



COMPTE RENDU

Comité Social d'Administration Spécial CSA/S du 31 mai 2023.
Service Industriel de l'Aéronautique - SIAé

Tu pars déjà ?

C'est donc le directeur du SIAé, l'IGA Tanguy LESTIENNE, qui a présidé ce tout 1^{er} Comité Social d'Administration du SIAé, le 1^{er} de la mandature 2023/2026. C'est aussi la 1^{ère} fois de l'histoire que l'UNSA siègeait en qualité de 1^{ère} organisation syndicale du Service et vos élus tiennent encore une fois à remercier toutes celles et tous ceux qui ont permis à l'UNSA-Défense d'occuper cette place.

Forts et engagés par cette représentativité, vos élus ont rappelé à la direction du Service, les priorités qu'ils entendent développer pour ce mandat et attendent du SIAé, une souplesse de gestion que lui autorise son statut particulier au sein de l'Etat, celui d'un compte de commerce, permettant d'assumer les rémunérations et les charges de personnels, non par imputation sur le titre 2 du budget des armées mais au titre de la ligne budgétaire « Crédits d'Entretien Programmé des Matériels ». L'UNSA attend du SIAé des mesures sociales, salariales, d'avancement, de qualité de vie au travail que permet le statut juridique du Service.

Le titre de ce CR « **Tu pars déjà** » fait écho aux inquiétudes développées par l'ensemble des élus du CSA/S sur le nombre important de démissions au sein du service, que ce soit par manque d'attractivité du SIAé et du monde public, des dossiers RH à la longueur de temps insupportable au point de faire positionner l'UNSA sur une autonomie RH du SIAé vis-à-vis du CMG de rattachement, celui de Bordeaux. Evidemment, pas de confusion dans cette demande, c'est bien le sous-effectif chronique et la complexité exponentielle des dossiers RH au sein de tous les Centres Ministériels de Gestion qui conduisent à ces délais et au traitement erratique des dossiers... les exemples sont nombreux et l'UNSA les portera aux niveaux supérieurs afin de démontrer la pertinence de notre position.

Cette inquiétude est évidemment accentuée par la réalité du secteur aéronautique concurrentiel au SIAé, qui dispose de moyens d'attractivité et de fidélisation sans commune mesure avec ce que peut offrir le Service (Salaires d'embauche, parcours de carrière, 13^{ème} mois, comité d'entreprise, organisation du travail...). Et si l'UNSA rappelle l'attachement que nous portons collectivement au statut public du SIAé, qui ne permet pas tout non plus... encore faut-il avoir l'ambition de réduire ces écarts avec l'industrie. A défaut, nous continuerons à compter impuissants et spectateurs, le nombre de démissions et l'attrition au recrutement. Vous le voyez donc, le titre de ce compte-rendu n'est vraiment pas choisi au hasard. **Les agents du SIAé vont mal et l'UNSA l'a répété au Directeur (relire la DL envoyée à tous, le jour du CSA ou sur Facebook (unsaaiaclemont... abonnez-vous), sur le site « unsa-defense » ou « Twitter ».**

Il n'a pas été question pour l'UNSA de passer sous silence l'épisode « Réforme des retraites » qui a conduit les fédérations du MinArm à un boycott des instances collectives de dialogue social depuis le mois de janvier 2023. Les agents du SIAé, comme les autres, seront lourdement pénalisés par cette énième réforme utilisant encore et toujours les mêmes leviers... un coup la durée de cotisation... un coup l'âge légal... cette fois-ci, le gouvernement a décidé que ce serait les deux simultanément... un menu « Fromage et dessert » en quelque sorte, bafouant toutes les idées portées par les organisations syndicales.

Retrouvez-ci après l'essentiel de ce qu'il faut retenir de ce 1^{er} CSA du SIAé.

Pour ce 1^{er} CSA/SIAé, l'UNSA était représentée par : Laurent Tintignac (CF), Cédric Gueirard (CP), Claude Abiven (BR), Jérôme l'Hospital (CF), Bruno OSSOLA (TL/PG), Cédric CARUANA (CF) et Thierry KRAUSS (CP).





Ordre du jour, règlement intérieur et désignation du secrétaire adjoint

► **Cédric GUEIRARD de l'UNSA AIA Cuers a été désigné secrétaire adjoint du CSA. L'UNSA propose, à l'identique du précédent mandat, un mandat de secrétaire adjoint « tournant » entre organisations syndicales représentatives au CSA... à suivre pour la prochaine session de fin 2023. Le règlement intérieur du CSA/SIAé a également été adopté**, il fixe l'organisation de l'instance, son quorum, son rythme, sa composition, les délais de transmission des dossiers préparatoires et tous les sujets de pilotage du CSA... un RI doit être adopté au sein des 14 CSA et des 45 BDD en plus de celui du CSA ministériel.

► S'en est suivi un échange un peu long et peu utile sur le fait que les suppléants puissent ou non prendre la parole en séance... Pour l'UNSA, nous ne confondons pas « Suppléants » et « Supplétifs » et les suppléants ont bien été élu-es par les personnels du SIAé, ils sont membres de droit du CSA et à ce titre, ils doivent pouvoir s'exprimer sur tous les sujets... et c'est d'ailleurs ce qui s'est passé au cours de cette séance du 31 mai sans souci.

► Le sous-directeur administratif a proposé ensuite le déroulé du CSA et les points de la séance du jour.

Plan Industriel et Commercial – PIC

Le PIC SIAé s'établit autour de 4,35 millions d'heures productives. Il est stable sur la période 2024/2028 avec comme toujours un effet de « myopie » sur les dernières années de cette période, lié aux engagements opérationnels et de fait aux besoins de disponibilité opérationnelle des armées.

L'activité « moteur RAFALE » est en hausse sur 2023, comme celle du NH90. Sur le court terme, l'ensemble des activités du Service est relativement stable, élevé mais stable... Nouveau pas de visite de 5 à 6 ans pour le M2000, 1 visite supplémentaire ATL2 en 2023, ajustement de la capacité A400M pour fin du PIC, nouveau plan de maintenance TIGRE, l'ALPHAJET est stable au niveau des visites et OAE mais la baisse d'activité sera visible sur le LARZAC. L'activité 3S est stable et celle du E2D est en phase d'intégration et de francisation en fin de PIC (2026).

L'UNSA dénonce la suppression d'activités d'entretien des matériels d'environnement et la décision de la DMAé de confier le marché à un prestataire extérieur, l'entreprise BABCOCK, emportant de plus en plus de marchés aéro au MinArm et suscitant les légitimes inquiétudes des personnels **(L'UNSA a rappelé cette revendication au Directeur de la DMAé en visite à Clermont le 8 juin dernier)**. Par ailleurs, l'Armée de l'Air dispose au sein du Détachement Air de Bordeaux-Beausséjour d'un établissement dédié aux matériels d'environnement et l'UNSA affiche clairement sa préférence pour une option Armée de l'Air internalisée plutôt qu'une externalisation au prix fort de ces tâches indispensables dans le meilleur soutien opérationnel que le SIAé doit aux Armées.

Il manque, selon les projections de cible initiale 2022, 36 « ETP / Equivalents Temps Plein » pour permettre au SIAé de passer la totalité de la cible fixée pour 2023... encore une question d'attractivité pour l'UNSA que le Ministère et la DRHMD doivent entendre rapidement.

Avenir et investissements... et alcool !

► Dans le cadre de l'acquisition des compétences étatiques sur le nouvel hélicoptère HIL (Hélicoptère Interarmées Léger) baptisé **GUEPARD**, le SIAé, en relation avec la DMAé, la DGA et les Etats-Majors, prépare son plan stratégique pour dimensionner le Service au soutien de cet appareil.

► **Le plan d'investissement 2022 a atteint 51,57M€.** La trajectoire 2023/2028 s'inscrit dans une poursuite de ce niveau d'investissement intégrant les différentes hausses de prix (environ 5%) et oscillera entre 52,7M€ en 2023 et 48,5M€ à l'horizon 2028, dont le principal axe sera constitué par le « bâtimentaire » (Nefs A400M, bâtiment NH90, Atelier peinture Bordeaux, datacenter SIAé, rénovation toiture Ambérieu...).

► Une capitaine chargée de prévention de l'Armée de l'Air et de l'Espace est venue présenter au CSA/SIAé le plan et la politique « Armée de l'air » donc SIAé, de lutte contre l'usage de drogue et la consommation d'alcool au sein de l'EMAAE. L'UNSA estime que, pour nécessaire que soit le rappel légal et réglementaire sur ces sujets, le SIAé semble disposer d'une longueur d'avance dès lors que tout cela est interdit et contrôlé dans les AIA. **Mais ne dit-on pas que « Charité bien ordonnée commence par soi-même » ?**



Fermeture du site de Toul – Point de situation

Pour mémoire, le site de l'AIA Toul fermera au 31 décembre 2024. Le plan de déflation se poursuit conformément à la prévision, et la direction du Service a tenu son engagement que les priorités industrielles ne prendraient pas le pas sur les opportunités de mobilité ou de reclassement des agents. C'est ce que l'UNSA demande depuis toujours, l'humain d'abord.

Au 31 mai 2023, il reste 44 personnels sur site et 87 personnels militaires, essentiellement de l'Armée de Terre. La création d'antennes de l'AIA de Bordeaux sur les bases aériennes de la région, ou la relative proximité de l'antenne de Phalsbourg a permis le reclassement de 58% des agents au sein du SIAé. C'est pour l'UNSA, un gage important de maintien des compétences aéro.

L'UNSA, comme toujours dans ce type de situation de fermeture de site, demande à la Direction du Service une attention toute particulière en fin de restructuration, là où apparaissent les situations les plus difficiles.



Point « Ressources Humaines »

➔ ICT-TCT – Transposition de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie aux agents SIAé.

Le travail se poursuit au sein des GT/DGA-SIAé et l'implication des 3 secrétaires nationaux UNSA chargés des 'Contractuels' est totale. **L'UNSA a transmis ses propositions à la fois à la DGA et au SIAé afin que chaque agent se retrouve dans cette nouvelle classification. Par ailleurs, celle-ci doit offrir des perspectives de parcours de carrière et d'évolution salariale attractives et permettant de concrétiser le vœu du MinArm d'assurer l'attractivité et la fidélisation des métiers et des compétences.** Les ICT et TCT du SIAé sont au cœur de ces difficultés et les tableaux récemment transmis par la DGA sur le nombre et les motifs de démission des agents témoignent, si besoin en était, à la fois de l'urgence à avancer sur cette nouvelle CCM et d'une classification correspondant à la réalité des métiers et savoir-faire des agents du SIAé (voir documents UNSA transmis à tou-tes les ICT et TCT sur revendications UNSA-Défense).

➔ Groupe de travail SIAé « Attractivité et fidélisation »

Le 6 juillet prochain se tiendra la 3^{ème} réunion de ce GT dédiée aux conditions réglementaires et salariales d'embauche des ouvriers de l'Etat. L'UNSA a déjà fait de nombreuses propositions en matière tant d'attractivité que de fidélisation, en respectant l'équilibre entre les agents déjà en poste et ceux appelés à rejoindre le service. **Il serait extrêmement difficile (impossible) pour l'UNSA d'admettre des mesures concernant les nouveaux embauchés en écartant les agents déjà en place.**

Pour l'UNSA, et nous l'avons rappelé dans notre déclaration liminaire (relisez si besoin), la souplesse de gestion qu'offre le statut juridique du SIAé en Compte de Commerce doit permettre au Directeur d'oser des mesures innovantes, elles sont de fait financées par le SIAé au regard de leur imputation budgétaire, à l'exemple de l'indemnité APRS que les agents du SIAé éligibles ont perçu avant les autres agents du Ministère et en plus grand nombre (70% des agents du SIAé dont 95% des ouvriers) grâce à cette gestion particulière.





L'UNSA insiste sur :

* **les salaires au recrutement et le seuil minimal à 2000€ pour un ouvrier groupe 6**, sur **les taux d'avancement insuffisants et bloquants du fait de presque 700 agents en Groupe 6** au SIAé.

* **le bon positionnement des ICT et TCT dans la nouvelle classification « métallurgie » et la mise en place d'une AP Standard des AP mini à 100€** et pérennes, sur **les salaires au recrutement pour cette population ICT et TCT très éloignés des normes de l'industrie.**

* **la situation des agents de catégorie C (ATMD et Adj Adm) qui sont toutes et tous sans exception au SIAé positionnés sur des postes relevant clairement d'un niveau de catégorie B** et l'UNSA demande au SIAé de respecter à la fois le niveau d'engagement de ces agents administratifs et techniques **en proposant un plan de requalification pour tous. Il en va de même sur les avancements de B en A que ce soit pour les techniques (TSEF) ou les administratifs (SA)...** on est clairement loin, très loin de la reconnaissance des compétences détenues et mises en œuvre chaque jour pour assurer le MCO dans les meilleures conditions.

=====
Dernière minute, les secrétaires généraux de l'UNSA-Défense (L Dutilleul et L Tintignac) seront reçus en audience le 18 septembre prochain par le Directeur de la DRHMD afin de faire le point global de la situation des ouvriers de l'Etat (Professions au recrutement, avancement, prime de rendement, attractivité, parcours de carrière, abattements de zones, TSO, formations qualifiantes, etc...).

→ Plan de formation

Le SIAé établit à 24490 jours le nombre de jours de formation nécessaires pour 2023 pour un coût de 3,17M€. L'année 2022 se termine avec 23183 jours de formation « au compteur » dont 33% sont réalisés en interne MinArm, 24% par le recours aux FIO (Formateurs Internes Occasionnels), 43% par marché de formation.

3929 effectifs civils du SIAé au 31 décembre 2021 (+802 militaires)

	Cat A	Cat B	Cat C	Ouvriers	ICT/DGA	TCT/DGA
Situation au 31/12/2022	296	426	219	2203	324	461

A ces effectifs, il convient de rajouter 771 personnels militaires pour porter l'effectif global du SIAé à 4700 pour une cible en effectifs en début d'année 2022 fixée à 4777, soit -77 par rapport à la cible SIAé induisant de fait les difficultés évoquées plus haut pour la réalisation optimale de l'activité.

Plan de recrutement 2023

ICT	ICD	AAE	ATMD	ASC Niv 3	ASC Niv2
85	21	2	5	6	20
TCT	TSEF	SA	ADJ-ADM	ASC Niv1	OUVRIER
92	35	3	7	14	170
2023	Total recrutements 2023 : 460 (2022 = 234)				



Ce plan de recrutement est important (en apparence...), il intègre de fait une anticipation des démissions 2023 et pour cause, **l'année 2022 a vu le SIAé enregistrer 68 démissions** dont 25 ICT, 14 TCT, encore 27 OE. Démonstration pour l'UNSA, si besoin en était, de l'urgence à traiter les difficultés d'attractivité et de fidélisation. 23 démissions sont déjà validées au 31 mai 2023 pour cette seule année.

=====
Un 1er CSA/SIAé complet de plus de 8h au cours duquel vos élus sont intervenus sur l'ensemble des points de l'ordre du jour avec la conviction et l'engagement que vous leur connaissez. Des échanges que l'UNSA souhaite relever par leur intérêt et le respect réciproque de chaque côté de la table... c'est important ! Si ces 4 pages de synthèse de ce long CSA s'avéraient insuffisantes, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus ;-)

