

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION SPÉCIAL DU SERVICE INDUSTRIEL DE L'AÉRONAUTIQUE

CSA-S SIAé

du 31 mai 2023

Près de 6 mois se sont écoulés depuis les élections professionnelles de décembre dernier. Le conflit social d'opposition à la réforme des retraites laissera des traces. Les personnels du SIAé, comme une très grande majorité des salariés sont toujours en colère. Ils ne se sentent pas respectés ni par le gouvernement, ni par les parlementaires. En agissant ainsi le gouvernement a fragilisé la démocratie. Qui peut croire qu'il était nécessaire de reculer l'âge légal de la retraite ? Beaucoup de personnels du SIAé se sentent trahis de devoir travailler de quelques mois à deux ans de plus, et sont très démotivés. Beaucoup sont fatigués et lassés de devoir consacrer autant d'énergie à des établissements où le travail est devenu plus difficile et exigeant, et manque parfois de sens.

▪ Recrutement et avancement ouvrier

Si 27 démissions d'ouvriers de l'Etat ont été enregistrées pour 2022 au SIAé, nous en sommes déjà à 12 en cette fin de mai. Le nombre de démissions en 2023 pourrait-il donc dépasser celui de 2021 qui était de 40 ? Avec 1 600 €, comment rester dans un AIA alors qu'il est de plus en plus aisé de trouver des propositions à 2 000€ dans le privé ? Sans compter les avantages tels un treizième mois, un comité d'entreprise qui permet d'accéder à des propositions de vacances et autres, à côté desquelles celles de l'IGESA sont insignifiantes...

Pourquoi la DRH-MD n'a-t-elle pas obtenu des taux d'avancement à la hauteur des enjeux ? Alors que des mesures ont été mises en œuvre au bénéfice des catégories C avec des taux d'avancement de plus de 20 %, pourquoi le taux d'avancement de groupe VI en VII est-il resté si bas ? Pourquoi l'ensemble des taux a-t-il autant baissé en deux ans alors que nous alertons sur la dégradation de la situation ? Il est plus que jamais nécessaire de travailler sur des formations qualifiantes pour augmenter le nombre de postes à l'avancement.

Les mesures qui pourraient être mises en œuvre comme un recrutement direct en GVII ou en HCA risquent d'être très mal vécues par les personnels du « stock », si elles ne sont pas accompagnées de mesures complémentaires. Les augmentations générales dans le secteur aéronautique sont bien supérieures à celles qui ont été accordées aux personnels du SIAé. La faible augmentation du point d'indice, l'augmentation de la prime de rendement, l'IMOMA... sont loin d'avoir permis de rattraper la perte de pouvoir d'achat. Et pour les ouvriers de l'Etat nouvellement recrutés, ceux-ci ne comprennent pas pourquoi ils n'ont pas le droit au supplément familial, ni aux congés bonifiés pour ceux qui ont de la famille dans les DOM-TOM...



FO réitère ici sa totale opposition à la réforme des retraites pour l'ensemble des statuts. Quelles vont être les conséquences sur le régime spécial des OE ? Il serait désastreux pour nos AIA que le calcul des retraites soit impacté ou que les possibilités de départ anticipé au titre des Travaux Insalubres disparaissent. Il sera alors très compliqué de pouvoir recruter et fidéliser sur des postes exposés.

FO réitère sa revendication que les droits acquis des opérateurs exposés aux TI soient cristallisés tous les 4 à 5 ans afin de ne pas revenir sur des périodes trop anciennes au moment du départ en retraite. Il doit y avoir un vrai contrat moral entre les opérateurs exposés et le MINARM.

- **Fonctionnaires**

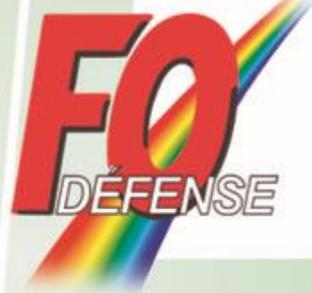
Faute d'un avancement suffisant, les fonctionnaires sont contraints de tenter concours et examens professionnels. Est-ce véritablement un bien pour les AIA ? On devrait s'interroger sur ce que coûte véritablement ces concours et examens professionnels et ce qu'ils rapportent collectivement. **Force Ouvrière** dénonce le tassement des grilles et revendique une nouvelle revalorisation du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat que subissent les agents. Combien d'agents sont aujourd'hui coincés à l'échelon sommital de leur grade ? Vont-ils bénéficier de la GIPA. La seule façon de faire progresser leur rémunération est de changer de poste pour bénéficier d'un ticket mobilité. Le montant de la clause de revoyure est insuffisant. En fonction de la montée en compétence des agents, son montant devrait pouvoir être supérieur. **FO** revendique un taux d'avancement de 20 % comme il est pratiqué dans d'autres ministères...

- **Toul**

Force Ouvrière est toujours fortement impliqué auprès des personnels de Toul, pour les accompagner dans la restructuration. **Force Ouvrière** revendique auprès des directions de l'armée de Terre et de l'armée de l'Air que des postes soient civilianisés pour permettre d'accueillir des personnels de Toul. Les besoins existent. Si dans tous les AIA, il est parfois bien long de constituer les dossiers pour un départ anticipé au titre des insalubres, cette lenteur est extrêmement difficile à vivre pour des personnels qui vont devoir changer d'employeur. **FO** revendique que les dossiers des personnels restructurés soient fiabilisés avant le départ pour un autre employeur. Par ailleurs, trop de personnels restructurés se retournent vers l'AIA de Toul et se plaignent que leurs dossiers « Convention Mobilité » n'ont pas été correctement établis. Il y a trop d'erreurs d'écriture. Les primes de mobilité sont souvent non rémunérées à ce jour. **FO** revendique le renforcement de la chaîne RH à Toul et Clermont Ferrand durant cette période compliquée. **FO** demande qu'une attention particulière soit attribuée aux personnels de Toul partis pour d'autres AIA. La restructuration qui leur a été imposée ne doit pas affecter leur avancement. La fermeture de Toul affecte beaucoup les personnels. **FO** est présente sur le terrain et travaille en collaboration avec le service social et le psychologue du travail pour permettre de maintenir une certaine sérénité au sein de l'AIA de Toul. Et c'est parfois bien difficile.

- **DSI**

L'organisation de la DSI se cherche encore. L'ambiance est bien morose après les démissions qui se sont succédées. La notion du temps semble différente entre les agents qui s'interrogent sur les SI qui seront développés à l'avenir et la direction qui se veut certes confiante mais souhaite se donner le temps de faire les bons choix. La politique de recrutement est opaque et n'offre pas de perspectives aux agents en place.



- **SDAF**

Les personnels de la Sous-Direction Engagements Dépenses et Comptabilité ont été rattachés à la SDAF au 1^{er} janvier 2023. Une convention de gestion devait être établie mais à ce jour la situation administrative de ces personnels n'est pas réglée et pourtant ils sont sortis du REO de l'AIA de Cuers pour intégrer celui de la DS. S'agissant d'un rattachement administratif, ils n'ont perçu ni ticket mobilité ni autre. Un arrêté de mutation collective mettrait fin à leur ancienneté sur le poste et les pénaliserait par rapport à la clause de revoyure ou pour une éventuelle mobilité. Les autres employeurs dans des situations similaires mettent en place une Commission Locale de Transformation. Cela a le mérite de mettre carte sur table. Les personnels ont le ressenti que la DS fait peu de cas de leur situation et que l'essentiel de cette transformation a surtout servi les intérêts de leur hiérarchie...

- **ICT-TCT – classification des postes**

Force Ouvrière revendique une véritable classification des postes, telle que prévue par la Convention Collective Nationale de la métallurgie. Chaque ICT et chaque TCT devrait savoir comment a été coté son poste selon les 6 domaines de compétences : complexité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement-coopération, communication. Par ailleurs, suite à la signature d'un nouvel accord de la métallurgie, la valeur du point a été revalorisé de 4,9907€ à 5,20€. Ce point permet de calculer les salaires minima des TCT et leur prime d'ancienneté. Cette revalorisation a-t-elle été appliquée par le CMG d'Arcueil au bénéfice des TCT du SIAé?

- **Télétravail**

A ce jour, des demandes de télétravail ne sont toujours pas satisfaites dans les AIA faute de fourniture de clés TOKEN. Les agents qui échangent avec des collègues des CMG, PFAF ou de la DGA ont le ressenti que le SIAé a moins reçu de SMOBI et de clés TOKEN. Ceci résulte-t-il d'une moindre volonté des directions locales, de la direction du SIAé ? Des personnels récemment recrutés et notamment des ICT s'interrogent sur le fait que le SMOBI ne fasse pas partie des matériels individuels remis à un nouvel arrivant. Mais ce sujet relève peut-être davantage de la FS spécifique du SIAé qui se déroulera demain.

- **Fidélisation – Attractivité**

Comment être attractif sans rémunération à la hauteur des enjeux ? Comment fidéliser les personnels en leur disant lors de l'évaluation que s'ils veulent avancer, il vaut mieux aller voir ailleurs ? Le système actuel ne valorise pas l'expertise. Il valorise surtout les postes transverses, le management. Cette logique peut entraîner une perte de compétences pour le SIAé... La technicité du SIAé n'est pas l'apanage des seuls ateliers et bureaux techniques... Elle entraîne des spécificités dans les services de soutien, les Ressources Humaines, les Achats... qui peuvent décontenancer, décourager des personnels venant d'autres secteurs, surtout si l'effort qu'ils doivent fournir pour se mettre à niveau n'est pas récompensé notamment financièrement.

Merci de votre écoute.

Paris, le 31 mai 2023

