



COMPTE RENDU CTBDD Bordeaux-Mérignac Rencontre avec Mme Legrand-Larroche Directrice de la DMAé 11/04/2018

*La délégation **FO** était composée de : Nadine Carré-Tea (élue CTBDD), Lysianne Gillier et Christophe Zietek (représentants personnel SIMMAD).*

Préambule : le transfert des missions exercées par la SIMMAD vers la future Direction de la Maintenance Aéronautique (DMAé) a généré des interrogations parmi les personnels civils. Les élus **FO** avaient donc sollicité le commandant de la base de défense Bordeaux Mérignac pour mettre à l'ordre du jour du dernier comité technique (04/04/2018) le transfert SIMMAD -> DMAé. Mme Legrand-Larroche ne pouvant se libérer à cette date, la rencontre entre les élus du CTBDD a été reportée au 11/04/2018.

Madame Legrand-Larroche a précisé que l'arrêté de création de la DMAé a été voté lors du CTM du 05/04/2018. Il a reçu un avis favorable du Conseil d'Etat le 10/04/2018 et devrait être présenté au Conseil des Ministres du 20/04/2018.

Force Ouvrière a indiqué en propos liminaires que les personnels civils de la SIMMAD avaient de nombreuses interrogations sur les modalités du transfert vers l'EMA. Cette réorganisation fera-t-elle l'objet d'une Commission Locale de Restructuration ? Même si une majorité d'agents relève du BOP AIR, certains semblent encore gérés par leur employeur d'origine... Les missions exercées aujourd'hui par les agents vont-elles changer ? Les groupes IFSE vont-ils être revus ? Quel CMG sera le gestionnaire (SPAC ou Saint-Germain en Laye ?). Quel sera véritablement la place du soutien non aéronautique ? Par ailleurs, les agents de l'AIA de Bordeaux s'inquiètent de la place qui sera faite au SIAé dans les contrats futurs passés par la DMAé, et plus particulièrement la prise en compte de l'expertise et de la capacité productive au niveau réparation du SIAé. Au fur et à mesure des échanges d'autres éléments ont été abordés : la civilianisation des postes, la gestion des personnels DGA, CTR DMAé...

Commission Locale de Restructuration : une CLR sera constituée afin d'accompagner les agents dans le transfert. Les changements et évolutions seront traités par entités « bureau », avant qu'elles soient rattachées aux sous-directions de la DMAé. Il n'y aura de primauté entre missions « MCO aéro » et « Soutien ». Certes il y aura un temps de mise en place, mais tout sera fait pour ne pas créer de situation de « rupture de service ». En terme de mission, la seule évolution notable sera la création d'une sous-direction « Stratégie industrielle ». Dès l'instant où l'agent ne verra pas d'évolution notable des missions qu'il exerçait jusqu'alors, il n'y aura pas de « mobilité ». Les fiches de poste seront mises à jour, de même que les arrêtés concernant les groupes IFSE, du fait du changement d'appellation (SIMMAD -> DMAé) dans la plupart des cas, plus rarement en raison d'une évolution des missions exercées. Comme le prévoit la réglementation, un CREP intermédiaire « SIMMAD » sera rédigé.

Gestion RH / CMG de rattachement : Mme Legrand-Larroche n'a pas pu répondre précisément à cette question. Les interventions des représentants des personnels ont permis de se rendre compte que la gestion RH de l'actuelle SIMMAD était assez compliquée, du fait de la multiplicité des origines (Air, Terre, Marine, DGA) mais aussi parce que certains personnels sont considérés « Administration centrale » et pas les autres. A ceci s'ajoute que la responsable RH, en poste à Paris, est présente seulement deux jours par semaine (mais les contraintes de calendrier font que cette périodicité n'est

pas toujours respectée). Madame Legrand-Larroche sera très attentive à ce que l'avancement des personnels ne subisse pas de retard du fait de la réforme, mais a-t-elle une idée juste de la situation existante ? **Force Ouvrière** souligne qu'il pourrait être pertinent à l'avenir (notamment en cas d'évolution à la hausse des effectifs civils) de rattacher la DMAé « Bordeaux » au CMG du même nom. Pour ce qui concerne les avancements traités en 2018, ils seront traités sur le périmètre actuel de la SIMMAD. Madame Legrand-Larroche évoque le sujet de la formation et plus précisément le plan formation qu'elle compte mettre en œuvre pour la nécessaire montée en compétence de la DMAé.

Civilianisation des postes : Madame Legrand-Larroche a constaté effectivement que le taux de civilianisation de la SIMMAD était plus faible qu'à SSF (Marine) ou à la SIMMT (Terre). Certains postes nécessitent une permanence plus longue. Il faudra certes civilianiser, mais il ne sera sans doute pas simple de trouver des personnels civils pour les postes qui seront à pourvoir. **Force Ouvrière** a souligné qu'effectivement il y a un problème d'attractivité notamment pour les agents de la DGA parfois un peu oubliés par leur employeur... Notamment les ICT dont les fonctions exercées au sein de la SIMMAD sont parfois sous-estimées par la hiérarchie DGA parisienne. Madame Legrand-Larroche encouragera les mobilités DMAé / DGA / SIAé et rappelle l'appartenance commune au MINARM!

Amélioration du fonctionnement interarmées : les agents de la SIMMAD rappellent combien il est parfois difficile de travailler avec des utilisateurs différents, avec des systèmes informatiques différents... Madame Legrand-Larroche reconnaît que c'est une vraie préoccupation, mais que la convergence des systèmes d'informatiques logistiques vers un système unique ne peut être résolue rapidement...

SIAé : Madame Legrand-Larroche a rappelé son attachement à l'existence d'un SIAé étatique, les atouts que représente un tel service au sein du ministère : son expertise, sa capacité à réparer... L'agencement des contrats prend en compte le SIAé ; si ce dernier ne sera pas toujours le maître d'œuvre, il ne sera jamais en position de sous-traitant de l'industriel. La réforme engagée sur le MCO aéro renforcera la place du SIAé, notamment sa capacité à gérer les besoins en rechanges.

Commentaire Force Ouvrière :

La parole a été libre et Mme Legrand-Larroche a tenté de répondre point par point. Sur certains aspects RH, il ne lui a pas été possible de répondre précisément. Il appartiendra à la CLR de traiter les répercussions du transfert, mais il est impératif dès à présent de renforcer la cellule RH de proximité de l'actuelle SIMMAD afin de préparer au mieux la CLR, recueillir le plus tôt possible les interrogations des agents pour que l'administration soit en capacité d'apporter des réponses précises et pertinentes. Ceci est nécessaire pour que la DMAé soit très rapidement efficiente.