



COMPTE RENDU

Bilatérale DGA – Essai en vol

07 février 2017

Des trajectoires sur les effectifs qui fragilisent notre capacité de production

Une bilatérale DGA – Essais en vol avec Erwan Conan, Directeur d'établissement assisté des Directeurs de site Jean-François Rigal et Ronan Cornen ainsi que du CPP Sud-Est Irène Le Borgne.

La délégation FO Défense était composée de Marie-Christine Dubroca, Jean-Christophe Costeplane, Loïc Flipo et Patrice Ortola.

Thèmes abordés :

- 1/ Préservation des capacités du centre
- 2/ Retombées des contrats export
- 3/ Schéma directeur de la flotte
- 4/ FRA145 & organisation
- 5/ Aspect RH du centre
- 6/ Interfaces
 - 6.1/ CMG
 - 6.2/ SID

1/ PRESERVATION DES CAPACITES DU CENTRE

Les capacités de production du centre sont mises en cause par les trajectoires à respecter en matière RH.

En particulier, la trajectoire sur les niveaux 3 (N3) est particulièrement contraignante car elle ne prend pas en compte les besoins du centre.

Cela conduit en interne à arbitrer et prioriser la mise en œuvre et la maintenance en défaveur de la capacité d'ingénierie d'essai.

Commentaires FO DEFENSE

FO Défense soutien cet arbitrage qui illustre la position portée au niveau du CTR DGA : les enjeux métiers (avec en filigrane les quotas par niveaux) sont parfois antagonistes des enjeux des centres.

Un arbitrage qui conduit à mettre au second plan l'ingénierie d'essai (ie l'IS) pourtant projet structurant pour le projet DGA.

La situation de DGA EV n'est pas isolée au niveau des centres ce qui est d'autant plus inquiétant.

2/ RETOMBÉES DES CONTRATS EXPORT

Lors des précédentes hypothèses de PSRH (2015), les contrats exports étaient clairement sortis des schémas de travail.

Maintenant nous pouvons nous féliciter de leur signature et de l'effet boule de neige de ces contrats mais il faut que les RH correspondantes soient au rendez-vous.

Les contrats Inde ont un fort impact en besoin de ressources car il y a du développement.

Par ailleurs, sur les autres contrats, une partie de la demande impacte la charge des programmes « France ».

A ce jour les besoins sont exprimés pour DGA EV sont d'un peu plus de 50ETP (10 en 2016, une trentaine en 2017, le reste à partir de 2018).

Pour la DGA, les contrats exports ont représenté en 2016 un recrutement de 70ETP.

Commentaires FO DEFENSE

Il est regrettable que ces besoins soient exprimés par rapport à la capacité de production quand on sait les arbitrages nécessaires pour la maintenir (cf le paragraphe précédent).

De plus, le calendrier « politique » n'est pas favorable pour que ces besoins RH suite aux contrats export soient traités de façon pragmatique plutôt que comptable.

FO Défense, veillera à ce que ces recrutements ne soient pas une avance sur les années à venir.

3/ SCHEMA DIRECTEUR DE LA FLOTTE

Présenté mi-216, il répond à la contrainte de gestion d'un parc vieillissant de la flotte.

D'une manière générale, les **xBE's** (x pour Avion, Hélicoptère et le s pour NG, léger, ...) permettent de réduire le nombre de moyens mais ne doivent pas obérer notre capacité.

HBE NG : objectif d'un contrat en 2018 en vue de remplacer les PUMA. Le focus est mis sur les capacités techniques plus que les compétences des personnels qui le mettront en œuvre. Les personnels seront, le moment venu formés pour la mise en œuvre. A ce stade, l'idée d'un appareil civil s'éloigne compte tenu des contraintes de « militarisation », il apparaît moins complexe et moins coûteux de « démilitariser » un appareil militaire.

Rénovation des Hélicoptères légers : ce sujet concerne le moyen terme pour les fenecs et les dauphins mais il doit être anticipé. Cette anticipation consiste notamment à prendre en compte le besoin d'essai dans la définition du programme H&L (hélicoptère léger).

ABE léger : capacité en cours de définition.

MX20 : à compter de 2020, il ne restera plus que deux appareils avec des problématiques sur le potentiel de la motorisation. Des réflexions sont donc en cours pour trouver la meilleure solution (remotorisation ou autre appareil).

TBM : Ce moyen doit être privilégié pour les liaisons techniques car il n'a pas vocation à servir pour le transport d'autorités.

Commentaires FO DEFENSE

Il est rappelé que pour toutes les écoles de navigants, les moyens sont un outil de communication. Les besoins de l'EPNER doivent donc être pris en compte dans le dimensionnement de la flotte et des ressources de mise en œuvre.

FO Défense soutient le besoin d'un second ABE et se fera le VPR du projet HBE NG.

4/ FRA145

La certification FRA145 est un plus mais apporte aussi des contraintes.

Une étape d'optimisation des licences détenues aux stricts aéronefs fréquentés est en cours.

Des travaux d'évolution de la réglementation sont également en cours pour prendre en compte notre spécificité. A ce jour, pour l'entretien des

certifications, les personnels de DGA EV répondent aux critères (heure / type d'appareil) mais des problèmes de prise en compte sont rencontrés car les aéronefs sont hors certification.

Commentaires FO DEFENSE

Faire évoluer la réglementation pour que nos spécificités métiers soient prises en compte c'est bien mais nos contraintes résultent aussi d'un manque d'effectif. Il faut donc poursuivre le recrutement et éviter de mettre des personnels en distorsion d'emploi, alors qu'il y a des sous-effectifs dans leur profession d'origine

5/ ASPECT RH DU CENTRE

Un des objectifs, après les capacités de mise en œuvre et la maintenance, est la permanence de la mission de secrétariat. Les postes en priorité 1 (P1) seront maintenus.

Le recrutement en ouvrier de l'état est un axe exploité au mieux des quotas. Pour la DGA c'est 34 recrutements en 2017 dont 10 pour DGA EV.

Commentaires FO DEFENSE

Les métiers du secrétariat sont essentiellement des niveaux 3 et 2 ce qui renvoie à l'hérésie des contraintes de gestion par niveaux.

FO Défense dénonce le transfert de tâches vers les managers en conséquence des contraintes sur les métiers du secrétariat et rappelle que vu des acteurs, les tâches restant dévolues aux métiers du secrétariat ne sont pas valorisantes pour les agents.

FO Défense demande que les logiques d'avancement et de promotion sociale soient mises en place pour ces métiers du secrétariat.

Si pour les recrutements en ouvrier d'état, le niveau des appels à candidature est conforme aux exigences des règles des professions ouvrières, il est aujourd'hui trop élevé compte tenu de la casse opérée sur le système de formation des ouvriers de l'état. Les appels à candidature doivent maintenant tenir compte de la réalité du niveau des candidats qui se présentent sous peine de ne pas pouvoir recruter.

6/ INTERFACES

6.1/ CMG

Commentaires FO DEFENSE

FO Défense a exprimé la nécessité d'un guichet avec le CMG. La RH de proximité qui manque de moyens ne peut donc faire que l'interface ce qui alourdi les tâches pour tous et rallonge les délais surtout pour les personnels de Cazaux qui sont gérés par le CMG de Toulon.

6.2/ SID

Le contrat de service avec le SID fait l'objet d'un suivi en central. Toutefois ce suivi est trop macroscopique pour être pertinent surtout avec les difficultés connues sur le site d'Istres.

Des remontées locales se mettent en place pour enrichir ce suivi et résorber les points durs.

Les points d'attention particuliers portent sur les chantiers anciens qu'il convient maintenant de faire aboutir, les hangars et le réseau d'eau ainsi que les toitures.

Concernant les CVPO, le marché encours sera échu en 2017. Pour la préparation du nouveau marché, une attention particulière est portée sur :

- L'impact des non conformités qui doivent être associées à un plan d'action pour les traiter et identifier leur impact sur la production ;
- La nécessité de tendre vers une vision plus temps réel de la situation et plus limité à une classification binaire (bloquant/non bloquant).

Commentaires FO DEFENSE

FO Défense rappelle que dans une logique générale de réduction d'effectifs, la DGA ne doit pas faire l'objet d'arbitrage opérationnel vs non opérationnel.

FO Défense milite pour que le SID ait les ressources au bon niveau.

FO Défense reste vigilant sur l'impact du soutien sur la production.



6/ CONCLUSION

Commentaires FO DEFENSE

La contrainte d'un pilotage par les effectifs (et de surcroit par les niveaux) va grever encore plus notre établissement.

Les aberrations d'arbitrage se font plus nombreuses et même si nous ne sommes pas un industriel, arbitrer sa production par rapport à ses ressources est une hérésie économique. Il faut embaucher pour assurer le plan de charge.



Vous avez des questions, merci de les transmettre à vos représentants :

Jean-Christophe Costeplane

jean-christophe.costeplane@intradef.gouv.fr

Patrice Ortola

patrice.ortola@intradef.gouv.fr

Loïc Flipo

loic.flipo@intradef.gouv.fr

Marie-Christine Dubroca

christine.dubroca@intradef.gouv.fr

Alain Messina

alain.messina@intradef.gouv.fr