



Compte-rendu **FORCE OUVRIERE**

CTR SIAÉ

16 octobre 2019

Le CTR s'est déroulé dans un climat relativement serein où chacun a pu poser les questions qu'il a voulu.... Il est dommage néanmoins que certains échanges s'éternisent en longueur sur des problématiques qui ne peuvent se résoudre au sein du SIAÉ. Comme l'a dit FO dans sa déclaration liminaire, les revendications salariales collectives sont légitimes mais elles sont à porter au niveau du ministère de la fonction publique, ce dont se chargent nos représentants de la Fédération Générale des Fonctionnaires. Il a bien entendu été question du compte de commerce et de sa pérennité. Un projet de décret a été soumis aux organisations syndicales sur le lien au service.

Divers sujets ont été abordés concernant notre activité: plan de charge, investissements... un focus a été fait sur l'ATL2 et le C130H, un point sur REACH (recherche d'alternative aux produits dangereux) et sur la mise en œuvre de PULSSE (logiciel de gestion et d'évaluation du risque chimique). Concernant les points RH, un chantier de convergence entre les AIA sur la gestion des temps et les règles internes est en cours afin de pouvoir optimiser les mises à jour à réaliser sur le logiciel e-Temptation. Enfin il nous a été présenté un tableau des effectifs, un bilan des avancements de fonctionnaires, le plan de recrutement, un bilan concernant le CIA et le plan de revoyure.

Compte de commerce

Même si le sujet n'était pas à l'ordre du jour, il est par la force des choses d'actualité! Mystérieusement, en début d'année, le ministère de l'action publique a identifié dans les textes en vigueur une interprétation possible permettant de prolonger la dérogation pour le flux 4. C'est la direction des affaires financières du ministère qui est en charge de piloter ce dossier. Le SIAÉ est donc toujours en attente d'un document qui officialise cette position. En tout état de cause, on continue à procéder comme nous le faisons puisque l'intervention de la ministre nous y autorise. Mais s'agissant de consolider le compte de commerce, il faudra faire évoluer des textes réglementaires, ce à quoi se sont attelés les services compétents du Secrétariat Général pour l'Administration, ce qui prendra vraisemblablement plusieurs années...

Le directeur central est revenu sur la nécessité que nous avons de nous positionner sur des contrats globaux pour assurer notre charge présente et à venir. FO est intervenu pour rappeler que l'atteinte des objectifs ne peut se faire dans la durée qu'en mettant en œuvre un management qui reconnaisse l'engagement des agents, et faute de pouvoir les « récompenser » à hauteur de leurs attentes en monnaie « sonnante et trébuchante », qu'au moins on leur facilite la vie dans l'exercice de leur fonction.

Projet de décret sur le lien au service

Afin de lutter contre la défection d'agents ayant suivi une formation qualifiante longue et coûteuse, la direction centrale a souhaité créer un engagement à servir pour les agents contractuels

et ouvriers de l'Etat ayant suivi certaines formations de type qualification. Certains auraient-ils découvert ce sujet en CTR ? Cette initiative pourrait par ailleurs être reprise par d'autres entités du ministère. Un projet d'arrêté comportant en annexe une liste de formations concernées a été soumis au vote.

FO UNSA CFDT: pour CGT: contre

Commentaire FO: pourquoi ne prendre en compte que des formations concernant principalement des ouvriers d'état ? Pourquoi n'avoir pas pris également en considération des formations qualifiantes ou diplômantes concernant les autres statuts? Ceci aurait évité que des agents se voient refuser des formations diplômantes au prétexte (explicite ou non) que ces derniers pourraient en profiter à l'issue pour démissionner et postuler dans l'industrie privée.

Plan Industriel et Commercial

L'activité du SIAé est stable jusqu'en 2024 autour de 4 millions d'heures, puis diminuera légèrement ; le rapport charge/effectif sera constant. Il faut donc entendre par là que les effectifs seront ajustés à la baisse (moins de recrutement pour compenser les départs).

Flottes retirées du service ou en décroissance: Lynx , Alouette III, Transall, Puma, Mirage 2000, Alphajet)

Flottes stables: ATL2, E2C, Dauphin-Panther, Tigre, Gazelle.

Activité environnement aéronautique stable

Flottes en croissance: C130H, MCO et chantiers de rénovation, A400M, NH90, RAFALE/M88

A venir: E2D (francisation)

Concernant l'Alphajet, il faudra attendre la révision de la Loi de Programmation Militaire afin d'être fixé sur la gestion du retrait de service des appareils.

FO s'est exprimée sur l'inquiétude que le retrait de service des Puma soulève à Domgermain. Si l'arrivée éventuelle du HIL160 est « hors scope » (au-delà de 2028), le directeur central est en discussion sur le NH90 pour lequel le débat n'est toujours pas tranché. Les décisions prises jusqu'alors par les utilisateurs et les pas de maintenance programmée font qu'il y aura un « mur » en 2022. On peut penser qu'alors le SIAé sera incontournable mais l'arbitrage se fera entre la DMAÉ et les états-majors concernés. En anticipation, le directeur central a prévu des recrutements pour Lanveoc et Toul Domgermain (qui ne seront pas concrétisés si l'arbitrage est défavorable au SIAÉ en 2020).

Point de situation C130H

La mise en œuvre de ce premier contrat verticalisé ne s'est pas fait sans douleur du fait des difficultés préexistantes (référentiel incomplet, rechanges, état de la flotte...). Un travail a été fait pour améliorer le travail inter-AIA dont l'organisation d'un séminaire. FO a souligné qu'en marge de ces actions, il ne fallait pas minimiser l'éventuel transfert sur Evreux.

Concernant la maintenance du C130J, le positionnement du SIAé dépendra au préalable de la performance du service pour le C130H.

Focus ATL2 (Cuers)

Plusieurs plans d'actions ont permis la réduction des délais de visites ATL2 (de 44 à 18 mois) et amélioré la disponibilité des appareils.

Investissements

Le SIAé a obtenu auprès du Conseil de surveillance d'augmenter l'autofinancement de ses investissements à hauteur de 6 à 7 M€ par an entre 2020 et 2023 afin de mieux préparer le futur.

Les principaux projets sont notamment de se doter d'installations et de moyens pour l'A400M et le C130, le Caïman et le Rafale standard F4, de transférer et moderniser les moyens de traitement de surface pour pièces moteur, la poursuite de transformation numérique.

REACH

Plusieurs dossiers d'exemption ont été acceptés concernant notamment le chrome 6 (autorisation jusqu'en 2029).

Projet Detaprom (DGA – recherche de substituts) : des tests sont en cours dans le cadre de la conversion chimique chrome 3, la substitution du cadmiage (T56) par du Zn-Ni.

Commentaire FO : faut-il se satisfaire de l'autorisation acquise pour l'utilisation du chrome 6 jusqu'en 2029 ? NON. Il est nécessaire d'investir davantage dans des recherches pour identifier des substituts.

PULSSE

Dans le cadre de l'évaluation du risque chimique, le SIAé se dote du logiciel PULSSE qui permettra de consulter les Fiches de Données Sécurité, éditer des Fiches Individuelles d'Exposition, d'établir des inventaires, rédiger des attestations d'exposition. FO a soulevé le problème de la saisie des données initiales. Une aide devrait être apportée par des spécialistes de la DGA.

Chantier de convergence e-Temptation

Il a été décidé de rationaliser les règles en vigueur dans les différents AIA (gestion des congés, codes utilisés pour les absences...) pour limiter le nombre de modifications de l'outil e-Temptation qui doit être mis à jour. FO a attiré l'attention sur les difficultés que peuvent rencontrer parfois les agents de la DSI pour poser une demande d'absence quand l'agent et son N+1 ne sont pas sur le même site.

Effectif - recrutement

Plan de recrutement initial / provisoire 2019 – Plan de recrutement 2020

Catégorie	PDR initial	Total provisoire	PDR 2020
ICT	60	51	71
TCT	87	86	100
IEF	3	3	5
Attachés	1	1	1
ASC1	1	0	3
TSEF	17	10	20
SA	2	2	3
ATMD	3	2	1
Adjoints	9	9	1
ASC3	2	2	4
BOE	2	4	
Ouvriers AERO	75	79	98
Ouvriers autres professions	15	15	8
Total	277	264	315

Les difficultés de recruter sont au niveau des ICT et des TSEF. L'Armée de l'Air n'accorde pas suffisamment d'agrément à des militaires qui pourraient devenir TSEF au SIAé.

Etat prévisionnel des effectifs au 31/12/2019 – cadrage 2020

Catégorie	Etat provisionnel 31/12/2019	Cadrage 2020
Militaires	922	955
ICT	256	289
TCT	302	322
Cat A	282	287
Cat B	389	418
Cat C	221	218
OE	2280	2236
Total SIAé (hors apprentis)	4658	4725
Apprentis	118	125

FO a rappelé que la direction du SIAé s'était engagé à publier les postes à pourvoir en ICT/TCT dans les AIA. Il a été répondu que cela a été fait dans au moins un AIA... FO a également interpellé la direction sur le fait qu'il faut demander notamment des postes au concours TSEF pour les TCT.

Bilan des avancements de corps 2019

Corps	Conditionnants	Proposés	Promus
Attachés	72	9	1
SA	150	6	1
IEF	93	14	3
TSEF	23	2	1

FO a demandé à ce qu'il soit présenté également à l'avenir un bilan des avancements et des changements de position pour les ICT et les TCT.

Plan de requalification de C en B

Les fonctions retenues par le SIAé ont été dans les domaines comptabilité finances / acheteur-négociateur. 13 agents ont été présentés par le SIAé.

Par ailleurs, un travail a été fait par la DCSIAé pour recommander à des adjoints exerçant une fonction technique de faire une demande de détachement en ATMD pour prétendre ultérieurement à un changement de corps en TSEF.

CIA - Clause de revoyure

CIA : l'enveloppe de 866 970€ a été répartie entre 832 agents dont 93% ont perçu le montant de référence.

Clause de revoyure des adjoints administratifs : les 74 agents éligibles ont perçu chacun 250€.

FO a dénoncé que le fait que de très nombreux agents n'ont pas reçu de courrier leur précisant le montant de CIA avant que ce montant ne soit crédité sur leur compte. Pour la clause de revoyure aucune info spécifique n'a été faite par l'administration pour expliquer quel montant allait être versé en aout.

FO a demandé que les ASC 84-16 bénéficient d'un « ticket mobilité » en cas de changement de poste sous forme d'une revalorisation. Il semblerait que les rares demandes qui aient été faites par les AIA n'étaient pas de « vrais » changement de postes et en tout état de cause étaient insuffisamment argumentées (ou de façon insuffisamment pertinentes) ...

Commentaire FO

La durée de ce CTR n'a pas été suffisante pour évoquer tous les sujets évoqués dans notre déclaration liminaire. La question de la création de postes en HCD n'a pas été traitée (pour le directeur central, cette discussion doit avoir lieu dans les établissements) ni celle de la prime APRS dont nous avons appris lors de la visite trimestrielle du directeur central à Bordeaux que la question a été portée au niveau de la DRHMD, le SIAé ayant répertorié 400 agents (de tous statuts) éligibles. FO regrette que certains représentants passent de très longues minutes à ressasser sur des sujets relevant de la fonction publique qui ne seront jamais à la main du directeur central.... Tandis qu'un autre représentant se complait à évoquer le contexte socio-économique pour en venir à l'influence éventuelle du Brexit sur le prix des rechanges pour le C130... Pendant ce temps, on ne parle plus des agents... **L'amélioration de la rémunération des Ouvriers de l'Etat doit se faire indépendamment de l'augmentation du point d'indice, par la possibilité de prendre en compte l'expérience à l'embauche, les échelons d'affûtage, la prime APRS (ou autre...) et davantage de postes en HCD en fin de carrière. FO a été la seule organisation à évoquer la situation des ASC 84-16, à demander des bilans les concernant ou encore un bilan des avancements pour les ICT-TCT. Au fil de ces dernières années le profil du SIAé change : du recrutement oui mais de plus en plus de contractuels et des effectifs d'OE qui baissent... avec un turn-over plus important qu'auparavant. Il faut que la direction centrale soit elle aussi innovante en identifiant en interne des pistes pour améliorer les rémunérations...**