



# Déclaration liminaire au CTR SIAé

du 21 Mars 2019

Mr le Directeur central

Depuis maintenant plusieurs semaines, notre pays est traversé par une actualité mouvementée. Cette situation est due entre autres, aux questions liées au pouvoir d'achat, aux inégalités grandissantes entre les différentes catégories de la population, mais aussi au mal-être au travail ainsi qu'à des décisions de plus en plus arbitraires qui impliquent précarité, casse du service public et déclasserement des classes moyennes et des plus fragiles.

Depuis 2009, les salariés du ministère des Armées subissent de nombreuses restructurations et suppressions de postes. Après la RGPP, puis la MAP qui ont permis la suppression de 80 000 emplois dans notre ministère dont 32 000 de personnels civils, se profile, maintenant, le Comité Action Public 2022 (CAP 2022) qui devrait acter la suppression de 120 000 fonctionnaires dont 50 000 dans la fonction publique d'Etat (le Minarm ne sera pas épargné) ainsi que l'externalisation d'un certain nombre de nos missions.

A ces mesures vient s'ajouter le projet de réforme de la fonction publique ou plus exactement de destruction de la fonction publique. A l'évidence, même si ce gouvernement prétend organiser un « grand débat national », c'est sans attendre que les objectifs du chantier « Action Publique 2022 » sont poursuivis : abandons, externalisations, privatisations, transferts et délégations de missions de service public...C'est sans attendre que ce gouvernement entend imposer à marche forcée (procédure accélérée à l'assemblée nationale) le projet de loi dit de transformation de la Fonction Publique.

Si ce projet de loi était voté au parlement, ce sera la fin des recrutements sous statuts (fonctionnaires et ouvriers de l'Etat) au profit du recours accru et organisé de contractuels avec son corolaire de précarité. Faut-il rappeler que les fonctionnaires, comme les ouvriers de l'Etat ont des obligations, et parmi celles-ci figurent, entre autres, l'impartialité, la neutralité et la continuité de service. Ces obligations visent à assurer la prévention des conflits d'intérêts. Cela passe par une équité de traitement entre les personnels. La mise en place du salaire au mérite par le biais du RIFSEEP (IFSE + CIA) et des primes de mobilité peuvent transformer certains personnels en « chasseurs de primes ».

Quid de la qualité du service rendu dans un contexte d'externalisation ? Le manque de maîtrise sur l'ensemble des processus posera le problème de la sécurité.

Ce projet de loi, à l'image de la loi travail « El Khomri » et des ordonnances Macron, procède à la disparition des organismes consultatifs des personnels (CAP) ainsi qu'à celui des CHSCT de proximité.

**Trop, c'est trop !!! Voilà ce que la CGT dénonce dans toutes les instances représentatives de la fonction publique. Mais le gouvernement montre aujourd'hui que pour lui, trop n'est jamais trop.**

Aujourd'hui, se tient donc le premier CTR du SIAé et nous comptons bien avoir enfin des réponses sur plusieurs sujets, qui interpellent et inquiètent les personnels. Il ne vous a en effet pas échappé que depuis fin 2018 la colère s'amplifie dans le pays et elle s'exprime sous différentes formes. Peut-être que du haut de votre tour d'ivoire, n'avez-vous pas remarqué que dans vos établissements, les personnels se sont mobilisés et qu'ils attendent de vous autre chose qu'une tournée promotionnelle de l'EPIC en lieu et place de notre statut actuel. Ils attendent des réponses sur la question des salaires, à commencer par l'attribution d'une prime de fin d'année qui selon les termes du chef des armées doit être versée aux salariés de tous les employeurs qui le peuvent.

Or, il semblerait que d'une part, vous êtes un employeur, avec l'armée de l'air et que d'autre part, les comptes du SIAé n'étant pas dans le rouge, vous pouvez et devez largement verser cette prime à tous les personnels civils, ceux-là même dont vous ne tarissez pas d'éloges quant à leurs qualités professionnelles. Mais il est vrai que depuis longtemps vous avez fait vôtre le fameux adage : tout flatteur vit au dépend de celui qui l'écoute.

Quoi qu'il en soit, y compris avec une prime, la question des salaires ne serait pas réglée. Nous continuons d'exiger le rétablissement des décrets salariaux, le déblocage du point d'indice, la suppression des abattements de zones et une augmentation généralisée des salaires.

D'ailleurs comment fidéliser les personnels et en conséquence les savoirs, sans des salaires à la hauteur de ce qui se pratique dans les mêmes branches d'activités. Aujourd'hui, les démissions atteignent un niveau jamais vu dans nos établissements, ce qui n'a pas l'air de vous poser question, mais qui pour la CGT dénote d'un réel malaise tant d'un point de vue salarial que d'intérêt et de conditions de travail. Pour la CGT, l'organisation du travail doit être un sujet central et pas uniquement réservé à nos dirigeants. Afin de le traiter efficacement, il est nécessaire pour la CGT, d'attribuer plus de droit aux organisations syndicales, comme par exemple celui de siéger au conseil de surveillance du SIAé ainsi que la création d'un CHS-CT de réseau SIAé. Ce qui serait plus judicieux et efficace que d'aligner les réunions ne servant qu'à rajouter des lignes au chapitre du dialogue social.

Pour la CGT, le sujet principal de ce CTR reste celui du statut. Alors, sans revenir sur toutes les péripéties qui ont jalonné l'année 2018, la création de la DMAé, la scission des CTR AA et SIAé, avec l'arrière-pensée évidente de ceux qui en sont les promoteurs d'une éventuelle facilitation administrative en cas de passage en EPIC ou en SA et la nomination récente par la ministre d'un chargé de mission sur le statut du SIAé, sachez que la CGT reste attachée au statut actuel, et que toute modification serait une agression contre le secteur étatique industriel du MCO aéronautique. La seule alternative au tout privé reste le SIAé uniquement par son statut. Aujourd'hui, il est attaqué de toutes parts, et sous des prétextes fallacieux.

Concernant le plan de charge, après la marine, voilà que l'armée de terre envisage d'attribuer le MCO de ses hélicoptères Tigre, Gazelle et Puma à des opérateurs privés avec comme justification la non tenue des délais. Il faut quand même préciser que d'entrée les dés sont pipés, puisque le principal concurrent du SIAé est aussi le fournisseur de rechanges et accessoirement le constructeur. Aux mêmes causes les mêmes effets pour ce qui concerne le NH90 marine en Bretagne et TTH, ainsi que l'ATL2 à Cuers. Inquiétudes également sur le C130, avion test pour la DMAé et pour lequel le délai ne

sera pas tenu, non pas de la faute des personnels mais d'une désorganisation programmée de toute la chaîne. Alors aujourd'hui peut être allez-vous nous dire comment vous voyez l'avenir du SIAé dans un monde concurrentiel où nos adversaires sont aussi nos fournisseurs, où personne n'est en mesure de réguler et de normer les relations entre les puissants industriels privés et le SIAé ?

Au chapitre des recrutements, nous aimerions avoir quelques précisions sur le nombre pour 2019, mais aussi sur les procédures, comme par exemple les salaires à géométrie variable des nouveaux embauchés TCT. Quid également des recrutements sur concours ? Qu'en est-il également des revendications que nous portons depuis des années sur la réouverture des écoles de formation. La future loi sur l'apprentissage permet aux industriels de mettre en place leur propre filière de formation. Quelles initiatives avez-vous prises en ce sens ? Il est vrai que comme vous nous l'avez déclaré lors de vos visites, vous n'êtes pas un industriel, sauf quand il s'agit de parler de compétitivité, de réduction des coûts et des délais, de méthodes de travail tel le lean. Pour la CGT, encore une fois, il est nécessaire et même vital d'avoir une filière de formation en interne à l'image de ce qui se faisait au temps où la France disposait d'une industrie de défense étatique puissante.

Pour ce qui est de l'avancement, tant pour les ouvriers de l'Etat que pour les fonctionnaires, il est en berne, malgré toutes vos déclarations lénifiantes sur l'efficacité et le professionnalisme des personnels du SIAé. Le nombre de changement de corps et de grade est quasiment inexistant. Ce qui démontre, bien, le peu de considération accordée par le Ministère pour ses agents fonctionnaires en termes de déroulement de carrière et de reconnaissance professionnelle. Le CIA distribué, souvent, « à la tête du client » est une prime injuste et aléatoire et ne compensera pas le gel du point d'indice depuis presque 8 ans. Pour information, cela représente une perte de 16 % du pouvoir d'achat depuis 2000 à laquelle il faut rajouter la journée de carence en cas de maladie. A tout cela s'ajoute également, la diminution du salaire net qui est due à l'augmentation du taux de cotisation retraite et à la compensation de la hausse de la CSG qui ne sera pas réévaluée en 2020.

La CGT refuse d'accompagner le détricotage statutaire envisagé par la DRH-MA lors des chantiers menés sur :

- la « professionnalisation des chefs d'équipe » que rien ne justifie ni pour la mobilité ni pour leur déroulement de carrière. Pour ce dernier, il suffit, simplement, de faire évoluer l'instruction de la procédure d'avancement des CED en autorisant l'avancement au choix ou à l'essai pour l'ensemble des professions matriculaires comme cela se pratique, déjà, pour les ouvriers de l'état.

- les TSO : Pour la CGT, si on veut pérenniser ce corps il faut rajouter leurs professions à la liste des professions ouvrières, et ouvrir le corps des TSO à tous les agents civils du MINARM.

N'oubliez pas M. Le directeur que nos établissements ont aussi besoin de CED et de TSO.

Bien d'autres questions restent en suspens et méritent d'être clarifiées, par exemple, il est annoncé un plan de requalification des catégories « C » en « B ». Or il ne concerne que la filière administrative. Les personnels techniques sont les grands oubliés. De plus, les chiffres annoncés au dernier CTM sont très nettement insuffisants, 568 adjoints administratifs seront promus SA, sur une période de 3 ans. Pour mémoire, il y a 11 708 Adjoints Administratifs dans le ministère. A la vue de ces chiffres, il n'est pas difficile de comprendre qu'il n'y aura que très peu d'élu(es)!!! Quand on sait qu'il y a pléthore de personnels de catégorie C, tant administratifs que techniques, qui, suite aux suppressions de postes,

occupent des emplois de catégories B, on ne peut que s'interroger sur la manière dont ces requalifications se passeront. Encore du copinage ?

Pour conclure, nous souhaitons que contrairement aux précédents CTR, même s'ils dépendaient de l'armée de l'air, il sortira de ce CTR du SIAé une véritable prise en compte des propositions formulées par la CGT depuis de nombreuses années, en termes de statut, d'avancement, de recrutement, de dialogue social, de formation etc. Mais il est vrai que comme vous le répétez à l'envi, vous n'avez pas les leviers, ce qui ne manque pas de nous poser question sur le rôle et les attributions de ce CTR. Rappelez-vous tout de même qu'un CTR n'est pas une chambre d'enregistrement et que la CGT première organisation au SIAé compte bien porter et faire avancer les revendications des personnels. On espère vivement également avoir des réponses à toutes les questions que nous vous avons envoyées.

Merci de votre attention.