

Comité Social Administratif Spécialisé SIAé du 17 novembre 2023

Ce 2ème CSA fut l'occasion pour la direction de cocher une nouvelle fois, la case du dialogue « social ». En effet, nous ne pouvions nier l'afflux d'informations à travers des états des lieux, des graphiques, des courbes, des projections concernant notamment la charge, les effectifs, les stratégies ou encore la fermeture de Toul. Sur ces divers sujets, en mettant tout bout à bout et en les comparant avec 2022, nous pourrions être à deux doigts de penser que :

TOUT VA BIEN AU SIAé !!!

La **CGT**, loin de faire le même constat, se voit reprocher d'être des « noircisseurs » par certains membres du SIAé. Sur certaines interventions, nous serions presque responsables des départs et des manques de recrutement...

Comme vous le savez, la **CGT**, a boycotté le Groupe de Travail attractivité et fidélisation du 8 novembre. Mais au bout de 4 GT celui-ci ne fait que créer des inégalités de traitement n'aborde jamais la vraie problématique : une revalorisation générale des salaires. **Si nous pensons comme tout le monde qu'il y a un manque d'attractivité et de fidélisation, elle ne concerne pas que l'avancement des groupes VI vers le VII des ouvriers de l'état. Et les autres groupes ? les TSO ? les CED ? Les fonctionnaires ? les contractuels ? Tant pis ?**

Ci-dessous un passage des conclusions du GT :

« Rappel de 3 propositions SIAé relative à l'amélioration de l'avancement » :

- 1) Hausse du taux d'avancement du Gr6 vers Gr7 de 14% à 22 % - étude d'impact SIAé actualisée (09/23) : 200 K€.
- 2) Mesure d'avancement exceptionnel supplémentaire pour les OE recrutés depuis 2018 et détenteurs à fin 2024 d'au moins 6 ans d'expérience (en comptant : antérieure et/ou acquise cumulées) – étude d'impact SIAé (09/23) : 850 K€ au profit d'environ 250 agents
- 3) Instruire une proposition d'élargissement du domaine des formations qualifiantes afin de favoriser davantage de progressions de carrière « hors taux »

En tout état de cause, les 79 démissions tous statuts confondus en 2023 ne semblent pas suffisamment alarmants pour prendre de vraies décisions. Ainsi, continuons à analyser les chiffres plutôt que les compétences perdues et nous irons droit dans le mur.

Plan de recrutement 2023/2024:

		2023	Réalisés		Démissions	2024
DGA	ICT/TC T	188	126	67%	41	133
SRHC	CAT A	33	25	76%	Autres Catégories 1	29
	CAT B	71	59	83%		54
	CAT C	23	22	96%		10
	OE	185	121	65%		37
total		500	353	71%	79	365

En 2023, le SIAé avait prévu une centaine d'embauches supplémentaire afin de compenser les démissions ou départ. Seulement 353 embauches, soit un solde négatif de 147 à laquelle on peut ajouter les 79 démissions ce qui représente 226 personnels.

Mais soyons rassurés pour les contractuels, avec la nouvelle convention collective, **tous les ICT TCT verraient une augmentation de salaire d'ici la direction centrale, ce qui devrait les fidéliser**. Dans l'attente, la réalité du terrain semble chaotique et laisse interrogative compte tenu du délai court restant :

*Classification :

Comme il a été communiqué à la DGA, la **CGT** demande une présentation SIAé plus fine et précise comme cela a été fait coté DGA (présentation en GT). La crainte annoncée pointerait des écarts DGA/SIAé (déphasage) ou encore des distorsions (ex : emploi niveau 1 tenu par des TCT).

De façon générale, l'opacité semble être de mise allant jusqu'au niveau hiérarchique devant classer les emplois : Chaque AIA réalise la classification des postes sans critères ou guide, la communication de celle-ci se fera avant le 20 décembre.

*LDG (ligne directrice de gestion) SIAé/DGA :

Malgré la saisine du Conseil d'État en cours, celle-ci manquerait de détails sur les 3 leviers mobilité, fidélisation et performance (critères et/ou montants).

*Avenant et recours:

Pourquoi y aurait-il des recours selon l'administration ? Soyons sereins les avenants seront présentés dans le 1er semestre.

*La DSI compte sur la NCC à travers la cotation des postes pour répondre à un manque de fidélisation et de salaire rencontré ces dernières années...

Concernant l'attribution de l'IMOMA, si une extension du taux 2 vers certains niveau I est en cours de précision, la Direction ne souhaite toujours pas l'étendre à l'ensemble du personnel SIAé, comme seule la **CGT** le revendique.

Celle-ci dévoyée par l'administration et d'autres, est perçue par 60% des personnels du SIAé. Nous travaillons tous pour le bon fonctionnement de nos établissements et donc participons, chacun à sa manière, au MCO. Sans oublier que les ¾ du cout de l'IMOMA est financé par le compte de commerce.

Restructuration, ou plutôt transformation comme préfère nommer le ministère les fermetures de site et pertes d'activités. En effet, dans ce monde idyllique présenté lors de ce CSA, les restructurations vont bon train (fermeture de Toul, perte d'activité MATMOM ARMAS). Pour la **CGT**, il est honteux de se « féliciter » que 21 personnes perçoivent leur prime de restructuration dans les 6 Mois, 5 entre 7 et 12 mois, et 3 en plus d'1 an. Derrière ces chiffres et ces courbes, ce sont des salariés qui se cachent, et ces délais de paiement à rallonge ne sont pas acceptables et en rajoute à la dureté d'une fermeture d'établissement.

Mais malheureusement ces retards se généralisent que ce soit pour le paiement des indemnités de maître de stages, de commissions d'essais... mais aussi de la régularisation d'heures supplémentaires payées dans la catégorie inférieure et qui dure depuis plus 1 an et demi. Ces problèmes administratifs rencontrés quotidiennement par les personnels font partie intégrante du manque « d'attractivité et de fidélisation ».

Pour la **CGT**, les diverses centralisations qu'ont été les créations des CMG, n'ont eu pour conséquence d'éloigner le décisionnel des personnels, détériorer les services rendus et une fois de plus ont permis au ministère de faire des économies sur le dos des salariés.

Concernant le plan de charge du SIAé, la direction nous présente des courbes stables à court terme. Mais comment doit-on apprécier la charge issue de l'exportation d'armement qui viendrait combler une légère baisse dans leurs statistiques.

En effet, il sera demandé à Bordeaux d'intervenir sur des moteurs M88 supplémentaires afin d'aider une entreprise privée (la SNECMA) de pouvoir tenir ses engagements sur des moteurs rafales destinés à des pays Tiers. Si l'on met en perspective la hausse de l'activité radome, elle aussi dû à la vente à l'export de ces mêmes Rafale, Il est légitime de se demander si après l'adossement du SIAé à nos armées, nous ne sommes pas dans une phase d'adossement au privé.

Pour la **CGT** les armes ne sont pas des marchandises comme les autres, et nos établissements ont été créés pour entretenir l'ensemble des aéronefs qui équipe et équiperont nos armées. Nos statuts n'ont pas été créés pour participer à l'augmentation des profits des actionnaires du CAC40, et contribuer à l'instabilité géopolitique de plus en plus pressante ses dernières années.

Si certains ont connu les CLS (Commission Locale de Suggestions) permettant de saluer et de reconnaître des inventions en local (AIA), celles-ci sont remplacées par « les récompenses financières innovateurs ». Chaque AIA fera une **présélection** des innovations qui seront évaluées par un jury au niveau central (avec le directeur du service).

Encore une fois, le pouvoir de décision est délocalisé. Espérons que cela n'en décourage pas plus d'un...

Pour résumé, **TOUT VA BIEN au SIAé**, il manque juste de la reconnaissance, de l'attractivité, de la fidélisation, des revalorisations salariales, des moyens humains, de la cohésion, et du bon sens...

A bon entendeur.

Les représentants CSA Siaé : SIHARATH Éric, AGOSTINO Cyril, MEMBRE Laurent,



Comité Social Administratif Spécialisé SIAé du 17 novembre 2023

Monsieur le directeur,

A l'heure où s'ouvre notre CSA-S-SIAé, comment ne pas être insensible à la situation actuelle au Proche et au Moyen Orient ; et au-delà même à la situation géopolitique mondiale ?

Un mois après les actes de barbarie et de terreur perpétrés dans le sud d'Israël par le HAMAS, Gaza vit au quotidien des bombardements qui tuent, mutilent par milliers et reste suspendue à la menace d'une attaque terrestre et maritime de grande ampleur. L'escalade meurtrière entre Israël et la Palestine doit cesser immédiatement.

Nous tenons à apporter notre solidarité entière aux populations en deuil en Israël et en Palestine, ainsi que notre soutien total aux millions de civils pris pour cible et meurtris par les escalades de violence. La France doit se positionner clairement pour un cessez-le-feu.

De la Syrie à l'Ukraine, en passant par Gaza, dans toutes les guerres, ce sont les civils, les travailleuses, les travailleurs qui sont les principales victimes.

Nous sommes conscients de " pour qui nous travaillons " et souhaitons que notre travail soit au service de notre Défense Nationale et non au service du capitalisme avec pour palmarès, la 2ème place de l'exportation mondiale. C'est bien dans ce contexte de conflit quasi-mondialisé que nos armes sont utilisées sur des populations innocentes, voir contre notre propre armée.

La **CGT** a toujours porté des valeurs de paix et partout où nous le pourrons, nous le scanderons ! Il est urgent de mettre une volonté politique pour trouver la voie diplomatique de la Paix, la justice et la démocratie avant que le monde entier ne s'embrase et que nous en soyons aussi des victimes !

Paul Valery à dit, « la guerre est un massacre de gens qui ne se connaissent pas au profit de gens qui se connaissent bien mais.... Ne se massacrent pas. »

La Paix est indissociable de la justice sociale. Elle est indispensable à un développement harmonieux et équilibré de nos sociétés, dans lesquelles les besoins vitaux doivent être garantis pour le bien-être des êtres humains notamment en défendant leurs conditions de vie et de travail.

Une LPM de 413 milliard d'euros de 2024-2030 avec un effort de dépenses porté à 2% du PIB en 2025, cela pour satisfaire l'OTAN et presque rien sur les questions de salaire, d'avancement, de déroulement de carrière, de reconnaissance pour les salariés civils du ministère. Pensez-vous que cela peut durer longtemps ainsi ?

Si votre objectif est de devenir les victimes, continuez à dire que la **CGT** noircit le tableau mais dans ce cas-là, assumez, et dites-le devant les personnels lors de vos VT.

Dans l'attente, démontrez-nous que la situation et le climat sont meilleurs ces dernières années et que les personnels sont sereins au SIAé ? Cela tombe bien, la situation des personnels de Toul, entre autre, est à l'ordre du jour. Dans tous les cas, notre art est évidemment de vous faire réagir avant que cela soit trop tard.

Comme vous le savez, la **CGT** a boycotté le dernier GT attractivité car les mesures à travers l'ODJ ne répondent pas aux réels enjeux. Nous n'avons aucun regret notamment lorsque le GT conclut sur l'unique augmentation du taux du groupe VI vers le groupe VII. Les personnels apprécieront. Cela est sans compter sur la DRH-MD qui n'a pas suffisamment conscience des difficultés que rencontre le SIAé. Pour preuve, la reprise d'ancienneté pour les recrutés à partir de 2021, effective qu'en 2025, en choque plus d'un, même parmi les vôtres !!! Alors continuez sur cette voie !!!

Pendant ce temps, le slogan dans les AIA, c'est « Patience, nous sommes dans l'administration ». Malheureusement Il faut faire le pied de grue pour tout, l'avancement, les différentes régularisations salariales, l'IMOMA, les dossiers d'accident du travail, les dossiers de retraite etc... la liste est non exhaustive. Alors élaborer une vision SIAé à l'horizon 2035, nous fait doucement rire. L'urgence serait peut-être de recenser les pertes de compétences, pour analyser finement les démissions.

Puisque d'après vous, la **CGT** ne voit que le verre à moitié vide, sachez que ce verre ne fait que diminuer au fil des années et la rhétorique molle du « C'est toujours mieux que rien » ne nous conduit toujours plus vers le rien.

Monsieur le directeur, la **CGT** n'est pas là pour faire de la complaisance mais bien pour donner des perspectives d'avenir, de progrès social pour un monde plus juste et solidaire.

Paris le 13 novembre 2023

