

D2ID, LE NOUVEAU NOM DE LA DCSID !

L'ORDRE DU JOUR DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU DU SID ETAIT PARTICULIEREMENT DENSE : TRANSFORMATION DU SID ; PROJET D'UNIFICATION SID-DTIE (« IMHOTEP ») ; DEMARCHE D'ORIENTATION METIER ET PARCOURS ; FORMATION ; SUIVI DES SITUATIONS INDIVIDUELLES ; REINTERNALISATION DE LA GESTION RH DE PROXIMITE (ADP-PC) ; RESULTATS DU BAROMETRE QVCT, TELETRAVAIL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES. LA **CFDT** VOUS EN RESTITUE L'ESSENTIEL ET VOUS INDIQUE CE QU'ELLE A OBTENU ET CE QU'ELLE CONTINUERA DE PORTER.

TRANSFORMATION DU SID : OU EN EST-ON VRAIMENT ?

L'administration soutient que la transformation « produit ses effets » (plan de charge en hausse de plus de 30 %) et qu'il s'agit d'une transformation collective, non individuelle, ce qui expliquerait que les agents ne « voient » rien changer à leur niveau. Le directeur central reconnaît un déficit de communication.

Pour la **CFDT**, cette lecture ne suffit pas : la performance du plan de charge ne dit rien de la charge de travail réellement ressentie par les agents, que le baromètre QVCT confirme comme un point d'attention. Nous avons rappelé que les agents attendent du concret sur leur quotidien, pas une démonstration en planches.

LA PERFORMANCE DU PLAN DE CHARGE NE DIT RIEN DE LA CHARGE DE TRAVAIL REELLEMENT RESSENTIE PAR LES AGENTS

UNIFICATION SID-DTIE (« IMHOTEP ») : LA CFDT ALERTE SUR LE CALENDRIER

Le directeur central a présenté l'unification comme « la transformation qu'il fallait faire » et une opportunité politique saisie.

La future entité s'appellera D2ID (Direction de l'Immobilier et de l'Infrastructure de Défense, l'Environnement étant maintenu dans l'intitulé).

Au passage, les DID changent également de noms pour s'appeler SID-xx (SID_Antilles, etc.).

L'organisation cible reste à trois niveaux (administration centrale, mise en œuvre nationale, mise en œuvre territoriale) avec une direction, trois services et un secrétariat général.

La **CFDT** n'est pas opposée sur le fond, mais elle maintient son opposition sur la forme et le calendrier :

- le rythme est beaucoup trop précipité ; à titre de comparaison, la **CFDT** a cité une autre intégration menée sur trois ans, soulignant qu'on aurait pu se laisser autant de temps pour le rapprochement avec la DTIE ;
- ce calendrier resserré n'a clairement de sens qu'au regard des échéances électorales de 2027 ;
- côté DTIE, seuls les sous-directeurs et chefs de bureau ont été associés aux groupes de travail sur les procédures : avec un planning plus dé-tendu, les agents de terrain auraient pu être embarqués et la matière aurait été plus concrète ;
- le dialogue social n'est pas lisible : les agents de la DTIE ne voteront pas pour le CSA de réseau du SID, et l'administration a choisi de ne pas les inviter à ce CSAR. La **CFDT** a regretté cette approche « en deux temps », mal comprise par les agents des deux maisons.

D2ID, LE NOUVEAU NOM DE LA DCSID !

La **CFDT** a demandé qu'un audit indépendant soit mené après la bascule pour mesurer objectivement si la fusion est un succès ou un échec.

L'administration a répondu que ce n'était pas prévu (des audits CGA pouvant intervenir), considérant que « la vraie sanction » sera l'atteinte ou non des objectifs.

À noter : deux points seulement restent en arbitrage ministre — le rattachement des bureaux logement (ou de la seule fonction attribution) au commandement de base de défense, et la militarité de la future direction.

L'arbitrage n'était pas rendu au moment du CSAR. La phase « comme si » démarre au 1^{er} juillet 2026, avec une note de fonctionnement promise avant fin juin pour éviter les injonctions contradictoires entre chef fonctionnel et chef hiérarchique.

ROLE ET PLACE DU PERSONNEL CIVIL : LA SAILLIE DE L'EMA

Les velléités de l'EMA de réserver les postes de direction et clés aux seuls personnels militaires ont été dénoncées par la **CFDT**.

Sur la militarité, la **CFDT** a obtenu des précisions rassurantes : le cabinet de la ministre privilégie la compétence sur le statut, le compromis envisagé étant que l'un seulement des directeur / directeur adjoint soit militaire.

Le maintien et la croissance du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure sont confirmés pour le contrat opérationnel, sans que cela ne ferme les postes au personnel civil.

La **CFDT** restera vigilante : toute militarisation à marche forcée provoquerait des défections de postes dans une filière déjà en tension.

LE DEVELOPPEMENT DURABLE EN PERTE DE DURABILITE

Sur l'environnement, la **CFDT** s'était inquiétée du risque qu'il ne soit plus traité que sous le prisme immobilier / infrastructure et

de l'avenir de la fonction de haut fonctionnaire au développement durable. Nous avons obtenu que :

- l'intitulé de la direction conserve « et de l'Environnement » ;
- la fonction HFDD soit portée par le directeur d'administration centrale ;
- l'autorité administrative environnementale soit positionnée au sein de la future direction (point tranché par le cabinet, avec sécurisation juridique demandée à la DAJ).

La **CFDT** a redit son attachement à des transitions écologiques justes et a invité l'administration à le manifester davantage.

ABANDON DU SCN : COUP DE THEATRE

Une nouvelle qui rassurera les agents dont le souvenir de DCN a laissé de vives inquiétudes sur les manœuvres de transformation en service à compétence nationale, est l'abandon de la création d'un service à compétence nationale (SCN) pour l'EPN et l'AMI. Le motif invoqué est une étude d'impact défavorable. La **CFDT** partage le soulagement des agents et rappelle l'engagement obtenu que l'unification ne soit pas un prélude à une externalisation, même partielle, du service.

ACCOMPAGNEMENT RH DE LA TRANSFO

L'administration affirme un alignement total avec nos demandes : toutes les fiches de poste doivent exister, à jour, pour tous les statuts ; un outil de nouvelle génération (Nexus) est en test en Île-de-France ; une passe systématique est prévue avant les CREP de début 2027.

La **CFDT** le redira : la fiche de poste est indispensable au quotidien, pas seulement en cas de transformation.

Sur le suivi des situations individuelles, l'administration annonce être passée du traitement de masse à un accompagnement nominatif : sur les 175 agents restant à reclasser (dont 14 sans solution identifiée), des

**LES VELLEITES DE L'EMA
DE RESERVER LES POSTES
DE DIRECTION ET CLES
AUX SEULS PERSONNELS
MILITAIRES ONT ETE
DENONCEES PAR LA CFDT.**

pistes internes, vers les bassins d'emploi et via Défense Mobilité sont mobilisées.

Pour la **CFDT**, l'enjeu reste que le SID accompagne réellement les agents dont le poste a été supprimé, y compris vers l'extérieur, sans chercher à les retenir à tout prix, et que les lettres de mission ne deviennent pas du provisoire qui dure.

REINTERNALISATION DE LA GESTION RH DE PROXIMITÉ (ADPPC) : BASCULE AU 1^{ER} JUILLET

La bascule est confirmée au 1^{er} juillet 2026 (18 macro-processus, 45 postes obtenus, formation de 46 heures).

La **CFDT** salue le travail d'accompagnement réalisé, mais alerte sur la charge réelle : au regard de ce qui s'est passé sur les sites expérimentateurs, 46 heures ne forment pas un gestionnaire (c'est un métier de plusieurs années), et la perte de compétence accumulée fera sentir ses effets.

Nous serons attentifs à ce que les SID régionaux ne soient pas laissés seuls après la bascule et à la situation dégradée de l'EPN en matière de RH.

QVCT : UN TRAVAIL SALUÉ, DES POINTS DE VIGILANCE

La **CFDT** salue la qualité et le professionnalisme du baromètre 2026 (45 % de participation, contre 32 % en 2023), nettement supérieur à celui de 2023. Les résultats montrent une satisfaction générale réelle, des points forts (rapports sociaux, sens de la mission, appartenance) mais aussi des points d'amélioration (conditions de réalisation du travail, reconnaissance) et un point de vigilance sur le rapport au changement, lié à la transformation.

La **CFDT** a interrogé l'administration sur la politique de valorisation des agents (re-baptisée ainsi), qui passera d'abord par un recensement des leviers existants sous-utilisés (lettres de félicitation, ordre national du mérite, légion d'honneur, valorisation des acquis) et l'idée d'une médaille spécifique de l'infrastructure. Les résultats complets ont été renvoyés à la Formation Spécialisée de Réseau du lendemain.

LA CFDT A REITERE QU'ELLE N'ETAIT PAS FAVORABLE A UNE ATTRITION DE LA MOI DANS DES MESURES TROP IMPORTANTES,

TELETRAVAIL ET POUVOIR D'ACHAT

Interpellée sur les dernières consignes gouvernementales, l'administration a présenté des chiffres proches de la moyenne ministérielle, avec un passage aux jours flottants et des freins persistants (équipement, clés token).

La **CFDT** a obtenu l'engagement d'une note nationale rappelant le cadre du télétravail, après remontée de fonctionnements locaux problématiques (notamment à l'EPN).

La circulaire du 5 mai 2026 a bien été relayée, ainsi que l'aide carburant de 100 € (gérée via le site des impôts).

FORMATION ET PARCOURS METIERS

Les programmes de formation managériale (Transform, S'affirmer) financés à hauteur de 1,15 M€ par le SGA poursuivent leur déploiement.

La **CFDT** restera attentive à ce que ces formations ne deviennent pas une pression supplémentaire sur des managers déjà chargés, et à leur réinvestissement réel sur le terrain.

La démarche d'orientation métier et les parcours (aires de mobilité, questionnaire Sherlock) doivent surtout déboucher sur une reconnaissance effective des compétences, y compris pour les catégories C, et une véritable fidélisation.

MAITRISE D'ŒUVRE INTERNE

La DCID a bien indiqué que la MOI serait :

- resserrée sur des BMO moins nombreux mais renforcés et repyramidés ;
- une MOI en sections travaux USID, réactive et de proximité, qui réalise des opérations de classe [0-2M€], des opérations en mode d'action proactif, et qui dirigent la MOM ;
- cette MOI forme les personnels en premier emploi.

La **CFDT** a réitéré qu'elle n'était pas favorable à une attrition de la MOI dans des me-



D2ID, LE NOUVEAU NOM DE LA DCSID !

sures trop importantes, Elle a également indiqué que la MOI était aussi nécessaire pour les MOP défaillantes, car cela arrive trop souvent !

POINTS DIVERS

- **Transfert Occitanie** : échéance confirmée au 1^{er} janvier 2027 (le Gard restant au SID Sud-Est). Des réunions plénières SID Sud-Est / Sud-Ouest sont prévues (Toulouse le 17 juin)

La **CFDT** veillera à ce que le RETEX du transfert Bordeaux-Lyon serve réellement aux agents.

- **Sections travaux** : la **CFDT** a demandé que la montée en charge (accords-cadres, opérations de grande ampleur) soit bien synchronisée avec l'arrivée des formations, pour ne pas mettre les équipes en difficulté.

- **Primes** : l'administration confirme porter systématiquement, dans les exercices budgétaires, les demandes de revalorisation (technicité infrastructure, sûreté nucléaire / radioprotection, projets à enjeu majeur). Réponse attendue dans le projet de loi de finances.
- **Référent déontologue** : sera positionné lors de l'écriture des textes de l'inspection du SID.
- **Élections professionnelles** : scrutin en décembre 2026 (élections blanches du 5 au 10 juin, 4577 électeurs au SID). La **CFDT** rappelle qu'il faudra ne pas oublier les agents de la DTIE, qui ne voteront pas pour cette instance.

SERVICE D'INFRASTRUCTURE DE LA DÉFENSE

En conclusion de ce comité social, la **CFDT** constate une accélération des transformations et échéances, sans prendre le temps du recul et de la réflexion nécessaire pour assurer la durabilité des organisations.

Il y a fort à parier que les phases d'ajustement seront nombreuses et successives à l'avenir, ce qui impactera les collectifs de travail dont la charge restera toujours aussi dense pour répondre aux très ambitieux défis de la loi de programmation militaire.

Aussi, la **CFDT** continuera de revendiquer un calendrier d'unification soutenable et un dialogue social lisible, associant les agents de terrain des deux maisons. La défense du personnel civil et le refus de toute militarisation à marche forcée des postes à responsabilité fera

partie intégrante de notre mobilisation. Nous continuerons de défendre un accompagnement de qualité des agents en transformation, des fiches de poste à jour pour tous, et une transition professionnelle réellement au service de l'agent.

Enfin, la vigilance sur la charge de travail et sur la réussite concrète de la bascule ADPPC comme la reconnaissance effective des compétences et du pouvoir d'achat, en lien avec les engagements pris en séance feront l'objet de notre attention.

La **CFDT** Défense remercie les agents pour leurs remontées de terrain, indispensables pour porter une parole crédible et utile. Prochaine séance prévue en septembre.

Paris, le 23 juin 2026