



Compte rendu 1er CTS Siaé du 08/04/2021

Suite à la lecture des différentes déclarations liminaires, le directeur s'est attardé sur le confinement et les raisons d'un fonctionnement nominal au SIAé. En effet, l'état-major maintient les missions du service en les qualifiant de prioritaire engendrant ainsi une activité à 100% pendant la période d'avril. Pour autant, cela ne doit pas empêcher les AIA de s'organiser pour « limiter fortement le brassage des populations, que ce soit sur les lieux de travail [...] ». « Il est demandé notamment de revoir l'organisation du travail pour réduire la présence simultanée des agents. ». Lorsque la CGT aborde le travail en bordée au Siaé, le refus se justifie par le non passage en PCA2 au niveau ministériel. Mais le recours aux bordées pourrait s'effectuer de manière exceptionnelle et locale.

Néanmoins, nous cherchons encore le « Sauf au SIAé » ; avant ou après les annonces gouvernementales, l'organisation sur le terrain reste presque identique. Une petite nuance, celle du recours massif voire obligatoire (certaines fonctions) au télétravail comme le préconise le discours de nos dirigeants. Mais lorsqu'il s'agit de moyens, l'évolution est très médiocre, à se demander si la volonté existe réellement: 270 Tokens et Smobis soit 5% des personnels SIAé concernés. L'objectif est d'atteindre les 10%...sous quel délai ??? c'est un autre débat.

Nous avons aussi évoqué les mesures mises en œuvre pendant cette période de confinement, engendrant la fermeture du milieu scolaire. **Seule la CGT a revendiqué l'octroi d'ASA pendant toute la durée nécessaire afin d'assurer la garde des enfants de moins de 16 ans.** En effet, certains propos ne sont plus audibles dans toute la fonction publique : *un énième effort pour la nation, ça reste des vacances tout de même ou encore télétravailler reste compatible avec la surveillance d'enfants...Pour la CGT ça suffit !!!.*

Cette position CGT n'ayant pas été soutenue, le directeur décide de couper la poire en 2 pour l'ASA (le personnel devant gardé ses enfants serait 50% du temps en ASA et 50% du temps en congés) et les modalités sont quelque peu modifiées.

Nota Bene : un certificat de l'employeur du conjoint justifiant que le télétravail n'est pas possible pour lui suffit pour bénéficier de l'ASA ou au pire une déclaration sur l'honneur. En cas de difficulté il faut faire remonter à la direction le souci, il n'y a aucune demande de résultat de la part de la direction du SIAé.

Compte de commerce :

Ce premier CTS fut aussi l'objet d'un état précis de la consolidation du compte de commerce. Après 40 ans de fonctionnement, le C.C nécessiterait un cadre clair pour que le Siaé puisse disposer d'une autonomie garantissant réactivité et souplesse. Le travail de groupe réunissant entre autres Bercy, l'Etat-Major de l'Armée de l'air et de l'espace, le SIAé, la Direction des Affaires Financières ainsi que d'autres directions devrait rendre son travail vers septembre après 5 mois de discussions et brainstorming. Comme évoqué dans la DL, la CGT craint pour ce type de renforcement, surtout lorsqu'en amont, il est décidé d'extraire le SIAé de l'EMA. Aussi l'officialisation d'une autonomie d'un point de vue RH et finances dans la perspective d'obtenir la capacité d'adaptation d'un industriel privé, vient confirmer nos idées. Surtout lorsque les conditions sont créées au fil du temps pour parvenir à cette situation : réformes successives des politiques publiques, suppression de postes, gel des salaires, multiplicité des statuts, transformation fonction publique, système de retraite étioilé.

Alors qui peut s'étonner du manque d'embauches, de fidélisation, d'attractivité, de fluidité, de moyens quand cela a été construit de toutes pièces ? Pour la CGT, il n'y a pas de place pour le hasard. Par conséquent, ce qui devait arriver arriva !!! La période COVID est sûrement propice à faire passer des changements de ce type :

Pour pérenniser le SIAé, il nous ait dit qu'il faut maintenant de l'autonomie amenant jusqu'à « des dispositifs dérogatoires au cadre ministériel ». Cette volonté affichée est de s'affranchir des règles de l'état tout en restant dans l'Etat. Ce n'est pas un Epic mais ça y ressemble...

Selon vous, combien de temps cela peut durer avec ces orientations libérales du MCO aéronautique ?

Dans tous les cas, la CGT ne cautionnera pas cette inéluctabilité du sort du SIAé. Depuis des années, nous luttons contre ces réformes et dénonçons les manques de moyens à tous niveaux. Cette forme de consolidation du compte de commerce est un choix politique qui n'ira jamais dans le sens des personnels sur du long terme !! Alors la CGT continue et continuera de se mobiliser avec vous.

Contrats globaux :

Sans attendre, les partenariats se mettent en place et s'intensifient jusqu'en 2026 avec une bosse en 2023 :

Dès 2021, une montée en puissance de son rôle de soutien aura lieu pour l'A400M à Orléans.

En 2022, début de l'adossement M53 (NTI2-NTI3) pour optimiser la fin de fin de vie de ce moteur dont la charge sera répartie à terme entre Nancy et Bordeaux. Entre temps, les activités qui ont lieu ce jour sur la base d'Orange seront transférées.

L'avenir du soutien sur le NH90 ne peut être déconnecté de celui de la base de Toul. La fermeture de cette dernière étant annoncée pour 2025, seulement quelques personnels de Toul auront la possibilité de suivre « la charge » à Phalsbourg. Encore une fois, ce sont des choix stratégiques et politiques qui malheureusement prennent le pas sur le devenir des personnels.

Un point positif cependant pour l'AIA/Bretagne, avec la construction d'un atelier composite pour la réparation des pales de cet aéronef sur le site de LANVEOC. La ministre n'ayant pas validé la décision du conseil de surveillance, pour la CGT, le maintien du site est toujours d'actualité avant de parler de mesure d'accompagnement, synonyme de drame humain. Le mono-produit ne permettait pas d'autre issue malgré nos interpellations sur le sujet. Accompagner sereinement et dignement les personnels ne doit pas être une option. Toutes ces volontés et partenariats entraînent des besoins de recrutements (Horizon 2023 : A400M (+47 personnels), M53 (+14), NH90 (+36)) et d'investissements (+34M d'€) sur les différents sites.

Effectifs, recrutements :

En décembre 2020, l'effectif du SIAé s'élève à 4634 pour une cible 2020 définie à 4725. Cet écart se justifierait par un déficit de civilianisation et de recrutement d'ICT/TCT DGA. Sans surprise les besoins d'embauches exprimés concernent principalement les contractuels puis les ouvriers de l'état. Malheureusement, cela n'a rien d'étonnant et en cohérence avec les objectifs de la consolidation du CC. Comme quoi, tout était orchestré. Le peu de recrutements chez les fonctionnaires doit nous alerter dans nos établissements, sans oublier l'impact sur leurs déroulements de carrière.

Pour votre info, le SIAé prévoit de recruter en 2021 :

80 ICT, 65 TCT, 19 CAT A, 10 CAT B, 11 CAT C, 133 OE.

Les LDG : (lignes directrices de gestion)

C'est une déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique qui aborde les questions de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour chaque statut. Y figurent les critères habituels de la direction pour promouvoir un personnel et les différentes modalités de revalorisations par statuts. A la différence des CAP, ces questions sont abordées sous forme de bilatérale avec chaque organisation syndicale. La CGT qui a combattu la loi travail qui est la déclinaison dans la fonction publique, avait pour objectif d'inverser la hiérarchie des normes et la suppression de droit pour les salariés. Ce projet funeste sera mis en place pour les élections 2022 et entérinera définitivement les CHS-CT, les CAPSO, les CAP tel que nous les connaissons aujourd'hui avec une seule instance appelée CSA. Vous pouvez compter sur vos élus au CTS afin d'obtenir le maintien de ses instances.

Selon la CGT, elles modifient la forme pour apprécier les personnels mais pas le fond. A partir du moment où nous restons confrontés à des faibles taux ou encore des enveloppes budgétaires insuffisantes pour revaloriser, nous ne voyons pas comment la situation des agents peut s'améliorer.

En conclusion, depuis des années le scénario est mis en place pour aller chercher à terme l'adhésion des personnels et leurs représentants pour la « bascule ». On fait critiquer le système par l'intérieur : (exemple, le code des marchés publics soit disant incompatible avec l'industriel, les retards de paiement, gel des salaires, manque d'attractivité et de fidélisation, fin des CLS, recrutements compliqués). Ceci pour nous amener à une situation qui ne peut plus durer :

Le mot miracle et la solution: AUTONOMIE sous toutes ses formes en restant dans le giron de l'état. La suite vous la connaissez...

On veut nous faire croire que tout est rose, mais la ligne directrice du SIAé dérivée des méthodes du privé n'augure rien de bon pour l'avenir du statut du Service et de ses employés.

La CGT restera vigilante sur les évolutions voulues par la Direction qui ne pourront qu'être néfastes pour chacun d'entre nous.

Le 15 avril 2021
Vos élus(es)



DL CTS Siaé du 08/04/2021

Monsieur le directeur,

Ce 1^{er} comité spécial, sera spécial de par sa nature, puisque de nouveau, l'ensemble du pays est confiné. C'est le résultat d'une politique d'austérité et de destruction des services publics et le ministère des armées n'y échappe pas. Encore une fois, ce sont les salariés qui doivent faire des efforts, notamment avec la prise de congés dans le cadre des vacances scolaires. Couvre-feu à 19h et les déplacements dans un périmètre de 10 km seraient considérés comme des congés ? Monsieur le directeur, nous ne vivons pas sur la même planète. Que faites-vous pendant vos vacances monsieur le directeur ? Pour les salariés, l'accès à la culture et aux loisirs est une situation normale de congés.

Oui monsieur le directeur, les salariés sont fatigués, fatigués des mesures contradictoires, fatigués de faire des efforts et ne jamais être écoutés en terme d'avancement, de salaire et de retraite. La note du 2 avril, dans le cadre du renforcement des mesures barrières, donne la priorité au télétravail ; Encore faudrait-il que l'on ait des SMOBI en nombre suffisant. Elle précise aussi de limiter les interactions entre les personnels. La mise en place du lissage des horaires ne suffit pas dans la période et le retour aux bordées sur tous les sites est une solution pour protéger au mieux les salariés.

La CGT a voté contre la transformation du CTR en CTS, ainsi que la sortie de l'administration centrale, conduisant le SIAé à devenir un organisme extérieur de l'Etat-major des Armées. Encore tout frais dans nos têtes, selon vos dires, le passage en CTS n'aurait pas d'incidence de fond.

A la lecture des documents, nos inquiétudes sont avérées et les orientations sont dévoilées. La réforme du MCO aéronautique avec ses contrats globaux, amène le SIAé à devenir à la fois un maître d'œuvre, un concurrent direct et un partenaire sur du matériel aéronautique de l'État. Aussi, elle engendre un développement accru du NTI2 jusqu'à 2026 vous incitant à recruter massivement ou plutôt civilianiser massivement. Les missions du SIAé se précisent avec un virage que la CGT ne peut cautionner.

Pour atteindre vos objectifs sur toutes ses formes, vous avez contraint le SIAé à devoir acquérir une autonomie pour continuer à vivre dans sa configuration étatique.

C'est ainsi qu'arriva sur la table « la consolidation du compte de commerce » à laquelle nous n'avons jamais eu de réponse quant à ses orientations. Maintenant nous comprenons mieux.

Premier signal: fermeture programmée de l'antenne de TOUL motivée par « des avantages opérationnels, économiques et industriels induits » : des propos justes insupportables pour la CGT sachant que les représentants CGT avaient alerté vos prédécesseurs sur la dangerosité du mono-produit.

Second signal : « Avoir l'agilité et la capacité d'adaptation d'un industriel privé au sein de l'état » : Ce message est clair, celui de préserver un compte de commerce avec un fonctionnement privé engendrant plus de latitude sur les aspects RH et financiers.

Pour preuve vous vous autorisez maintenant à écrire que « le SIAé recrute des compétences, pas un statut ». Comment osez-vous ? Par le passé, le SIAé savait embaucher à statut avec des compétences. Aujourd'hui, vous êtes à l'origine des recrutements à quasi-statut inintéressant, par le manque de perspectives, de reconnaissance et de revalorisations salariales. Embaucher à statut dans la fonction publique permettait aussi à l'état d'avoir ce rôle d'ascenseur social. Mais ce vocabulaire reste difficile à intégrer dans une organisation pseudo privée. Ce n'est pas un Epic, mais c'est tout comme !!! Pour la CGT, les solutions sont simples et existent déjà si la volonté est de pérenniser les statuts. Dans tous les cas, ce n'est pas en opposant les agents comme stipulé dans vos planches les « ICD vs ICT » que nous pourrons y arriver.

Avec la déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique qui n'en aura que le nom, la boucle est bouclée. Après la suppression des Commissions Paritaires, il est question de lignes directrices de gestion par corps qui est un semblant d'écoute des représentants du personnel. Ces LDG sont le meilleur moyen pour l'administration de promouvoir le mérite et uniquement le mérite sans avoir de compte à rendre aux OS. Donc il y a une volonté affichée de passer le moins de temps possible avec les représentants du personnel, de manière paritaire, en supprimant les prérogatives des CPS, CAPL et C, CAPSO, CHSCT.

En ce qui concerne les membres constituant la CPS-ICT (Commission Paritaire Spécifique), il est prévu qu'un représentant de la DRH-MD occupe un poste de titulaire du côté administration.

Pour la CGT, c'est aux représentants de la DGA et du SIAé de participer aux débats avec les représentants du personnel au sein de la CPS-ICT.

A nos yeux, voir la DRH--MD y participer n'apporte aucune valeur ajoutée. Au contraire, la CGT y voit la volonté de réduire le champ de la CPS.

La preuve en est que ce projet d'arrêté découle directement de la loi de transformation de la Fonction Publique. Mais à l'heure où l'UIMM négocie pour la fin des primes d'ancienneté et la fin des coefficients, pouvez-vous déjà nous donner des garanties sur le maintien de ces éléments de rémunération ?

Les revendications posées depuis très longtemps par notre organisation, notamment sur un CHS de réseau, la non mise en concurrence avec le secteur privé, la création d'un pôle public national de défense pour garder le MCO aéronautique indépendant et autonome, la création d'un centre de formation ou d'une école pour pérenniser et développer notre savoir et notre expérience restent toujours inexploitées.

Merci de votre écoute