



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU SID

Mercredi 3 juin 2026

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Face à la situation internationale, le discours public prône le réarmement global - moral, économique et militaire. Le chef d'état-major des armées appelle à « préparer les populations à un possible conflit de haute intensité ».

Parallèlement, l'actualisation de la loi de programmation militaire introduit un nouveau régime d'« état d'alerte de sécurité nationale », qui permettrait de déroger temporairement à certaines normes, y compris du code du travail, « en cas de menace grave ».

La **CFDT Défense** ne conteste ni la réalité du risque pour la Nation, ni la nécessité de préparer la défense du pays. Mais elle affirme avec force que cette préparation ne peut se faire au prix d'un affaiblissement social, ni au détriment des conditions de vie et de travail du peuple tout entier et, *a fortiori*, au détriment du personnel civil du ministère, pilier indispensable de la communauté professionnelle de défense.

L'histoire montre qu'une Nation fragilisée socialement est moins résiliente, moins efficace, et donc moins capable de faire face à un conflit majeur.

La **CFDT Défense** est la seule organisation qui assume de s'exprimer sur ces enjeux, sans posture idéologique, mais avec sens des responsabilités, sérieux et crédibilité. Nous contribuons ainsi à donner du sens au travail de l'ensemble des agents civils de la communauté professionnelle de défense, en rappelant que leur engagement mérite respect, reconnaissance et garanties sociales solides.

La force d'une Nation repose d'abord sur la dignité et le respect de celles et ceux qui la constituent.

Cette même situation internationale a un impact sur le prix des carburants. Par une circulaire du ministre de l'Action et des comptes publics datant du 5 mai 2026, le gouvernement a demandé à tous les ministères d'appliquer neuf mesures pour

limiter le coût des déplacements, que ce soient les trajets domicile-travail ou les déplacements professionnels. A l'heure où la crise énergétique frappe de plein fouet les agents publics, le ministère des Armées prend son temps pour faire la communication officielle et appliquer la mise en œuvre. La **CFDT Défense** demande une mise en œuvre et une communication immédiate à tous les agents publics de son périmètre.

Au service d'infrastructure de la défense, la transformation, ou les transformations devraient-on dire, se suivent, et sans se ressembler sur la forme, laissent un arrière-goût de flou sur le fond.

Bien que les processus aient été publiés, pour les agents en région, rien ne semble avoir véritablement changé dans le quotidien. À cela va probablement s'ajouter une nouvelle couche avec la fusion DTIE, sans aucune visibilité actuelle. La **CFDT Défense** le répète : si cette fusion peut avoir du sens, le calendrier, lui, n'en n'a clairement pas, mais sans doute fait-il écho à des échéances électorales à l'horizon 2027 ! Cette précipitation n'apporte que de la confusion dans un environnement professionnel dont les us et coutumes sont déjà source d'inertie et freins quant à l'évolution et la modernisation des procédures. Les agents constatent un changement d'organisation, mais ne comprennent pas encore la transformation, ne se l'approprient pas, ne voient pas d'impact positif sur le plan de charge et les outils, et ressentent un manque dans la communication professionnelle (par opposition à promotionnelle) de la DCSID vers le terrain. Les agents pensaient avoir un changement sur le quotidien, finalement, il y a peu d'adhésion à la transformation.

Pour ceux qui ont été source de propositions, parfois disruptives, à travers leur hiérarchie, qui elle-même a pu être relai au travers de séminaires de direction ou de comité de gestion, c'est la désillusion, car malgré une écoute de la direction centrale, aucun retour n'a été fait.

Cette transformation, c'est aussi le mode « comme si », à la mode également ailleurs au ministère, et c'est surtout du provisoire qui dure. Des agents sont lésés dans ce mode, sous lettre de mission, on les fait travailler depuis plus d'un an, ils sont reçus au rythme amorphe d'un rendez-vous AMR tous les six mois, parce que voyez-vous, pour les faire travailler au quotidien on sait bien ce qu'on veut d'eux, mais pour leur proposer concrètement une fiche de poste là on ne sait plus où on doit aller. C'est autant de tickets mobilités non-perçus durant tout ce temps, pour des agents qui ont bien demandé ce à quoi ils aspiraient dans leur projet professionnel et pour lesquels, je me répète, il n'y a aucun problème à les faire travailler quotidiennement dans nos structures. Il n'y a pas de cap clair, mais bien

une gestion à la petite semaine dans ces cas-là. Alors certes, ils sont peu, mais cette minorité silencieuse, personne ici n'aimerait en faire partie. Par endroits encore, la gestion RH est source d'irritants, pour la **CFDT** sur ces cas-là nous sommes loin des promesses rassurantes de la transformation.

Un WikiRH pourrait être créé, à l'image du WikiSID. Cependant, depuis l'ouverture de cet outil, le nombre de vues consulté interroge. Pourquoi un engouement aussi timide ?

Nous allons parler du projet de fusion, et de la création d'un service à compétence nationale. Pour la **CFDT Défense**, nous avons bien noté l'engagement de l'administration, à savoir que ce SCN ne serait pas un prélude à une externalisation complète ou partielle du service, et nous saurons le rappeler.

Sur le positionnement des agents de la portion centrale, que ce soit à Versailles ou à Balard, il faudra des lignes claires et justes, mais aussi être à l'écoute. Nous le savons, toute tentative à marche forcée entraînera des défections de postes à l'heure où la filière infrastructure est en tension et a besoin de tous ses effectifs.

Il y a également la question du rôle et de la place du personnel civil qui semble être remise en question par l'EMA. La **CFDT Défense** dénonce la tentative d'ingérence d'un service partenaire quant à la gestion RH. L'idée même d'imposer la militarisation de tous les postes à responsabilités, ainsi que les postes clés est un très mauvais message envoyé aux personnels civils. Ceux-ci sont capables de tenir des postes à responsabilité, et de répondre au contrat opérationnel. L'argument de la nécessaire compréhension mutuelle serait-il un aveu de l'EMA de ne pas connaître les personnels civils ?

A l'approche du PAM, la **CFDT Défense** appelle à la vigilance sur les affectations, notamment outre-mer. Car le comportement de certains managers n'est pas à la hauteur de leurs responsabilités, ni du parcours managérial dessiné par le SID. Il est temps de mettre fin aux sentiments d'impunité, et aux cadeaux de fin de carrière.

Concernant le resserrement de la maîtrise d'œuvre, la **CFDT Défense** rappelle qu'elle n'y est pas favorable dans une trop grande mesure, que diminuer la maîtrise d'œuvre aura des impacts sur la réactivité et la montée en compétence de nombreux personnels civils et militaires. Il faudra faire monter en compétence la conduite d'opération des sections travaux qui ne seront pas forcément amenées à traiter avec de la MOP. De même la **CFDT Défense** s'inquiète du montant des accords-cadres (jusqu'à 2M€) passés par les sections travaux sur des marchés



DÉCLARATION LIMINAIRE

tous corps d'état. Ces services n'ont pas l'habitude de traiter des opérations de grande envergure et vont se retrouver en difficulté.

Pour conclure, la **CFDT Défense** appelle à ce que les agents qui subissent la transformation depuis plus d'un an bénéficient d'un accompagnement de qualité par l'administration, et non pas quand on pense un peu à eux. La **CFDT Défense** souhaite une transformation lisible et source d'amélioration dans les procédures, qui permette aux agents d'accomplir leur mission de service public dans des conditions satisfaisantes et qu'elle soit source de reconnaissance. Enfin, la **CFDT Défense** s'associe à la douleur des agents qui ont perdu une collègue des suites d'une longue maladie.

Merci pour votre attention.

Paris, le 3 juin 2026 ●