

# SIAÉ... SERVICE PUBLIC ? CHRONIQUE D'UNE MORT ANNONCÉE.

Depuis le retour des congés d'été, la direction centrale et ses relais locaux n'ont pas cessé de vanter et d'argumenter sur la nécessité d'un passage en EPIC afin d'améliorer le fonctionnement du SIAÉ, ce faisant ainsi les portevoix de la cour des comptes et l'écho de plusieurs rapports sur le sujet.

Ce passage en EPIC, s'il intervenait, aurait des **conséquences importantes pour les personnels et pour le fonctionnement de l'établissement.**

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un EPIC ? C'est un établissement public à caractère industriel et commercial. Sa direction est nommée (conseil d'administration) et ses personnels sont soumis au règlement du droit privé. Il tire ses ressources de son produit d'exploitation comme toute entreprise de droit privé et son fonctionnement est soumis au code du travail. C'est donc une entreprise comme une autre soumise au règlement du marché et à la concurrence. Elle peut réaliser des profits et possède son propre budget. Sa comptabilité est contrôlée par l'État et par la Cour des comptes.

Il existe deux types d'EPIC :

- » Les EPIC dits historiques qui, dès leur création, ont eu le statut d'EPIC (CEA : Centre d'essais atomique)
- » Les entités qui avaient un statut différent (étatique) et qui ont subi une évolution statutaire pour devenir des EPIC (SNCF, Monnaie et Médailles de Paris, France télécom, aéroports de Paris, EDF, la Poste...)

La grande majorité de ces entités est aujourd'hui transformées en S.A ou va l'être rapidement.

## Quelles conséquences pour les personnels

### ➤ Pour les personnels militaires

Le format statutaire d'EPIC ne permet pas de maintenir des personnels militaires dans nos établissements. À ce jour, aucun EPIC n'emploie de personnels sous statut militaire.

### ➤ Pour les personnels contractuels

Ils seront obligés de renégocier leur contrat car l'employeur change. On peut penser qu'ils ne seront pas revus à la hausse car ce n'est pas d'actualité au vu de la politique salariale menée, le risque étant même un non renouvellement de contrat pour certains.

### ➤ Pour les personnels fonctionnaires

Les fonctionnaires ne peuvent rester définitivement dans un EPIC du fait de leur statut d'agent public de l'État. Deux exemples existent :

- » Aux Monnaies et Médailles de Paris, depuis le passage en EPIC, seule une poignée de fonctionnaires reste sur place mais ils sont totalement **exclus de leur droits statutaires** (avancement, congés, formation...)
- » Au CEG de Gramat, les personnels fonctionnaires qui ont basculé au CEA (EPIC) sont en détachement pour 5 ans et sont payés sur les grilles salariales du CEA. Leur détachement arrivant à terme, ils devront faire un choix : **la réintégration au ministère des Armées entraînant leur départ de l'établissement ou la démission du MinArm pour rester sur place en devenant « convention collective ou contractuel »**

### ➤ Pour les personnels Ouvrier de l'État

Le statut d'ouvrier de l'état est difficilement compatible avec ce type de structure. Là aussi les exemples d'EPIC démontrent que les OE ont plusieurs « options » possibles, **le statu quo n'en faisant pas partie**. Aux Monnaies et Médailles, l'avancement n'existe quasiment plus. De plus, les règles d'administration, les règles de gestion n'ont plus rien de commun avec les nôtres. Au CEA, les OE qui sont restés (une quarantaine) sont en congés



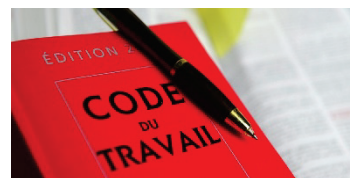
sans salaires pour pouvoir être payés sur les grilles salariales du CEA. Au terme de leur congé ils devront choisir entre rester au CEA et **abandonner leur statut définitivement, ou le garder et partir.**

Sous quelles conditions pourront-ils être réintégrés et où ? Mais où restera-t-il encore des OE, s'il en reste?

### Pour l'ensemble des personnels

*L'ensemble des accords nationaux et locaux seront remis en cause (travaux insalubres, application de certaines primes, RTT, CHS-CT, heures supplémentaires, revalorisations salariales). Les personnels seront soumis aux règles du droit du travail tout comme le personnel d'entreprises privées. Par conséquent La nouvelle loi de travail s'appliquera de plein droit.*

***Les nouvelles embauches ne pourront être que de droit privé, les contrats pourront être des CDI de chantiers à durée déterminée ou de mission, des CDD, des contrats d'intérim... La possibilité et la facilité de licencier en cas de baisse de charge ou de non attribution de contrats, la refonte des instances de représentativité des personnels issue des ordonnances Macron sont quelques-uns des grands dangers de ce changement de statut.***



### Les conséquences pour les établissements

Le fonctionnement d'un EPIC est basé sur le droit privé. Il est constitué d'un conseil d'administration dans lequel une place est réservée à un représentant du secteur privé (loi 83-375 article 5 alinéa 2). Son but est de répondre aux exigences de son **conseil d'administration (productivité, rentabilité)** qui n'est plus obligatoirement celui de nos forces (défense du territoire et protection des citoyens).

Le niveau des décisions organiques et fonctionnelles n'émane plus de notre ministère.

Le changement de mode de fonctionnement impacte le droit des salariés, notre mission de service public est abandonnée pour une réorientation de la politique industrielle pouvant aboutir à des adossements avec le secteur privé et à la rationalisation de nos structures, recentrant nos activités sur deux établissements.

Le passage en EPIC n'amènera que des contraintes pour le droit des salariés et n'entraînera aucune amélioration sur la disponibilité des flottes. Même si nous n'étions plus soumis aux codes des marchés publics, cela n'empêchera pas les contraintes comptables et ne réglerait pas les problèmes liés aux approvisionnements des pièces détachées, notamment celui du « bon vouloir » des industriels privés.



**Pour la CGT, garantir une réelle maîtrise des coûts, une indépendance vis-à-vis du monde industriel, une véritable structure en appui et au service des forces, réactive et compétente, disposant de personnels formés et sous statut, la seule solution est de rester étatique. Des améliorations sont à apporter pour permettre au SIAé de fonctionner correctement et sans bâton dans les roues ou banane glissé insidieusement par quelques bons penseurs toujours en attente d'un coup tordu. Des axes d'améliorations existent sans qu'il soit nécessaire de changer le statut.**

**Ce n'est qu'une volonté politique de lui donner les moyens lui permettant d'avoir un fonctionnement correct, comme c'est de cette même volonté politique de ne pas le faire pour y mettre un terme**

**Comment peut-on faire croire aux personnels qu'un changement de statut, va solutionner tout ? C'est pour cette simple raison que la CGT affirme que si passage en EPIC il y a, ce ne sera qu'une étape transitoire avant un passage en SA en respect du droit européen sur les sociétés industrielles et commerciales. Tous les prétextes justifiant du bien-fondé de cette décision ne sont que des mensonges fait sciemment par nos dirigeants et politiques.**