



ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

du 28 février 2024

La réunion du GT « Attractivité Fidélisation » était présidée par Laurent Trottet, Sous-Directeur des Ressources Humaines du SIAé.

Les représentants **Force Ouvrière**  étaient Nadine Carré-Tea et Thierry Demange.

En préambule, le SDRH a voulu souligner les mesures qui ont fait l'objet d'échanges au sein du GT et pu être portées auprès de la DRH-MD. Il s'agit notamment de la reprise d'ancienneté des OE, recrutés depuis 2021, adoptée en fin d'année 2023. Le projet de « prime d'installation » pour les OE est toujours en cours d'étude et sera réservé aux nouveaux recrutés. Le SDRH n'abandonne pas le sujet de l'évolution des abattements de zones.

Le SDRH remercie les représentants du personnel pour leur implication au sein du GT, pour leurs propositions et le soutien dont ils ont fait preuve auprès des instances ministérielles.

Les représentants ont prononcé des propos liminaires. **FO** a lu une DL en lien avec les interrogations et inquiétudes suscitées par le plan d'économies annoncé par Bruno Le Maire, dont près de 107 millions d'euros pour le MINARM.

FO a également évoqué divers sujets pris en compte par le SDRH dans la suite des échanges.

■ Ouvriers de l'Etat

Concernant la prise en compte de l'ancienneté pour les OE recrutés du 1^{er} janvier 2021 au 15 décembre 2023, il semblerait que tous les AIA n'ont pas initié une campagne d'information similaire. D'où certains questionnements à propos du lancement de la démarche.

Le SDRH a rappelé qu'il s'agit d'une démarche individuelle. Les OE concernés doivent réunir les éléments et constituer un dossier avant juin pour faire reconnaître l'ancienneté qui n'a pas été reprise au moment de leur recrutement.

Le SDRH rappelle que parmi les projets défendus par le SIAé, il y avait la mise en œuvre d'essais allégés pour la procédure d'embauche, mais la possibilité de recruter directement des apprentis n'a pas été retenue car passer un essai contribue à légitimer le recrutement (**c'était la position de FO**).

Le SIAé est en attente de réponse pour la 2^e campagne d'avancement (160 avancements supplémentaires de GVI en GVII pour l'ensemble du MINARM dont une majorité pour le SIAé). Le DRH-MD attend la validation du guichet unique (arbitrage interministériel fonction publique). Il serait « **confiant** ».



Fédération Syndicaliste FO de la Défense des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés

46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05
www.fodefense.com

➤ Commentaires

FO voudrait être aussi confiante - mais quand **FO** pose la question de l'impact du plan d'économie du gouvernement sur cette deuxième campagne d'avancement, le SDRH reste très prudent et n'exclut pas une remise en cause de la mesure... Pour **FO**, le risque de démission des OE GVI ayant 5 - 6 ans d'ancienneté est élevé. Une augmentation du nombre de démissions fragiliserait nos structures.

■ Filière « NUM » - métiers du numérique

Des OS, dont **FO**, ayant évoqué les interrogations soulevées par la grille de rémunération des ASC recrutés dans les métiers du numériques, le SDRH précise qu'une ligne budgétaire a été prévue au PLF (**sous-entendu** : il serait dommage de ne pas en profiter). Il reste néanmoins circonspect sur les emplois de référence qui seront concernés et espère qu'ils ne seront pas exclusivement dans le domaine CYBER.

➤ Commentaires

FO s'inquiète des écarts trop importants que cette « grille » pourrait entraîner entre les rémunérations des ASC et des titulaires et des tensions engendrées qui pourraient advenir. Nos représentants ont toutefois eu vent que les services de la DRH-MD souhaitent encadrer le dispositif interministériel pour justement éviter de telles tensions.

■ IMOMA

Les représentants des OS, dont **FO**, ont demandé où en était l'attribution de l'IMOMA aux agents de niveau 1. Le SDRH répond qu'une proposition a été faite à la DRH-MD, proposition travaillée avec les AIA, reprenant des postes d'ingénieurs ayant des fonctions analogues de préparation et de mise en œuvre des consignes de maintenance à celles de techniciens éligibles à l'IMOMA.

■ Avancement fonctionnaires

FO ayant soulevé le niveau trop faible d'avancements, dont une partie s'explique par la part prise des examens pro sur le choix, les responsables RH présents s'interrogent sur l'incitation et la préparation suffisantes au niveau des AIA auprès des agents concernés pour les concours ou examen pro.

FO fait remarquer que certains agents ayant réussi un concours sans pouvoir trouver un poste sont blessés et ne veulent pas connaître une nouvelle désillusion. Certains agents ont par ailleurs une charge de travail et mentale importante qui rend difficile la préparation d'un examen pro ou d'un concours.

La direction du SIAé est très attentive aux droits à l'avancement découlant des volumes de conditionnants - nos agents ne sont pas lésés par rapport à ceux de l'armée de l'Air et de l'Espace.

➤ Commentaires

Ne faudrait-il pas à nouveau des plans de requalification de C en B et de B en A ? Vu la faiblesse des taux, de très bons agents restent coincés à l'indice sommital de leur grade et surtout ont des fonctions / missions pour lesquelles on recrute dans le corps supérieur.

Un rapport social sera rédigé par la direction du service, qui apportera des informations en lien avec l'avancement (nombre de conditionnants, nombre d'avancements obtenus).

Les responsables RH rappelle l'importance de la qualité (et de la justesse) du CREP.

Les représentants des OS soulignent que les notateurs ne sont pas tous correctement formés, ce d'autant plus qu'ils ne sont pas eux-mêmes fonctionnaires. Le sujet de la fiche de poste est évoqué, il semblerait que l'obligation pour le notateur de remettre sa fiche de poste à l'agent ne soit pas respectée dans tous les AIA.

■ NBI

FO ayant évoqué les NBI, le SDRH a souligné qu'il n'est pas possible d'augmenter le nombre d'attributaires, la Fonction Publique ayant même donné la consigne d'en diminuer le nombre.

FO souligne que les agents changeant de corps ne sont pas systématiquement prévenus qu'ils vont perdre leur NBI (dès lors où leur nouveau poste n'en est pas pourvu) - et que la perte de la NBI entraîne une baisse de rémunération malgré le changement de corps tant que l'agent n'a pas pris un échelon supplémentaire.

Après cette conséquente entrée en matière, l'ordre du jour de la session N°5 du GT-AF SIAé a repris son cours.

Le SDRH présente les 4 axes à étudier :

- **Axe 1** : Intégration au SIAé et qualité managériale
- **Axe 2** : Parcours professionnel et progressions de carrière
- **Axe 3** : Valorisation du mérite et reconnaissance des conditions de travail
- **Axe 4** : Action sociale et QVT/QVA

Seul le premier axe « Intégration au SIAé et qualité managériale » sera véritablement traité lors de cette réunion.

Le SDRH nous informe qu'un séminaire sur la fonction management a récemment eu lieu. Les représentants des personnels évoquent la nécessité d'entendre les **nouveaux arrivants** 3 mois après leur arrivée, l'application des Formations d'Adaptation à l'Emploi pour les ouvriers de l'Etat en fonction des profils (premier emploi à la sortie de l'école, ancien militaire ou expérience dans le privé...).

Les agents en général ne connaissent pas bien leur « statut » d'appartenance. Le SDRH rappelle qu'un **livret d'accueil** doit être remis aux nouveaux arrivants. Un kit d'accueil est disponible au sein du SIAé.

Les représentants des personnels rappellent la nécessité d'avoir une **fiche de poste** adaptée. L'écart entre ce qui a été exposé lors du recrutement et la réalité peut entraîner de la déception et de la défiance. En outre, la fiche de poste n'est pas systématiquement présentée aux agents lors de l'évaluation.

La **fonction managériale** devrait être davantage évaluée. Un mauvais management peut entraîner, outre une mauvaise ambiance de travail, des départs par mutation ou démission.

Le sujet du rythme de travail, des horaires... est abordé.

FO évoque l'écrêtage au-delà des 5 heures de bonus dans le cadre des horaires variables. Pourquoi ne pas permettre d'aller au-delà de ces 5 heures comme cela se fait dans d'autres administrations ?

Les représentants des personnels évoquent le **télétravail**, l'insuffisance des clés TOKEN qui ne permet pas d'accorder systématiquement du télétravail pour certaines pathologies. Les ouvriers se voient refuser des demandes de **temps partiels**, ce qui conduit à des démissions !

Le SDRH précise que par ailleurs la direction du SIAé est attentive à ce que les **demandes de mobilité** ne reçoivent pas systématiquement des avis défavorables dans les AIA au motif de difficultés de pourvoir les postes vacants.



CONCLUSION

Nous voulions des réponses à nos questions. Nous sommes restés sur notre faim dès lors que nous avons eu très peu de réponses. Avant tout, nous n'avons pas eu l'assurance que la deuxième campagne d'avancement de groupe VI en VII serait bien mise en œuvre.

Le contexte général est fragile, il est difficile d'obtenir des informations auprès des CMG qui sont en sous-effectif...

La multiplication des problèmes de paiement, notamment des éléments variables, impacte le moral des agents et des opérateurs.

Que ce soit au SIAé ou dans les services de soutien, les salaires doivent augmenter et les conditions de travail doivent s'améliorer !

Paris, le 19 mars 2024





GT SIAé

ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

du 28 février 2024

Alors que le « quoi qu'il en coûte » de la crise sanitaire a permis à des acteurs du CAC 40 d'engranger de confortables subsides, que les plus riches de notre nation se sont curieusement enrichis pendant cette période qui a été pourtant très difficile pour beaucoup, l'actuel gouvernement impose un plan d'économies sévère impactant fortement la fonction publique en général et notre ministère en particulier.

Ces annonces interpellent les représentants **FO** du SIAé alors que le contexte est déjà assez déprimant pour toutes les catégories de personnels.

La difficulté à recruter semble s'accroître même pour des postes fonctionnels. Le quotidien des personnels se fait plus difficile notamment dans les bassins d'emplois où la vie est chère et les déplacements longs.

Les représentants **FO** sont régulièrement sollicités pour des problèmes divers et variés qui ont pour origine des problèmes d'effectifs dans les centres ministériels de gestion ou des rejets de paiements des directions régionales des finances. Toutes les micros mesures récentes relatives au pouvoir d'achat rapportent très peu à leurs bénéficiaires mais coûte « un pognon de dingue » à être mises en œuvre au détriment des actions ordinaires qui relèvent des gestionnaires et des services RH, sans compter les impacts sur la santé des agents, trop souvent en état de stress.

En 2022 et 2023, il était apparu que les difficultés de recruter et de fidéliser les ouvriers de l'Etat dans les établissements du SIAé devenaient préoccupantes. Il s'en est suivi diverses mesures dont la reprise d'ancienneté des ouvriers recrutés depuis le 1^{er} janvier 2021. Il était attendu en complément une deuxième campagne d'avancement en 2024, de GVI en GVII, afin de fidéliser les ouvriers recrutés avant 2021... Cette deuxième campagne sera-t-elle mise en œuvre ?

Les représentants **FO** attendent des réponses et des engagements de la part du SIAé.

Merci de votre écoute

Paris, le 4 mars 2024

