



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique Réseau

Service de l'Infrastructure de la Défense (SID)

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Force Ouvrière est d'autant plus satisfait que c'est à notre demande que ce CTR existe. Cela nous permet de renouer le dialogue avec notre direction Centrale comme à l'époque des CICPC. L'élection à ce comité technique nous a permis aussi de mesurer la représentativité des Organisations Syndicales du SID. Nous sommes très satisfait de constater que Force Ouvrière est la première Organisation Syndicale du SID au regard des résultats et des règles de représentativité qui régissent les listes communes de plusieurs syndicats !

Force Ouvrière habituellement évoque dans sa déclaration liminaire les questions de politique générale. Au vu du temps qui est consacré aux 4621 personnels civils nous allons, une fois n'est pas coutume, nous livrer à un inventaire à la Prévert des fois que nous n'aurions pas assez de temps pour traiter tous les sujets pour lesquels les personnels attendent des réponses.

Quelle est la politique d'emploi dans les antennes ?

Certains ESID emploient des Cat. A dans les antennes, d'autres s'y refusent et limitent aux catégories B.

- Est-il prévu une gestion des dossiers par les GSBdD de proximité pour les personnels SID historiques des USID ou une gestion par les GSBdD et les ESID qui y sont rattachés?

Quand on voit la difficulté que rencontrent les agents RH dans les petits GSBdD pour gérer les dossiers, rajouter une charge supplémentaire serait suicidaire pour les gestionnaires et pénalisant pour les agents du SID embasés.

- Dans le cadre du transfert des régies infra ex GSBdD les dossiers des agents sont incomplets depuis le mois de septembre 2014, le GSBdD Toulon traîne pour faire leurs FSI depuis 7 mois maintenant, les 100 agents concernés ne peuvent donc pas passer par la cellule d'accueil de l'ESID Toulon, cette situation est pour nous inacceptable !

Quelles solutions avez-vous sur le manque d'attractivité du service aux regards des postes à la BNE, même les postes transformés en contractuels ne trouvent pas de candidats, de plus certains ESID font les difficiles sur des candidatures ?...

Force Ouvrière rappelle l'exigence formulée lors du Comité Ministériel de procéder à un nouvel examen des postes qui pourraient prétendre au groupe supérieur du RIFSEEP et cela sans attendre le retour d'expérience prévu dans un an, 1000 euros pour un adjoint ça compte.

Le déroulement de carrières des fonctionnaires techniques et administratifs nécessite une vraie prise de conscience de notre administration, on ne peut pas demander toujours plus sans aucun retour sérieux.

Il est maintenant prouvé mathématiquement que l'externalisation des fonctions en régies coûtent plus cher et sont plus mal exécutées par le privé que par des agents sous statut. Les Ouvriers de l'état maîtrisent la technique et les contraintes du terrain et méritent un plus de respect mais surtout un déroulement à la hauteur de l'investissement : une reprise du bordereau de salaire et un taux d'avancement augmenté.

A la lecture des documents préparatoires nous constatons que le projet de SID 2020 n'est autre que la continuité de la casse de l'outil est de l'emploi sous statut au SID.

Le manque de moyens et d'effectifs dans tous les corps techniques administratifs et ouvriers font apparaître une forte dégradation de l'état du patrimoine, que comptez-vous faire ?

Il manque des catégories C administratifs dans les services, de fait beaucoup d'entre eux fonctionnent en mode dégradé quelle solutions allez-vous apporter ?

Où en est-on de la reconnaissance au décret amiante de certaines professions de l'infrastructure ?

La mise en place des CHSCT de réseau dans les ESID est une bonne chose par contre le Syndicat Force Ouvrière dénonce le rattachement de certains ESID et USID à des CHSCT d'emprise

En effet, pour les BdD à forte population ces CHSCT ne feront que survoler les sujets car l'effectif des agents concerné par ce CHSCT pour exemple à Toulon est de 1500 personnels avec une multitude de métiers et donc de contraintes en terme de sécurité et de conditions de travail.

Nous sommes favorables à des CHSCT d'emprise sur les petits ensembles par contre ce type de CHSCT sur les grosses emprises est une ineptie car impossible à gérer.

Vous déclarez ajuster l'organisation du service pour une meilleure adaptation et une meilleure réponse aux besoins des bénéficiaires.

Un exemple : l'ESID de Lyon couvre la Marseille, Draguignan, Istres, la Corse, Montpellier alors que, sauf la Corse, tous se trouvent à moins de 2 h de l'ESID Toulon.

Le CMG Toulon couvre toute cette zone pour tous les autres services et établissements sauf le SID qui se distingue par un découpage incompréhensif. Nous avons bien compris que le but inavoué de ce découpage est de préserver des postes de militaires hautement gradés pour satisfaire à leur envie de promotion tout cela au détriment du bon fonctionnement du SID mais surtout au préjudice des conditions de travail des personnels.

Plusieurs questions restent sans réponses depuis trop longtemps.

Les pré CAO et CAO de tous ces USID rencontrent déjà des difficultés de par l'éloignement à leur ESID.

Il semble que certains se complaisent dans l'utilisation de méthodes féodales en termes d'avancement ouvriers !

Le syndicat Force Ouvrière demande à ce que les chefs USID ainsi que tous les chefs concernés par l'avancement des ouvriers de l'état soient réunis pour débattre de l'avancement avant la pré-CAO.

Le traitement des dossiers administratifs d'un agent de l'USID de Montpellier ou Draguignan est traité au CMG de LYON alors qu'un autre CMG est à proximité. Apparemment à l'ESID de Lyon il faut faire une demande par voie hiérarchique pour avoir un document administratif relevant du CMG ceci n'est pas normal.

-Transfert de compétences DIRISI /SID, protocole N° 406131 du 17 octobre 2011

Il n'y a pas eu de transfert de personnel en ce qui concerne la PRODEF contrairement au transfert des énergies. Pourquoi ?

Dans le domaine PRODEF, nous sommes sur des compétences strictement DIRISI, il s'agit de nouveaux métiers pour le SID, nous sommes incapables de faire ou de faire-faire.

Comment se fait-il que le personnel DIRISI compétent ne soit pas transféré à l'instar des énergistes ?

Pour Istres Seuls les personnels des régies sont rattachés au GSBdD de proximité. Pour l'USID historique, seules la gestion des visites médicales a été transférée au GSBdD local après passage en CHSCT de site pour débloquer la situation.

Au moment du transfert des régies, le problème a été évoqué à la Direction de l'ESID de Lyon qui s'était engagée à intervenir, toujours rien à ce jour !

Peut-on savoir si la gestion de proximité des USID historiques va bientôt être transférée au GSBdD local ?

Sur site il a été constaté une lenteur de traitement des dossiers RH inadmissible :

- Un OE a attendu plus de 18 mois pour la validation d'un échelon à l'ancienneté...un autre est encore en attente.
- Des médailles du travail arrivées en 2014 sans diplôme associé...que l'administration est entrain de rechercher.
- Des entretiens de formation inexistantes depuis 2011.
- Des bilans d'emploi insalubre réclamés depuis 2011
- etc...

Nous ne manquerons pas d'intervenir sur la présentation des effectifs où nous sommes certains que vous nous expliquerez les notions de : «d'ajustement et moindre déflation», «de suppression de temps partiel», «de marge frictionnelle» ainsi que sur la politique de recrutement 2015.

Si comme nous vous avez pris conscience de la nécessité de fractionner ce CTR en deux pour montrer votre respect du personnel civil, vous voudrez bien dès à présent fixer une deuxième demi-journée pour traiter avec sérieux l'ensemble des points proposés à l'ordre du jour.

Merci de votre attention

PARIS, le 25 mars 2015