



## COMPTE-RENDU BILATÉRALE CGT DU 18 NOVEMBRE

Bien qu'une partie de nos propositions étaient parvenues à la DC-SIAé par le biais de la DRH-MD, cette réunion fut l'occasion de rappeler quelques revendications et propositions en matière de salaire pour les fonctionnaires.

M. TROTTEZ a choisi de recadrer la réunion sur la partie avancement tout en répondant par le biais d'un nouvel échange dédié au question RH. Un seul point a été détailler celui de la formation des notateurs : elle est assurée à la fois pas les AIA et un module est en cours de préparation du CMG LYON vers l'AIA CF.

Pour la CGT, pas question de faire l'impasse sur le point d'indice et l'individualisation des salaires.

Les dossiers des agents ont été argumentés et débattus, plusieurs points ressortent de ces débats :

**L'absence de reconnaissance officielle du management fonctionnel.** En effet, la prise en compte relation avec les sous-traitants ne figure aujourd'hui que partiellement sur les CREP et pire encore sur les Fiches de postes ! Il s'agit pourtant d'une forme de management.

M.TROTTEZ propose donc que cela soit inscrit dans ces documents notamment pour développer la partie management du CREP pour des agents en charge d'équipe (RSC / Suivi de travaux) mais qui n'ont pas d'agents de l'état subordonnés.

**Le changement de corps d'administratif vers le corps technique pour les catégories C** ne garantit en rien un avancement rapide vers la catégorie B. Pour la CGT, la distorsion d'emploi incombe à l'administration, c'est donc à cette dernière de trouver les solutions rapides.

Le 19 novembre 2020



# Déclaration liminaire

## Bilatérale CGT-SDA DCSIAé

### Du 18 novembre 2020

Madame, Monsieur,

Le dégel du point d'indice pousse les agents dans leur retranchement en terme de pouvoir d'achat. 10 ans de gel, ce n'est pas rien.

Les prix s'envolent et la période nous montre à quel point le service public est précieux y compris celui de la maintenance aéronautique militaire. Mettons en cohérence l'inflation, les besoins de la population et les salaires des agents.

Notre fonction publique s'acharne tant à défaire nos statuts que nous voici aujourd'hui avec ces constats: les variables salariales deviennent les seuls phares monétaires pour les fonctionnaires: RIFSEEP, NBI et Avancements aux choix.

Nous excluons volontairement de cette liste les concours et examen pro car même si nous nous félicitons d'une cadence pérenne, cela n'est pas le cas pour tous les corps:

- Les plus mal lotis, en catégorie C, ne disposent pas de perspective de changement de grade à leur main.
- Le montant des IFSE des ICD entrants sont en dessous du plancher du groupe 4.

Ces deltas de réglementation s'inscrivent dans un seul et même but diviser. Sur le plan salarial oui, mais aussi au quotidien les collectifs de travail se défont, ce n'est donc pas une surprise si l'individualisme monte en flèche dans nos établissements.

Les lignes directrices de gestion se posent en incantation sur de nombreux domaines mais ont le mérite d'être claires en matière de trajectoire de carrière. Pourtant une colonne manque à chaque tableau : celle des carrières trop longues. C'est toutefois de cette colonne que nous vous demandons de prêter une attention particulière.

S'il est demandé aux agents d'être les "acteurs de leur propre carrière", soulignons aussi que pour l'élaboration des CREP cela n'est pas chose aisée, tant les critères sont divers et variés. Nous vous demandons un suivi de formation des notateurs, cela est plus que nécessaire à l'heure où le télétravail va prendre de plus en plus de place dans nos établissements.

La DGAFP, direction qui a détricoté le statut pendant plus de 20 ans se pose cette question : comment rendre la fonction publique attractive ? La réponse est avant tout salariale.

L'augmentation générale des salaires doit revenir sur la table dans chaque échange que vous aurez avec la DRHMD.

Mais ce qui nous intéresse aujourd'hui ce sont les taux d'avancement particulièrement catastrophiques alors que le service industriel de l'aéronautique recrute toujours moins de

fonctionnaires par rapport aux contractuels (exemple : 52 ICT pour 8 IEF/ICD) un juste ratio devrait s'imposer à nous pour régler ces flux de personnes, tout en ayant des droits supplémentaires à l'avancement.

Comptez sur la CGT pour continuer à faire passer le message.

Merci pour votre attention.