



COMPTE RENDU

Comité Social d'Administration Spécial CSA/S du 14 Novembre 2023.
Service Industriel de l'Aéronautique - SIAé

Attractivité et fidélisation

C'est le directeur du SIAé, l'IGA Tanguy LESTIENNE, qui a présidé ce 2^{ème} Comité Social d'Administration du SIAé.

Ce CSA/S s'est déroulé dans un contexte un peu particulier dans une actualité chargée et anxiogène, les difficultés liées à la mise en œuvre de la transposition de la nouvelle convention collective de la métallurgie à nos agents ICT et TCT, un volume de démissions important ou encore les difficultés à recruter.

De nombreux sujets ont été abordés lors de ce CSA mais le fil conducteur reste « l'attractivité et la fidélisation ». Le traitement de ce sujet demande beaucoup de réflexion et d'ingéniosité lorsqu'on est obligé de composer avec les textes règlementaires, le budget et la continuité des activités.

Alors, oui, tout n'est pas parfait, mais ça avance. Néanmoins l'UNSA reste vigilante sur les nombreux points sur lesquels les personnels attendent des actions et rappelle que la situation que nous vivons aujourd'hui est une conséquence des actions menées depuis 25 ans.

Retrouvez l'essentiel de ce qu'il faut retenir de ce 2^{ème} CSA Spécial du SIAé.

Pour ce 2^{ème} CSA/SIAé, l'UNSA était représentée par : Laurent TINTIGNAC (CF), Cédric GUEIRARD (CP), Claude ABIVEN (BR), Jérôme L'HOSPITAL (CF), Bruno OSSOLA (TL/PG), Cédric CARUANA (CF) et Thierry KRAUSS (CP).

Ordre du jour, validation du dernier PV et désignation du secrétaire adjoint

- ▶ Un mandat de secrétaire adjoint « tournant » entre organisations syndicales représentatives au CSA a été décidé. La CGT ayant refusé ce mandat, c'est un élu FO qui a été désigné secrétaire adjoint de ce CSA/S.
- ▶ Le PV du 1^{er} CSA/S a été validé.
- ▶ Le directeur a proposé ensuite le déroulé du CSA et les points de la séance du jour.

Plan Industriel et Commercial – PIC

Comme indiqué lors du 1^{er} CSA, le PIC SIAé s'établit autour de 4,35 millions d'heures productives. Il est stable sur la période 2024/2028 avec comme toujours un effet de « myopie » sur les dernières années de cette période, lié aux engagements opérationnels et de fait aux besoins de disponibilité opérationnelle des armées. Les évolutions à venir sont les suivantes :

- Rafale (dont M88 et radômes) : surcharge 2023 lissée sur 2024-2025.
- M2000 (dont M53 et radômes) : décalage de chantiers RMV sur 2023 impliquant une légère baisse sur 2024.
- ATL2 : prise en compte du guichet ATL2 ; remise en route des études/conceptions.
- C130H : suppression visites C130 du PC5119 (Hypothèse Retrait De Service).
- Alphajet : Larzac, optimisation des programmes de révision impliquant une baisse de charge.
- NH90 : incertitudes sur le planning DMAé.
- A400M : diminution du contenu des visites A2/A4, et intégration du module A4 dans les visites type C1L ; prise en compte des moteurs Malaysiens entre 2024 et 2026.



- SIC (Système d'Information et de Communication) : activité en forte décroissance à partir de 2025, discussion en cours pour le maintien d'une capacité technique dans le cadre VASSCO (Verticalisation du Soutien du SCCOA (Système de Commandement et de Conduite des Opérations Aérospatiales)).
- MATMOM (MATériel de Mise en Œuvre et de Maintenance) : fin du MATMOM dès 2024.

Une évolution du périmètre de maintenance des moteurs M88 du Rafale liée à l'export a été présentée. Le contrat sera négocié afin de garder la main sur les modules « sensibles » du MCO du parc français. Il est possible que cette activité ait un impact sur les besoins en personnels de l'AIA Bdx.

Investissements

► **Le plan d'investissement 2023 est de 52,7M€.** 60% de ce budget est engagé au 30/09/23.

La liste des investissements engagés en 2023 :

- Deuxième partie de l'investissement pour les 3ème et 4ème plots A400M.
- Consultation pour le marché de travaux pour le 5ème plot A400M.
- Moyens industriels A400M, Tigre et C130.
- Livraison du bâtiment NH90 et acquisition des moyens industriels associés.
- Projet de hausse de format de la Division Radome et Composite (DRC) de l'AIA CP.
- Feuille de route des adaptations des capacités du site de Lanvéoc (travaux 2023).
- Poursuite des investissements de rénovation du datacenter SIAé.
- Préparation de la rénovation de l'atelier peinture de Bordeaux.
- Projet de raccordement au Réseau de Chaleur Urbain à Floirac.

Il y aura un ajustement principal par rapport au prévisionnel 2023 :

- Décalage en 2024 du projet de rénovation de toitures à Ambérieu.

La trajectoire 2024/2028 oscillera entre 52,6M€ en 2024 et 48,5M€ à l'horizon 2028.

► **Les projets en cours de consolidation :**

- Projet banc de test TANGO (VASSCO).
- Transformation numérique : allongement de la phase d'orientation, le devis reste à élaborer.
- Feuille de route « énergie » :
 - L'ensemble des besoins identifiés à date dépasse largement les 50M€ sur 15 ans
 - Les travaux d'audit/scénarios, de consolidation économique, et de consolidation des démarches d'acquisition sont en cours au sein des AIA ;
 - Une partie des projets est d'ores et déjà inscrite au Plan Stratégique des Investissements (PSI) 23-28.
- Bâtiment Tigre :
 - Les études se poursuivent pour un nouveau bâtiment afin de pérenniser l'activité dans des conditions de production rationalisées et au sein d'un schéma industriel complet de site ;
 - Des solutions temporaires vont être planifiées (2024) pour améliorer la chaîne de production afin de consolider la performance.





Fermeture du site de Toul – Point de situation

Pour mémoire, le site de l'AIA de Toul fermera au 31 décembre 2024. Le plan de déflation se poursuit conformément à la prévision, et la direction du Service a tenu son engagement que les priorités industrielles ne prendraient pas le pas sur les opportunités de mobilité ou de reclassement des agents. C'est ce que l'UNSA demande depuis toujours, l'humain d'abord.

Au 31 décembre 2023, il restera 49 agents sur site dont 18 personnels civils et 31 personnels militaires, essentiellement de l'Armée de Terre. La création d'antennes de l'AIA de Bordeaux sur les bases aériennes de la région, ou la relative proximité de l'antenne de Phalsbourg a permis le reclassement de 56% des agents au sein du SIAé. C'est pour l'UNSA, un gage important de maintien des compétences aéro.

L'UNSA, comme toujours dans ce type de situation de fermeture de site, demande à la Direction du Service une attention toute particulière en fin de restructuration, là où apparaissent les situations les plus difficiles.

Feuille de route SIAé

Deux projets de transformation du Service structurants sont montés en puissance en 2023 :

- Programme Transformation numérique : L'objectif est de mutualiser et simplifier les outils utilisés au sein du SIAé. On est au tout début de ce programme, le sujet est complexe et nous avons indiqué qu'il sera nécessaire de travailler sur une communication simple et efficace pour que l'ensemble du personnel puisse adhérer à ce programme.
- Projet « Pilotage d'affaires » : l'objectif est de mieux piloter la tenue des engagements et d'améliorer la performance économique des contrats SIAé.

Réorganisation de la Division des Système d'Information (DSI)

C'est le responsable de la DSI (Laurent Boell) qui a présenté la nouvelle organisation. L'objectif de ce changement est de réduire le nombre d'agents directement sous le responsable (passage de 13 à 7 personnes). Il y a donc passage d'un modèle en râteau à une structure plus pyramidale et par conséquent la mise en place d'une responsabilité hiérarchique des chefs de bureau.

Point « Ressources Humaines »

➔ ICT-TCT – Transposition de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie aux agents SIAé.

Le travail se poursuit au sein des GT/DGA-SIAé et l'implication des 3 secrétaires nationaux UNSA chargés des 'Contractuels' est totale. **L'UNSA a transmis ses propositions à la fois à la DGA et au SIAé afin que chaque agent se retrouve dans cette nouvelle classification.**

Les travaux en cours au SIAé sont le rattachement des postes aux emplois-types avec une harmonisation réalisée au niveau DS puis la diffusion, avant le 20 décembre 2024, de la classe d'emploi et l'emploi-type de rattachement à l'ensemble des ICT/TCT.





→ Groupe de travail SIAé « Attractivité et fidélisation »

Un rappel sur les mesures arbitrées par la DRHMD en septembre 2023 a été présenté :

- Élargissement et déplafonnement de la reprise d'expérience lors du recrutement :
 - À compter du 01/01/24 :
 - Prise en compte intégrale de l'expérience dans une activité professionnelle similaire ou équivalente dans le secteur privé (salarié ou travailleur indépendant) et dans le secteur public (ASC et fonctionnaires).
 - Reprise des conditions de gestion des armées pour les agréments du 4139-2 pour les services militaires, temps de service supérieur à 18 ans (pour les engagés) ou 27 ans (pour les carrières) avec agrément de la DRH d'armée.
 - Déplafonnement jusqu'au sommet du Gr6.
 - À compter du 01/01/25 :
 - Application des mêmes conditions de reprise aux OE recrutés depuis 2021. Instruction sur demande individuelle à compter de l'arrêt.
- Allègement des essais d'embauche pour raccourcir le processus de recrutement des OE :
 - Modalités : suppression de l'épreuve théorique lors de l'essai professionnel et adaptation du dossier de candidature pour l'ensemble des recrutés.
 - Suppression du quota fixant à 25 % la part des apprentis dans le total des recrutements.
- Améliorer les perspectives d'avancement de GVI en GVII :
 - Rappel : taux pro/pro du Gr6 vers Gr7 : 14 % - répartition des avancements 2022 : au choix (27%) et à l'essai (73%).
 - Proposition DRH-MD : présenter en interministériel la possibilité d'une seconde campagne d'avancement sur 2024 permettant de porter le taux d'avancement de 14% à 22%.
- Mise en place d'une prime d'installation au recrutement et de fidélisation des jeunes recrues :
 - Modalités : prime versée en 2 fractions (1^{ère} à l'affiliation et 2^{nde} après 4 ans) pour les recrutements dans les branches d'activité soumises à forte concurrence dans des zones géographiques et dans des métiers en tension (aéronautique, mécanique...).

Le 8 novembre dernier s'est tenue la 4^{ème} session de ce GT dédiée aux conditions réglementaires et salariales d'embauche des ouvriers de l'Etat.

Il y a été traité la prime à l'embauche et le fait que toutes les zones géographiques et tous les métiers du SIAé doivent être considérés en tension et donc éligibles à la prime. Il a également été abordé qu'il faudra privilégier à court terme de consacrer une part de l'enveloppe catégorielle en faveur des recrues antérieures qui n'auront pas bénéficié de la prime de recrutement, en priorisant les OE recrutés entre 2018 et 2023 avec expérience qui ne seraient, à ce stade, pas encore bénéficiaires d'autres leviers de rattrapage.

Au niveau de l'amélioration de l'avancement, 3 propositions ont été réalisées :

- Hausse du taux d'avancement du Gr6 vers Gr7 de 14% à 22 % - étude d'impact SIAé actualisée (09/23) : 200 K€.
- Mesure d'avancement exceptionnel supplémentaire pour les OE recrutés depuis 2018 et détenteurs à fin 2024 d'au moins 6 ans d'expérience (en comptant : antérieure et/ou acquise cumulées) – étude d'impact SIAé (09/23) : 850 K€ au profit d'environ 250 agents.
- Instruire une proposition d'élargissement du domaine des formations qualifiantes afin de favoriser davantage les progressions de carrière « hors taux ».



Sur ce dernier point, **l'UNSA demande** la révision de la circulaire relative aux formations qualifiantes afin d'intégrer toutes les qualifications, certifications, labellisations (QT, CND, BT, BE, Contrôleur de chantier, etc...) en qualité de formations qualifiantes libérant autant de postes pour les autres et permettant la reconnaissance de ces compétences très prisées par la concurrence et en partie source des difficultés de fidélisation.

En compléments de ces points, le GT a considéré nécessaire de travailler également sur les points suivants :

- Adapter les fiches professionnelles dans certaines professions OE dont le déroulement de carrière est aujourd'hui limité.
- Analyser le besoin complémentaire de postes HCD (action en cours en lien avec DRHMD) et d'augmentation des conditionnants via un rajeunissement des propositions HCC.
- Instruire la situation des fonctionnaires des catégories C et B, dont les conditions de rémunération et de progression de carrière jugées restreintes deviennent moins attractives.

→ Actualité RH

En termes d'effectif, l'objectif pour fin 2023 était de 4914 personnels. Il sera finalement de 4850 personnels. Lors de la définition du plan de recrutement 2023, le SIAé avait anticipé un niveau de démission proche de 100. Au 31/10/2023, il se situe à 79 (25ICT ; 16TCT, 37OE et 1 autre catégorie).

Démonstration pour l'UNSA, si besoin en était, de l'urgence à maintenir des actions liées à l'attractivité et la fidélisation.

Plan de recrutement 2024

ICT	ICD	ATMD	ASC Niv 3	ASC Niv2	
86	12	3	6	10	
TCT	TSEF	SA	ADJ-ADM	ASC Niv1	OUVRIER
47	37	7	1	17	139
Total recrutements 2024 : 365 (2023 = 460)					



Ce plan de recrutement reste important, il intègre de fait, comme l'an dernier, une anticipation des démissions 2024.

L'UNSA souligne que l'anticipation des démissions permet de conserver un volume de personnels « suffisant » pour réaliser les tâches qui nous sont confiées mais cette situation a pour conséquence une perte des savoirs et compétences du SIAé.

→ Prime de Navigabilité

A la date du CSA, environ 2750 agents du SIAé ont bénéficié de la prime, soit 70% du personnel civil (dont 95% des OE).

Le SIAé finalise l'étude sur l'élargissement de la prime taux 2 (100€) à certains agents de niveau 1. Pour être éligibles, ces agents devront appartenir aux services décrits dans l'annexe 1 du décret, détenir un poste décrit avec un ETR (Emploi Technique de Référence) appartenant à l'une des familles professionnelles MCO/SIC/LSC/SFS et enfin exercer des fonctions compatibles avec le libellé du critère d'éligibilité réglementaire au taux 2.

La proposition SIAé sera envoyée à la DRH-MD d'ici la fin d'année





→ Récompense financière des innovateurs

Ce dispositif avait été supprimé il y a quelques années suite à l'impossibilité de payer les récompenses.

Un arrêté ministériel de 2022 associé à une note de l'AAE de 2023 permet maintenant de le réactiver. Le principe mis en place au SIAé va permettre de récompenser 50 innovations par an pour un montant global de 59100€.

Un jury sélectionnera et classera les projets. Le podium sera valorisé entre 2000 et 2500€, les 7 suivants 1700€ et les 40 derniers seront récompensés à hauteur de 500€. Ces primes seront divisées à parts égales si le projet a été réalisé par plusieurs agents et une majoration de 50% sera possible en cas de projet multi-AIA.

La sélection s'appuiera sur 5 critères :

- esprit d'initiative et investissement personnel du ou des innovateurs ;
- caractère audacieux et original du projet ;
- portée de l'innovation (productivité, sécurité, environnement...);
- économies induites ;
- dimension multi-AIA du projet.

Pour l'année 2023, les projets en attente depuis la fin du dispositif précédent ont été sélectionnés, évalués et récompensés.

=====
Un 2^{ème} CSA/S SIAé de qualité avec un nombre important de sujets à l'ordre du jour. Vos élus sont intervenus sur l'ensemble des points abordés avec la conviction et l'engagement que vous leur connaissez. Au travers des planches présentées et des GT lancés, le SIAé a pris la mesure du besoin d'être attractif au recrutement comme dans la fidélisation. La difficulté réside maintenant dans l'identification et la mise en œuvre des actions qui découleront de ces réflexions.

Soyez assuré que vos élus continueront à participer et travailler sur l'ensemble des sujets qui permettront au SIAé et aux personnels de progresser ! Si ces 6 pages de synthèse de ce long CSA s'avéraient insuffisantes, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus ;-)

