



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU DU SID

16 septembre 2026

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

La situation géopolitique actuelle continue d'influencer substantiellement les orientations stratégiques de défense, les agents relevant du périmètre de cette instance en subissent les effets.

Pour la **CFDT**, cette dernière instance de la mandature permet de faire le bilan que nous portons collectivement, et de souligner nos revendications en faveur des personnels civils, composante entière de la communauté professionnelle de défense.

Ce bilan s'inscrit dans un contexte de crises successives majeures, après celle des Gilets Jaunes et celle du COVID, crises qui ont durablement changé les rapports dans la société et ont, un temps, mis en lumière ces travailleurs de l'ombre, les travailleurs essentiels. La nouvelle mandature à la suite des élections professionnelles a été l'opportunité de changer nos rapports au travail, jusque dans le dialogue social, mais les employeurs sont-ils allés jusqu'au bout de l'exercice dans le dialogue social ? Aujourd'hui encore, des inégalités persistent.

La guerre en Ukraine, déclenchée brutalement en février 2022, a significativement influencé les doctrines d'emploi de la force en Europe, des orientations stratégiques et opérationnelles à l'augmentation des budgets pour la défense. Le corollaire budgétaire, lui, est à contresens des nécessités sociétales : pour défendre une société, il faut aussi une société forte à défendre. Salaires indigents pour les agents public de niveau III, réforme délétère des retraites, perspectives salariales bouchées, conditions de travail inégales, absence d'anticipation aux changements climatiques, secteur de la santé fragilisé, précarisation, mutations du travail et transformations au pas de charge restent des sujets de préoccupation majeurs pour les agents de ce ministère.

Quelques avancées ici et là sont toutefois acquises : soutien financier en matière de protection sociale complémentaire pour les enfants en situation de handicap, soutien également pour les familles monoparentales, suspension de la réforme des retraites, prise en compte de trimestres pour les mères dans la retraite, possibilité



DÉCLARATION LIMINAIRE

de retraite progressive, de rupture conventionnelle pour les agents publics, entre autres, sont autant de victoires pour la **CFDT**, et celle-ci continuera de poursuivre son action.

C'est pour cela que la **CFDT** sera dans la rue le 29 septembre, mobilisée pour les agents publics que nous représentons.

Nous n'avons eu de cesse d'accompagner les agents, dans le cadre des transformations, pour leurs conditions de travail, pour leurs carrières. Au SID, nous en arrivons à l'empilement des transformations, et un nombre conséquent d'agents vient remplir les chiffres des fameux agents « poly-restructurés ». La **CFDT** ne s'oppose pas aux transformations, quand celles-ci sont justes et nécessaires. Les organisations doivent s'adapter aux changements, le monde du travail n'est pas un monde figé. Mais que penser de l'enchaînement actuel des transformations ?

D'un côté, le sentiment d'une vision court-termiste qui ne parvient pas à répondre dans la durée aux besoins du ministère, qui lui-même ne semble pas avoir la capacité de les définir. Un sentiment de changement perpétuel donc, qui ne donne pas aux agents le temps d'acquérir une expérience professionnelle solide et stable.

De l'autre, une transformation qui semble avoir peu d'effets sur le terrain. En USID, pour les agents, rien ne semble avoir changé, quand l'attente était là.

A la clé, un sentiment de lassitude, de lisibilité réduite, quand il ne s'agit pas d'incompréhension.

Les critiques du SID « trop compliqué, trop long, trop cher » vont-elles s'arrêter pour autant ?

Le SID va rester cher. Externaliser davantage à un coût, les armées directions et service devront mettre la main à la poche. Concernant la diminution de la maîtrise d'œuvre interne, une question restera à résoudre : comment attirer des jeunes et conserver ce socle de compétences si l'externalisation reste la doctrine au SID ? Les agents ont besoin de clarté et de lisibilité dans la poursuite de la mission, et la question de la montée en compétence des sections de travaux doit être prise en compte.

Les opérations vont rester longues : les armées directions et services vont devoir mieux anticiper, mieux s'organiser, car elles usaient, et abusaient peut-être, de la flexibilité et de la souplesse de la maîtrise d'œuvre interne. En somme, ils pourront continuer de dire « Le SID est long ».

Sur la complexité, ce sont les nouveaux processus qui seront mis à l'épreuve, seul le temps long nous dira, à condition qu'une énième transformation ne vienne pas à nouveau tout bousculer.

En parallèle, de nouvelles dispositions ministérielles peuvent potentiellement percuter le quotidien des agents du service. En effet, la loi de programmation militaire permet désormais, à travers l'état d'alerte de sécurité nationale, des dérogations lourdes sur le droit du travail, le code de l'environnement et l'urbanisme. Le SID sera partie pleinement prenante dans ces situations. Espérons ne pas en arriver là. Au demeurant, les différents STADEF nécessiteront la mobilisation progressive des personnels civils. Les états-majors ont déjà prévu des doctrines spécifiques, qu'en est-il du SID ? Quel sera l'impact sur les agents ? Le SID sera-t-il prêt à défendre, par exemple, les questions de volets indemnitaires, de temps de travail pour ces agents mobilisés ? Quel impact sur leur carrière, à l'instar des agents en carrière active ?

Sur le volet indemnitaire, la **CFDT** a pu défendre une meilleure prise en compte des spécificités du service dans les revalorisations IFSE, mais il reste à faire. L'absence de prime NUC pour les agents qui travaillent sur des infrastructures concernées, reste un exemple. Si on prend les fiches de poste « Chef de bureau sureté nucléaire Armées » ou « Auditeur qualité, installation nucléaire de base secrète », concernant des postes localisés sur Crozon au profit de la Marine Nationale, ils sont rattachés à la famille professionnelle « Exploitation nucléaire de défense ». Toujours à Crozon, le « conducteur d'opérations Infrastructures nucléaires » et le « Chargé d'études nucléaires » qui doivent entre autres, je cite « Participer au suivi des études, de la réalisation et des essais de la qualification des installations » et « Participer à toutes les activités nécessaires au bon fonctionnement du service » sont rattachés à la famille professionnelle « Infrastructure et politique immobilière ».

Ainsi, lorsqu'il s'agit d'attribuer une prime de mobilité, c'est bien le changement substantiel de la fiche de poste, principalement ses activités, qui compte, et pas le changement de famille professionnelle. En revanche, pour la prime NUC, seul le titre compte, pour les enjeux et risques de vos activités professionnelles, circulez, il n'y a rien à voir.

La **CFDT** demande que les postes concernés soient rattachés à la famille professionnelle « Exploitation nucléaire de défense », l'ouverture du complément IFSE pour les agents concernés et l'harmonisation des pratiques entre entités sur un même site.

L'idée n'est pas de remettre en cause les droits accordés aux autres services, mais à obtenir une reconnaissance équitable des missions effectivement réalisées par les agents du SID. Compte tenu de leurs responsabilités, de leurs habilitations, de leurs visites médicales, des formations suivies, des contraintes opérationnelles et des conditions particulières d'intervention au sein des installations nucléaires, il



DÉCLARATION LIMINAIRE

apparaît légitime que la situation des agents du SID soit étudiée avec la même attention que celle des autres organismes.

Enfin, que penser de la prime de sites isolés, dont les personnels civils de ALFOST / EMM sont désormais éligibles à la suite de l'acceptation du dossier de la Marine par la DRH-MD, alors que les personnels de services de soutien fréquentent également le site ?

En somme, les services de soutien de ce ministère regardent le train des primes passer, et restent sur le quai.

Sur le volet RH, côté gestion cette fois-ci, la manœuvre ADP-PC s'est dans l'ensemble bien déroulée, et nous nous en félicitons. Les agents qui rejoignent le SID dans cette manœuvre ont bénéficié de 46 heures de formation pour être en mesure de répondre à leurs missions. Cependant, 46 heures de formation ne permettent pas de répondre aux dossiers complexes (pensions de retraites, contentieux, accompagnement des agents contractuels en l'absence de subrogation pour la maladie). Des volumes de formation supplémentaires seront nécessaires.

Enfin, sur le nouveau dernier étage de la transformation, la fusion avec la DTIE appelle des observations. En premier lieu, la communication en région, sur les échelons de terrain. Nombre d'agents des bureaux logements et des établissements territoriaux de logement n'ont pas de visibilité claire sur le sujet, ce qui alimente craintes et spéculations. En second lieu, l'identification précise des fonctions support mutualisées permettra de déclencher les commissions locales de restructuration indispensables à l'accompagnement des personnels restructurés. D'autres remarques de la **CFDT** suivront en séance.

Je vous remercie pour votre écoute.

Paris, le 15 septembre 2026