



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Ce Comité technique de réseau (CTR) était présidé par le général de corps d'armée Bernard FONTAN, directeur central du SID.



UN CTR SID À TRÈS FORTE CONNOTATION RH MAIS SANS ESPOIR DE RECRUTEMENTS SUFFISANTS

CTR SID

Le 18/06/2018

INTRODUCTION DU DC DU SID

En réponse à la déclaration liminaire de la **CFDT/CFTC** en pièce jointe, le DC SID partage l'analyse de la **CFDT/CFTC**, oui les personnels du SID sont fiers de travailler au SID et ont un sens du service remarquable, oui ! ils arrivent à répondre aux niveaux d'exigence demandés et ont une réactivité reconnue. Il souhaite pour cela développer des actions dans le service y compris sous forme de symboles, à l'instar de la remise des fanions aux USID à Toulon ou lors d'autres cérémonies militaires, afin que les directions et services reconnaissent la qualité du travail effectué et donc les personnels du SID.

LE DC SID, précise que son analyse sur les agents du SID est aussi partagée par les autorités locales et centrales.

Toutefois, et malheureusement, la qualité et l'implication du service, reconnait aussi le DC SID, n'est pas en adéquation avec ce qui est marqué dans les QSR.

Actuellement, le DCSID précise que, malgré un plan de recrutement ambitieux, le déficit de 180 postes vacants est difficile à combler.

De plus le directeur du SID constate les difficultés des armées à pourvoir les postes de personnels militaires pour le service, comme les conducteurs de travaux par exemple, pour lesquels le déficit est problématique.

Concernant l'augmentation du plan de charge le DC précise que le SGA demande au SID de rechercher des solutions d'organisation et de production en uniformisant et globalisant des besoins afin de créer de nouveaux contrats comme le marché CATALPA qui est un marché national permettant la commande sur bordereaux de prix unitaires (BPU) de bâtiments modulaires.

Enfin, concernant les effectifs, il confirme que le transfert de charge d'autres services vers le SID doit être accompagné par un transfert de personnels comme par exemple la prise en compte des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement/Installations, Ouvrages, Travaux et Activités (ICPE/IOTA) pour lesquels 135 postes devraient être transférés au SID.

Pour les services achats le DC précise que la dématérialisation des achats n'entraîne en aucun cas une déflation des effectifs. Bien au contraire pour faire face au nombre croissant d'actes d'achat, au calendrier de plus en plus contraint la filière devra se réorganiser.

Pour les personnels des régies le DCSID précise que la pyramide des âges est inquiétante et que la déflation prévisionnelle sera dépassée par les départs naturels. L'objectifs est de définir un socle minimum des effectifs des régies avec des recrutements OE pour métiers identifiés comme les électriciens, climaticiens et frigoristes principalement sans oublier de



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

▶ CTR SID



maintenir un vivier de personnels militaires pour assurer les OPEX.

Il faut aller plus vite que les départs à la retraite des agents par l'évolution des métiers en régie vers la surveillance et le contrôle. Un bilan sera proposé lors du prochain CTR.

S'agissant du RIFSEEP le DCSID reconnaît que le classement des personnels n'est pas au niveau des attentes du service et qu'il constate qu'il y a un manque d'équité entre le SID et les autres services du ministère. Les services RH de la DCSID l'ont déjà signalé à la DRHMD et proposent des rééquilibrages postes par postes.

La **CFDT/CFTC** insiste sur l'expertise qui ne s'exerce pas exclusivement au CETID, dans les Bureaux Expertises (BEX) ou dans les centres référents. En effet de nombreux référents au niveau du terrain disposent également de compétences avérées dans des domaines stratégiques du SID mais ne sont pas actuellement reconnues, identifiées ou évaluées. Néanmoins des débats il ressort que ce niveau d'expertise est indispensable à l'ensemble du niveau d'expertise du SID.

Les études stériles réalisées par le service ont été quantifiées en ETP et représentent environ 2 ETP par ESID soit une quinzaine de postes.

Le pic des études reste annoncé à partir de 2023.

La GPEEC, réclamée depuis des années par la **CFDT/CFTC** sera, confirme le DC SID, effectivement identifiée par l'outil de suivi des effectifs et des compétences (OSEC) qui vient d'être déployé à la RH DCSID et qui permet dès à présent d'identifier les postes non armés.

L'évolution du projet SID 2020 vers SID 2025 confirme la montée en puissance des centres référents. Le fonctionnement en mode « matriciel » devra s'accroître. La question se pose toutefois sur la pertinence d'un maintien référent « data center » et le positionnement du centre référent « NUC » jugé trop marino-centré qui devra être repositionné en position plus centrale pour tenir compte de la composante aérienne, du service de santé et de la proximité parisienne des autres compétences « NUC ».

ORGANISATION TERRITORIALE DU SERVICE-IMPACT SUR LE SID

La réorganisation territoriale avec la diminution des bases de défense, de 51 à 45, ne va impacter le SID que très faiblement. Pour le DCSID il y aura toujours 7 établissements mais des réajustements sont prévus avec les rattachements des antennes de Gap (USID de Grenoble) et de Saint Christol (USID de Montpellier) à Marseille, de l'antenne d'Agen (USID de Montauban) à Bordeaux, de l'antenne de Tarbes (USID de PAU) à Toulouse, de l'antenne du Larzac (USID de Toulouse) à Montpellier et de l'antenne d'orange (USID Montpellier) à Istres. Les dispositions prises sans précipitation pour répondre à la création de l'état-major de MARSEILLE consistent pour 2018 au positionnement d'un détachement composé de 5 personnes avec un renfort annoncé pour 2019 de 5 à 11 personnes pour armer un bureau d'assistance au commandement, le tout à périmètre constant en effectifs pour le SID. Un point sera fait lors du prochain CTR.

Le regroupement de certaines USID se fera au rythme du SID.

Pour la **CFDT/CFTC**, il serait pertinent de maintenir ces USID car la suppression d'USIDs pourrait, pour le SGA, être l'occasion de déflater encore plus les effectifs du



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

▶ CTR SID



SID alors que la charge n'est pas réduite.

Île-de-France

Les conditions de recrutement sont :

- Ne pas être militaire, magistrat ou fonctionnaire en activité, en détachement ou en congé parental, ou agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale

TRAJECTOIRE DES EFFECTIFS

Au niveau de des effectifs globaux entre 2019 et 2025, alors que les besoins identifiés en personnels civils supplémentaires pour la période 2017-2022 sont de +352, ils vont rester constant avec un effectif de +25 en 2025 comprenant une déflation de - 24 postes d'ici à 2020, à laquelle il faut ajouter le reliquat de la précédente LPM de -78, non comptabilisé. Le bilan est donc négatif de 29 postes en 2025. Cette stabilité apparente, avec une pseudo augmentation de +0,36 % des effectifs, ne l'en est pas en réalité car un départ en retraite d'environ 1 500 personnels civils est également prévu sans compter les besoins identifiés cités ci-dessus et non prévus d'être pourvus (96 postes de niveau I, 341 postes de niveau II, 325 de niveau III et une déflation de 400 OE soit 1162 postes concernés). Ce qui au final fait que plus de 50 % des postes de personnels civils seront renouvelés ou créés dans les 7 années à venir.

La limitation du nombre de postes offerts au titre d'une année est au maximum de 30 % (arrondi à l'entier inférieur) du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et par celle des concours. L'infrastructure privilégiera le recrutement de TSEF2.

2 - Dans le même esprit le recrutement d'agents contractuels, pour une durée de 3 ans renouvelable une fois, est autorisée, dans les mêmes régions que pour le recrutement expérimental de TSEF 3CL, afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi qui s'est prolongée plus de 6 mois dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Pour la Cfdt/CFTC le compte n'y est pas il ne faut absolument plus déflater les régies mais augmenter les effectifs ne serait-ce que de 5% soit le besoin identifié supplémentaire (352 personnes) pour lisser l'augmentation des budgets INFRA qui eux devraient augmenter de plus de 50 % dès 2023 (2021 pour les engagements) alors que effectifs SID annoncés seront à - 13 personnes par rapport aux effectifs 2018 (à ajouter aux -78 de reliquat LPM).

Les conditions de recrutement sont limitées dans les spécialités « renseignement », « génie civil », « systèmes d'information et de communication », « santé et sécurité au travail », ainsi que dans les domaines de la gestion de la paie ou de la solde et du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres.

3 – recrutement de conducteurs de travaux contractuels.

PLAN DE RECRUTEMENT 2018

Recrutement expérimental d'agents contractuels

Face à l'incapacité des armées à fournir des sous-officiers conducteurs de travaux la DRH-MD a autorisé le SID l'embauche de 78 agents contractuels pour 2018.

1 - Un recrutement expérimental sur titre dans le grade de TSEF 3 à compter du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2022 est autorisé dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, centre-Val de Loire, Grand EST, Haut de France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et

4 – Plan de recrutement général 2018

Le plan de recrutement du SID 2018 accordé par le SGA est de 397 postes, hors détachements et PNA (15 % de effectifs).



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CTR SID



Ces 397 postes sont répartis comme suit :

- 58 postes en cat A (4139-2 6 postes, 84-16 20 postes et concours 32 postes)
- 205 postes en cat B (4139-2 22 postes, 4139-3 4 postes, 84-16 30 postes, conducteurs de travaux 78 postes, concours 70 postes et BOE 1 poste)
- 123 postes en cat C (4139-2 26 postes, 4139-3 2 postes, 84 t -16 17 postes, concours 77 postes et BOE 1 poste),
- OE 11 postes

Au 15/06/2018 sur ces 397 droits autorisés 115 sont réalisés où en cours.

Un plan de requalification de niv3 vers le niv2 est envisagé. L'identification des postes est en cours. Pas de réponse de la DRHMD sur l'avancement de ce dossier.

La Cfdt/CFTC se félicite de voir le nombre de 4139-2 et 3 en diminution car le vivier pour ce type de recrutement n'a pas le niveau de qualification recherché actuellement au SID.

POINT DE SITUATION SUR LE CIA

La Cfdt/CFTC constate que le SID a bien anticipé les conditions pratiques de mise en œuvre de l'attribution du complément individuel annuel de 2018. Ces nouvelles conditions permettent à 97% d'agents de toucher au moins le montant de référence dans son corps (2/3 auraient touché un montant supérieur).

QUESTIONS DIVERSES

Il a été unanimement demandé par les OS présentes que les parcours professionnels du SID notamment pour les IEF soient repris et mis à jour alors que le corps d'IEF est maintenant à 3 grades.



Ce CTR était un CTR à très forte connotation RH, avec les enjeux d'aujourd'hui très dimensionnant pour tenter de répondre aux objectifs de demain. La Cfdt/CFTC restera vigilante et constructive pour l'avenir du SID et des personnels qui le composent

