



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Situation au SIAé – Réunion DRH-MD

Ensemble, la CFDT et l'UNSA emportent une décision favorable du Directeur de la DRH-MD sur l'APRS au SIAé

Le Directeur de la DRH-MD reçoit les élus du Comité Technique du SIAé pour un point de situation relatif à la situation des agents dans les AIA et à l'élargissement des fonctions éligibles à l'indemnité « Navigabilité – APRS »

Ce vendredi 18 novembre, le Directeur de la DRH-MD, en présence du Directeur du SIAé, de la représentante des personnels civils de l'Etat-Major des Armées et du directeur du Service des Ressources Humaines Civiles (SRHC), a reçu durant 2h les élus du Comité Technique du SIAé.

C'est à la suite des revendications exprimées par les organisations syndicales du service que cette réunion s'est tenue. D'une part la demande de mise en place d'une indemnité IMOMA universelle et d'autre part, l'UNSA et la CFDT (constituant ensemble les organisations syndicales majoritaires au ministère), proposant l'intégration dans les fonctions éligibles à l'indemnité « Navigabilité – APRS », celles qui sont bien au cœur du MCO aéro, mais non recensées en 2022 : Supply chain, moyens de soutien, qualitatifs et agents de niveau 1.

La déclaration liminaire lue au DRH-MD a commencé bien sûr par la situation des agents des catégories C, administratives et techniques : les Adjoints et les ATMD qui, pour la majorité (les administratifs surtout) ne relèvent pas des fonctions 'directement' associées à « **l'Approbaton Pour la Remise en Service des aéronefs et des équipements** ». C'est bien l'objet premier de cette indemnité APRS, et les agents le savent. **La priorité pour l'UNSA et la CFDT, quelles que soient les situations indemnitaires des uns et des autres, reste bien la revalorisation conséquente du point d'indice pour tous les agents... les ouvriers, les fonctionnaires et les contractuels.**

L'UNSA et la CFDT ont également fait part au cours de cette réunion

- ▶ Des propositions réalisables et budgétairement supportables afin d'améliorer l'attractivité au recrutement et la fidélisation des compétences. A ce titre, nos organisations s'engageront pleinement dans le groupe de travail SIAé qui sera mis en place en début d'année 2023. Le Directeur de la DRHMD attendant des propositions avant la fin du 1^{er} trimestre 2023.
- ▶ Suite à nos arguments et notre incompréhension d'exclure de facto les agents de niveau 1 (ICT, ICD...) pour le taux 2, le DRH-MD s'est dit ouvert sur le sujet et a demandé au Directeur du SIAé d'étudier avec les organisations syndicales la liste des postes éligibles.
- ▶ De la modification des textes régissant le statut des ICT pour qu'ils puissent percevoir la prime APRS. Le DS SIAé et la DRH-MD nous informent avoir sollicité la DGA, en charge du dossier « en cours ».

Le DRH-MD répond favorablement aux demandes de l'UNSA et de la CFDT adressées par courrier le 7 novembre

Après avoir écouté les arguments de chacune des organisations syndicales et échangé sur les divers sujets abordés, **le Directeur de la DRH-MD entend que les agents de la supply-chain sont bien au cœur du MCO aéro et propose au Directeur du SIAé de les intégrer à l'indemnité « Navigabilité – APRS » dans les mêmes conditions que celles et ceux déjà recensés. Il en est de même pour les agents affectés en Qualité et traités différemment d'un AIA à l'autre. La réponse du Directeur de la DRH-MD concernant**

les agents des moyens de soutien ne répond que partiellement à la demande de l'UNSA et de la CFDT. Seuls les agents des moyens de soutien dits « Production » sont dans cette indemnité. Nous continuerons notre action pour tous ces agents dans une logique de cohésion et de communauté de métiers, bien sûr.

Par cette action syndicale construite et cohérente, ce sont quelques 215 agents supplémentaires de la logistique, de la qualité et des moyens de soutien « prod » qui viennent grossir l'enveloppe des 2493 agents recensés par le SIAé dont 419 au taux 1 à 200€ mensuels et les autres au taux 2 à 100€ mensuels. Cette nouvelle dotation SIAé pour ces 215 agents ne prendra effet qu'au 1^{er} janvier 2023 quand bien même l'UNSA et la CFDT demandent une application au 1^{er} avril 2022. Ce décalage regrettable n'entame pas notre satisfaction d'avoir inversé sans bruit cette injustice avec en mémoire que sans cette action, aucun de ces agents ne serait éligible.

En conclusion de cette réunion sous l'égide du DRH-MD du 18 novembre, l'UNSA et la CFDT, ensemble, obtiennent :

► 2708 agents du SIAé sur les 3985 effectifs du Service vont bénéficier de l'APRS/Navigabilité. Pour mémoire, le chiffrage initial était de 0 en 2017... puis 367 en 2021... de 2493 en 2022... de 2708 en 2023...

► 70% de l'effectif global du SIAé est impacté par cette indemnité dont plus de 95% des ouvriers avec cette nouvelle dotation emportée par l'action de l'UNSA et de la CFDT.

► Le DRH-MD demande au Directeur du SIAé, dans le cadre du « GT Attractivité / Fidélisation » qui sera mis en œuvre au SIAé en début d'année 2023, d'examiner les conditions d'intégration au taux 2 à 100€ des agents de niveau 1 (Ces agents ne sont éligibles qu'au seul taux 1). Réponse attendue par le DRH-MD à la fin du 1^{er} trimestre 2023.

► Le rajout de ces 215 agents concerne pour 180 ceux du domaine « Logistique », pour 20 ceux de la « Qualité » et pour 15 relevant des « Moyens de soutien / production ».

► Les textes APRS au SIAé feront l'objet d'une réécriture réglementaire afin d'intégrer ces nouvelles fonctions dans l'arrêté ministériel (ce qui explique pour partie une non-rétroactivité de la mesure pour les nouveaux entrants).

► Enfin, au courrier de l'UNSA et de la CFDT du 7 novembre, le directeur de la DRH-MD répond ce 18 novembre par courrier également à l'ensemble des éléments évoqués ce jour et valide donc les propositions formulées par l'UNSA et la CFDT en confirmant l'éligibilité des « nouveaux entrants » dans cette indemnité.

Cette nouvelle avancée dans le dossier APRS est à mettre au crédit des agents assumant ces responsabilités dans le domaine de la navigabilité. Justice leur est rendue par cette action commune de l'UNSA et de la CFDT. Quelques irritants subsistent et nous continuons notre combat pour y mettre un terme (moyens de soutien hors production et action avec nos collègues de la DGA en cours pour les niveaux 1).

A chacune et chacun de mesurer le chemin parcouru, de mesurer aussi que « Patience et longueur de temps font plus que force ni que rage ».



Réunion DRH-MD / APRS au SIAé

du 18 novembre 2022

Déclaration Liminaire



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Monsieur le Directeur de la DRH-MD

Tout d'abord merci d'avoir accepté d'ouvrir cet échange qui sera pour nous l'occasion de nous exprimer sur la situation particulière du SIAé et des défis auxquels le Service doit faire face.

Les fédérations syndicales CFDT-Défense et UNSA-Défense, par courrier du 7 novembre dernier, vous ont interpellé afin de vous faire part de nos remarques concernant le décret 2022.591 instituant une indemnité 'Navigabilité - APRS' au sein du Ministère des Armées et des interrogations que ce décret appelle dans son application au SIAé. Nous vous avons proposé des options afin de régler les irritants de ce dossier et attendons de cette réunion des réponses positives de votre part et des consignes afin d'autoriser le SIAé à actualiser dès à présent la liste des personnels que nous considérons comme honnêtement éligibles à cette indemnité. Certes nous savons que nous sommes dans la phase de mise en place et que la copie est un peu brouillonne, si vous nous permettez, pour nombre d'employeurs. Nous tenons à rappeler que la souplesse de gestion accordée par le statut juridique du SIAé en Compte de Commerce permet un ajustement de ce décret sans impact sur le budget général, le Service en assumant le financement. Voilà pourquoi nous souhaitons que cette réunion soit l'occasion de rectifier le cadrage initial sans attendre et pour des fonctions extrêmement légitimes évoquées dans notre courrier du 7 novembre.

Pour donner une suite cohérente à ce courrier, l'intervention de ce jour sera également commune à nos deux organisations, CFDT et UNSA. La campagne électorale en cours ne saurait remettre en question la défense de cette cause commune et juste de notre point de vue, déjà exposée dans le courrier précité.

Permettez tout d'abord, parce qu'indépendamment de l'ordre du jour particulier de cette réunion, et même si nous mesurons parfaitement que ce n'est ni le DRH-MD ni même le ministre des armées qui a la main sur cette réalité, d'évoquer la situation des personnels de catégorie C de notre service industriel : Adjoints Administratifs et ATMD. Avec des rémunérations figées à l'indice 356 pendant 9 ans du fait de l'impact des revalorisations successives du SMIC, quel citoyen trouvera demain la motivation et la vocation de devenir agent public ? Nos fédérations Fonction Publique n'ont de cesse de le rappeler à Stanislas Guérini et nous-mêmes, avons rappelé cette infernale réalité lors des auditions parlementaires relatives au Projet de Loi de Finances 2023. Une nouvelle revalorisation consécutive de la valeur du Point d'indice, ce n'est pas seulement une urgence salariale, c'est une urgence sociétale. Cette revalorisation des rémunérations pour tous doit être assortie d'une indexation des rémunérations publiques sur une inflation galopante et associée à une obligatoire révision des grilles indiciaires de la Fonction Publique, de la catégorie C à la catégorie A+.

Ceci étant dit... le Service Industriel de l'Aéronautique est percuté de plein fouet par la fin de la crise sanitaire qui remet au centre du jeu, la concurrence extrêmement tendue avec nombre d'industriels du secteur aéronautique (15 000 recrutements prévus en 2022), particulièrement dans ce domaine du MCO, cœur de nos métiers. En témoignent, à la fois l'attrition des candidats au recrutement externe et le nombre de plus en plus important de démissions, particulièrement parmi les personnels ouvriers et contractuels relevant du gestionnaire DGA : les ICT et TCT. Lors du dernier Comité Technique du Service, le 11 octobre, le directeur a proposé la mise en place dès le début de l'année 2023, d'un groupe de travail intitulé « **Attractivité/Fidélisation SIAé** » dans lequel nos organisations prendront toute leur place, nous avons des idées, des suggestions et des pistes d'amélioration notamment pour la « rétention » des personnels, par-delà la revalorisation du point d'indice pour tous. Le ministère des Armées dispose de leviers sur lesquels il peut s'appuyer pour améliorer une situation plus que tendue.

La prise en compte de l'expérience au recrutement au-delà de ce qui existe aujourd'hui... Un taux d'avancement en groupe 7 à hauteur de 25% ne serait pas irraisonnable au regard des 700 agents de ce groupe, assorti d'une enveloppe exceptionnelle de 50 postes supplémentaires par an pour absorber ce volume important et permettre au service d'assurer cette fidélisation qui fait aujourd'hui défaut. Par ailleurs, nous avons analysé et chiffré notre proposition de majoration de la prime de rendement. Le sujet de la suppression des abattements de zones, certes modeste, serait non seulement de nature à mettre un terme à ce lien ténu qui relie encore les ouvriers de l'Etat avec ceux de la métallurgie, tout en admettant que ces abattements sont aujourd'hui hors d'âge. La mise à jour générale

du référentiel relatif aux indemnités de résidence (fonctionnaires et contractuels) ne serait pas non plus un luxe. Permettre au SIAé, non pas à s'affranchir du gestionnaire DGA vis-à-vis de sa population ICT et TCT, mais l'autoriser à fixer les rémunérations de ces agents au recrutement en prenant en compte la réalité du marché sur des postes qui sont parfois difficilement comparables entre un organisme de conception comme la DGA et un acteur industriel type SIAé. Une fixation des rémunérations ICT-TCT basée sur les planchers de la métallurgie aurait de notre point de vue, davantage de sens et permettrait un suivi cohérent des salaires.

Pour ce qui concerne particulièrement l'indemnité « Navigabilité APRS », l'UNSA et la CFDT vous proposent de définir une 'maille' plus grosse, non par principe syndical d'une indemnité universelle, mais pour reconnaître une communauté civile directement employée au cœur des fonctions et des travaux de MCO aéronautique. La navigabilité n'est pas une option au SIAé.

Il ne fait aucun doute que les agents de la « Supply-Chain » sont bien responsables de la conformité aéronautique des pièces et éléments de rechanges dont ils ont la charge. La matérialité des contrats verticalisés imposé par la DMAé témoigne que le domaine de la logistique est central et que toute défaillance dans l'approvisionnement, toute non-conformité, a pour conséquence directe une détérioration du taux de disponibilité opérationnelle. Et c'est bien sur celle-ci que le SIAé est attendu, scruté et jugé.

L'UNSA et la CFDT vous ont rappelé le 7 novembre, l'importance des moyens de soutien dans les AIA. Les dockages d'aéronefs par exemple, obéissent à des certifications aéronautiques pour lesquelles il n'existe pas d'échappatoire. Les ponts roulants, l'entretien des bancs d'essais au pied des machines, les bornes escamotables afin d'assurer la sécurité en piste, la veille permanente des data center sont aussi dans le portefeuille des agents des moyens de soutien, tout comme l'activité de surveillance et d'entretien des infrastructures permettant au SIAé un MCO de bout en bout. Les entretiens des ateliers peinture, composites, sièges éjectables, moins visibles sans doute, sont tout aussi stratégiques et permettent au SIAé d'éviter ce que chaque agent redoute et qui remet à chaque fois en cause le modèle SIAé et la crédibilité de sa mission de soutien aux forces : la Non-Conformité Majeure.

La CFDT et l'UNSA ont également relevé une disparité dans l'identification des agents affectés au sein des départements qualité du Service. Certains sont dans la liste initiale des postes éligibles, d'autres non. Par souci de cohérence et d'unicité du Service, pour quelques agents par ailleurs, il nous paraît évident d'uniformiser cette situation.

Enfin, lorsque ce dossier fut ouvert en 2017, malheur à ceux qui comparaient l'APRS civile à l'IMOMA militaire. Combien de fois avons-nous entendu que l'IMOMA restait consubstantielle du statut militaire ? « Comparaison n'est pas raison », c'est ce dont nous convenons évidemment. Une logique pour laquelle l'indemnité APRS ne s'appelle pas IMOMA. Comment dès lors analyser l'argument d'une exclusion du taux 2 des agents de niveau 1 au prétexte d'un parallélisme de forme avec les officiers des armées ? Qui peut aujourd'hui croire que les métiers, fonctions, responsabilités ou commandements sont comparables ? Personne évidemment. Il suffit de passer dans un bureau technique, un bureau d'études, une préparation d'unité de production pour mesurer ces différences visibles. **Enfin, vous-même monsieur le Directeur, dans la même tonalité que le Directeur du SIAé, savez rappeler que le statut importe moins que la compétence. Il est aujourd'hui difficile aux agents de niveau 1 de se voir exclus de cette indemnité au seul prétexte de leur catégorie. Vous admettez qu'il y a là, matière à débat entre le discours et les actes, mais la réponse est dans la question.**

Pour terminer à la fois cette déclaration et ce dossier, il ne manque pas grand-chose et il vous appartient de reconnaître le bien-fondé de nos arguments portés en commun, tant il en va de l'intérêt de l'ensemble des agents sans esprit partisan, en autorisant le directeur du SIAé à intégrer les agents dont nous venons de vous décrire les fonctions et responsabilités dans la liste des postes ouvrant droit à l'APRS. Que pourriez-vous espérer de mieux qu'une proposition syndicale qui ne pèsera nullement sur l'équilibre budgétaire du ministère des Armées ? Nous savons le sujet sensible. Nous espérons vous avoir convaincu par la crédibilité de nos arguments, l'analyse complète que nous avons faite de la situation, l'esprit de cohésion et unitaire qui nous anime, mais également une gestion administrative de ce dossier, 'mouvant' par essence, par une lecture plus facile par les services RH, déjà submergés par de nombreux dossiers complexes et chronophages, vous le savez mieux que nous.

L'UNSA et la CFDT comptent sur votre accord pour l'ensemble des éléments portés à votre connaissance, ceci dans l'intérêt d'une cohésion et d'unicité au sein du Service Industriel de l'Aéronautique.

Nous vous remercions de votre attention.

Pour la CFDT

David NATUS / Abdelkader HARAGHI

Pour l'UNSA

Laurent TINTIGNAC / Cédric GUEIRARD