



Comité Technique Spécial / CTS-SIAé Service Industriel de l'Aéronautique

Paris, le 19 mai 2022 - Compte-rendu UNSA-Défense

C'est au Fort de Montrouge à Arcueil que le Directeur du Service, l'IGA-HC Tanguy Lestienne, a ouvert et conduit ce Comité Technique du Service Industriel de l'Aéronautique. De nombreux points à l'ordre du jour et deux intervenants de la DRHMD invités spécialement pour développer aux élus de ce CTS, les modalités du vote électronique qui sera déployé du 1^{er} au 8 décembre pour le renouvellement des instances de dialogue social, générales comme catégorielles, également l'organisation dans les AIA du CHSCT nouvelle génération qui sera intitulé, dès 2023, FS... Formations Spécialisées.

Cédric Gueirard (Cuers), Bruno Ossola (Toul), Emmanuel Quantin (Ambérieu), Claude Abiven (Bretagne) Laurent Tintignac (Clermont) vous rendent compte des éléments principaux de ce comité et sont à la disposition de toutes et tous, pour développer plus finement tous les sujets de l'ordre du jour.

Avant cela, l'UNSA du SIAé tient à remercier Gilbert Girardo de Cuers, élu du CTS, dont l'engagement, la loyauté, l'état d'esprit, ont marqué l'UNSA-SIAé depuis de nombreuses années. Une nouvelle période 'après la vie active' s'ouvre pour Gilbert, nous lui souhaitons le meilleur pour "ce temps d'après".

Ce CR commencera par la fin des échanges avec la direction du SIAé, tant ils sont au cœur de l'action UNSA depuis de nombreuses années. **A ce titre, l'UNSA rencontrera dans les prochains jours le nouveau ministre de la Défense et des Armées, Sébastien LECORNU, nommé au lendemain de ce CTS.** Nous ne manquerons pas de l'interpeller sur l'ensemble des sujets que vous savez : pouvoir d'achat, attractivité, activité industrielle, remise en ordre des RH de proximité, sens de la mission, parcours professionnels, retraites, revalorisation du point d'indice de +10% pour l'UNSA...

Indemnité APRS... mode des fake news ou mauvaise foi

Ouvert par l'UNSA-SIAé en mai 2017, ce dossier de reconnaissance des fonctions liées à la navigabilité au bénéfice des personnels civils, a vu son aboutissement... enfin... en 2022... par la publication du décret 2022-591 du 20 avril dernier. **Celui-ci attribue une indemnité dite 'APRS' divisée en 2 taux (Taux 1 à 200€ mensuels pour les détenteurs d'une habilitation et/ou certification et Taux 2 à 100€ mensuels pour les agents affectés directement aux fonctions de MCO aéronaves et équipements hors niveaux 1).**

Faut-il rappeler que ce dossier partait du néant en 2017 puisque seuls les personnels militaires bénéficiaient de ce dispositif à travers l'indemnité IMOMA. Faut-il rappeler qu'une délégation UNSA AIA est allée expliquer en direct la navigabilité aux autorités ministérielles ? Une première étape a permis d'identifier 344 agents civils du SIAé éligibles... l'UNSA a continué à argumenter et proposer estimant que ce nombre était loin de correspondre aux responsabilités des agents du service. Aujourd'hui au dernier recensement, entre 2600 et 2700 des 4000 agents civils du SIAé vont pouvoir bénéficier de cette reconnaissance assortie d'une revalorisation salariale que personne n'imaginait il y a 5 ans, de 1200€ à 2400€ annuels. Soit 12 à 24 chèques 'carburant' par an pour comparer avec la mesure 'Macron' de fin 2021... et encore en une fois. Comptez vous-mêmes.

Alors oui cette revalo est inédite. Oui bien sûr et l'UNSA n'a pas d'état d'âme à le reconnaître, **il subsiste des points de frottements que vos représentants vont essayer de gommer en gestion SIAé... les niveaux 1 exclus du taux 2, comme les agents des fonctions 'Appro', 'Magasinage', "Achats aéro"... entre autre.** Comme toujours l'UNSA fera le boulot, basé sur des analyses justes, au plus près des réalités de toutes et tous, fera des propositions argumentées, réalisables et permettant par ailleurs une gestion facilitée des ressources humaines et des mobilités internes.

Faut-il pour autant justifier ces 3,5M€ obtenus au bénéfice des agents du SIAé ? L'UNSA ne le croit pas et n'a aucune difficultés à confronter ses analyses à celles et ceux qui sont d'un autre avis dès lors que cet avis n'obéit pas à une règle de mauvaise foi, d'une espèce de 'complotisme' très tendance dans la période, voire d'une peur entretenue dont le but n'échappe à personne : minimiser l'importance de cette mesure de revalorisation salariale pour 80% des 4000 agents civils du SIAé. **Une contre vérité même assénée avec conviction reste un mensonge.**

- **“ Cette indemnité APRS sera remise en cause par la cour des comptes’... Ah oui???** C’est donc la cour des comptes qui édicte et publie les textes réglementaires des ministères? OK, l’UNSA le découvre mais, c’est promis, révisera le fonctionnement des institutions françaises.
- **“ Cette indemnité APRS va réduire l’activité du service... pour la payer, il faudra diminuer le nombre d’avions en chaînes’.** C’est noté merci. Développons... donc moins il y a de travail au SIAé et donc moins d’équipements et d’avions en chaîne, mieux les agents sont rémunérés... ben alors pourquoi s’embêter à demander une augmentation des salaires de +10% alors qu’il suffit de fermer 1 chaîne ou 2 pour augmenter les salaires. Un carnet de commande en baisse et les salaires augmentent ??? Quelle idée de confier son analyse au stagiaire de 5^{ème}.



Quand l’UNSA obtient l’APRS

Jouer sur les peurs pour dénaturer cette avancée indemnitaire inédite au lieu de s’en réjouir pour les salaires des personnels renvoie à une stratégie qu’on pouvait croire réservée à d’autres, les politiques entre autre. On les a assez entendu jusqu’au 24 avril dernier. Mais l’UNSA sait qu’il n’existe que deux métiers qu’on peut faire couché... sniper et critique des résultats des autres... mais comme toujours, rappelle le vieux diction auvergnat du bon sens paysan : **« C’est à la fin de la foire qu’on compte les bouses. ».** **L’UNSA propose aux personnels de compter dès que cette mesure sera mise en paie.**

Pour finir sur ce sujet, l’UNSA ne valide pas du tout, les arguments de la direction et de l’Armée de l’Air, de restriction d’accès, en autre pour l’accès des agents de niveaux 1 au taux 2, au prétexte d’une transposition des règles de l’IMOMA applicables aux militaires. **Depuis quand les textes et règlements consubstantiels aux militaires s’appliquent aux personnels civils ? Si tel est le cas désormais, alors l’UNSA demande l’octroi de la 1/2 journée de sport chaque semaine, la gratuité des repas pour les civils, le billet de train au 1/4 du tarif SNCF, etc... Argument non recevable pour l’UNSA qui ne lâche pas les quelques frottements du dossier APRS.**

Démissions et déficit d’attractivité

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Au 1 ^{er} mai 2022
Démissions enregistrées	17	31	42	27	25	Autant qu’en 2021

Le SIAé n’est pas isolé et à l’écart d’un phénomène bien réel. La crise COVID a masqué deux années durant cette réalité des départs enregistrés par des démissions d’agents nouvellement recrutés. Il est d’ailleurs intéressant de noter que la plupart des démissions s’opèrent dans la 1^{ère} année de service, au SIAé comme ailleurs. **On peut toujours rappeler la réalité des salaires qui reste une des causes des démissions. Mais pour l’UNSA, cette analyse pour juste qu’elle est, n’est pas suffisante.**

La rémunération n’est pas le seul facteur d’attractivité ou “d’inattractivité” de nos métiers et fonctions. Le mal est parfois bien plus profond. Des organisations en berne, des services RH surbookés et qui ne peuvent pas traiter les dossiers dans des délais acceptables faisant perdre aux agents... et leur patience et l’idée qu’ils se faisaient de la Fonction Publique. Les exemples sont légions : changement de groupes IFSE, tickets mobilité, travaux insalubres, rebasage et revalo des contractuels, AP des ICT-TCT indigentes et trop tardives, avancements opaques et parcours professionnels inexistant, systèmes d’information chronophages et redondants, inflation documentaire injustifiée, lourdeur des procédures...

En fait, et l’UNSA rencontre ces agents, si la rémunération est un des facteurs de démission, ne pas prendre en compte le sens de la mission serait de notre point de vue, une grave erreur. En effet, chaque agent, s’il est rémunéré pour son travail bien sûr, n’entre pas chaque jour au bureau ou à l’atelier avec cette idée fixe en tête. L’organisation des fonctions et des travaux anéantit les meilleures volontés du monde, décourage les plus volontaires et le SIAé est une communauté de haute qualité professionnelle quel que soit le statut ou la catégorie des agents.

Ne prendre en compte que l’aspect ‘salaire’ pour justifier les départs serait comme l’imbécile qui regarde le doigt quand le sage montre la lune. Une erreur. Redonner du sens à la mission, simplifier les procédures, faire confiance à l’intelligence individuelle et collective, rendre lisibles les attendus, fixer des objectifs clairs, impliquer les agents plutôt que les restreindre à une tâche, développer la cohésion, reconnaître et faire reconnaître de nos clients comme de nos partenaires les fonctions et les responsabilités, ne pas créer des “baronnies” internes, promouvoir la communauté, entendre les mobilités exprimées sans en faire ni un parcours du combattant ni un obstacle à l’épanouissement de chacun... il existe une multitude de leviers pour éviter d’égrainer chaque année ce décompte mortifère des démissions... les déplorer est un fait, faire en sorte qu’elles ne se produisent pas, ou en moins grand nombre, c’est mieux. Les éléments de fidélisation et de reconnaissance existent, à la Direction du Service comme celles des AIA de les entendre et de les mettre en œuvre.

Création de la sous-direction des affaires financières - SDAF

Ce sujet qui fera l’objet d’un vote des élus en fin de présentation, fait suite aux attendus du discours de la Ministre des Armées en octobre 2020 de maintenir le statut en ‘Compte de commerce’ du SIAé. Une décision accueillie avec satisfaction par l’UNSA, dont la défense de ce statut reste l’ADN de notre engagement syndical.

Une des conclusions de la Direction des Affaires Financières du MinArm, associant le SIAé, la DMAé (Direction de la Maintenance Aéronautique), la DGA (Direction Générale de l’Armement) et le CBCM (Comptable Budgétaire des Crédits

Ministériels), est de simplifier la chaîne de responsabilités financières du SIAé tout en revoyant l'organisation. A cet effet, **le Directeur du SIAé devient le seul ordonnateur secondaire en lieu et place de la coexistence actuelle de 2 ordonnateurs secondaires, le DSIAé et le Directeur de l'AIA Cuers.**



Pour se faire, la Direction du Service (DS) propose la création à compter du 1er janvier 2023, d'une Sous-Direction des Affaires Financières (SDAF) chargée de piloter fonctionnellement et hiérarchiquement les 3 métiers de l'activité que sont : le pilotage, l'exécution et la comptabilité.

Le vote de l'UNSA est conditionné à la décision de rattachement des agents des fonctions concernées par cette création SDAF. Le Directeur et le SDAF rencontreront les agents individuellement et de ces échanges, seront élaborées des "Fiches de situation individuelle".

Quoiqu'il en soit, et apprenant des erreurs de ce qui s'est passé pour les agents de la DSI, le Directeur confirme le maintien de la gestion administrative et de la paie des agents concernés par les RH locales et les CMG de proximité, notamment celui de Bordeaux pour les agents de Cuers, principaux concernés par cette réorganisation, mais également tous les autres agents des services compta-finances des autres AIA. Pour les agents ICT-TCT, pas de changement non plus, c'est toujours le CMG d'Arcueil qui assure la gestion administrative de toute cette population, qu'elle soit SIAé comme DGA.

Pour l'UNSA, dès lors que l'assurance est apportée quant au maintien de la gestion locale des agents, et considérant que l'opération présentée porte donc essentiellement sur une organisation du Service, **les élus UNSA se sont abstenus sur le vote présenté. Les 10 élus du CTS ont adopté le même raisonnement... donc 10 absentions/10.**

**D
S
I**

L'UNSA profite de ce débat pour proposer au Directeur :

1 – D'aller à la rencontre des agents des DSI de sites afin de mesurer les dégâts RH, humains, de gestion, de désarroi réel, d'un éloignement géographique entre la gestion administrative et le rattachement fonctionnel des agents à la Direction du Service.

2 – De reconnaître que ce qui est valable pour la SDAF pourrait l'être tout autant pour les agents des DSI. Nul n'étant à l'abri d'un mauvais choix à un moment donné, **L'UNSA propose au Directeur d'examiner la réversibilité de rattachement de gestion des agents DSI sur leurs sites d'affectation...** au plus près de leur vraie vie professionnelle. L'UNSA invite chacune et chacun des agents DSI à exprimer cette revendication, s'ils ou elles la partagent, lors des visites du Directeur.

Plan Industriel et Commercial - PIC

Comme lors du précédent exercice, semestriel, le SIAé dispose d'un carnet de commandes concernant 22 activités. 10 d'entre elles concentrent les ¾ du plan de charge : Rafale, M2000, ATL2, NH90, C130, A400M, Tigre, Alphajet et Dauphin-Panther. Le PIC présenté en séance couvre la période 2022-2027 et s'établit à 4,2 millions d'heures productives, en hausse de +2% sur l'exercice précédent.

A l'expérience de l'adossement Marine sur le Rafale, l'adossement Armée de l'Air et Armée de Terre prend forme notamment à travers les activités M88 à Luxeuil et Saint-Dizier, A400M à Orléans, NH90 à Phalsbourg. **Plusieurs éléments ne figurent pas encore dans les hypothèses du PIC, à savoir, l'impact des ventes à l'export du Rafale, l'impact du retrait anticipé du Transall** et les activités non encore contractualisées telles que le **C130J** (possibilité de MCO commun entre la France et l'Allemagne pour une flotte de 10 machines), **le futur hélicoptère léger Guépard dont la Marine Nationale va prendre possession dès cette année, la francisation de l'ED2**, la possibilité de positionner le SIAé sur le **MCO des turbines TM307 du char Leclerc**. Le contrat VASCO permet à l'AIA d'Ambérieu de "monter" en compétence sur les RGI (Radars de Génération Intermédiaire).



Afin d'accueillir l'ensemble de ces activités, un plan d'investissement, en croissance également, dotera le SIAé des moyens en infrastructures nécessaires comme de l'entretien du patrimoine, de la transition énergétique, de la modernisation de l'outil industriel. **Pour l'UNSA, il est clair que le SIAé est un élément du patrimoine de la Nation et que ses personnels démontrent chaque jour leur attachement et leur professionnalisme à répondre aux besoins opérationnels.**

Trajectoire RH – En augmentation de +177 en 2023

Alors que l'annuité 2021 de la Loi de Programmation Militaire 2019-2025 n'a pas permis la réalisation de la cible en effectif fixée à +300... pire au regard des chiffres communiqués par le Ministère, quelques 785 postes n'ont pas trouvé preneur sur l'ensemble du Ministère des Armées. Le SIAé joue encore son attractivité sur des métiers aéro (pour combien de temps encore ? Voir un peu plus haut dans ce CR UNSA).

C'est ainsi qu'à ce PIC 22-27 est adossée une trajectoire RH qui verra la cible des effectifs SIAé passer de 4777 en 2022 à 4954 en 2023 pour se stabiliser à 4934 à partir de 2024. Cette cible RH correspond à ce que l'on appelle le PMEA, le Plafond Ministériel d'Emplois Autorisés. C'est une « ligne » en-deçà de laquelle le SIAé est autorisé à procéder aux recrutements nécessaires jusqu'à l'atteinte de ce plafond. C'est bien l'activité industrielle qui fait bouger ce PMEA, et la raison pour laquelle l'UNSA estime que les activités futures telles que le HIL (Hélicoptère Interarmées Léger), baptisé GUEPARD, doit voir sa maintenance confiée au SIAé par le maître d'ouvrage qu'est la DMAé.

Situation des effectifs 2022 – Cible RH au 31/12/2022

Cat A	Cat B	Cat C	Ouvriers	ICT/DGA	TCT/DGA
303	434	219	2255	330	462
4003 agents civils attendus au 31 décembre 2022					

Evidemment la période a changé, les attentats, la guerre aux portes de l'Europe mais également la prise de conscience il y a quelques années de l'état de dégradation et de disponibilité des matériels des armées, aéro comme terrestres, du découragement et du seuil de tolérance des agents civils comme militaires. Seuls les plus anciens se rappelleront combien la Défense a, durant plusieurs décennies, servi de variable d'ajustement budgétaire de bien des gouvernements, quelle que soit leur couleur. On l'a vu pendant la campagne électorale présidentielle 2022, chacun y va de son enchère... jusqu'à 100 milliards d'euros pour certains (Budget actuel à 41 milliards d'€)... **et pourtant à la moindre occasion, c'est bien le budget de la Défense qui est visé... c'est ainsi que 368 millions d'euros ont été ponctionnés pour financer le "chèque carburant Macron" en fin d'année 2021... Si chacun reste évidemment libre d'en penser ce qu'il veut, il est important d'avoir ces éléments malgré tout.**

Plan de recrutement 2022

ICT	ICD	AAE	ATMD	ASC Niv 3	ASC Niv1
41	22	1	4	6	4
TCT	TSEF	SA	ASC Niv2	Ouvriers	
55	27	1	11	130	
2022		Total recrutements 2022 : 302			

Le tableau ci-dessus indique une légère inflexion dans la répartition "contractuels vs titulaires" au recrutement. A ce jour, le SIAé reste le premier recruteur ministériel d'agents TCT et Ouvriers d'Etat.

L'UNSA rappelle en séance que nous sommes intervenus auprès de la Direction des Ressources Humaines ministérielles afin de signaler l'hérésie dans la prise en compte de l'ancienneté au recrutement pour les ouvriers. En effet, alors que l'ancienneté de services est acquise dès le 1^{er} jour de recrutement, il faut aux ouvriers concernés attendre leur affiliation au régime de retraite des ouvriers (le FSPOEIE) pour voir cette ancienneté promise par leur contrat, mise en paie. Encore un caillou d'attractivité... somme toute assez simple à régler. L'UNSA suit le dossier. **Parallèlement à cette situation particulière, l'UNSA-SIAé formulera auprès de la DRHMD et du D/SIAé des propositions cohérentes, étudiées et réalisables afin de résorber les écarts salariaux entre SIAé et industriels aéro. L'UNSA reste constructive et force de propositions justes et réalisables.**

APPRENTIS ➔ Le taux d'apprentis au SIAé reste élevé avec une cible 2022 fixée à 154 apprentis. 101 d'entre eux sont en fin de contrat cette année et les AIA attendent 110 apprentis à la rentrée 2022. Parmi cette population, 29 ouvriers ont été recrutés en 2021.

Fermeture de l'antenne de Toul

La trajectoire RH jusqu'à fermeture est désormais connue ainsi que le socle d'emplois à conserver pour assurer l'activité jusqu'au 31/12/2024 (47 en 2023 / 36 en 2024 / 8 en 2025). La commission locale de transformation (CLT) s'est tenue pour en définir les modalités et les entretiens en Antenne Mobilité Reclassement (AMR) ont permis à chaque agent d'évoquer ses projets et attendus : mobilité inter ou hors SIAé, départ en retraite ou aux travaux insalubres, IDV, rupture conventionnelle... **L'UNSA demande une plus grande implication des RH de Bordeaux pour les agents exprimant le souhait de rejoindre les antennes SIAé, M88 à Saint-Dizier et M53 à Nancy, sous pilotage Bordeaux. Derrière l'annonce de cette fermeture, il y a des femmes et des hommes et il importe pour l'UNSA de détacher les impératifs de production de l'humanité indispensable à cette fermeture.**

Par ailleurs l'UNSA a posé la question directement au Directeur de la DRHMD sur la réponse DGA de non portabilité des contrats ICT-TCT hors DGA ou SIAé. La réponse est plutôt claire de la part du DRHMD : "Il n'y a pas de statut DGA". Dont acte.

L'UNSA Toul et Clermont sont particulièrement vigilantes au traitement des agents et suivent au jour le jour les situations individuelles qui lui sont remontées. N'hésitez pas à solliciter vos responsables locaux pour toute question.

En conclusion

Un Comité Technique long... débuté à 8h30 pour se terminer à 18h30. L'UNSA n'a pas abordé dans ce CR les explications très précises des pilotes DRHMD invités dans ce CR pour détailler les modalités du vote électronique de décembre 2022, nous avons le temps d'y revenir d'ici là et toutes les explications vous seront délivrées en temps et en heure par votre syndicat et l'administration. **Un exercice nouveau attend les électrices et électeurs, le vote par Internet sur la période du 1er au 8 décembre prochain... 3 instances générales (Ministère + SIAé + Base de Défense) et 1 instance catégorielle selon votre statut (CAP ou CCPU ou CPS ou CAPSO).**

Choisir l'UNSA, le syndicat UTILE qui obtient des résultats... c'est le bon moment.

