



UNSA

SIAé

Réunion avec le DRHMD sur les sujets d'attractivité et de fidélisation au SIAé. Séance du 3 mars 2020.

C'est donc sous l'animation du Directeur de la DRHMD, en présence des services SRP, que s'est tenue cette séance un peu spéciale du CTR SIAé en présence des seuls élus titulaires de l'instance.

Gilbert Girardo de Cuers, Guy Pichenet de Bordeaux et Laurent Tintignac de Clermont, représentaient l'UNSA.

Depuis la reprise importante des recrutements ouvriers et TCT en 2014 au sein du SIAé, se posent clairement les difficultés à la fois d'attractivité et de fidélisation. Les matériels entretenus imposent de la constance et de la « durabilité » et le SIAé doit faire face à un nombre de démissions dans ces deux populations. Si à ce jour, elles semblent contenues en nombre, gageons que le phénomène prendra de l'inflation si rien n'est fait pour endiguer une hémorragie à venir.

C'est la raison pour laquelle, l'UNSA a avancé un nombre important de pistes pour améliorer l'existant et l'avenir. Vous avez pu prendre connaissance de ces propositions UNSA dans le document déjà diffusé en amont de cette réunion. Celles-ci portent évidemment sur les rémunérations au recrutement, la carrière, la reconnaissance des fonctions engageant un risque pénal, le décroisement des recrutements TCT, la retraite... Si l'on entend parfois les termes, 13^{ème} mois, intéressement, comité d'entreprise, l'UNSA rappelle que ses propositions syndicales respectent le cadre statutaire du service et qu'il serait pour le moins incohérent d'explorer ces pistes quand on sait ce qu'il aura fallu développer d'arguments et d'échanges pour conserver au SIAé son statut et son compte de commerce.

Recrutement en GrVI-1er échelon

Le Directeur de la DRHMD s'engage à examiner la proposition de l'UNSA consistant à la prise en compte au recrutement de l'expérience acquise dans un emploi précédent en calquant cette durée sur celle nécessaire pour progresser dans les échelons à l'ancienneté. Par simplicité de lecture, l'UNSA propose d'aller jusqu'au 9^{ème} échelon, **le delta salarial représentant ainsi plus de 350€ entre le 1^{er} et le 9^{ème} échelon.** Dans le même temps, l'UNSA propose que la mise en place de cette mesure soit assortie de la **requalification des agents en poste depuis 2014 et encore en groupe 6** par souci de justice sociale. L'UNSA propose également de réduire tous les échelons à l'ancienneté à 2 ans par échelon, ceci permettant d'atteindre le 9^{ème} sur une durée de 16 ans contre 22 ans aujourd'hui.

Mesure pour les apprentis

L'UNSA propose que le recrutement des apprentis ayant réalisé leur apprentissage au sein du SIAé soit opéré **directement au niveau du 2^{ème} échelon**, permettant ainsi d'intégrer leur période d'apprentissage. La DRHMD examine cette disposition.

Majoration de la prime de rendement

L'UNSA propose de porter la prime de rendement à hauteur de 32% soit le maximum réglementaire prévu par les textes et comme cela existe pour d'autres populations 'publiques'.

En réponse, **la DRHMD prévoit une enveloppe dédiée à la revalorisation de la Prime de Rendement dans le budget 2021, à hauteur de 5 millions d'euros. Cette enveloppe pour la DRHMD présenterait un caractère reconductible chaque année.** En revanche et ce sera l'objet des échanges à venir, la question se pose de comment répartir cette enveloppe ? 5M€ représentent 1% de majoration pour les 14600 agents au statut ouvrier. **Faudra-t-il répartir uniformément cette enveloppe ou la confiner, pour ce qui concerne 2021 seulement, aux professions dites en tension et qui connaissent les difficultés de fidélisation ?** En clair en 2021, ce pourrait être 1% pour tous ou 4/5% pour les seuls ouvriers aéro, au regard des difficultés de cette branche, puis un rattrapage à partir de 2022 pour les autres agents. Sujet à débattre.

Reconnaissance salariale des responsabilités pénales

Porté par l'UNSA depuis l'origine, ce dossier doit passer en phase active par **la reconnaissance salariale de tous les agents quels que soient leurs statuts, affectés aux fonctions : APRS, APMS, IVC, BNAV, COFREND...**

Le directeur de la DRHMD rappelle que ce sujet a déjà fait l'objet d'une réunion avec les fédérations syndicales en janvier et qu'une autre réunion est programmée en mars. **L'UNSA, comme elle s'y est engagée, élabore des fiches professionnelles pour chaque fonction, lisibles et explicites sur les responsabilités de chacun dans ces domaines d'activité. Ces fiches sont en voie de transmission vers la DRHMD pour étude et recherche d'un support réglementaire pour mettre en œuvre l'indemnité salariale adaptée.**

TCT-DGA

L'UNSA propose une mesure simple et qui reprend les modalités applicables aux positions ICT, à savoir **la liberté de recrutement dans tous les coefficients TCT/DGA**. En réponse, le directeur de la DRHMD renvoie le sujet vers la DGA gestionnaire de ces populations ICT-TCT. L'UNSA fera son travail auprès de cet employeur pour convaincre du bien-fondé de cette revendication et permettant de restaurer à la fois l'attractivité et la fidélisation des techniciens TCT.

Evolution de la rémunération des Ouvriers/CED/TSO

L'UNSA maintient sa revendication première et invite la DRHMD à la réflexion sur le sujet de la transposition annuelle aux agents à statut ouvrier de l'évolution salariale moyenne constatée au sein du même secteur d'activité dans l'industrie aéronautique civile. Parce que c'est le domaine professionnel ministériel le plus en tension et celui que convoitent le plus les industriels, qui peuvent venir à bon compte "faire leur marché" sur des compétences déjà éprouvées et formées. Pour l'UNSA, le SIAé et le ministère des armées ne peuvent être les incubateurs à compétences pour l'industrie. Cette option d'enveloppe annuelle dédiée aux professions en concurrence reste pour l'UNSA, la meilleure solution pour conserver les agents et leur assurer une progression salariale continue conforme à "la loi du marché".

Régime spécial de retraites OE et travaux insalubres

Le dispositif 'Travaux Insalubres' permet aux ouvriers exposés, un départ à la retraite 5 années avant l'âge légal, 57 ans contre 62 ans. **En 2019, il se trouve que l'âge moyen de départ en retraite des OE aux Travaux Insalubres, s'est opéré en moyenne à 59 ans et 9 mois.**

Cette photographie plaide largement pour répondre favorablement à la revendication de fractionner l'exposition aux TI. Il faut aujourd'hui 17 ans fermes d'exposition pour prétendre à un départ au titre de ce dispositif. Toute durée d'exposition inférieure vaut zéro. Le fractionnement des TI permettrait ainsi de gagner une année au départ tous les 3,5 ans environ. Un agent exposé 7 ans par exemple, pourrait faire valoir ses droits à 60 ans... aujourd'hui 7 ans valant zéro, le seuil des 17 années étant incompressible.

Les autres sujets échangés avec le directeur de la DRHMD n'ont pas permis d'entrevoir une issue favorable. Telle la prise en charge partielle ou totale de la complémentaire santé (70M€/an pour le MinArm). Telle la suppression des abattements de zone, sujet trop risqué pour le MinArm qui pourrait se voir retoquer tous ses dispositifs actuels par Bercy.

Des pistes de réflexion ont été posées par l'UNSA tout au long de cette réunion intéressante et qui pour la première fois, prend le sujet "Métiers du SIAé" au sérieux face à la réalité des missions et celle du secteur concurrentiel. Il reste bien sûr à travailler chacun des thèmes pour en faire des réalités s'appuyant sur des textes réglementaires... le statut public du SIAé est aussi à ce prix.

L'UNSA ne relâchera pas ses efforts et développera davantage encore l'ensemble de ses propositions portées ce jour au plus haut niveau de décision du ministère. Vous pouvez compter sur les élus UNSA.

Je propose
donc j'agis !



LE
SYNDICAT
UTILE !

Les solutions !

