



# Service d'Infrastructure de la Défense

## CSA de Réseau

### Déclaration liminaire

Versailles – 16 septembre 2026

Monsieur le Directeur Central,  
Mesdames, Messieurs,

Lors de notre dernier CSA de Réseau, le 3 juin dernier, l'UNSA Défense avait une nouvelle fois alerté la Direction centrale sur les difficultés rencontrées par les agents dans un SID profondément transformé, mais dont l'organisation et les modes de fonctionnement ne semblent toujours pas totalement stabilisés.

Trois mois plus tard, la question que nous souhaitons poser est simple : **où en sommes-nous réellement ?**

Car derrière les organigrammes, les arrêtés, les réorganisations et les nouveaux périmètres, il y a une réalité que nous ne pouvons pas perdre de vue : des agents qui doivent savoir où ils travaillent, pour qui ils travaillent, avec quelles missions et avec quels moyens.

Or, sur le terrain, le constat demeure contrasté.

#### FUSION SID / DTIE - QUELLES CONSEQUENCES POUR LE SID ET LES PERSONNELS ?

La fusion SID-DTIE constitue désormais un nouvel élément majeur de l'évolution du Service.

En juin, l'UNSA Défense avait souligné que cette nouvelle réforme intervenait alors même que la précédente transformation n'était pas totalement achevée.

Nous ne contestons pas par principe une évolution organisationnelle, mais une réorganisation ne peut pas être considérée comme une réussite uniquement parce qu'un nouvel organigramme est publié.

Nous voulons connaître les conséquences concrètes pour les personnels.

Quels seront les métiers réellement concernés ? Quelles seront les chaînes hiérarchiques ?

Quels seront les impacts sur les parcours professionnels ? Quels seront les effets sur les effectifs et les implantations ?

L'UNSA Défense s'interroge sur l'impact de la charge de travail des agents ? **Il a été annoncé un plan de charge en hausse de 30 %** mais avec quels moyens supplémentaires ?

**Et surtout, quelle garantie peut être donnée** aux agents que cette nouvelle transformation ne conduira pas à une nouvelle période d'instabilité ?

La fusion entre le SID et la DTIE soulève également des interrogations sur le périmètre des missions qui seraient à prendre en charge par le SID.





L'UNSA Défense souhaite notamment comprendre la pertinence et les objectifs de la reprise par le SID de la partie « logement ». Cette évolution répond-elle à une logique opérationnelle clairement identifiée ou s'agit-il avant tout d'une nouvelle évolution du périmètre du service ?

Au-delà de l'organisation, nous sommes particulièrement attentifs aux conséquences concrètes pour les personnels. Quels effectifs, quelles compétences et quels moyens accompagneront cette évolution ? Les agents concernés seront-ils intégrés dans des conditions clairement définies, avec une visibilité sur leurs missions et leurs perspectives professionnelles ?

Enfin, la question des contrats actuellement en cours doit être précisée. Quel sera leur devenir dans le cadre de cette évolution et selon quel calendrier ? Qu'en sera-t-il du contrat NOVE en particulier ?

**Pour l'UNSA Défense, toute évolution du périmètre du SID doit être précédée d'une analyse précise de ces conséquences. Il ne peut pas être demandé au service d'absorber de nouvelles missions sans que soient simultanément apportés les moyens humains, organisationnels et financiers nécessaires à leur exercice.**

## TRANSFORMATION

### LE TEMPS DE LA STABILISATION ?

L'UNSA Défense avait déjà dénoncé en juin les interprétations régionales et les différences de mise en œuvre de la transformation.

Nous ne pouvons pas accepter qu'une transformation décidée au niveau national puisse donner lieu, selon les régions, à des organisations, des pratiques ou des interprétations différentes.

Les particularités territoriales peuvent naturellement exister. Elles ne peuvent cependant pas devenir un prétexte à une organisation à géométrie variable.

Ce qui est décidé au niveau central doit pouvoir être reçu, compris et appliqué de manière cohérente au niveau régional et local.

Aujourd'hui, les remontées du terrain montrent encore des écarts de fonctionnement entre régions, des difficultés de coordination et parfois une véritable perte de lisibilité pour les agents.

L'UNSA Défense demande en conséquence à la Direction centrale de nous dire clairement : **la transformation du SID est-elle aujourd'hui considérée comme stabilisée ?**

Et si elle ne l'est pas, quelles sont les échéances et les mesures prévues pour parvenir à cette stabilisation ?

### SECTION TRAVAUX

L'UNSA Défense demande : quelle organisation demain pour les personnels et les missions ?

La transformation des sections travaux en sections GER, Gros entretien Récurrent ? ou Gros entretien et renouvellement ?, appelle encore de notre point de vue, plusieurs précisions. Au-delà de la nouvelle organisation des structures, ce sont surtout les personnels, leurs missions et leurs perspectives professionnelles qui doivent être clairement identifiés.





L'UNSA Défense souhaite donc savoir comment cette évolution va concrètement se traduire sur le terrain : quel sera le dimensionnement des GER, quels effectifs leur seront consacrés et quel accompagnement est prévu pour les personnels concernés ?

L'UNSA Défense souhaite également connaître la doctrine retenue concernant les missions et les responsabilités.

Quelle articulation est prévue entre les chargés de projets, maîtres d'œuvre et les chargés de projets en maîtrise d'ouvrage ? Les responsabilités confiées aux chargés de projets, maîtres d'œuvre seront-elles clairement définies et reconnues, notamment au regard de leur niveau de responsabilité dans la conduite des opérations ?

L'UNSA Défense s'interroge sur la position du chef USID et du chef de la section GER. Qui sera Maître d'Ouvrage et qui sera Maître d'œuvre ? De mémoire une ancienne note indiquait qu'il n'était pas possible de cumuler !!!

Ne faudra-t-il pas revoir la loi MOP ?

Quels seront les seuils simples à appliquer ? L'UNSA Défense interpelle sur la définition réelle de GER, car si nous parlons de Gros Entretien et Renouvellement nous nous plaçons alors sous la Norme NFX 60000 de la maintenance mais attention maintenance industrielle. Quand sera-t-il pour le service ? Une multiplication de la maintenance ?

**Pour l'UNSA Défense, une transformation ne peut pas se limiter à modifier des appellations ou des organigrammes. Elle doit donner aux agents une vision claire de leur plan de charge, de leurs missions et de leurs responsabilités. Nous demandons donc que cette réorganisation soit accompagnée d'un véritable état des lieux des effectifs, des métiers et des compétences, ainsi que de garanties sur les parcours professionnels.**

## AVANCEMENTS 2027 : DES CRITERES QUI INTERROGENT

Les premières réunions de préparation des avancements 2027 en région suscitent plusieurs interrogations de la part de l'UNSA Défense.

Il semblerait que les agents se situant à moins de dix ans de la retraite soient écartés des propositions de changement de corps. **Si cette orientation est confirmée, quels en sont les fondements** et qui en a fixé le principe ?

Par ailleurs, comment expliquer qu'un agent proposé par sa hiérarchie puisse finalement être retiré de la liste au niveau supérieur ?

**Pour l'UNSA Défense, l'âge ou la proximité de la retraite ne peuvent constituer des critères d'exclusion. La valeur professionnelle, l'investissement et le parcours de l'agent doivent rester les éléments déterminants d'une promotion.**

Nous demandons à la Direction centrale de clarifier les règles appliquées et de garantir une égalité de traitement entre les régions.



## FORMATION « S’AFFIRMER EN TOUTE SITUATION »

L’UNSA Défense souhaite également revenir sur la formation obligatoire « S’affirmer en toute situation », destinée aux cadres A et aux IMI.

Si le développement des compétences comportementales et managériales peut être pertinent, cette formation représente quatre jours de mobilisation des personnels, dans un contexte où les services sont déjà fortement sollicités par les transformations en cours.

Dès lors, une question se pose : alors que la transformation du SID affiche une ambition de montée en gamme et en compétences, ne devons-nous pas également veiller à renforcer les compétences techniques et métiers des agents ?

**Quel est le coût de cette formation, le nombre d’agents concernés et l’évaluation prévue de son efficacité ?**

**Pour l’UNSA Défense, les dispositifs de formation doivent répondre à des besoins clairement identifiés et contribuer concrètement à l’exercice des missions. L’équilibre entre compétences managériales, comportementales et compétences techniques doit rester au cœur de la politique de formation du SID.**

## MANŒUVRE RH

L’UNSA Défense souhaite comprendre les modalités de présentation et de validation de la manœuvre RH proposée par la Direction centrale.

**Quelle place est réellement laissée au dialogue social** lorsque des orientations ayant des conséquences sur les personnels sont déjà arrêtées ?

Pour l’UNSA Défense, informer les représentants du personnel ne peut suffire : le dialogue social doit permettre de discuter les choix et leurs conséquences avant leur mise en œuvre.

Concernant la construction des CARTEC, de nombreux postes sont des MDA ; l’UNSA Défense rappelle que ces postes « SUP » ne sont pas pérennes (durée maximale de trois ans) et que les personnels positionnés sur ces postes ne sont pas informés de cette subtilité !! Quelle est la position de la Direction centrale sur ce point ?

## AMIANTE / ASCAA

L’UNSA Défense constate des différences de traitement entre chaînes d’emploi (Marine, SSA, SIMU, SID...), et principalement aux détriments des agents du SID (proratisation des jours).

Autre point pour le moins surprenant, le calculateur ASCAA de la DRH-MD, présente des anomalies entre les jours calendaires et les jours œuvrés. Pour un agent ayant travaillé toute l’année, soit environ 210 œuvrés (365 jours calendaires), celui-ci « dégage » un droit de 70 jours œuvrés (soit 3 mois et 10 jours calendaires). A tout le moins, les service RH devraient être formés sur ce sujet extrêmement sensible.

## NOMINATION D’UN DEONTOLOGUE.

Lors du CSA de juin une nomination d’un déontologue était en cours. Où en sommes-nous ?





## FICHES DE POSTE / AMT

L'UNSA Défense vous avait alertés : certains agents n'ont toujours pas de fiche de poste et de ce fait ne sont toujours pas convoqués en AMT 2025.

## PLAN DE FORMATION – RECRUTEMENT

L'UNSA Défense constate un sous-effectif récurrent au sein du SID, alors même que de nombreux postes restent vacants. À cela s'ajoutent un turn-over important et des difficultés persistantes de fidélisation des personnels.

En région, la fonction RH semble aujourd'hui insuffisamment dimensionnée pour faire face à l'ampleur de la gestion des agents. Cette situation n'est pas sans conséquence et l'UNSA Défense s'interroge sur la QVT des personnels RH, mais également sur celle de l'ensemble des agents concernés.

Enfin, dans un contexte marqué par les transformations du SID, la fusion SID/DTIE et la mise en œuvre de l'ADP-PC, l'UNSA Défense s'étonne que les effectifs dédiés à la prévention aient, eux aussi, fait l'objet de déflations.

**Comment garantir un accompagnement RH et une politique de prévention** à la hauteur des transformations engagées si, dans le même temps, les moyens humains diminuent ?

## REVALORISATION DE L'IFSE

Bien que l'UNSA Défense ne soit pas favorable à l'archipélisation des régimes indemnitaires, nous réitérons notre demande pour les agents du SID de la filière NUC, à savoir, bénéficier de l'IFSE NUC. L'UNSA Défense demande l'engagement d'une action rapide.

Monsieur le Directeur Central, Mesdames et Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

