



78 & 80, rue Vaneau – 75007 PARIS

Tél : 01.42.22.37.02

Courriel : unsa.defense@orange.fr

Site intradef : <http://unsa.defense.gouv.fr>

Site internet : <http://www.unsadefense.fr>

Paris, le 14 novembre 2023

Comité Social d'Administration Spécial du SIAé

C.S.A.S / SIAé

Arcueil, le 14 novembre 2023

Déclaration UNSA-Défense

Monsieur le Directeur, Mesdames, messieurs.

Nous serions cyniques, nous pourrions commencer cette déclaration du 2^{ème} Comité Social d'Administration du SIAé en relevant dans la Loi de Finances 2024, les priorités en matière de défense et de sécurité : l'espace, comme nouvelle zone potentielle de conflictualité et l'exploration des fonds marins. Et en faire un parallélisme de circonstance avec ce que vivent les personnels au quotidien entre des décideurs non plus hors sol mais spatiaux, tant ils sont éloignés des attentes et préoccupations des agents et ces mêmes agents traités dans les abysses d'un fonctionnement erratique par des services « noyés sous la vague » comme nous l'entendons désormais dans toutes les instances et que nous témoignent tous les agents de tous les services. Autant dire qu'il en faudra des paliers de décompression pour rapprocher tout ça de la surface.

Vous présidez ce CSA/S dans une actualité particulièrement chargée et anxiogène. La transposition de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie à nos agents ICT et TCT qui attendent beaucoup de votre part dans la reconnaissance de leur engagement, leur loyauté et leur professionnalisme. Vous avez là une opportunité de définir de véritables parcours professionnels pour ces agents. A cela s'ajoute évidemment la question du moment sur les mesures d'attractivité et de fidélisation des personnels à statut ouvrier, nous y reviendrons. Mais le SIAé c'est plus que cela, et l'UNSA attend de l'enveloppe des mesures catégorielles 2024, d'un montant enfin cohérent et suffisamment conséquent, qui doit permettre une juste reconnaissance de l'ensemble des agents fonctionnaires, techniques et administratifs. C'est bien l'ensemble de cette communauté civile SIAé, avec ces difficultés de gestion croisée entre ouvriers, fonctionnaires et contractuels qui doit trouver écho dans un panel de mesures équitables et visibles, tant le passif est lourd.

Il n'est pas dans l'ADN de l'UNSA de ressasser le passé ou de grossir le trait, à quoi bon. Néanmoins, il est utile de parfois rappeler à quel point le passé éclaire le présent. Il ne faut pas remonter bien loin en fait. En effet, c'était l'été 2021... à peine 2 ans... la cour des comptes dans un rapport assassin dont les magistrats ont le secret, ne disait rien d'autre que de mettre un terme définitif au recrutement des agents ICT-TCT et des ouvriers de l'Etat. Bossuet avait raison : « **Dieu se rit des hommes qui se moquent des conséquences des causes qu'ils génèrent** ». Quelle plus belle adaptation pourrait-on imaginer pour un SIAé se délitant semaine après semaine de compétences vitales, de savoir-faire maîtrisés depuis des années, d'innovation, de technologies, de qualifications en matière de MCO, de maîtrise d'ouvrage, de systèmes d'information, de sécurité aéronautique, de maîtrise des logiciels permettant d'assurer de bout en bout une sécurité et une fiabilité des matériels qui sortent de nos hangars ? Ces compétences que tous nous avons à cœur de conserver ?

Deux ans plus tard, deux mots sont sur toutes les lèvres : « Attractivité et fidélisation ». Quelle ironie si cela n'était pas aussi dramatique en termes de démissions et de résignation collective. Vous avez installé un groupe de travail dédié à ces sujets et tant mieux. Les échanges sont d'une loyauté et nourris d'échanges réels que salue l'UNSA et si nous savons bien sûr ce qu'est le temps administratif, vous ne pourrez pas dire que les organisations syndicales ne vous ont pas alerté de ces conséquences, il y a bien longtemps déjà. Il convient désormais de dégager des solutions concrètes et visibles sur les bulletins de salaire. Si nous savons bien à l'UNSA, identifier les bons niveaux de décisions,

ne pas vous confondre vous, monsieur le Directeur avec le ministre de la Fonction Publique, par exemple, quant à la revalorisation du point d'indice, une revendication nécessaire estimée à 10% par l'UNSA tant l'inflation a fait de dégâts, il vous appartient par ailleurs de trouver vos propres leviers de reconnaissance, de parcours professionnels, de mesures d'attractivité et de reconnaissance de ces métiers particuliers qui font du MCO aéronautique une des priorités ministérielles.

Des démissions en pagaille, pour conjoncturelles ou générationnelles qu'elles sont, dans des secteurs d'activités parmi les plus sensibles ou faisant appel à des compétences rares et concurrentielles, une attrition dans les recrutements gageant jusqu'à la crédibilité du Service et inquiétante pour son socle de soutien. Des parcours professionnels illisibles et des solutions qui, parce qu'elles ne satisfont personne, mécontentent tout le monde. Un sens du travail perdu dans les méandres d'une gestion RH, laissée trop souvent à l'arbitraire du local en dépit des règles édictées pour tous. Essayez simplement en tirant un fil du seul dossier des astreintes, de l'indemnité APRS, du télétravail... Le respect des délais est une constante dans l'ensemble des domaines couverts par le SIAé, c'est avec cette conscience exceptionnelle que travaillent les agents. Ils sont en droit d'attendre de la réciprocité et nous sommes loin du compte.

Notre déclaration sera brève car l'UNSA vous a livré de nombreux points sur lesquels les personnels attendent des actions de votre part, et les réponses impératives qui devront suivre.

- **La valorisation des domaines d'emploi des ICT-TCT** dans cette nouvelle convention collective de la métallurgie et l'assurance d'un parcours professionnel qui dépasse l'instant « T » du positionnement initial.
- **Le rebasage de l'ensemble des IFSE des agents fonctionnaires**, de l'adjoint administratif à l'ICD. Des mesures catégorielles inscrites en Loi de Finances 2024 permettent cette revalorisation attendue.
- **L'UNSA vous demande la mise en place d'un groupe de travail afin d'examiner le périmètre complet des groupes RIFSEEP de tous les agents concernés par ce dispositif.** Nous sommes trop souvent sollicités pour ne pas constater qu'il y a un problème, au moins des incohérences à rectifier. Dans le même temps, face à la charge de travail, aux domaines RH de plus en plus complexes, se perdant souvent dans les méandres d'un fonctionnement ministériel erratique, un rééquilibrage de l'IFSE des Adjointes Administratives et Secrétaires Administratives ne serait pas une hérésie.
- **Le GT « Attractivité et fidélisation » des ouvriers**, que ce soit pour les candidats au recrutement comme pour les agents recrutés depuis la fin des OMA, a produit des pistes intéressantes. Pour l'UNSA, si l'attractivité est un levier au recrutement indispensable, bien sûr, il n'en demeure pas moins vrai que les agents qui ont loyalement et fidèlement rempli leurs missions depuis leur recrutement, ne doivent pas être écartés des mesures de reconnaissance indemnitaire de la fidélisation. L'UNSA l'a dit au groupe de travail d'il y a quelques jours, cette mesure est pour nous une ligne rouge, ce sera les uns et les autres et pas les uns contre les autres : prime de recrutement et prime de fidélisation devront connaître le même timing à défaut de créer davantage de tension qu'il en existe déjà. Par-delà, l'UNSA propose le doublement des taux d'avancement, la création d'un 10^{ème} échelon par groupe, la reconnaissance de toutes les certifications/labellisations (QT, Cofrend, etc...) en formations qualifiantes permettant là aussi, une place à l'avancement plus importante pour les agents qui ne peuvent relever des domaines d'emploi concernés. Egalement l'UNSA propose une mesure simple de mise en œuvre et lisible, le calcul de la prime de rendement des ouvriers sur la base de l'échelon réel et déplafonné du 5^{ème} échelon comme cela est le cas aujourd'hui.

Nous traversons une crise sans précédent, sociale, économique, climatique, après une crise sanitaire inédite mais qui a eu au moins le mérite de démontrer à quel point le SIAé est un outil solide et présent, une crise des vocations publiques pour cause de négligence et de mépris politiques à l'égard des agents dont l'engagement est sans faille, aux armées comme ailleurs. La guerre aux portes de l'Europe, celle d'Israël et du Hamas, la situation au Congo, au Sahel, les tensions en Afghanistan, en Irak, en Libye, en Centrafrique, en Syrie, au Mali... Avec toute l'humilité qui s'impose, l'UNSA-Défense déplore ce contexte, imposant une vigilance de chaque instant mais rappelant à quel point vivre dans un pays en paix n'a pas de prix.

Alors oui et définitivement oui, les agents du SIAé comptent dans le soutien opérationnel des armées. Bien qu'invisibles, l'atteinte de leurs missions, gage de leur efficacité, impose le respect et la considération... ces deux mots qu'il convient de rajouter à ceux d'attractivité et de fidélisation.

Un poète persan disait que la meilleure façon de trouver le chemin qui mène au pays de nos désirs est de renoncer à nos désirs. Gageons que nous n'en sommes pas là... pas encore.

Les élus UNSA du CSA/S SIAé : Laurent Tintignac / Cédric Gueirard / Bruno Ossola / Claude Abiven / Cédric Caruana / Jérôme L'Hospital / Thierry KRAUSS / Emmanuel Quantin