



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau AIR

5 juin 2018

Représentants FO présents : Philippe Jobert (Armée de l'Air - base 901 Drachenbronne), Nadine Carré-Tea (SIAé – AIA Bordeaux), Daniel Mildt (SIAé – AIA Cuers)

Le CTR est une instance de dialogue social qui prend en compte l'ensemble du périmètre de l'armée de l'air dont le SIAé. Les représentants **Force Ouvrière** qui ont été élus et qui siègent dans ce CTR sont les porte-parole *de l'ensemble des entités de l'armée de l'air*.

Le CTR AIR du 5 juin a été ouvert sous la présidence du général Rony Lobjoit, DRHAA, en présence du général de corps aérien Olivier Taprest, major général de l'Armée de l'Air, et de madame Monique Legrand-Larroche, ingénieur général hors classe, directrice de la maintenance aéronautique (DMAé).

L'ordre du jour du CTR AIR comprenait également les points suivants :

- Loi de Programmation Militaire pour l'Armée de l'Air
- Transfert de la SIMMAD vers la DMAé
- Evolution du statut d l'Ecole de l'Air de Salon de Provence
- Elections professionnelles de décembre 2018
- CIA 2018
- Communications diverses (effectifs, plan de recrutement, bilan des avancements)

Compte tenu de l'actualité, ont été également évoqués : la création du CTR SIAé, l'avenir du SIAé.

Force Ouvrière a fait une déclaration liminaire qui est jointe en fin de ce compte-rendu.

Intervention du major général Olivier Taprest

Le Général O. Taprest a souligné le rôle important des personnels civils, notamment dans le maintien en conditions opérationnelles des matériels aéronautiques. Il a salué l'implication de ces personnels dans le soutien des aviateurs dans les opérations permanentes et extérieures. La LPM devrait impulser une nouvelle dynamique à l'Armée de l'Air après plusieurs années de contraintes budgétaires fortes. Le Général Taprest a souligné le rôle fondamental du SIAé (« modèle étatique performant ») vis-à-vis de l'Armée de l'Air.

Concernant la création du CTR SIAé, le Général Taprest a indiqué que ceci faisait suite à une décision récente prise par la DRHMD soutenue par **Force Ouvrière** et donc non demandée par l'Armée de l'Air, qui par ailleurs n'y était pas opposée.

Le général Taprest a évoqué la création de la DMAé en charge de faire remonter l'activité aérienne à un coût maîtrisé.

Commentaire Force Ouvrière : concernant la scission des CTR AIR et SIAé, nos représentants ont fait remarquer que l'idée de séparer les deux CTR datait de 2014, compte tenu du constat que la place prise par le SIAé dans les débats au détriment de la partie « Armée de l'Air », mais également du fait que la DRHAA avait peu de levier sur les questions portant sur les moyens industriels du SIAé ou la gestion de ses effectifs. En aucun cas il ne s'agit d'une décision « récente », si ce n'est que le texte a été présenté lors du dernier CTM, afin de pouvoir organiser les élections de 2018... Nos propos ont été confortés par le DRHAA, Rony Lobjoit.

DMAé

Madame Legrand-Larroche a rappelé l'objectif de la DMAé d'optimiser la capacité d'achat de matériels aéronautiques, d'où la préparation et la mise en œuvre de contrats globaux, avec une réflexion flotte

par flotte pour rechercher un maître d'œuvre (public ou privé). Compte tenu des effectifs civils de la DMAé, il n'est pas prévu de CTR spécifique DMAé. Le transfert de la SIMMAD vers la DMAé est une

restructuration ; d'où la programmation de deux CLR (Commission Locale de Restructuration) : le 21 juin à Bordeaux et le 27 juin à Paris. L'ensemble du personnel civil administratif sera considéré en « Administration Centrale », d'où un ticket « mobilité » pour ceux qui étaient jusqu'alors en service déconcentré. Un nombre limité de postes fera également l'objet d'un arrêté de mobilité, en

raison d'une modification « substantielle » du poste. La Chef de la DMAé souhaite « civilianiser » progressivement les postes afin que les agents restent plus longtemps sur un poste.

Les ICT/TCT resteront en bulle de gestion DGA. Des vacataires ont été recrutés (ou vont l'être) afin d'absorber la surcharge administrative.

Commentaire Force Ouvrière : le timing de la mise en œuvre de la DMAé est très serré. Pour autant, cela ne justifie pas d'oublier de communiquer vers les personnels concernés par le transfert, que ce soit sur Paris, Bordeaux ou Toulouse... **Force Ouvrière** réitère qu'il est nécessaire d'étoffer la cellule RH de Bordeaux-Mérignac, pour le bien des agents gérés mais également pour les RH actuellement surchargées de travail !

Avenir du Bureau des Archives et des Réserves de l'Armée de l'Air (Dijon).

Force Ouvrière ayant évoqué dans sa déclaration liminaire les inquiétudes des agents du BARAA, le Général Lobjoit a reconnu qu'une réflexion était en cours sur l'avenir de ce site qui ne peut rester isolé. Il est vétuste et présente un risque incendie. Mais l'Armée de l'Air n'est qu'au début de

la démarche et recherche un site alternatif pour abriter les kilomètres d'archives du BARAA... Une fois la décision prise (36 mois au minimum voire beaucoup plus ...) des mesures d'accompagnement des agents concernés seront mises en œuvre.

Commentaire Force Ouvrière : apparemment les annonces faites en CT de BDD sur l'avenir du BARAA étaient prématurées... **Force Ouvrière** sera très vigilante !

Loi de Programmation Militaire pour l'Armée de l'Air (2019-2025)

L'Armée de l'Air se réjouit qu'un effort budgétaire ait été consenti à son profit. Les livraisons de RAFALE vont se poursuivre de même que les travaux de modernisation du MIRAGE 2000D. Il y aura 16 bases aériennes en 2030... Les effectifs sont enfin à la hausse, *mais tout de même largement en deçà des attentes*. **Force Ouvrière**

s'est inquiétée des conséquences sur des établissements en tension, comme le DA204 de Bordeaux-Mérignac, par exemple. Le DRHAA s'est contenté de répondre que certaines entités verront leurs effectifs augmenter... et d'autres les verront diminuer !

Commentaire Force Ouvrière : il est évident qu'il faudra être très attentif aux expressions de besoins des entités dont le DA204 afin que l'effort qui a été fait ces dernières années pour pouvoir recruter ne soit réduit à néant et menace la capacité de production de cette entité

Changement de statut de l'Ecole de l'air de Salon-de-Provence

Le Général Autelet, directeur de l'école de l'Air de Salon de Provence a présenté le projet de changement de statut de l'école en EPCP-GE (Etablissement Public à Caractère Scientifique Culturel et Professionnel – Grand Etablissement) au 1^{er} janvier 2019. Ce changement de statut permettra à l'Ecole de l'Air de pouvoir délivrer des diplômes de façon autonome et donc d'attirer davantage de chercheurs (doctorants) et de bénéficier de subventions.

Force Ouvrière a fait remarquer que cette transformation en établissement public fait se distendre les liens école / armée. Le Général Autelet

a répondu que cela permettra au contraire, de renforcer la formation académique qui sera dispensée en interne plutôt qu'à l'université comme c'est le cas aujourd'hui.

L'école compte une centaine de personnels civils dont beaucoup d'enseignants. Moins de dix agents subiront un changement notable du contenu de leur fiche de poste, principalement en comptabilité et finances... Pour l'instant, aucun agent n'a fait connaître son refus de quitter l'école du fait du changement de statut...

Commentaire Force Ouvrière : les personnels ont-ils véritablement conscience des conséquences du changement de statut ? Les agents seront mis à disposition dans un premier temps, mais au-delà...s'il est mis

fin à leur mise à disposition, ils devront faire un choix : conserver le statut de fonctionnaire et se retrouver un poste dans la fonction publique ou devenir contractuel.

SIAé

EPIC ou pas EPIC ? Si la question est posée... elle reste sans réponse claire.

Mme Legrand Laroche est convaincue que la solution d'un SIAé en fonctionnement budgétaire serait impossible. D'un autre côté, le statu-quo entraînerait le SIAé vers une mort lente.

La directrice de la DMAé estime que le SIAé doit rester un outil étatique, mais que le compte de commerce ne doit pas rester en l'état, sans quoi il est condamné. Notre compte de commerce du SIAé est un cas unique dans notre système étatique. Il faut absolument convaincre les hauts fonctionnaires de Bercy pour obtenir un aménagement et une consolidation de celui-ci.

Sans s'étendre sur cette affirmation, Mme Legrand-Larroche a poursuivi en insistant sur la priorité d'assurer un plan de charge au SIAé ; le directeur du SIAé a souligné qu'il fallait se préparer à la verticalisation du contrat et a évoqué celui conclu récemment pour le C130. La directrice de la DMAé a pris bonne note des inquiétudes des personnels de Mérignac évoquées par **Force Ouvrière**. Elle a réaffirmé sa volonté de ne pas mettre en compétition le SIAé et les industriels privés. La priorité est d'obtenir un plan de charge pérenne pour le SIAé.

Priorité est donnée à la consolidation du plan de charge... Plan de charge qui est maintenu à son niveau actuel jusqu'en 2023.

La maintenance du C130 a fait l'objet d'un contrat global (qui prend la suite du contrat de performance), qui va concerner plusieurs AIA. La plateforme C130 est en cours d'installation à Orléans.

Les contrats verticaux englobent le traitement logistique qui était géré jusqu'alors via la SIMMAD et le CELAé (par exemple).

Le contrat de maintenance du DAUPHIN englobe l'entretien des équipements.

Force Ouvrière a posé la question d'un besoin d'effectifs pour assurer ces missions supplémentaires. Le directeur du SIAé a reconnu qu'une réflexion était en cours sans répondre précisément à notre question...

Au 31/12/2017, les effectifs *civils* totaux du SIAé s'élevaient à 3555 dont 104 apprentis. La cible 2018 est de 3630 effectifs dont 105 apprentis.

En 2018, 253 agents vont être recrutés *dont 126 OE et 98 ICT/TCT*... pour ainsi dire, pratiquement aucun fonctionnaire !

Commentaire Force Ouvrière : ce n'est pas parce que la priorité est à la passation de contrats globaux qu'il faut réduire la vigilance par rapport à l'éventualité d'un *changement de statut*. Pour FO il est essentiel de pouvoir inscrire dans la loi une autorisation pour le SIAé de bénéficier d'un régime dérogatoire vis-à-vis de Bercy ! C'est parce que Bercy refuse d'accorder la reconduction de ses dérogations que la pérennité du SIAé est fragilisée. Pourquoi ne pas permettre à des agents du ministère des armées d'intégrer une cellule spécialisée au sein du ministère de l'action et des comptes publics... (Comme c'est le cas pour l'ACSIA) ?

EPIC ou pas EPIC ? Il semblerait que ceux qui défendaient ardemment le changement de statut peinent à en démontrer toute la pertinence. Toujours est-il que pour **Force Ouvrière** : l'avenir du SIAé, *c'est le compte de commerce et rien d'autre !*

CIA 2018

Une enveloppe initiale de 20.8 M€ est à répartir entre les fonctionnaires du ministère des armées (réunissant les conditions d'éligibilité : *en position d'activité au 31/12/2017 et ayant eu au moins un jour de présence en 2017 dont le motif de départ a été la démission, le congé parental, la disponibilité ou la retraite*).

Le versement sera fait sur la paie de juillet 2018. Tous les fonctionnaires en activité toucheront un CIA. Le montant pourra être modulé *à la marge* par l'employeur. Un CIA supérieur au montant de référence pourra être accordé en cas de

« *dépassement des objectifs ou services exceptionnels* »... **Une notification sera faite aux agents mi-juin (SIAé) à fin juin (Armée de l'Air).**

Bilan provisoire :

- 97% des agents Armée de l'Air (hors SIAé) auront un CIA égal ou supérieur au montant de référence.
- 95% des agents du SIAé auront un CIA égal ou supérieur au montant de référence.

Force Ouvrière a évoqué les agents à temps partiel qui sont trop peu nombreux à bénéficier d'un CIA « bonifié »...

Commentaire Force Ouvrière : notre organisation syndicale se félicite de l'abandon du mode de répartition de 2017 qui avait donné des boutons à beaucoup, que ce soit parmi les agents, l'encadrement et la

plupart des représentants du personnel... Pour autant **Force Ouvrière** ne peut se réjouir de l'individualisation des rémunérations qui crée plus d'injustice que de réelle récompense... **Force Ouvrière** rappelle que IFSE et CIA ne sont pas pris en compte dans le calcul de la pension de retraite !

Plan de requalification de C en B

Force Ouvrière a demandé où en était le plan de requalification de C en B ... La conseillère pour le personnel civil auprès du DRHAA, Mme Saintoyant, a précisé que la DRHMD n'avait toujours pas sollicité officiellement les grands employeurs afin de

lister les postes susceptibles d'être requalifiés. En interne DRHAA / SIAé, un travail de recensement des postes éligibles a été fait, et une liste de postes est prête à être communiquée à l'EMA ...

Commentaire Force Ouvrière : beaucoup d'administratifs et de techniques de catégorie C travaillent sur des postes dont le contenu a évolué ces dernières années, impliquant une montée en compétences et de savoir-faire de niveau B... **Force Ouvrière** revendique que la technicité de ces agents soit enfin reconnue!

Agents D49

Force Ouvrière a dénoncé la maltraitance subie par les agents D49 poussés par l'administration et certaines OS à passer contractuels 84/16 sans avoir de véritable choix, puisque le « choix » en question peut se traduire en : vous restez D49 et vous n'aurez rien de plus que ce que vous avez aujourd'hui avec le risque que les avancements seront réduits à peau de chagrin ou vous passez contractuels 84/16 avec une petite revalorisation maintenant et pas grand-chose après ... Une « réforme » menée dans la

précipitation, en mettant en souffrance les agents concernés comme certains gestionnaires RH qui n'étaient pas dupes des éléments de langage officiels ! Selon certains, les agents D49 « protestataires » seraient géographiquement regroupés... Ces agents ont été parmi ceux qui ont été les mieux informés et les plus conscients de ce que cette transformation de contrat impliquera à l'avenir !

Commentaire Force Ouvrière : Cette maltraitance laissera des traces sans nul doute dans certains établissements en particulier. Le SIAé s'est engagé moralement à octroyer aux agents D49 qui ont fait le choix de passer 84/16 une revalorisation tous les trois ans... Ceci doit être inclus dans leur nouveau contrat.

Prime APRS

Les métiers et professions évoluent... En 2017, les armées attribuaient une prime de « haute technicité » aux personnels militaires délivrant des APRS (Approbation Pour Remise en Service). Les ouvriers et techniciens qui délivrent des APRS doivent suivre une formation et obtenir une certification. Il leur est nécessaire d'avoir une très bonne connaissance du matériel, de l'organisation de la maintenance, de

l'ensemble des documents propres au matériel concerné, des documents d'exécution et de traçabilité...). La reconnaissance de cette « haute technicité » doit s'étendre aux personnels civils, ouvriers, fonctionnaires et contractuels... L'Armée de l'Air soutient ce sujet à 150% ! (selon le général Lobjoit).

Commentaire Force Ouvrière : les représentants **Force Ouvrière** de l'Armée de l'Air (SIAé compris) revendique une prime au moins équivalente à celle octroyée aux personnels militaires pour tous les « APRS ».

Nouveaux embauchés au SIAé

Les CED des différents AIA ont fait un constat unanime à propos des nouveaux embauchés issus de l'apprentissage. Malgré leur BAC pro et pour certains un apprentissage fait en interne, ces personnels manquent encore de compétences pour assurer le travail qui leur est confié. Pour pallier ce manque de connaissances, depuis peu, des modules de

formations théoriques leurs sont proposées dans les AIA après leur arrivée. Les chefs d'équipe souhaiteraient à présent renforcer ces formations par un enseignement pratique complémentaire dans certaines spécialités (ex : mécanicien structure) au sein même de chaque AIA. Pour se faire **Force Ouvrière** propose la création d'espaces dédiés avec un budget alloué piloté par la

direction centrale. Le DCSIAé conscient et soucieux de cette pérennisation des savoir-faire aéronautiques

est intéressé par cette idée et attend des propositions sur le sujet.

Commentaire Force Ouvrière : la fermeture des écoles de formations techniques, l'arrêt du matelotage qui se pratiquait systématiquement ainsi que les départs en retraite d'ouvriers de l'état qualifiés ont entraîné des pertes de compétences que nous déplorons et dénonçons depuis des années. Ces formations prodiguées en interne seront sans nul doute, un bon moyen d'apporter des connaissances manuelles dont les personnels d'aujourd'hui et de demain ont besoins pour accomplir le travail attendu. Ce complément de compétence est indispensable au SIAé pour qu'il conserve son degré d'expertise. Nous espérons que les moyens seront donnés à la hauteur des enjeux que ce sujet d'avenir représente.

Conclusion :

Même si l'Armée de l'Air a pu obtenir une augmentation de ses effectifs civils... il est tout de même à craindre ici et là que le renouvellement des agents sera insuffisant – d'où des craintes pour assurer à long terme la pérennité de tous les sites. L'évolution du statut de l'Ecole de l'Air n'est pas un bon signal de notre point de vue. Que vont devenir les agents «Défense » lorsque se terminera la mise à disposition ?

DMAé : le transfert se met en place non sans douleur. Il est nécessaire de communiquer davantage en interne.

SIAé : Le rapport Chabbert s'est focalisé sur un passage en EPIC sans véritablement argumenter de manière approfondie... La problématique principale du SIAé est le refus de Bercy d'accorder plus longtemps un régime dérogatoire par rapport à CHORUS...

*Les élections professionnelles auront lieu le 6 décembre 2018. Armée de l'Air et SIAé auront chacun leur CTR...Et **Force Ouvrière** sera présente dans ces deux instances pour défendre vos intérêts !*

Déclaration Liminaire

Monsieur le président du CTR AIR,
Mesdames et messieurs,

La SIMMAD a été transférée à la DMAé. **FORCE OUVRIERE** dénonce que peu d'informations ait été dispensée de façon officielle aux personnels civils concernés. Cette absence d'information officielle associée à la circulation d'informations officieuses crée une atmosphère pesante pour les agents.

Une CLR devrait avoir lieu avant la fin du mois de juin: qu'en est-il exactement?

La cellule RH est sous la vague et n'est pas en mesure de répondre aux agents. Pourquoi ce service n'a t'il pas été renforcé?

FO avait évoqué en bilatérale la situation du BARAA et du SIRAA de Dijon. Les personnels ont eu vent du transfert de ces entités hors de Dijon.... voire un transfert vers Tours. Là encore, qu'en est il?

Concernant la formation, les représentants **FORCE OUVRIERE** ont assisté aux CTBDD spécial formation. Le constat concernant la mise en oeuvre du CPF est sans appel: beaucoup d'agents sont interloqués de devoir renseigner un document de 9 pages pour une demande de formation. Les SHD et les chargés de formation sont également surpris, décontenancés par ce dispositif qui s'avère être très contreproductif pour les catégories C. **FORCE OUVRIERE** vous alerte également que des agents refusent de partir en formation dès l'instant où ils ont la crainte que cela va leur coûter de l'argent, les remboursements ne permettant pas de couvrir leurs frais.

Voici des mois que les agents du SIAe doivent vivre avec l'idée d'un éventuel changement de statut. Pour beaucoup d'agents, cette situation est particulièrement anxiogène. Pour la pérennité des AIA et des agents, **FORCE OUVRIERE refuse autre chose que le compte de commerce**. A ce jour aucun élément sérieux en faveur de l'EPIC n'est suffisamment solide et étayé pour nous faire changer d'avis.

FORCE OUVRIERE entend qu'il n'est pas toujours facile pour le SIAé de fonctionner actuellement. Mais, Monsieur le directeur central du SIAé, pourquoi mettez-vous autant d'énergie à vouloir un EPIC et pourquoi si peu pour chercher à consolider le compte de commerce? **FORCE OUVRIERE** est persuadée que des solutions existent.

Monsieur le directeur central du SIAé, sur le volet RH, avez-vous pris la mesure de la souffrance éprouvée par les agents D49 qui ont été contraints à accepter un changement de contrat sans véritable alternative? A l'origine, ces agents se sont élevés contre les écarts de rémunération qu'ils avaient constatés avec leurs collègues fonctionnaires, notamment. Ils ont donc revendiqué un rattrapage salarial. Aujourd'hui il leur a été vendu comme revalorisation en 84/16 ce qui n'est que la compensation des augmentations de salaires qu'ils auraient eu s'ils étaient restés D49...

FORCE OUVRIERE dénonce ce qui a été et est encore une maltraitance psychologique qui laissera des traces.

Plusieurs AIA déplorent le niveau de compétences des nouveaux embauchés, notamment les bacs pros qui n'ont pas été apprentis dans nos établissements. **FORCE OUVRIERE** revendique la mise en œuvre de modules de formation en interne qui pourraient se présenter sous forme d'ateliers dédiés. De notre point de vue, ces formations devraient être coordonnées au niveau de la DCSIAe avec mise en place d'un budget dédié.

Autre sujet concernant les bases de l'Armée de l'Air comme le SIAé, **FORCE OUVRIERE** revendique la mise en œuvre d'un dispositif permettant de verser aux ouvriers de l'état une prime APRS. L'APRS ce n'est plus vraiment ce qu'était le contrôle il y a quelques années... la navigabilité, la connaissance du matériel et de sa documentation, les différents standards, la pression pour sortir le matériel... nécessitent des savoirs et compétences qui justifient une reconnaissance particulière associée à une prime spécifique.

Encore et toujours, l'avancement est insuffisant et démotivant pour les agents, qu'ils soient ouvriers, fonctionnaires ou contractuels. Concernant plus particulièrement les ouvriers, il sera de plus en plus difficile démotiver des jeunes à devenir chefs d'équipe avec les règles actuelles de l'avancement ouvrier. **En ce qui concerne les adjoints administratifs, pourquoi n'avance-t-on pas sur le plan de la requalification de C en B?**

Paris, le 06/06/2018

