

# COMITE TECHNIQUE SPECIAL

## du Service Industriel de l'Aéronautique

### CTS SIAé

#### du 23 novembre 2021

Le CTS du SIAé s'est déroulé le 23 novembre 2021 à Arcueil sous la présidence du directeur du service l'IGA Tanguy Lestienne.

La délégation **Force Ouvrière** FO était composée de Jean-Christophe Cantegril (Clermont-Ferrand), Nadine Carré-Tea (Bordeaux), Thierry Demange (Toul), Daniel Mildt (Cuers).

Après lecture des déclarations liminaires, le directeur du SIAé a répondu à certaines questions soulevées par les représentants du personnel.

A propos du constat d'un turn-over qui semble ne plus être marginal, le directeur du SIAé a souligné la prise en compte récente de l'ancienneté dans le privé des ouvriers recrutés. Il souhaiterait pouvoir aller plus loin pour améliorer l'attractivité. Il compte également sur la relance de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences pour pouvoir fidéliser davantage.

#### ■ APRS

Concernant l'indemnité « APRS », le projet de décret est toujours en attente de signature et devrait sortir en fin d'année. En revanche, le périmètre initial (environ 350 agents de tout statut) pourrait être considérablement réduit (environ 100 agents), avec application de 2 taux, calqués sur ce qui est pratiqué via l'IMOMA chez les militaires. Le premier pour ceux qui libèrent des appareils et le deuxième pour ceux qui libèrent des modules et équipements.

**FO** ne peut accepter une telle réduction de périmètre qui aura pour conséquence d'écarter beaucoup de personnels techniques qui auraient pu en bénéficier au même titre que leurs homologues militaires.

#### ■ Taux d'avancement

Les taux d'avancement font l'objet d'arbitrage en ce moment au guichet unique de la Fonction Publique. Le directeur du SIAé évoquera encore le sujet de l'avancement ouvrier avec le DRH-MD qu'il rencontre prochainement.

**FO** ne peut se satisfaire que la discussion porte uniquement sur l'avancement ouvrier. Fonctionnaires, ICT et TCT sont aussi concernés.

La revendication de **Force Ouvrière** d'avoir une journée d'information pour tous les ICT-TCT sur le modèle de ce qui se pratique à la DGA a été prise en compte par le directeur... **FO** veillera à ce que cela ne reste pas une louable intention !

#### ■ Télétravail

S'agissant du télétravail, qui serait limité dans le domaine RH, du fait que tout ce qui relève du dossier des agents est « donnée sensible », le directeur souhaite que le bon sens prime. Ceci est tempéré par le



COMITE TECHNIQUE SPECIAL



responsable RH insistant sur le fait que le télétravail ne peut être effectué dans ce cas qu'avec du matériel sécurisé notamment s'il y a nécessité de travailler en réseau.

**FO** persiste à dire que cette approche est trop restrictive, surtout quand il s'agit d'une journée de télétravail par semaine ! Il y a moyen de s'organiser pour réaliser du travail de fond ou pour s'auto-former par exemple ! D'une façon malheureusement trop générale, les mentalités côté managers doivent évoluer : beaucoup sont trop frileux ou trop dans le contrôle alors que les agents ont toujours réalisé correctement leur travail.

L'ordre du jour prévoyait les sujets suivants :

- Plan Industriel et Commercial (PIC)
- Contrats du futur
- Consolidation du compte de commerce
- MCO M88
- Actualités RH
- Lien au service
- Indemnisation inventions non brevetables.

#### ■ PIC / nouveaux contrats

Le SIAé ayant contracté de nouveaux contrats de longue durée, il y a plus de visibilité sur la charge. L'augmentation de la charge RAFALE, l'adossement M53 sur le site de Nancy, compensent la fin du MCO TRANSALL et PUMA.

Le SIAé pilotera complètement le PMO3S (équipement de sauvetage) ; le contrat M88 court sur 10 ans. Le SIAé devrait prendre en charge l'entretien des turbomachines du char Leclerc. Le MCO E2D s'inscrit dans la continuité du E2C.

Si le SIAé s'est positionné sur l'entretien de l'hélicoptère interarmées léger « GUEPARD », la partie moteur (SAE Arrano) devrait rester de responsabilité constructeur par la volonté de la DMAé.

Le nouveau contrat M88 (BOLERO) a fait l'objet d'une présentation complémentaire. Il est mis en œuvre sous la surveillance d'un Pôle de Conduite du Soutien au niveau de la DMAé et sera piloté au niveau de l'AIA de Bordeaux via la création d'une instance tripartite impliquant les différentes parties (utilisateurs / SIAé / SAE). La mise en place du contrat impacte également

l'organisation interne et nécessite une adaptation des méthodes et processus SIAé, une transformation de certains systèmes d'information.

**FO** dénonce le choix fait par la DMAé de ne pas attribuer la maintenance des moteurs du GUEPARD au SIAé. Concernant le projet BOLERO, **FO** s'interroge sur « l'esprit de collaboration » qui devrait être de mise « dans un objectif de satisfaction des Forces », compte tenu des relations souvent tendues et contreproductives entre le SIAé / AIA Bordeaux et SAFRAN pour le M88. Soyons optimistes... mais pas crédules ! Par ailleurs, **FO** a évoqué le MCO des drones. Le sujet ne serait pas d'actualité.

#### ■ Compte de commerce

L'ensemble des représentants a salué l'intervention claire et pédagogique du nouveau sous-directeur des affaires financières du SIAé. Après quelques rappels historiques, celui-ci a présenté les avantages du compte de commerce (souplesse, réactivité, ...) et les aménagements internes qu'il a récemment conduits pour améliorer la communication entre service achat et finances, entre SIAé et Direction des Affaires Financières du ministère, mais aussi les délais de paiement de factures... Il souhaite tout particulièrement valoriser les métiers financiers. Les représentants ont demandé à ce que le sous-directeur financier puisse participer aux visites trimestrielles dans les AIA pour qu'il rencontre et informe au plus près les personnels des services financiers des possibilités qui leur sont offertes.

#### ■ Actualisation de la liste des formations assorties d'un lien au service

Le retrait du PUMA a entraîné la mise à jour de la liste des formations pour lesquelles est instauré un lien au service. Ont été ajoutées des formations CND longues et coûteuses. Il s'agit de formations initiales permettant un accès aux fonctions CND. Sur questionnement de **FO**, les formations « refresh » ne seraient pas concernées. Des éclaircissements apparaissant nécessaires, le projet sera représenté ultérieurement.



COMPTES ET BILANS





## ■ Accompagnement RH de la fermeture de Toul

Si le SIAé utilise encore le vocable « restructuration » et même le tout nouveau « transformation », **FO** parle bien de « fermeture ». Le directeur du SIAé et son équipe disent mettre en place l'accompagnement nécessaire à cette décision. La « restructuration/transformation » a été inscrite dans la liste des décisions donnant droit aux mesures spécifiques d'accompagnement et d'indemnisation des agents. L'AMR (Antenne de Mobilité Reclassement) sera instaurée le 03/01/2022. Les entretiens individuels auront lieu à partir de fin janvier. Les dossiers des OE éligibles à un départ anticipé au titre des TI font l'objet d'un examen attentif pour permettre ainsi aux personnes concernées de pouvoir partir avant la fermeture du site. Les demandes d'IDV sont également examinées attentivement. Le SIAé vérifie la portabilité du statut d'ICT-TCT hors périmètre SIAé/DGA.

**FO** propose l'utilisation du logiciel PULSSE pour qu'il devienne à terme le nouvel outil de création des FEN (Fiches Emploi Nuisance).

**FO** rappelle que les personnels pourront prétendre réglementairement à un départ au titre des TI à l'âge de 57 ans, mais que généralement ils partent plutôt vers 59/60 ans voire 62 ans pour obtenir un taux plein. Nous rappelons aussi que nous sommes dans un contexte électoral et que la réglementation peut évoluer avec 2 années de cotisations supplémentaires.

## ■ Effectifs et recrutements

Les effectifs SIAé en fin d'année 2021 sont très proches de la cible (4 710 pour 4 725). Avec le futur adossement M53, les effectifs devraient augmenter de façon significative en 2022.

## ■ Recrutements 2022

*Ouvriers d'Etat* : 130 (dont 115 professions aéro)

*Fonctionnaires*

ICD	22	AAE	1
TSEF	27	SA	1
ATMD	4	AA	0

## Contractuels

ASC1	5	ICT	41
ASC2	9	TCT	55
ASC3	6		

**FO** constate toujours un recrutement de fonctionnaires très en retrait de celui de contractuels dont essentiellement des ICT et des TCT. Consciente des difficultés à recruter dans certaines spécialités, **FO** revendique que ces agents puissent être titularisés s'ils le souhaitent et que des mesures spécifiques soient mises en œuvre. Même si le SIAé est une structure industrielle, pour **FO** cela ne justifie pas une quasi absence de recrutement de fonctionnaires administratifs. On voit également que le SIAé recrute essentiellement des niveaux 1 et 2. Dans sa déclaration liminaire, **FO** a relevé la difficile acceptation des agents fonctionnaires de niveau 3 de ne pas pouvoir accéder au niveau 2, tout en constatant autour d'eux la transformation progressive des postes de niveau 3 en 2 par l'embauche de TCT et de TSEF.

## ■ Taux d'avancement des Ouvriers d'Etat

La DRH-MD a demandé de reconduire les taux d'avancement actuels et attend le retour du « guichet unique » (instance d'arbitrage au niveau de la Fonction Publique entre les différents ministères).

Les taux en vigueur ne sont déjà pas satisfaisants... **FO** ne peut que condamner des taux qui seraient inférieurs ! Qu'en sera-t-il également de l'avancement des CED nouvelle mouture ?

## ■ Revalorisation triennale des ASC 84-16 anciens D49

Population ASC 84-16 totale	58
ASC éligibles à une revalorisation triennale	48
Demandes de revalorisation maximale demandées par le SIAé auprès de la DRH-MD	48
Demandes de revalorisation pour changement de fonction transmises à la DRH-MD	7

Les demandes de revalorisation pour changement de fonction ont toutes reçu un avis favorable (+20 points).

**FO** n'a eu de cesse d'interpeler l'administration du SIAé et de la DRH-MD sur la revalorisation triennale mais aussi sur le rebasage technique. Il n'est pas normal que les 2 dispositifs soient exclusifs l'un de l'autre. Le responsable RH a répondu que le SIAé a fortement insisté auprès de la DRH-MD pour que les ASC du SIAé puissent bénéficier des 2 dispositifs ; un accord de principe a été convenu. **FO** a demandé une confirmation par écrit... L'examen des rebasages techniques serait décalé début 2022.

### ■ Campagne CIA

Le SIAé a demandé une proratisation du CIA pour les agents recrutés et pour les départs définitifs au second trimestre 2021, pour les temps partiels. 93% des agents éligibles ont eu un CIA égal ou supérieur au montant de référence.

**FO** ne partage pas la logique du SIAé sur la proratisation du CIA pour les temps partiels. Beaucoup d'agents de niveau 3 ne peuvent pas faire autrement que de travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants sans pour autant avoir une charge de travail qui ait diminué en passant à 80%. C'est donc pour eux double peine ! Sur questionnement de **FO**, le responsable RH du SIAé a indiqué que la répartition du CIA se fait bien par niveau et non par distinction stricte entre personnels techniques et administratifs au sein de chaque équipe. **FO** propose d'améliorer la communication des managers vers les personnels avant qu'ils prennent connaissance de leur CIA.

### ■ Point sur l'indemnisation des inventions non brevetables

Des discussions sont toujours en cours sur l'indemnisation des inventions non brevetables. Un projet de texte a été rédigé par la DGA et soumis à la DRH-MD.

Tandis qu'avait lieu en novembre la semaine de l'innovation dans la fonction publique, le sujet des propositions d'amélioration traîne en longueur.

La tradition, notamment ouvrière, de faire des propositions d'outillages, d'amélioration de process se perd par manque de motivation. **FO** regrette que la Fonction Publique en général et le ministère des Armées en particulier s'attachent à mettre en avant des « Trophées » qui, de fait, ne concernent que très peu d'agents, en lieu et place d'encourager l'ingéniosité, la démarche d'amélioration et de progrès permanent. **FO** revendique la mise en œuvre rapide d'un système de prime/indemnité pour relancer les propositions d'amélioration brevetables et non brevetables.

## CONCLUSION

Un CTS dense au cours duquel il n'est pas possible de s'éparpiller au risque de ne pas pouvoir approfondir tous les sujets. Les marges de manœuvre du SIAé restent bien faibles, et les effectifs RH ne semblent pas toujours suffisants pour couvrir tous les besoins du SIAé. La fermeture de TOUL va ajouter une charge lourde et il est nécessaire d'étoffer les équipes afin de pouvoir gérer la situation générale des AIA et celle particulière de Toul dont les effectifs ne doivent pas subir les décisions prises par la ministre. Il n'y a pas qu'en production industrielle que le SIAé est en flux tendu !

**Force Ouvrière**  est à l'écoute des personnels des AIA comme de la direction à Arcueil ou encore de la DSI. N'hésitez pas à solliciter les représentants **FO** locaux ou les élus en CTS !

Paris, le 2 décembre 2021



COMPTTE RELEVÉ



# COMITÉ TECHNIQUE SPÉCIAL

## du Service Industriel de l'Aéronautique

### CTS SIAé

du 23 novembre 2021

Monsieur le directeur du SIAé,  
Mesdames et messieurs,

La stabilité du plan industriel de charge est un facteur qui devrait rassurer les agents du SIAé. Pourtant, la réalisation de cette charge est loin d'entraîner partout la sérénité dès lors où sa mise en œuvre n'est pas exempte de tensions que ce soit avec les industriels, les utilisateurs ou la DMAé. Sur un fond de rigueur salariale pour tous les statuts, de difficulté d'avancement notamment par changement de corps, travailler au SIAé n'a plus la même aura qu'il y a quelques années.

Qui plus est avec la fermeture programmée de l'établissement de Toul, FO fait le triste constat que le SIAé, aussi, peut être touché par les restructurations. FO reste un acteur très vigilant sur ce dossier sensible.

Le compte de commerce se porte mieux et c'est tant mieux. FO constate cependant à la lecture des planches communiquées en préparation du CTS que ce n'est pas simple loin de là. Consolider le compte de commerce engage également les agents du secteur gestion / achat / finances dont les tâches risquent de se voir alourdies et ce malgré la « simplification » des actes mise en avant. Simplification certes, mais pas pour tout le monde.

Le SIAé se technicise dans divers domaines. Nouveaux contrats, évolution des SI et du secteur gestion / achat / finances... Cela se voit dans les projections RH et le recrutement. Mais si le SIAé continue de beaucoup recruter c'est aussi pour compenser non seulement les départs naturels mais également le turn-over qui n'est plus anecdotique.

Dans plusieurs secteurs, la montée en technicité se voit dans le recrutement progressif à un niveau supérieur à celui des fiches de poste des agents ayant quitté ces fonctions. Cela conforte l'analyse faite par FO depuis plusieurs années mais cela rend également particulièrement amers les agents cantonnés en niveau 3 ou niveau 2 alors que leur valeur est amplement reconnue, quand ils se voient remplacés systématiquement par des niveaux 2 et 1, et ceci par la faiblesse de l'avancement au choix pour changement de corps.

FO a signalé à plusieurs reprises des problématiques de classement de groupe IFSE. L'agent se voit plus ou moins « promettre » un groupe IFSE supérieur lors d'un changement de poste. Mais 6 mois après sa mutation, toujours pas de ticket mobilité et encore moins supérieur !



DECLARATION LIMITAIRE

FO est toujours un peu surprise de lire par ailleurs certains intitulés de fiches de poste qui ne se retrouvent pas dans ceux déjà pris en compte dans les circulaires... d'où un risque assez fort de ne pas obtenir le groupe IFSE escompté par l'agent et sa hiérarchie ! Ne peut-on pas davantage s'adosser aux intitulés existants pour éviter de telles situations ?

Comme tous les ans, le CIA aura fait grincer bien des dents. Les agents n'entendent pas ou plus qu'il a fallu répartir au mieux les CIA+ pour récompenser les plus méritants... Cette situation entraîne des argumentaires parfois bien tordus venant de responsables hiérarchiques dont on se demande comment ils font pour ne pas voir la détresse de certains agents ? La communication pour informer les agents est très perfectible et devrait être faite plus en amont.

Concernant les ICT-TCT, la réponse du Premier ministre corrige la vision à charge de la Cour des comptes. Il n'en reste pas moins pour beaucoup que cela ne règle pas la difficulté à obtenir des enveloppes permettant d'attribuer des Augmentations Personnalisées à hauteur de l'implication et des résultats de la grande majorité des ICT-TCT. Cela ne règle pas non plus la difficulté grandissante des ICT-TCT d'accepter des niveaux de valeurs « C » malgré, là encore, de très bons résultats. Cela ne favorise pas la motivation ni la fidélisation. Là encore la communication est perfectible. FO demande au SIAé d'organiser tous les ans une journée d'information des ICT-TCT comme cela se pratique à la DGA. FO dénonce une fois encore le trop faible nombre de passages de TCT en ICT malgré de nombreux candidats à un parcours diplômant.

Cette année 2021 est importante pour beaucoup d'agents sur contrat 84-16, anciens Décret 49 et qui auraient voulu le rester... 3 ans après la transformation de leur contrat, ils sont éligibles à une revalorisation triennale. Le SIAé s'était engagé à ce qu'ils puissent bénéficier de la revalorisation maximale... Après de nombreuses relances auprès des RH locales, des RH du SIAé et même de la DRH-MD, les avenants ont enfin été communiqués à la majorité des intéressés. Il est à noter qu'en dehors d'une information orale, rien d'écrit n'a été communiqué aux agents précisant qu'il s'agissait là de leur revalorisation triennale. Pour ceux qui sont toujours dans l'attente de leur avenant, des arbitrages doivent être faits entre attribution de la revalorisation triennale ou un rebasage technique. Ceci n'est pas admissible, ils auraient dû bénéficier des deux dispositifs, comme leurs collègues qui ont été rebasés en 2020 et revalorisés en 2021. Par ailleurs, il est hors de question que le rebasage - dès lors qu'il serait « plus favorable » - soit appliqué à une autre date que le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et fasse perdre aux agents concernés l'équivalent de plusieurs mois de revalorisation triennale...

Au niveau des professions ouvrières, et malgré l'augmentation attendue de la prime de rendement, les sujets d'inquiétude et de mécontentement ne manquent pas.

Concernant les travaux Divers / Pénibles / Insalubres et Salissants, les ouvriers concernés s'inquiètent de ne pas obtenir l'attestation de validation annuelle de travaux insalubres parfois depuis 2018. Ils s'inquiètent également d'entendre des collègues être questionnés sur la réalité de leur exposition il y a plusieurs années par la Sous-Direction des Pensions... FO revendique que les droits au départ anticipé soient cristallisés à partir de 2020.

Le sujet des attestations d'exposition est également problématique. Trop d'opérateurs partent en retraite sans leur attestation. Le logiciel PULSSE en faciliterait l'extraction, si le SIAé se donnait les moyens de transformer les Fiches de Prévention d'Exposition en FEN.

FO s'inquiète pour l'avenir des CED qui ne veulent pas devenir des managers détachés de leur spécificité ouvrière et de leur profession d'origine. FO s'inquiète également des situations où des équipes d'ouvriers sont encadrées par un personnel non ouvrier...



Le déroulement de carrière des ouvriers de l'Etat doit pouvoir se dérouler jusqu'au HCD mais les conditions d'ancienneté à respecter font que cela est quasiment mission impossible dorénavant. FO en revendique la révision.

FO se satisfait de voir que le sujet de la récompense des propositions d'amélioration sera abordé lors de ce CTS. FO constate qu'il n'y a plus de motivation à concevoir des outillages, des améliorations... Il est donc temps de relancer une procédure qui relance l'inventivité et la créativité.

Pour terminer cette déclaration liminaire FO souhaite évoquer le télétravail. Dans nos établissements nous constatons trop de réserve pour accorder l'autorisation de télétravailler. Ainsi les fonctions RH seraient des fonctions « sensibles » qui ne seraient pas télétravaillables ... N'est-ce pas un peu radical ?

Merci de votre écoute.

A Paris, le 23 novembre 2021

