

COMITE TECHNIQUE SPECIAL

du Service Industriel de l'Aéronautique

CTS SIAé

du 08 avril 2021

Ce CTS s'est déroulé en visio-conférence de 9h15 à 18h00...

Lors de ce CTS il a été question de Toul, d'ASA, de télétravail, de bordées, de contrats globaux, de partenariats, un point RH a permis d'aborder les effectifs, les recrutements et les LDG (Lignes Directrices de Gestion) et la formation...

Les représentants **FO** étaient Nadine Carré-Tea (AIA Bordeaux, Thierry Demange (AIA Toul) et Daniel Mildt (AIA Cuers) - Jean-Christophe Cantegril (AIA Clermont-Ferrand) était excusé.

Ce CTS a fait l'objet d'une préparation par nos représentants **FO** de l'ensemble des établissements du SIAé. **FO** a lu une déclaration liminaire jointe en fin de ce compte-rendu.

■ 3^e confinement

✚ **Force Ouvrière** **FO** a demandé quelques éclaircissements quant à la mise en œuvre des ASA vs Télétravail pendant ce troisième confinement. Le directeur du SIAé a affiché son pragmatisme et sa bienveillance quant à la déclinaison des directives nationales. Il est bien clair que les agents en charge d'enfants de moins de 16 ans ne doivent pas se retrouver écartelés entre leur responsabilité professionnelle et celle de parents. La règle qui prévaut est celle de la mise en ASA pour les semaines 14 et 17 pour les agents qui en font la demande (avec une attestation sur l'honneur que le conjoint ne bénéficie pas dans le même temps d'ASA). Quant à la mise en télétravail, il est bien évident pour tous, qu'il ne peut être reproché une production un peu moins bonne à des agents dont on sait qu'ils doivent surveiller par ailleurs leurs enfants.

Pour les 2 semaines de vacances scolaires, il sera proposé aux agents ayant des enfants de pouvoir bénéficier d'un nombre de jours d'ASA équivalent à celui des Congés Annuels (ou RTT) posés.

Commentaire FO : n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants FO locaux en cas de difficulté !

✚ **FO** a demandé au directeur du service ce qu'il entendait précisément par la notion de « bordées ». Ce dispositif est celui qui a été mis en œuvre au premier confinement en PCA2, à savoir, une semaine de travail, une semaine en ASA (et non en Congé Annuel).

Commentaire FO : avec les deux semaines de vacances scolaires, et toujours la problématique de la garde d'enfants, n'aurait-il pas été plus simple d'organiser le travail en bordées afin d'assurer la présence de 50% des effectifs et de régler au moins en partie les problèmes de garde d'enfants ?





- ✚ La question du télétravail a bien sûr été abordée et notamment la disponibilité de matériels informatiques nomades. Le directeur du SIAé a indiqué que 10% des postes sont considérés comme télétravaillables, que 5% des personnels ont un équipement nomade (soit 270 équipements). Des échanges avec la DIRISI ont eu lieu pour fournir des matériels pouvant être partagés. La priorité reste celle des personnels vulnérables. Une centaine de matériels est en cours d'acheminement.

Commentaire FO : tous les SMOBI et clés TOKIEN... ne seront pas encore arrivés que nous serons tous vaccinés ! Soyons positifs en se disant qu'au moins nous aurons avancé (un peu) sur le sujet du télétravail !

■ Evolution de l'organisation de la DSI

- ✚ La mise en œuvre des contrats globaux et son impact sur les Systèmes d'Information avion entraînent des travaux spécifiques pour la DSI qui doit s'adapter pour étudier notamment des interfaces pour SAPHIR.

Commentaire FO : oui, pour autant, cette nouvelle organisation qui se met en place doit être compréhensible de tous les agents concernés. Dans certains cas, le contenu des postes évolue notablement, ce qui s'apparente à une redéfinition de la Fiche de Poste et non à un aménagement marginal.

■ Contrats globaux (DAUphin PAnther, C130H)

- ✚ Concernant le DAUPAN, une sous-traitance de délestage à SABENA permet au SIAé, selon la direction, de disposer de plus de souplesse et d'être plus réactif.
- ✚ Pour le C130H, le SIAé s'est organisé pour pouvoir assurer que 76% des avions soient en ligne. Le SIAé a par ailleurs une volonté forte d'être autonome sur des équipements considérés comme sensibles.

- ✚ Des études sont en cours. L'EMAA a signifié sa satisfaction quant à la gestion du C130H et une réflexion est en cours pour étendre le dispositif à d'autres flottes.

■ Plan Industriel et Commercial 2021 à 2026 - Partenariats

- ✚ Activité en croissance légère jusqu'en 2023 puis très légère baisse avec stabilisation autour de 4 millions d'heures en 2026. La baisse structurelle liée aux flottes anciennes sera compensée par le surcroît d'activité dû aux 3 partenariats en lien avec l'A400M, l'adossement M53 et le NH90 de l'Armée de Terre.

- A400M : réalisation de checks A2/A4 à Orléans (recrutement de 20 personnels civils).
- Adossement M53 : création d'un atelier NT12 M53 à Bordeaux et adossement sur Nancy.
- NH90 TTH : adossement NSO (12 visites / an).

Commentaire FO : inutile de rappeler que l'adossement du NH90 à l'AdT, proposé par le Conseil de Surveillance fait grincer nos dents dès lors que l'on a parfois l'impression qu'il est déjà acté pour se faire à Phalsbourg et non à Toul !

■ Consolidation du Compte de Commerce

- ✚ Une présentation pédagogique a été faite sur le compte de commerce et les travaux en cours en vue de sa consolidation. Il a été rappelé que le Compte de Commerce repose sur un petit nombre de textes n'ayant pas été réactualisés et donc en déphasage avec la comptabilité publique actuelle.
- ✚ La ministre s'étant engagée pour le consolider afin de le rendre pérenne, des travaux sont en cours sous la responsabilité de la Direction des Affaires Financières du MINARM. Un groupe de travail a été constitué réunissant des représentants outre du SIAé et de la DAF, de la Direction du Budget, de l'EMA et de la DMAé... et le Contrôleur Budgétaire (CBCM).



Commentaire FO : il est bien évident pour FO qu'à un moment donné, les recommandations de ce groupe de travail devront se traduire par des textes réglementaires rénovés permettant de pérenniser durablement le fonctionnement en compte de commerce du SIAé.

■ Point de situation du site de Toul

- ✚ A la suite des recommandations du Conseil de surveillance du SIAé, l'activité NSO (niveau de soutien opérationnel) devrait se faire à Phalsbourg au plus près des forces (Base de l'armée de Terre). Cela conduirait du fait de l'arrêt de maintenance du PUMA, à devoir fermer le site de TOUL.
- ✚ Notre représentant FO à Toul (Thierry Demange) s'est exprimé en insistant sur la volonté des personnels de Toul de rester au MINARM mais également sur l'impression de ces personnels qu'ils ne sont pas véritablement défendus par le SIAé. Le directeur du SIAé, tout en rappelant que par sa fonction il se devait de mettre en œuvre les directives du Conseil de Surveillance, a précisé qu'il était régulièrement interrogé par le cabinet de la ministre sur divers scénarios permettant d'envisager une continuité d'activité à Toul.

Commentaire FO : vu le Plan Industriel et Commercial présenté lors de ce CTS de 2021 à 2026, vu l'existence de sous-traitances de délestage, vu la nécessité de renforcer la formation des nouveaux Ouvriers de l'Etat... le SIAé devrait avoir quelques pistes qui permettent à l'activité de Toul de se poursuivre d'une façon ou d'une autre.

■ Effectifs, recrutements, formation, LDG

- ✚ Les effectifs du SIAé sont de 4 634 ETPE pour une cible de 4 725. Le déficit s'explique en partie parce que les effectifs militaires sont en deçà des attendus et de difficultés de recrutement de personnels civils (qui

s'expliquent en partie par la crise sanitaire). La situation n'est pas aussi dégradée qu'elle pourrait l'être, des personnels ayant retardé leur départ en retraite.

- ✚ Le SIAé s'efforce d'équilibrer les différentes sources de recrutement par la voie des concours et celui d'ICT-TCT, voire de contractuels (ASC 84-16). Le constat est que 76% des fiches de poste publiées à la BNE débouchent sur un échec.
 - Pour autant en 2021, la part des ICD dans le Plan De Recrutement devrait être de 19% (5% en 2019).
- ✚ En 2021 il est prévu 133 recrutements en ouvriers d'état (dont 10 issus du report 2020).
- ✚ En raison de la crise sanitaire, le plan de formation a été sous-réalisé. Des échanges ont eu lieu à propos du CPF (Compte Personnel de Formation) qui a bénéficié à 56 personnels en 2020. C'est à l'agent de décider quand il veut mobiliser son CPF, et ce sur la base d'un projet personnel.

Commentaire FO : si votre hiérarchie tente de vous imposer de mobiliser votre CPF pour répondre à un besoin de formation lié à votre poste, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un représentant FO.

- ✚ L'ensemble des OS dont bien sûr FO s'est élevé contre la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion en lieu et place de l'avancement traité en Commission Administrative Paritaire Locale ou centrale. La répartition en « trajectoires courte, médiane et longue » a été également très critiquée.

Commentaire FO : FO a donné l'exemple des TSEF qui sont majoritairement recrutés en TSEF2 du fait du niveau de technicité exigée dans nos métiers. Le déroulement de carrière de ces techniciens se fera essentiellement sur deux grades du fait de la faiblesse des taux de passages en ICD. Ceci est la conséquence à la fois des réformes concernant ce corps qui se sont succédées et est aggravé par l'obligation de respecter la ventilation des 3 types de trajectoire.



- ✚ Revalorisation des contractuels 84-16 : les personnels éligibles vont pouvoir bénéficier d'une revalorisation triennale de 45 points (Niveau 1) et de 30 points (Niveau 2). Des demandes de revalorisation (20 points) ont été faites pour des changement de fonction et/ou augmentation significative. Les travaux sont en cours.
- ✚ Une communication des avenants est prévue en mai 2021. **FO** a évoqué le sujet du « rebasage technique » et posé la question de la différence de traitement entre les AIA. Il apparait qu'un nombre sensiblement plus important de revalorisation a bénéficié aux agents de Clermont par rapport à celui des autres établissements. Ce choix aurait été fait par le Bureau des Agents Non Titulaires qui n'a pas associé le SIAé à ces travaux dont le contenu serait issu des fiches de poste des agents.

Commentaire FO : il y a quelque chose de pas très net dans ce « rebasage » qui mérite d'être éclairci... Un correctif doit également être fait pour ré-établir une équité de traitement entre les établissements du SIAé.

- ✚ Apprentissage : le SIAé continue de recruter des apprentis et c'est une bonne nouvelle : 142 en 2019-2020 soit 27 de plus que l'année précédente. Ce sujet a permis d'aborder la question de la rémunération des maîtres d'apprentissage et notamment des ICT. Très peu de ces derniers ont perçu la prime et beaucoup s'interrogent. La réponse apportée est la difficulté réglementaire de verser la prime. La solution retenue par l'administration est de verser la prime sous forme d'indemnités d'enseignement... Ce qui est cohérent autant que légitime. Mais cela aussi semble coïncider auprès des payeurs...

CONCLUSION

Encore une fois on ressort d'une réunion avec davantage de questions que de réponse... Et notamment pour ce qui concerne l'avenir du site de Toul.

La consolidation du compte de commerce semble être lancée. Ceci dit ce n'est pas trop tôt, et il ne faudrait pas que cela traîne. **FO** n'est pas dupe et la volonté de la ministre actuelle pourrait ne pas être celle de celui ou celle qui lui succédera.

FO ne peut que souligner la stabilité du plan de charge même s'il est bien évident que la réalisation de cette charge est plus complexe nécessitant des compétences de plus en plus techniques et pointues.

Force Ouvrière  souligne la bonne volonté générale de la direction en matière de gestion des ressources humaines. Pour autant, des solutions doivent être trouvées pour favoriser le recrutement de personnels à statut et pour proposer des solutions pour titulariser les personnels contractuels, ASC ou ICT-TCT.

Paris, le 08/04/2021



COMPTTE REBASAGE



DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le directeur du SIAé, Mesdames, Messieurs,

Si le télétravail est toujours mis en avant par la ministre de la Fonction Publique, il semble que ce ne soit pas la priorité du MINARM et encore moins du SIAé.

La direction du SIAé et celle de ses établissements ne s'appuient-elles pas un peu trop facilement sur le constat que la DIRISI ne se précipite pas pour nous fournir les matériels informatiques nomades dont nous avons besoin.

FO n'entend pas le directeur du service et les directeurs d'établissement, inciter véritablement à développer un télétravail de circonstances, dont la raison première est de faire baisser les effectifs dans les établissements pour protéger les agents.

Quant aux formations de managers qui leur permettraient de mieux s'approprier ce nouveau mode de travail... Elles se font attendre !

Par ailleurs, à la lecture des dernières consignes sanitaires et d'organisation du travail, FO s'est étonnée de lire que l'on plaçait les parents d'enfants de moins de 16 ans devant un curieux dilemme : si leur poste est télétravaillable, on ne peut pas leur accorder d'ASA ? Dès lors où les parents n'ont pas d'autres choix que de surveiller les apprentissages en distanciels de leurs enfants, on doit leur accorder des ASA garde d'enfants.

Poursuivons : dès lors où le travail ne peut se faire qu'en présentiel, il doit être organisé de façon à limiter les interactions pour freiner la circulation du virus : travail déporté, bordées... Mais que recouvre règlementairement ces différentes notions ? Quel décret, quelle circulaire, quelle note de la DRH-MD ? Toujours est-il que le bon sens n'est toujours pas de mise dans nos établissements, puisque le mot d'ordre semble être : on continue comme si le confinement ne nous concerne pas.

Pourtant, le RETEX du confinement d'il y a un an aurait dû servir : il est possible de s'organiser pour travailler en acceptant certes certaines contraintes, dès lors où les personnels s'y retrouvent, et la production aussi... mais cela doit être du gagnant – gagnant !

Concernant Domgermain, le syndicat FO local a une forte volonté que le site reste MINARM. La rencontre avec les décideurs locaux a fait comprendre que des réflexions sont en cours dans le cadre de l'aménagement du territoire... pas forcément avec un employeur MINARM et cela affecte beaucoup les personnels qui sont fiers de leur appartenance au MINARM.

FO s'interroge sur la véritable volonté du SIAé de conserver TOUL ?

Certes vous devez mettre en œuvre les décisions du COMSUR et n'avez pas à les commenter... Oui, la ministre a demandé à renforcer les adossements au plus près des utilisateurs. Dès lors où CUERS est en charge du NSI, il faut un opérateur NSO. Phalsbourg est bien au plus près des forces, ce qui pourrait faire pencher la balance vers une implantation du NH90 sur ce site. Mais n'oublions pas que le SIAé ne serait que locataire des lieux avec tous les inconvénients que cela entraîne.

TOUL dispose de plus, des installations capables de recevoir dès à présent cette nouvelle génération d'hélicoptère (un bâtiment idem à celui de Cuers dans lesquels est fait le NH90 actuellement). Il sera possible d'y accueillir également le H160. Le SIAé serait donc maître de son environnement et de ses actions. FO ne cesse de s'interroger : pourquoi devoir dépenser autant d'énergie pour démontrer la pertinence de conserver ce site industriel Toulais ?



COMPTTE RETEX



L'organisation de la DSI se poursuit mais les agents concernés s'interrogent sur les lignes directrices du service... Des mails, mais peu de communications officielles, des notes de service et l'impression parfois que la charrue se trouve une fois de plus avant les bœufs. Cette manière de procéder pèse et met mal à l'aise les agents.

Concernant les Ouvriers de l'Etat, FO demande au SIAé de peser dans les négociations concernant les taux d'avancement triennaux de 2022 à 2024. Il est nécessaire de tout mettre en œuvre pour améliorer l'attractivité des postes ouvriers et la fidélisation des ouvriers nouvellement recrutés. Enfin, une fois de plus... il semblerait que les AIA ne se soient pas beaucoup creusé la tête pour proposer des postes HCD...

La quantité et le niveau des candidats au recrutement ouvrier continue de se dégrader. Qui plus est, vu le contenu des enseignements conduisant au bac pro aéro, ce diplôme est-il le plus à même de garantir un bon niveau de recrutement ? Certes cette exigence de recrutement à ce niveau a permis de monter en compétences il y a quelques années... mais c'est beaucoup moins vrai aujourd'hui... Il semble plus difficile de recruter les profils les plus à même de correspondre à nos emplois.

Concernant la prise en compte des « travaux insalubres », pour FO, le cœur du problème est l'interprétation faite par la Caisse des Dépôts et Consignation des situations d'ouvriers qui se sont retrouvés dans un milieu qui les ont rendus éligibles.

FO a demandé que l'étude du dossier des opérateurs concernés soient étudiés suffisamment en amont de leur départ. Ceci afin que, si des points nécessitent éclaircissements, ils soient réglés avant que l'opérateur n'ait pris ses dispositions pour partir.

Si les états annuels qui partent vers le CMG sont validés, il faudrait que par la suite, les droits acquis des opérateurs puissent être cristallisés tous les 4 à 5 ans afin de ne pas revenir sur des périodes trop anciennes au moment du départ en retraite. Le retard constaté dans la rédaction des états individuels de près de 4 ans doit être résorbé au plus vite.

D'une façon générale, l'avancement a été peu généreux pour les corps de fonctionnaires du SIAé... Les LDG n'arrangent rien dans nos établissements où de nombreux postes pourraient être requalifiés dans le premier grade du corps supérieur. L'insuffisance de l'avancement, alors que de plus en plus d'agents sont à l'échelon sommital du dernier grade, alors que les LDG restreignent les possibilités de promouvoir « à l'ancienneté » a des effets délétères dans nos établissements.

Il est bien évident que FO revendique une revalorisation triennale pour tous les contractuels 84-16 éligibles... mais dès lors où certains d'entre eux ont eu une mobilité, une augmentation de leurs responsabilités, FO revendique également qu'ils puissent bénéficier d'une revalorisation exceptionnelle pour évolution des fonctions exercées. FO a eu vent que des revalorisations pour « rebasage technique » ont été attribuées, notamment à Clermont Ferrand... Quelles en sont les raisons et pourquoi ces différences entre établissements ?

La DRH-MD cherche à prendre en main la gestion des ICT-TCT. FO perçoit des signaux sur un risque de voir dans quelques années une tentative de restreindre le recrutement d'ICT-TCT au profit de contractuels 84-16.

Attention : les ICT-TCT ont été recrutés sous la convention de la métallurgie pour répondre à des besoins industriels de la DGA et des AIA... L'adossement à la Métallurgie donne un cadre de recrutement et de rémunération qu'il est important de conserver pour ne pas tirer vers le bas le recrutement de techniciens et d'ingénieurs contractuels.



COMPTTE RELEVÉ



Par ailleurs, beaucoup d'ICT sont sollicités pour être maîtres d'apprentissage. Or beaucoup d'entre eux n'ont pas perçu la prime prévue à cet effet. Quelle en est la cause ? Enfin, pourquoi n'y a-t-il pas davantage de passage de TCT en ICT ?

Maintenant que le recrutement des ICD est à Bac+5, pourquoi ne pas recruter davantage d'ICD ? Ouvrir des postes qui puissent permettre à de jeunes ICT1 de passer ICD... Pour les TCT, le Concours National à Affectation Locale pourrait permettre de titulariser certains d'entre eux en TSEF !

Il est bien temps que le compte de commerce soit consolidé. C'est le seul dispositif véritablement efficace pour contrecarrer l'industrie privée pour accaparer des crédits d'armement et de maintenance... Mais ne pourrait-on pas disposer d'une gestion RH plus autonome, permettant de reconnaître davantage l'expertise, les savoirs faire et les compétences par des avancements plus conséquents pour les agents anciens dont l'essentiel de la carrière s'est faite au sein de nos établissements, notamment celles et ceux qui ont eu peu de mobilité car très impliqués dans le cœur du métier.

Paris, le 08/04/2021

COMPTTE REHIB

