



CSA R SID du 17 juin 2025

Notre CSA R SID qui s'est tenu ce mardi 17 juin, lance officiellement le processus de transformation après 18 mois de conception. Dixit notre Directeur Central en ouverture, nous sommes sur un CSA charnière. La volonté affichée de la centrale, est qu'à compter d'aujourd'hui s'engage un dialogue direct entre "humains" pour expliquer l'avenir du service et l'objectif à atteindre pour 2030- 2032.

Les travaux débutent à l'été sur les régies, qui ont pour but de faire coller de manière cohérente le concept avec les besoins réels du terrain. Le tout avec une visibilité sur 2 ans.

Nos services RH de proximité devraient voir leurs missions se simplifier, la mutualisation des tâches aura pour effet d'alléger leurs travaux, surtout dans cette période de transfo.

Pour la CGT, suite à notre lettre ouverte d'avril dernier sur ce sujet, il s'agit là d'une prise en compte positive de la situation vécue par nos RH. On ne peut que soutenir la démarche.

Côté IFSE, le chantier a dû harmoniser 1967 libellés de postes pour coller aux Lignes Directrices de Gestion. Les niveaux de groupes commencent donc à apparaître sur les nouveaux postes suite à la transfo.

La démarche orientation métiers, qui a pour cible le SID 2032, travaille à définir les métiers actuels et futurs, pour une montée en puissance du service.

Anticiper les besoins et formations, sera la priorité. Cela est issu du cadrage ministériel de mars 2024.

La manœuvre ADP PC en expérimentation sur SID MED et Nord Est, fera l'objet d'un retex en septembre 2025 avec DRH MD. Si le résultat est concluant, elle pourra être généraliser sur tous les SID régions.

Pour la CGT, ce CSA qui lance la phase finale du processus de transformation, donne le ton et la cible pour 2030-2032.



Souhaitons que la directive impulsée par la Direction Centrale soit mise en œuvre en région jusqu'aux antennes.

Cette directive place l'humain et le dialogue direct en avant.

Pour la **CGT**, la transfo sera réussie que si elle est partagée et comprise par tous.

La transfo sera réussie, si nos décideurs savent écouter et entendre ce que les agents remontent du terrain pour améliorer le service.

Vos représentants CGT : QUATTROPANI Didier-MAROLLEAU Jean-Marie

**DÉCLARATION
LIMINAIRE**

www.fnte.cgt.fr

FNTE
la
cgt

CSA-R SID du 17 juin 2025

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

La CGT tient avant tout à réaffirmer sa volonté de paix et ne soutiendra jamais une économie de guerre qui va à l'encontre de l'intérêt des peuples.

Nos directions et services travaillent pour notre défense nationale mais ne doivent pas œuvrer pour armer des pays qui ne respectent pas les traités internationaux, une démarche contraire aux principes de la paix.

C'est pour cela que la CGT revendique la création d'un Pôle Public National de Défense, qui regrouperait tous les acteurs de la défense sous le contrôle des 2 chambres élues que sont l'Assemblée Nationale et le Sénat. Les orientations y seraient débattues en laissant la décision finale au Président de la République et au Premier Ministre.

Pour ce qui concerne notre périmètre SID, nous voici arrivés au dernier CSA-R « post-transfo » des SID régions, sauf report de la date du 01 août 2025 de votre part

Depuis une vingtaine d'année, le service a connu plusieurs périodes de « restructurations-réorganisations-transformations » qui l'ont fait évoluer au gré des volontés politiques du moment. A chaque fois nous avons une augmentation des missions accompagnée par une réduction des effectifs. Cette transfo 2025 n'y déroge pas, bien qu'elle ait été annoncée à effectifs constants depuis le début.

Les différents cadres, imposés par la Direction Centrale au fonctionnement de nos Divisions, font évoluer le service vers plus de suivis techniques et va éloigner du terrain nos équipes.

Conduite d'opérations et externalisations vont s'accroître pour devenir la règle de fonctionnement du SID.

Si bien que certains agents vont profiter de cette « transfo » pour quitter le SID, ce qui va entraîner une perte de compétences dans certains domaines. Espérons que cela reste à la marge, pour ne pas déstabiliser le bon fonctionnement des divisions et services du SID, déjà mis à mal. **Bon nombre de grands projets du SID sont loin du nominal pour être menés à bien et dans les temps.**

La CGT tient à faire un focus sur les régies, impactées par la « transfo », qui doivent coller au concept d'emplois fixé par la Centrale. Des travaux remontent de la part des hiérarchies régies, issus d'un dialogue avec les équipes concernées, la CGT demande à ce qu'ils soient entendus et pris en compte.

Il ne sera pas possible d'harmoniser une régie à 20 comme une régie à 80. Il faut que notre Direction Centrale en soit consciente.

La « transfo régie » ne fonctionnera que si elle est comprise et partagée. Il y a le cadre et l'application du cadre. Les équipes de terrain connaissent leurs missions et sont les mieux placées pour proposer une adaptation cohérente entre celle-ci et la « transfo ». **Sachez les écouter et entendre.**

Pour compléter sur le sujet transfo SID nous joignons, en annexe de cette liminaire, la lettre ouverte des élus CGT adressée au DC Adj le 17 avril dernier. **Celle-ci avait pour but de mettre en avant un effet négatif induit de la « transfo » sur nos équipes RH de proximité.**

Dans un souci de protéger ces agents dans la période, et surtout pour ne pas les perdre en route, nous comptons sur votre compréhension et votre discernement managérial. Le surplus de missions, au vu des contraintes imposées par la manœuvre RH de transformation, a mis bon nombre de nos agents RH dans le rouge, avec des horaires et des délais qui ont parfois dépassés la limite de l'acceptable.

Depuis, des actions ont été mis en œuvre par notre RH Central, lui aussi sous la vague depuis plusieurs mois, la CGT tient à le souligner.

La CGT espère que ce surplus de travail de nos RH de proximité sera reconnu et récompensé à la hauteur de l'investissement des équipes.

Dans la période actuelle, la CGT déplore le faible taux de recrutement sous statuts au sein du SID. Certes, plus contraignant en termes de réactivité que le recrutement contractuel, mais en vue de l'attractivité et de la fidélisation cela reste le seul qui réponde à ces 2 critères mis en avant par notre Ministère. Il reste aussi le seul à pouvoir recruter un ASC sur un poste pérenne interne.

Comment peut-on transformer un service sans connaître le CARTEC, les organigrammes types par structure locale (USID, antennes), les créations de postes avec la fiche qui correspond ?

Un grand nombre d'agents reste dans l'incertitude de l'avenir, malgré les explications qui sont données lors des réunions locales, ce qui augmente le niveau d'anxiété au sein des services. Entre les transferts simples, les postes transformés et les changements substantiels de fiche de poste, il y a de quoi s'y perdre. Un sentiment d'injustice est fortement ressenti par les personnels selon les situations appréciées par les hiérarchies régionales.

Pour la CGT, si le SID est transformé, ce qui est le cas, tous les agents dont le poste est modifié doivent avoir les mêmes droits.

Merci pour votre écoute.

EN ANNEXE : la Lettre Ouverte CGT au DC Adj du 17/04/2025
« Situation des RH de Proximité »

Les élus CGT : QUATTROPANI Didier et MAROLLEAU Jean-Marie

Lettre ouverte des élus CGT du CSA-R SID à notre Direction Centrale

IG1 Léna Directeur Central Adjoint du SID,

Monsieur le Directeur, les élus CGT du CSA-R SID tiennent à vous alerter sur une situation induite par les travaux de transformation du SID qui se rajoutent aux travaux d'évolutions normales du service.

Pour la CGT, attendre notre CSA-R de juin ne serait pas raisonnable, ce qui explique notre lettre ouverte du jour.

Après la tenue de différentes CLT sur le sujet, il apparaît que nos services RH internes se retrouvent sous une quantité difficilement absorbable de tâches contraintes.

Le surplus de missions, dû à notre transformation, devient conséquent et amène à des situations que la CGT se doit de mettre en avant. Des horaires de travail qui vont au-delà de la réglementation en raison de la charge de travail et des délais très contraints. Et nous n'en sommes qu'au début !!

La transformation prévue pour une mise en place au 01/08/2025 découle sur un nombre d'AMR en très forte hausse, des modifications de fiches de postes internes tout aussi chargées et la préparation des arrêtés dans la même ligne. Sans compter les travaux sur la CARTEC et les projections d'organisation interne.

Depuis décembre 2024, jusqu'à la tenue des CLT, l'étude des fiches de postes modifiées a obligé un travail commun de nos RH avec les Divisions concernées. Le tout sous le contrôle des CMG et les obligations statutaires qui vont avec. Ce travail a été très lourd et a engendré un stress et des horaires allant au-delà du raisonnable pour les équipes qui ont œuvré dessus.

Pour la CGT, sur la période actuelle, comme pour une période normale, il est difficile de demander à nos équipes RH de conduire l'ensemble des travaux RH et d'établir des indicateurs en imposant des échéances trop courtes.

D'autant que la situation non définitive des agents mis à disposition pour l'expérimentation AD-PC, les voit toujours rattachés au GS. Cet état de fait ne permet pas une réorganisation fonctionnelle de nos services RH et une meilleure répartition des tâches internes.

Nous ne développerons pas l'aspect négatif de cette manœuvre pour nos équipes RH qui se retrouvent coincées dans la position, d'être sous la pression hiérarchique de résultats et sous le feu de personnel parfois mécontent de leur sort suite à la transfo SID.

Ce qui nous annonce sûrement quelques AMR tendues à venir.

La CGT a pour habitudes de proposer des pistes d'améliorations pour les personnels, c'est le but de notre lettre ouverte.

Sans aller sur une demande de renfort RH de la Centrale dans la période actuelle de transformation du service, il faut surtout éviter les demandes urgentes avec des délais trop courts à nos RH locaux, car leur volonté de bien faire pourrait les « mettre dans le rouge » et ce n'est pas le but.

Leur expertise et leur maîtrise restent précieuses pour la bonne marche du service, ainsi qu'une grande partie de la réussite de la manœuvre de transformation du SID.

Les perdre serait pénalisant pour le personnel soutenu ainsi que pour la hiérarchie.

Certes les services RH, à l'instar de la prévention, ne sont pas « cœur de métier » au SID. Mais ils en sont un rouage essentiel et primordial pour son bon fonctionnement, surtout dans cette période de transformation peu commune en volume de travail.

Autant les protéger et anticiper pour ne pas les perdre en route, ce qui serait préjudiciable pour tout le monde. Les agents soutenus comme le service.

Nous constatons également des modifications de postes dans certaines USID mais pas dans d'autres. La base de toute modification ou suppression de postes doit être un organigramme.

D'ailleurs, où est l'arrêté d'organisation des SID régionaux et des USID ?

Les élus CGT espèrent avoir été entendus dans l'intérêt des personnels et restent à votre écoute pour de plus amples renseignements.

Les élus CGT : M Quattropani Didier- M Marolleau Jean-Marie

