	34	39	133

3.3 Filière ICPE-IOTA

(hors apprentis, vacataires et OPA)

SITUATION DES EFFECTIFS PHYSIQUES PAR CATEGORIE AU 31 03 2022

Étiquettes de lignes	A	B	C	OE	Total
BORDEAUX	3	9			12
BREST	2	8			10
CAYENNE		1			1
CETID	1				1
DCSID	3				3
IDF	2	5			7
LYON	4	16	2	2	24
METZ	4	14	1	2	21
RENNES	3	10	2	4	19
TOULON	2	3		1	6
CAYENNE		1			1
SAINT DENIS		1			
Total général	24	67	5	9	105

3.3 Filière ICPE-IOTA

(hors apprentis, vacataires et OPA)

	POSTES AU REO 2022	EFFECTIFS PHYSIQUES REALISES au 31 03 2022	ECART
BORDEAUX	17	12	-5
BREST	10	10	0
CETID	2	1	-1
DCSID	5	3	-2
IDF	10	7	-3
LYON	27	24	-3
METZ	30	21	-9
RENNES	24	19	-5
TOULON	6	6	0
CAYENNE	1	1	0
ST DENIS	1	1	0
Total général	133	105	-28

3.4 - Elections Professionnelles 2022

Elections professionnelles 2022

Rappel

- ☐ Du 01 au 08 décembre 2022
- ☐ Vote électronique
- ☐ Le comité technique de réseau (CTR) devient le comité social d'administration de réseau (CSA)
- ☐ Le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail CHSCT devient une formation spécialisée (FS)
 - Pour le SID: 1 FS de réseau et 12 FS risque métier

Elections professionnelles 2022

- ❑ Le nombre des représentants du personnel titulaires est égal à onze pour le comité social d'administration de réseau (Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration et les établissements publics de l'État)
- ❑ Répartition F/H pour le CSA- R SID: 3 ou 4 femmes + 8 ou 7 hommes

Prochaine échéance

- ❑ Tests en juin (Du 01/06 au 15/06)
 - Population testée : 6000 électeurs
 - Le CSA – R SID n'est pas concerné néanmoins des agents du SID peuvent être concernés par ces élections tests (CSA-M; CAP cat A; CAPSO Rennes; CSA de BdD Angers).

Elections professionnelles 2022

Impacts éventuels des élections professionnelles sur les mouvements du personnel au cours de la période préélectorale (02 octobre au 30 novembre 2022)

- Mobilités géographiques : anticipation des mouvements ou report au 1^{er} décembre au cours de la période préélectorale (2 octobre au 30 novembre 2022)
- Mobilités entrantes ou sortantes: date d'arrivée ou de départ à négocier en dehors de cette période
- Changement de corps: effectuer avant le 2 octobre ou repousser au 1^{er} décembre
- Transformation de service: pas de transformation de services entre le 2 octobre et le 30 novembre
- Recrutement concours et par la voie de l'article L4139-2: anticipation avant le 2 octobre ou report au 1^{er} décembre
- Recrutement de contractuels (dont apprentis): seuls seront électeurs ceux qui au 1^{er} octobre bénéficieront d'un contrat minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois (pas de prise en compte des ASC recrutés au-delà du 1^{er} octobre).

3.5 - Adhésion des agents des corps techniques du Ministère de la transition écologique (MTE) en position normale d'activité (PNA) au Ministère des Armées

Agents du Ministère de la transition écologique (MTE) en position normale d'activité (PNA) au Ministère des Armées.



Date de mise en œuvre : 1^{er} janvier 2021 (à titre rétroactif)

**nouveau régime indemnitaire
tenant compte des fonctions, sujétions, de
l'expertise et de l'engagement professionnel**

Concerne au sein du SID les agents du MTE relevant des corps techniques suivants :

- ITPE : ingénieur des travaux publics de l'Etat
- TSDD : technicien supérieur du développement durable
- Dessinateur

RIFSEEP

Bascule technique : pilotage Service des ressources humaines civiles (SRHC) et centre ministériel gestion, appui ACE .

Manœuvre prévisionnelle agents du MINARM : **1^{er} semestre 2022**

Ancien régime indemnitaire

- Prime de service de rendement (**PSR**)
- Indemnité de sujétion de service (**ISS**)

2021

RIFSEEP

IFSEE (fondement sur gestion 2020, année de décalage).

Complément indemnitaire annuel (CIA) **forfaitaire fixé par le MTE**, selon corps et grade détenu, **exceptionnellement non modulé.**

2022

RIFSEEP (gestion 2021) :

- IFSEE
- Groupes de fonctions MINARM



CIA selon la manière de servir : taux de construction et montant de référence du MINARM

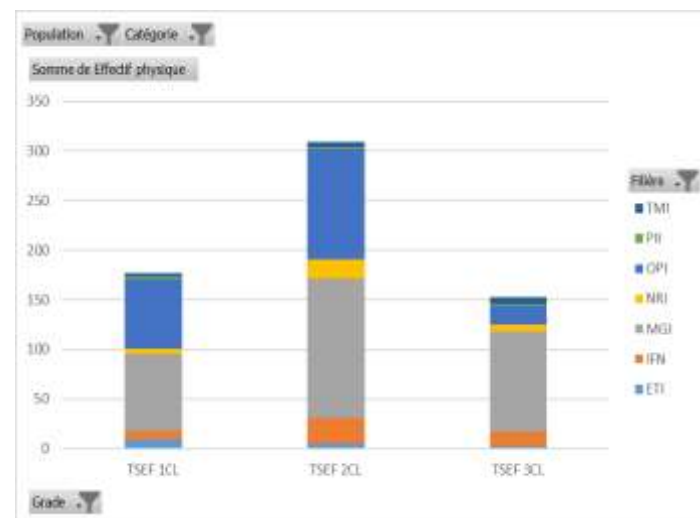
- **Les travaux préparatoires individuels menés en concertation avec le gestionnaire MTE.**
- **Participation ACE au pilotage de la manœuvre ministérielle par SRHC.**
- **Information des établissements par l'ACE via une note en date du 3 février 2022.**
- **Régulièrement, réponses à des questionnements des agents du MTE ainsi qu'à quelques recours hiérarchiques.**

3.6 - Le parcours TSEF Famille professionnelle IFR

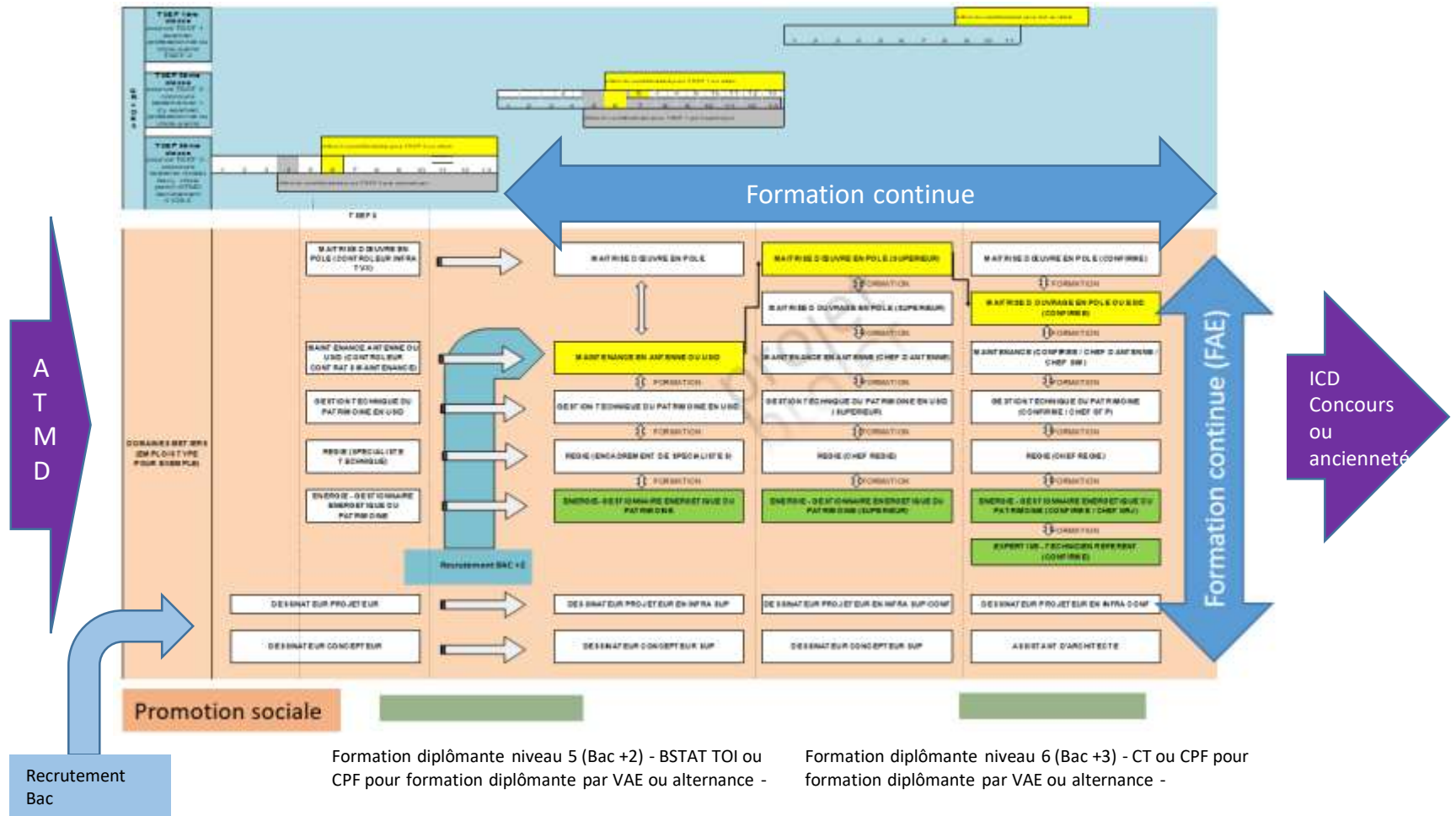
Répartition des postes de TSEF - FP IFR

REO SID 2022	Filières								
Population NIVII	ETI	IFN	MFI	MGI	NRJ	OPI	PII	TMI	Total général
CIVCT	22	83	2	455	56	308	20	17	963
Total général	22	83	2	455	56	308	20	17	963

Effectifs réalisés 31/12/21	Filières								
Population TSEF	ETI	IFN	MGI	NRJ	OPI	PII	TMI		Total général
TSEF 1CL	9	9	78	5	70	2	4		177
TSEF 2CL	5	26	141	19	111	2	5		309
TSEF 3CL	2	15	101	7	19	2	7		153
Total général	16	50	320	31	200	6	16		639

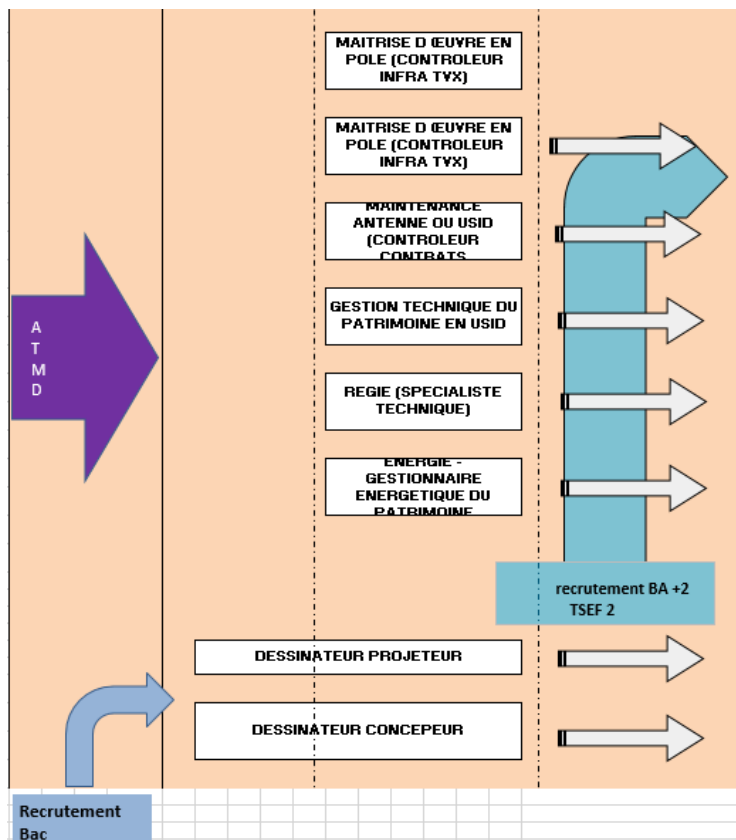


PARCOURS PROFESSIONNEL DES TSEF DE LA FAMILLE PROFESSIONNELLE INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE



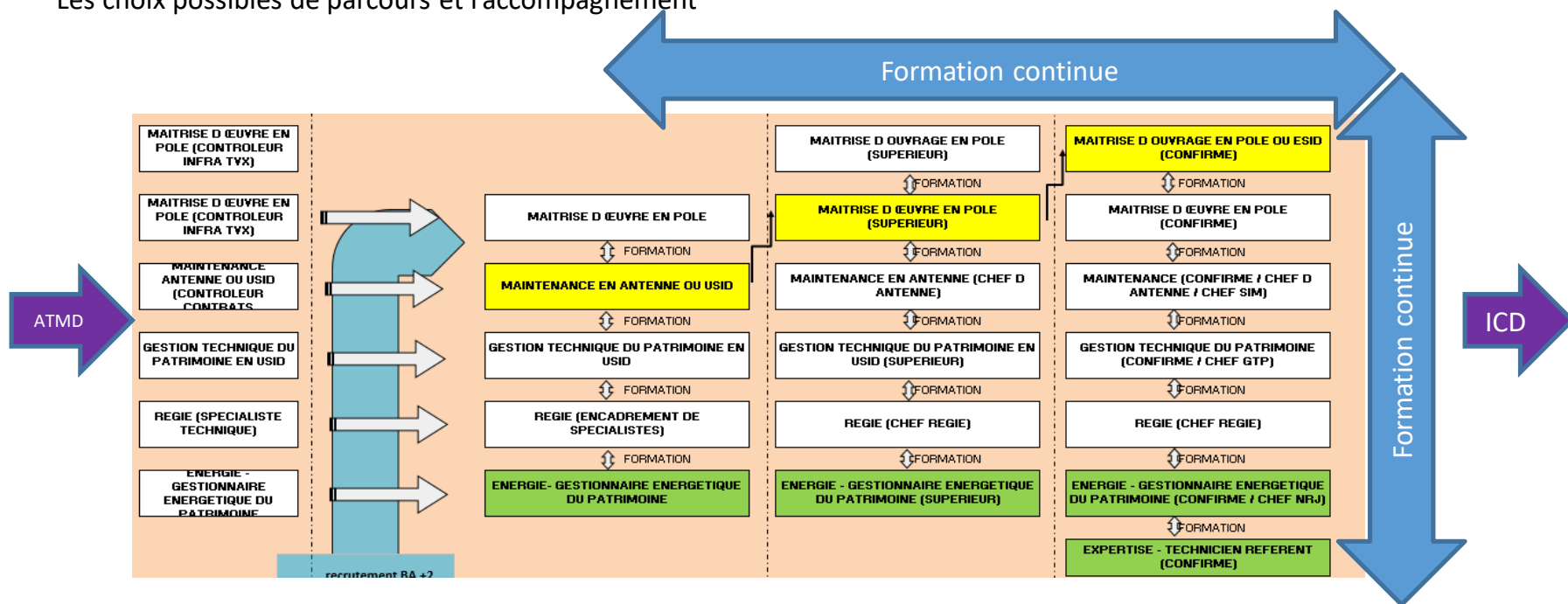
PARCOURS PROFESSIONNEL DES TSEF DE LA FAMILLE PROFESSIONNELLE INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE

Les entrées



PARCOURS PROFESSIONNEL DES TSEF DE LA FAMILLE PROFESSIONNELLE INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE

Les choix possibles de parcours et l'accompagnement



PARCOURS PROFESSIONNEL DES TSEF DE LA FAMILLE PROFESSIONNELLE INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE

Les dessinateurs

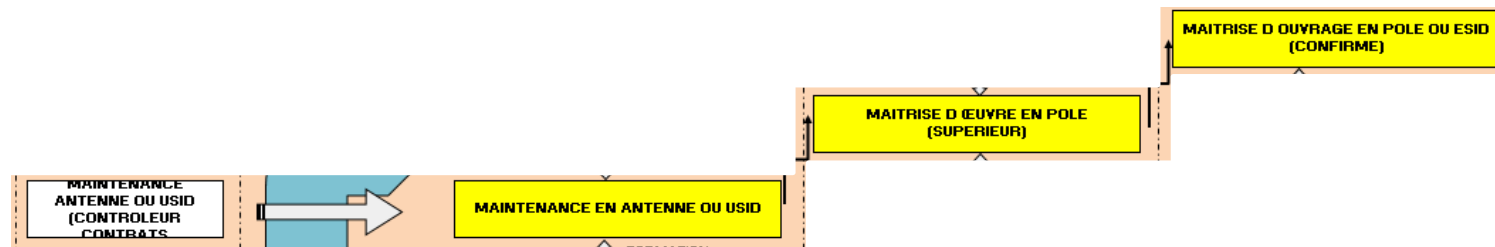


PARCOURS PROFESSIONNEL DES TSEF DE LA FAMILLE PROFESSIONNELLE INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE

Mono filière



Multi filière



Filières spécialisées (énergie/dessin)



● 4. Autres sujets

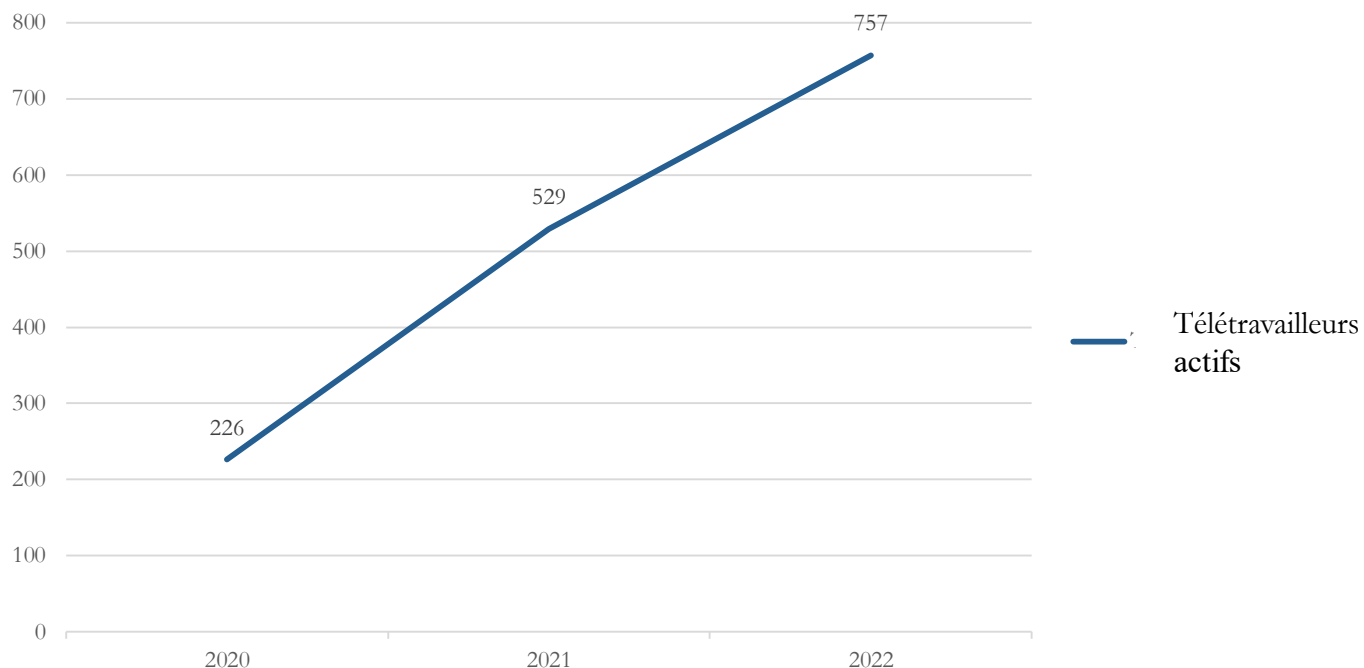
4.1 - Télétravail

Bilan des télétravailleurs du SID au 24/04/2022

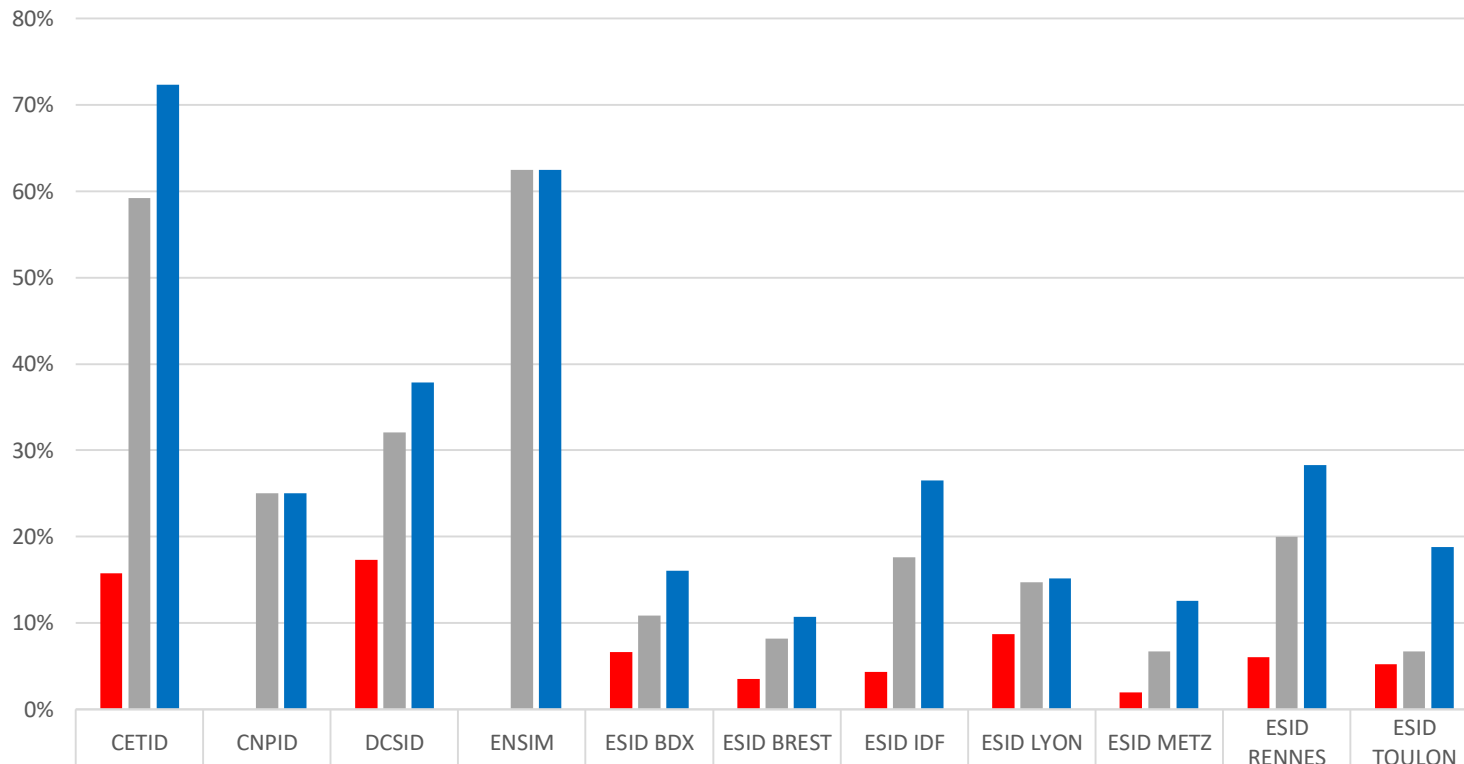
Evolution des télétravailleurs de 2020 à 2022 par statut et sexe

		2020	2021	2022	Evolution
AGENTS TITULAIRES (dont 7,4 % d'OE en 2022)	FEMME	134	241	331	
	HOMME	85	249	354	
	S/TOTAL	219	490	685	213%
AGENTS CONTRACTUELS	FEMME	3	21	45	
	HOMME	4	18	27	
	S/TOTAL	7	39	72	929%
TOTAL		226	529	757	235%

Courbe d'évolution des télétravailleurs de 2020 à 2022 par statut



Taux de télétravailleurs par établissement pour les années 2020/2021/2022

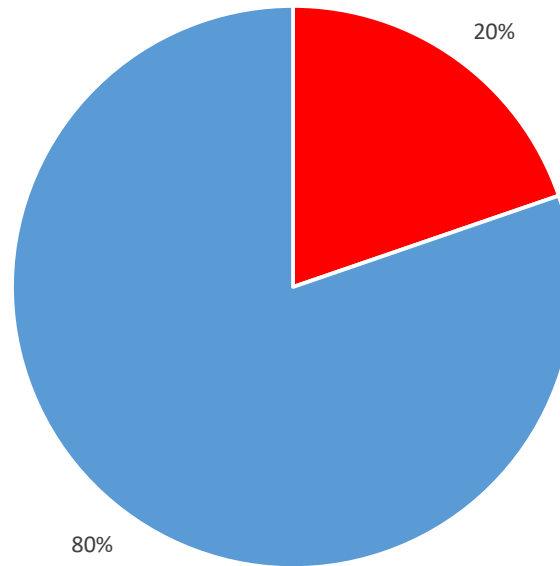


■ TT ACTIFS 2020 ■ TT ACTIFS 2021 ■ TT ACTIFS 2022

Répartition des agents civils en télétravail, par sexe, par statut et par catégorie

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	Evolution 2021-2022
AGENTS TITULAIRES	A	82	113	195	+ 47
	B	136	172	308	+ 95
	C	100	29	129	+ 34
	S/TOTAL	318	314	632	+ 176
AGENTS CONTRACTUELS	1	24	17	41	+ 10
	2	14	10	24	+ 17
	3	7	0	7	+ 6
	S/TOTAL	45	27	72	+ 33
OUVRIERS D'ETAT		13	40	53	+ 19
TOTAL		376	381	757	+ 228

Part de télétravailleurs rapportée à l'effectif global du SID



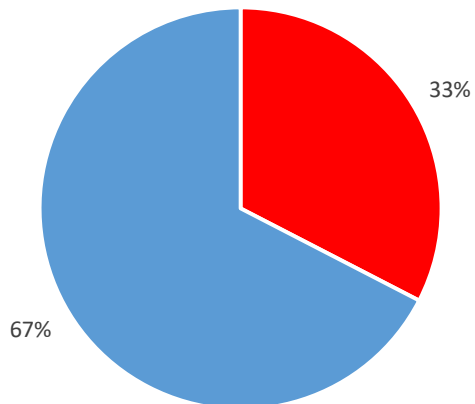
■ Part d'agents télétravailleurs ■ Part d'agents non-télétravailleurs

Répartition des agents par genre

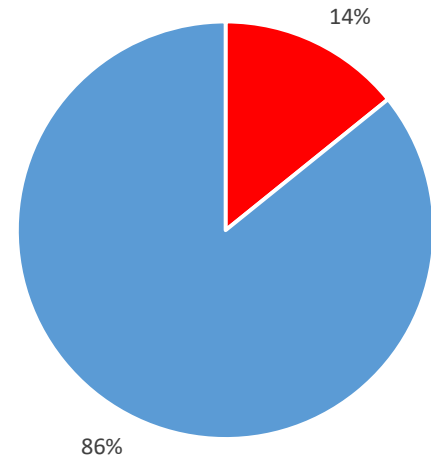
Répartition des agents du SID par genre :

- 30% de femmes
- 70% d'hommes

Effectif féminin du SID



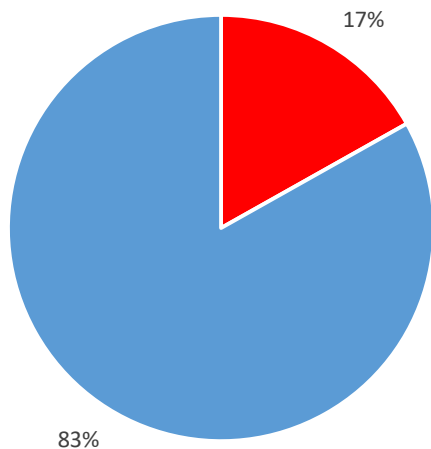
Effectif masculin du SID



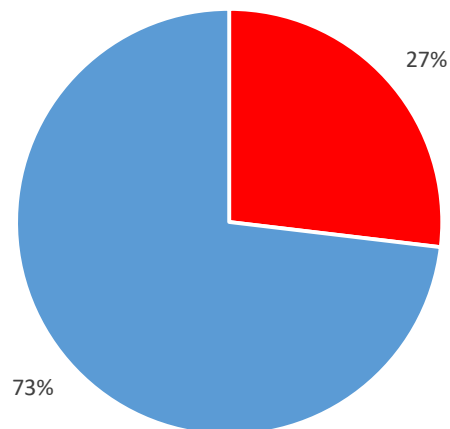
■ Part d'agents télétravailleurs ■ Part d'agents non-télétravailleurs

Répartition des agents en télétravail au sein des filières techniques et administratives

Effectif technique du SID



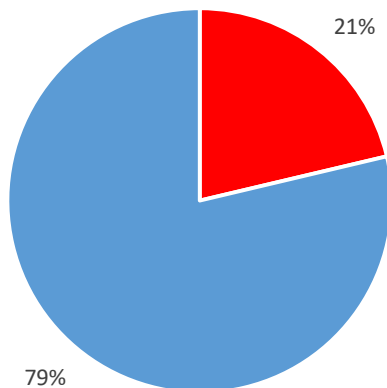
Effectif administratif du SID



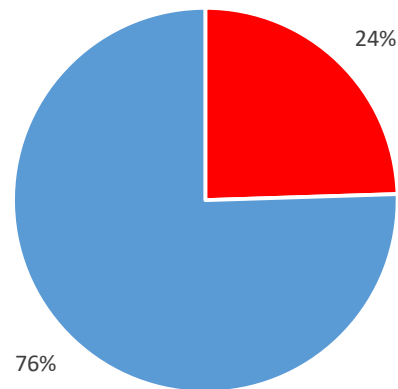
■ Part d'agents télétravailleurs ■ Part d'agents non-télétravailleurs

Répartition des agents en télétravail par statut

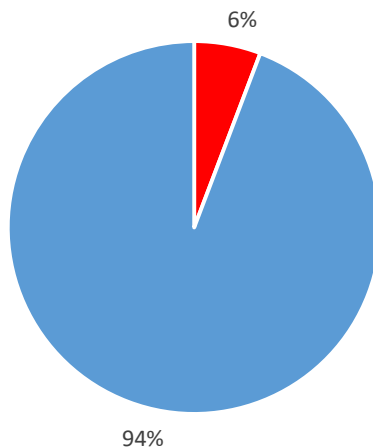
Effectif contractuel du SID



Effectif titulaire du SID



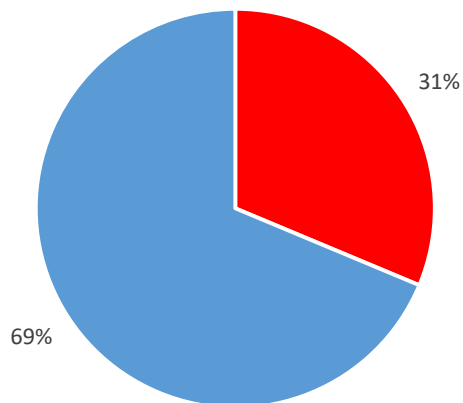
Effectif d'ouvrier d'Etat du SID



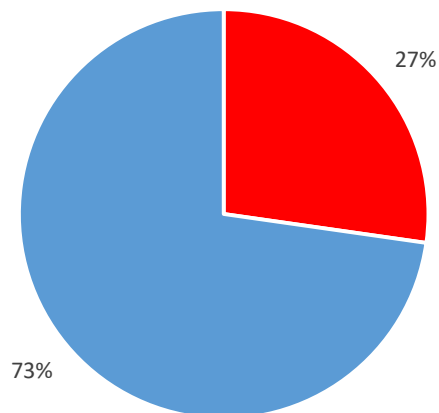
■ Part d'agents télétravailleurs ■ Part d'agents non-télétravailleurs

Répartition des agents en télétravail par catégorie

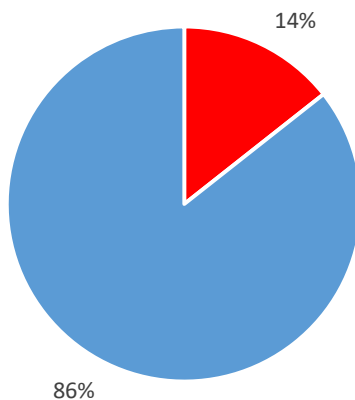
Effectif de catégorie A - niveau 1 du SID



Effectif de catégorie B - niveau 2 du SID



Effectif de catégorie C - niveau 3 du SID



■ Part d'agents télétravailleurs ■ Part d'agents non-télétravailleurs

Répartition des agents civils en télétravail par filières

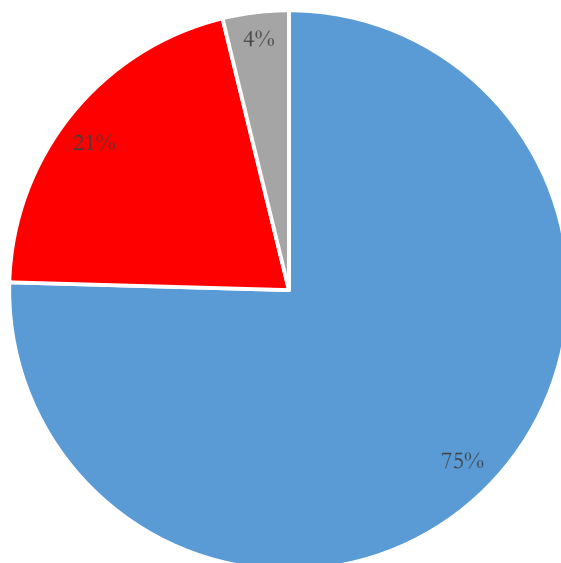
Filière administrative (dont 2,4% d'OE)	CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX
	A	31	10	41	
	B	93	34	127	
	C	106	22	128	
	S/TOTAL	230	66	296	39,10%
Filière technique (dont 10% d'OE)	CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX
	A	75	121	196	
	B	62	174	236	
	C	9	20	29	
	S/TOTAL	146	315	461	60,90%
	TOTAL	376	381	757	

Répartition des agents en télétravail par quotité de travail

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX
100%	338	377	715	94,45%
90%	13	0	13	1,72%
80%	22	4	26	3,43%
70%	1	0	1	0,13%
60%	1	0	1	0,13%
50%	1	0	1	0,13%
TOTAL	376	381	757	

Modalités de télétravail

TOTAL demandes acceptées	757
Demandes avec jours fixes	567
Demandes avec jours flottants	160
Demandes de panachages	30



■ Demandes avec jours fixes
 ■ Demandes avec jours flottants
 ■ Demandes de panachages

Nombre de jours moyen :

→ 1,4 jours par semaine pour les demandes **avec jours fixes** ;
 → 55 jours par an pour les demandes avec jours flottants.

4.2 - Cartographie des CLT

Cartographie des CLT

POINT CLT 2022					
Etablissement	Calendrier des CLT 2022	Nombre global de postes concernés (suppression, modification, transferts ou transformation)	Nombre d'agents concernés par type de personnel et catégories	Nombre prévisionnel d'agents qui pourraient rencontrer des difficultés de reclassement	Nombre d'agents qui n'auraient pas été reclassés à la suite des précédentes CLT
ESID Bordeaux	02-févr-22	8	5 FONCTIONNAIRES : 1 A et 4 C OE : 3	7	15
ESID Metz	09-févr-22	98	70 FONCTIONNAIRES : 8 A, 18 B et 44 C OE : 28	14	4
CETID	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
CNPID	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
DCSID	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
ESID Toulon	29-mars-22	26	9 FONCTIONNAIRES : 4 A et 5 C 2 ASC : 2 A OE : 8	5	8
ESID Brest	25-mars-22	7	4 FONCTIONNAIRES : 2 A, 1 B et 1 C OE : 3	0	12
ESID Rennes	22-févr-22	66	37 FONCTIONNAIRES : 4 A, 13 B et 20 C 1 ASC : 1 C OE : 28	6	25
ESID IdF	08-févr-22	40	FONCTIONNAIRES : 8 A, 12 B et 8 C OE : 12	6	12
ESID Lyon	15-mars-22	37	24 FONCTIONNAIRES : 4 A, 11 B et 9 C OE : 13	15	44

4.3 Avancements 2022

PROMOTION DE CORPS AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

AVANCEMENT DE GRADE AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

		FILIERE ADMINISTRATIVE			
		Proposables	Proposés par les formations d'emploi / établissements	Proposés par l'ACE / DCSID	Promus
CAT.A	Promotion dans le corps d'AAE	252	14	3	2
	Hommes	26%	7%	0%	0%
	Femmes	74%	93%	100%	100%
	Avancement dans le grade d'APAE	15	5	3	1
	Hommes	33%	40%	66%	0%
	Femmes	67%	60%	34%	100%
	Avancement dans le grade d'AAE HC	5	4	3	1
	Hommes	60%	50%	67%	0%
	Femmes	40%	50%	33%	100%
	Avancement dans le grade d'AAE ES	1	1	1	0
	Hommes	100%	100%	100%	0%
	Femmes	0%	0%	0%	0%
CAT.B	Promotion dans le corps des SA	830	24	10	7
	Hommes	58%	17%	10%	14%
	Femmes	42%	83%	90%	86%

PROMOTION DE CORPS AU TITRE DE L'ANNÉE 2022
AVANCEMENT DE GRADE AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

FILIERE TECHNIQUE					
		Proposables	Proposés par les formations d'emploi / établissements	Proposés par l'ACE / DCSID	Promus
CAT. A	Promotion dans le corps d'ICD	180	22	8	4
	Hommes	84%	100%	100%	100%
	Femmes	16%	0%	0%	0%
	Avancement dans le grade d'ICDD	191	31	22	20
	Hommes	74%	77%	82%	80%
	Femmes	26%	23%	18%	20%
	Avancement dans le grade d'ICD HC	9	4	2	2
	Hommes	100%	100%	100%	100%
	Femmes	0%	0%	0%	0%
	Avancement dans le grade d'ICD ES	8	4	1	0
	Hommes	100%	100%	100%	0%
	Femmes	0%	0%	0%	0%
CAT.B	Promotion dans le corps des TSEF	417	29	18	15
	Hommes	95%	93%	89%	94%
	Femmes	5%	7%	11%	6%

COMPARATIF
PROMOTION DE CORPS 2021/2022
AVANCEMENT DE GRADE 2021/2022

FILIERE ADMINISTRATIVE			
CAT.A		Promus au titre de 2021	Promus au titre de 2022
	Promotion dans le corps d'AAE	2	2
	Hommes	50%	0%
	Femmes	50%	100%
	Avancement dans le grade d'APAE	1	1
	Hommes	0%	0%
	Femmes	100%	100%
	Avancement dans le grade d'AAE HC	0	1
	Hommes	0%	0%
	Femmes	0%	100%
	Avancement dans le grade d'AAE ES	0	0
	Hommes	0%	0%
	Femmes	0%	0%
CAT.B	Promotion dans le corps des SA	4	7
	Hommes	25%	17%
	Femmes	75%	83%

COMPARATIF

PROMOTION DE CORPS 2021/2022

AVANCEMENT DE GRADE 2021/2022

FILIERE TECHNIQUE			
		Promus au titre de 2021	Promus au titre de 2022
CAT. A	Promotion dans le corps d'ICD	6	4
	Hommes	100%	100%
	Femmes	0%	0%
	Avancement dans le grade d'ICDD	17	20
	Hommes	88%	80%
	Femmes	12%	20%
	Avancement dans le grade d'ICD HC	3	2
	Hommes	100%	100%
	Femmes	0%	0%
	Avancement dans le grade d'ICD ES	1	0
	Hommes	100%	0%
	Femmes	0%	0%
CAT.B	Promotion dans le corps des TSEF	14	15
	Hommes	93%	94%
	Femmes	7%	6%

Listes des emplois de conseiller d'administration de la défense (CAD)

- 1. Chef du service achat-infrastructure à l'ESID de Rennes**
- 2. Chef du service achat-infrastructure à l'ESID d'Ile-de-France**
- 3. Chef du service achat-infrastructure à l'ESID de Bordeaux**
- 4. Chef du bureau comptabilité patrimoine (DCSID)**
- 5. Chef du bureau du pilotage du recrutement et des effectifs à la sous-direction du pilotage des ressources humaines (DCSID)**

Listes des emplois de conseiller technique de la défense (CTD)

1. Directeur du CNPID
2. DA de l'ESID de Toulon
3. Chef du bureau électricité à la division maritime, portuaire et industrielle de l'ESID de Toulon
4. Chef du bureau équipements portuaires à l'ESID de Toulon
5. Chef du bureau maintien et suivi des infrastructures à la division investissement et maintien en condition de l'Île Longue (ESID de Brest)
6. Chef du bureau conduite d'opérations industrielles et chef de projet implémentation des nouvelles exigences de sécurité nucléaires pour la propulsion nucléaire à l'ESID de Brest
7. Chef du pôle maîtrise d'œuvre de Nancy (ESID de Metz)
8. Chef du bureau expertise infrastructure à l'ESID de Metz
9. Adjoint au chef de la division gestion du patrimoine de l'ESID de Metz
10. Directeur délégué à la formation des métiers de l'infrastructure à l'ENSIM

4.4 Bilan ASCAA

Au 15 mars 2021	Au 08 octobre 2021	Avril 2022
262 demandes de relevé des services	267 demandes de relevé de services	273 demandes de relevé de services
196 OE	200 OE	206 OE
66 FT	67 FT	67 FT
184 demandes traitées	194 demandes traitées	208 demandes traitées
78 demandes en cours Dont: 47 OE 31 FT	73 demandes en cours Dont: 42 OE 31 FT	65 demandes en cours Dont: 35 OE 30 FT

REPARTITION PAR ESID

	ESID RENNES			ESID BREST			ESID TOULON		
Total des demandes	15/03/21	08/10/21	20/04/22	15/03/21	08/10/21	20/04/22	15/03/21	08/10/21	20/04/22
	45 Dont : 40 OE 5 FT	45 Dont: 40 OE 5 FT	47 Dont: 42 OE 5 FT	105 Dont: 68 OE 37 FT	107 Dont: 70 OE 37 FT	110 Dont: 73 OE 37 FT	112 Dont: 88 OE 24 FT	115 Dont: 90 OE 25 FT	116 Dont: 91 OE 25 FT
Total demandes traitées	45	45	47	77	77	86	62	72	75
Total demandes en cours de traitement	0	0	0	28 Dont 13 OE 15 FT	30 Dont 15 OE 15 FT	24 Dont 10 OE 14 FT	50 Dont 34 OE 16 FT	43 Dont 27 OE 16 FT	41 Dont 25 OE 16 FT