



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
[@UnsaDefense](https://www.instagram.com/UnsaDefense)
www.facebook.com/UNSADefense
[Unsa defense diffusion](#)



Séance extraordinaire du Comité Technique SIAé en présence du directeur de la DRHMD CTR-SIAé - Déclaration UNSA-Défense - Paris, le 3 mars 2020 -

Monsieur le Directeur, Amiral,

Cette session extraordinaire du Comité Technique SIAé en votre présence Amiral, n'a fait l'objet d'aucune communication quant à son ordre du jour. L'UNSA en a donc été rendue à déduire elle-même les raisons de cette convocation à la fois vis-à-vis du climat délétère de la période mais également dans ce que nous souhaiterions porter à la connaissance de la DRHMD en matière d'attractivité et de fidélisation des compétences. Ce n'est pas la première fois que l'UNSA-Défense aborde ce sujet, on peut même dire qu'il est récurrent au fil des CTR-SIAé.

Le SIAé est aujourd'hui le premier recruteur de personnels ouvriers depuis la reprise des recrutements en 2014. Le niveau de recrutement en groupe 6 au 1^{er} échelon est aujourd'hui bien trop loin des standards aéronautiques, dans les mêmes professions dans le secteur aéronautique civil. La rareté de la ressource adossée à la croissance et aux flux de recrutements de cette activité civile a rendu le SIAé mais plus largement le ministère des armées bien peu attractif. Imaginez qu'en 2010, un jeune ouvrier recruté en Groupe 6 se voyait proposer une rémunération au recrutement de 1650€, elle est tombée à 1580€ en 2020. L'INSEE rappelle que l'inflation cumulée sur cette période a été de 12,2%. Le calcul est assez simple à faire, en tout cas, la déduction, elle, l'est. Il est sans doute tout aussi aisé de calculer dans combien de temps sera tarie la source de recrutement à ce rythme.

L'UNSA formule pour remédier en partie à cette difficulté plusieurs options que nous demandons d'étudier. Entendez également que l'UNSA ne souhaite pas faire une sorte de lettre au Père Noël ou demander de transposer des mesures propres à l'industrie privée. L'UNSA-Défense est attachée au statut du Service. Nous savons, particulièrement à l'UNSA, ce qu'il nous aura fallu de débats et d'arguments pour convaincre du bien-fondé de conserver un SIAé au statut et dans son mode de gestion en compte de commerce.

- **La première consiste en prendre en compte au recrutement l'expérience acquise dans un emploi précédent en faisant sauter le verrou du 1^{er} échelon du groupe VI. En calquant cette durée sur celle nécessaire pour progresser dans les échelons à l'ancienneté des ouvriers en place, jusqu'au 9^{ème} échelon, le delta salarial représente déjà plus de 350€ entre le 1^{er} et le 9^{ème} échelon.** C'est une première mesure qui présente l'avantage de ne pas créer d'inversion de carrière entre les agents déjà en fonction et les primo-recrutements. Nous souhaiterions que la mise en place de cette mesure soit assortie de l'examen et de la requalification des agents déjà en poste depuis 2014 par souci de justice sociale.
- **L'UNSA souhaiterait également, parce que c'est aussi une priorité gouvernementale, que le recrutement au statut d'ouvrier d'état, des apprentis ayant réalisé leur apprentissage au sein de nos établissements soit opéré directement au niveau du 2^{ème} échelon,** permettant ainsi de marquer l'attachement de

l'institution à l'apprentissage et le SIAé en est un des principaux pourvoyeurs, pour celui qui concerne les ouvriers, au sein du Ministère des Armées.

- **L'UNSA propose également l'examen du taux de la prime de rendement actuellement à 16%.** Les ouvriers de la DGAC, organisme d'état, par exemple bénéficient d'un taux de prime à hauteur de 32% soit le maximum réglementaire. L'UNSA vous demande de bien vouloir explorer cette piste qui s'inscrit dans une démarche somme toute assez simple puisque reposant sur une possibilité réglementaire.

Ces deux propositions UNSA peuvent répondre dans un premier temps, certes partiellement, aux questions relatives à l'attractivité.

Pour ce qui concerne la fidélisation, là aussi, nous avons deux propositions que nous vous demandons de bien vouloir étudier et prendre en compte. En effet, la rémunération au recrutement est une chose mais le maintien d'une attractivité de rémunération tout au long de la carrière des agents est aussi un gage pour le ministère des armées qu'il saura conserver ses compétences sur des matériels aéronautiques dont on sait tous la longévité et toujours l'extrême complexité de maintien en conditions opérationnelles. Ceci est encore plus vrai en seconde partie de vie des matériels lorsque l'industriel ne montre plus d'intérêt et que le SIAé reste le seul recours.

Le Ministère a repris les recrutements dans 21 professions. Si nous ne connaissons pas exactement le taux d'attrition exact dans 20 d'entre elles, pour celle qui concerne la branche aéronautique et objet de ce CTR spécial, nous savons exactement la réalité et la fidélisation reste un enjeu majeur.

- **L'UNSA vous propose, à l'instar de ce qui prévaut pour d'autres catégories de personnels, l'attribution d'une enveloppe budgétaire annuelle dédiée. Celle-ci pourrait s'appuyer sur la comparaison vérifiée de l'évolution moyenne constatée au sein du même secteur d'activité dans l'industrie aéronautique civile puis de transposer chaque année, à travers cette enveloppe salariale dédiée, cette évolution aux ouvriers aéro du MinArm.** Le même exercice pourrait utilement être reproduit pour d'autres employeurs connaissant dans leurs métiers stratégiques les mêmes difficultés que celles identifiées au SIAé.
- **Par ailleurs, l'UNSA vous propose d'examiner la réévaluation des taux horaires de tous les groupes de rémunération, taux qui n'ont pas été révisés depuis 2010.** Cette disposition assurant, n'en doutez pas, une mesure de fidélisation importante.

L'ensemble de ces propositions UNSA que nous soumettons à votre analyse et à l'expertise de vos services seront de nature à engager le redressement obligatoire à la fois de l'attractivité, à la fois de la fidélisation et si l'UNSA a bien écouté les propos de la Ministre sur le sujet, alors nous sommes en phase. Si le MCO aéro a un coût, les agents qui le mettent en œuvre, ont un prix duquel ne peut s'extraire le ministère.

L'UNSA porte depuis mai 2017, le dossier de reconnaissance salariale des fonctions liées à la navigabilité ainsi que toutes celles, et elles sont nombreuses au SIAé, engageant la responsabilité pénale des agents. Une première réunion dédiée entre les services de SRP et les fédérations syndicales a permis de borner le paysage. L'UNSA transmettra dans les prochains jours des fiches fonctionnelles aux services de la DRHMD pour davantage de clarté et de définition dans ces responsabilités. Ces responsabilités se fichent pas mal et de la couleur de l'uniforme et du statut de l'agent qui les met en œuvre : ouvrier, contractuel ou fonctionnaire. Cette reconnaissance s'inscrit évidemment dans la reconnaissance des fonctions responsabilisantes et bien sûr dans l'attractivité des métiers. L'UNSA vous demande de trouver le vecteur réglementaire qui permettra rapidement de passer des intentions aux actes.

Même si ce sujet dépasse le cadre du seul SIAé, l'UNSA vous demande également d'examiner la suppression d'une disposition d'un autre âge : les abattements de zone.

Mesure injuste et complètement déconnectée de la réalité 2020 qui n'est plus celle qui a conduit à leur mise en place. A ce jour, c'est particulièrement la place de Bordeaux et la réalité du coût de la vie locale qui méritent de mettre un terme à cette disposition.

Concernant les agents fonctionnaires, l'UNSA vous demande de réviser les circulaires de gestion relatives à l'IFSE et sortir du quasi seul prisme par lequel vous définissez les fonctions au sein des groupes de fonction, à savoir le management. Bien des fonctions techniques au SIAé relèvent d'une très grande responsabilité sans pour autant passer par l'encadrement au sens 'humain' du terme et il est temps que la DRHMD examine sérieusement les métiers et fonctions techniques, certaines relevant d'une expertise rare, elles sont dans le paysage SIAé.

L'autre population SIAé connaissant un recrutement important est celle des ICT-TCT, particulièrement les TCT. A tel point que le SIAé est devenu le premier recruteur de cette population. Les derniers chiffres communiqués au CTR témoignent de cette réalité : 171 recrutements pour 2020 pour 98 ouvriers. Pour ces populations d'agents non titulaires se pose également les difficultés d'attractivité et de fidélisation. L'UNSA-Défense vous demande de porter auprès de la DGA, organisme gestionnaire, une mesure simple et qui reprend les modalités applicables aux positions ICT, à savoir la liberté de recrutement dans tous les coefficients TCT/DGA, recrutements aujourd'hui contraints par le coefficient 255 pour le groupe 1 et 305 pour le groupe 2. Là aussi, une mesure simple et efficace.

Pour terminer sur les notions d'attractivité et de fidélisation, et même si nous savons que ce thème est l'objet d'échanges entre fédérations Fonction Publique et ministres de tutelle, **la prise en charge de tout ou partie de la protection sociale complémentaire des agents** serait, n'en doutez pas, une mesure importante dans l'attractivité de la fonction Publique et de fait du Ministère des Armées.

L'autre sujet du moment est bien sûr l'actualité autour de la réforme des retraites. L'UNSA rappelle qu'elle n'est pas demandeuse de cette réforme pas plus qu'elle n'applaudira à sa mise en œuvre. Après plus de deux mois et demi de silence, la DRHMD a enfin organisé une réunion sur le sujet, c'était le 14 février dernier. L'UNSA s'exaspère des approximations du texte comme des explications du politique sur un sujet aussi sensible qui rajoutent de l'inquiétude pour tous.

L'UNSA a également rappelé ses inquiétudes et son opposition à la disparition du dispositif "Travaux insalubres" permettant à ce jour à 40% des ouvriers de quitter l'institution Défense 5 ans avant l'âge légal. Ce dispositif étant clairement sur la sellette avec la mise en place du Compte Professionnel de Prévention (C2P).

L'UNSA propose d'examiner l'option 'Fractionnement des travaux insalubres'. Pourquoi ? Aujourd'hui pour bénéficier d'un départ aux TI, il faut 17 ans d'exposition fermes. Toute durée inférieure vaut zéro. Le fractionnement permettrait de gagner 1 an de réduction d'ancienneté aux TI tous les 3,5 ans environ. Ceci contre 17 ans ou zéro aujourd'hui. Pour l'UNSA, deux autres aspects du dossier TI sont à appréhender : d'abord le maintien de coefficient de calcul de la pension à 1,18 aux TI contre 1,13 pour les OE non éligibles aux TI et le fait, à l'heure ou la question se pose de l'attractivité, du respect du contrat social entre l'agent et son employeur. L'acceptation d'une rémunération moindre que dans le secteur concurrentiel est consentie par une possibilité offerte de départ anticipé à la retraite après 17 années d'exposition. Cette réalité ne doit pas être occultée. Aussi, l'UNSA exige le maintien du dispositif 'Travaux insalubres' pour tous les ouvriers exposés.

Voilà monsieur le Directeur, Amiral, en prenant en compte l'ensemble des éléments que l'UNSA vient d'évoquer et en les mettant en œuvre, gageons que l'attractivité retrouvera un peu de sens. C'est bien de cela dont nous avons besoin dans la période.

Merci de votre attention.