



78 & 80, rue Vaneau – 75007 PARIS

Tél : 01.42.22.37.02

Courriel : [unsa.defense@orange.fr](mailto:unsa.defense@orange.fr)

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

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

Paris, le 05 juin 2024

# Comité Social d'Administration Spécial du SIAé

## C.S.A.S / SIAé

Arcueil, le 5 juin 2024

### Déclaration UNSA-Défense

**Monsieur le Directeur, Mesdames, messieurs.**

Ce 3<sup>ème</sup> Comité Social Spécial du SIAé sera dense, tel que le décrit l'ordre du jour que vous avez fait parvenir aux élus. Dense en fait, comme l'est l'actualité du Service dans l'ensemble des domaines qu'il couvre, industriels, d'investissements, de marchés, d'actualités RH.

S'il nous fallait devoir choisir quelques couleurs météo pour décrire le ressenti et l'analyse des élus UNSA de ce CSA, nous pourrions alterner les nuances allant du gris foncé au bleu ciel. Parce que l'UNSA garde toujours, malgré les difficultés et les obstacles, l'ambition et le courage de toujours proposer et trouver des options afin de répondre à chaque fois au mieux, à tous et à chacun. Cela en conservant en azimut l'intérêt ultime du Service Industriel de l'Aéronautique dans un monde que nous savons tous complexe. Les exemples dans l'histoire de ce service « pas comme les autres » le démontrent à bien des égards et si nous n'allons pas nous laisser aller à un inventaire à « la Prévert », à chaque fois, les élus et délégués UNSA y ont pris toute leur place et cela reste une fierté de notre engagement syndical pour la communauté des agents, tous les agents du SIAé.

**Bien sûr, nous ne sommes pas dupes d'un Service qui serait comme « satellisé », hors du champ du reste du monde Défense, et l'UNSA mesure, à chaque fois, les steps à franchir pour transformer une bonne idée, une initiative, une proposition de changement, en texte réglementaire. L'UNSA n'a pas défendu le statut du SIAé pour aujourd'hui, être dans la naïveté de croire que tout est jouable, en dépit de notre appartenance au monde public.**

Malgré tout, le SIAé dispose dans ce monde rigide, d'une forme de souplesse que lui confère son statut juridique en « Compte de commerce », et cette exception doit nous permettre d'adapter nos capacités d'action et de réaction au monde qui nous entoure. Faut-il rappeler que sans ce compte d'exploitation 902, sans doute nous ne serions même pas ici aujourd'hui ? Vous aurez donc compris que c'est avec cette conscience que nous abordons ce CSA : engagés et lucides... déterminés et conscients.

**Pour revenir à la couleur du ciel SIAé, les nuances sont variées et alternent entre gris foncé et bleu ciel. Petit tour d'horizon du bulletin météo du service.**

Le ciel du plan industriel et commercial semble plutôt dégagé à la lecture de l'activité programmée du SIAé à l'horizon 2030. Autour de 4,2/4,3 millions d'heures productives entre 2024 et 2028. Nous mettons la légère baisse constatée de la fin de période 24/30 à un effet de myopie sur l'activité à ce moment-là, le SIAé s'adaptant naturellement à l'expression des besoins des armées utilisatrices et la cadence d'utilisation des matériels dans un contexte que nous savons particulièrement instable dans la période. Aucun signe ne semble indiquer, hélas, une accalmie sur ce front des besoins aéronautiques des armées dans un monde instable à bien des égards.

**Le plan d'investissements du Service démontre également cette stabilité dans le temps long. Plus de 55 millions d'euros par an, permettront, nous n'en doutons pas, de positionner le SIAé dans les meilleurs standards industriels, au sein d'infrastructures modernes ou modernisées, assurant une qualité de vie et des conditions de travail que l'UNSA souhaite tout aussi exemplaires.** Nos représentants en FS en seront les vigies et les « proposants ». Leur engagement à conserver et améliorer ce bien commun ne se dément pas avec le temps. L'UNSA tient d'ailleurs à profiter de ce CSA pour toutes et tous les remercier d'un mandat chronophage, toujours difficile tant la sécurité de tous est à l'article 1 de leur mandat. Elles et ils sont engagés sans faille et cela se voit.

**Si l'administration du ministère des armées souhaitait fabriquer « 50 nuances d'aigris », elle n'aurait pas trouvé mieux qu'une note de gestion rappelant les engagements de revalorisation 2024 de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) au bénéfice des personnels administratifs.** Dans un budget à plus de 413 milliards d'euros, il n'y aura rien pour les agents qui connaissent les fins de mois les plus difficiles, les rémunérations les plus faibles et pourtant eux aussi victimes du fonctionnaire bashing, les Adjointes Administratives. Cette note inscrit le ministère des armées dans une cohérence interministérielle et permet de rattraper pour partie, la tendance au décrochage observée ces dernières années vis-à-vis des autres départements ministériels. C'est entendu pour l'UNSA... bien sûr. Mais le sort réservé aux adjointes administratives ne bénéficiant d'aucune revalorisation 2024 de leur IFSE est d'une injustice crasse. Ils sont plus qu'oubliés... Ils sont invisibilisés, humiliés, considérés comme hors du champ de ce que d'aucuns appellent de leurs vœux, la communauté civile. Seuls les agents relevant des filières RH, Achats, Finances sont concernés en 2024 par une mesure dite "Convergence" dans une limite de 300€ maximum... moins de 1€ par jour. Cette mesure minimaliste laisse de fait plus de 6000 adjointes administratives à zéro, sur le bord d'une route indemnitaire dont ils sont aussi les artisans et l'UNSA ne l'accepte pas. Un ciel bien sombre pour le coup.

**Vous avez inscrit au déroulé de ce CSA l'avenir des régies dans le cadre du déploiement de CHORUS DT.** Nous attendons votre développement, vos attentes et votre vision sur ce sujet sur lesquels l'UNSA vous a mis en garde à chaque fois, quant au fait que la réactivité des régies du SIAé est totalement intégrée à la performance globale du Service. C'est même davantage, les régies du Service sont de la stabilité opérationnelle des armées, contribuent à l'attractivité des AIA. Les agents administratifs affectés au sein de ces régies ont une profonde conscience de ces enjeux industriels et opérationnels, savent pertinemment que le SIAé « joue gros » sur cette partie du soutien aux agents. Alors, de grâce, que cette évolution ne dégrade pas un ciel déjà nuageux sur ce service, il y a tant à réparer ailleurs.

**L'UNSA positionne sans états d'âme le GT SIAé « Attractivité / Fidélisation » dans l'anticyclone ministériel.** Quand bien même nous mesurons le milieu public au sein duquel nous travaillons au sein de ce GT, l'UNSA l'appréhende comme une sorte de laboratoire RH. N'est-ce pas d'ailleurs le SIAé, le seul employeur ministériel, à avoir mis en place un tel GT permettant de produire des pistes de réflexion, des analyses, des suggestions, des améliorations RH... qui au final, parce que nous sommes justement dans l'unicité ministérielle, profite in fine à tous ? La prime de recrutement pour les ouvriers sort de ce GT. Est-elle réservée aux embauches du SIAé ? Non ! L'amélioration attendue du taux d'avancement de groupe 6 en groupe 7 permettant d'écoper une partie des difficultés de fidélisation s'appliquera-t-elle au seul SIAé ? Non encore. Des quelques 160 postes attendus, ce sont bien tous les employeurs d'ouvriers qui vont être concernés. Nous avons initié lors du dernier GT, une réflexion sur la suppression des abattements de zones au sein du service. L'UNSA valide évidemment cette option et gageons qu'elle sera contagieuse à tous les autres employeurs.

Les élus ce jour interviendront au fil des sujets traités par ce CSAS. Avant de terminer cette déclaration, quelques points nécessaires encore.

**Nous avons bien lu la note de gestion SRHC quant à la reprise d'ancienneté des ouvriers de l'état entre 2021 et 2023 telle qu'envisagée là aussi au départ au sein du**

**GT SIAé.** L'UNSA sait la charge qui pèse sur les services RH et ce dossier vient rajouter une inflation documentaire lourde dans tous les sens du terme. L'épaisseur des dossiers papier en témoigne, photos à l'appui. Aussi, l'ensemble des éléments fournis par les agents et retoqués par le CMG de Bordeaux pour cause d'incomplétude, nous apparaissent comme excessifs. Chacun est à même d'imaginer qu'il peut être difficile voire impossible de se rapprocher d'un employeur qu'on vient de quitter, dans des conditions parfois qui n'incitent pas à une démarche toujours bienveillante, pour obtenir de sa part, une ou des attestations de postes occupés. C'est bêtement humain. Une intervention de votre part, monsieur le Directeur, auprès du CMG, afin de clarifier, à la fois les attendus et les dossiers déjà transmis, et de notre point de vue, complets, serait à même de ramener un peu de logique et d'humanité. Deux éléments de notre patrimoine, immatériels, mais qui résonnent eux aussi comme des actions favorables à la fidélisation qu'on appelle tous ici de nos vœux.

**Il existe au SIAé une population « résiduelle » d'agents contractuels 8416 ex-décret 49.** L'UNSA, parce que cette population est celle que vous savez, vous demande de prendre en compte, là aussi, la note de gestion des revalorisations 2024 éditée par le Service des Ressources Humaines Civiles le 7 février 2024, afin d'examiner les conditions d'attribution de ces revalos dans les limites des montants plafonds et non des montants de référence, soit 39 et 69 points d'indice contre 30 et 45 points si vous vous en tenez aux montants de référence. La population concernée et la différence de 9 points pour les agents en catégorie B et 24 points pour les agents en catégorie A (étant entendu qu'il n'existe pas de catégorie C au sein de cette micro-population), ne sont pas de nature à gager les finances du service et entrent en plein dans cette souplesse de gestion conférée par le statut du SIAé.

**L'UNSA ne peut se satisfaire pour ce qui concerne la population ICT-TCT, venant de connaître un profond bouleversement de gestion par la transposition de la nouvelle convention collective de la métallurgie, d'une commission d'examens de recours en classes d'emploi à la seule discrétion de l'employeur.** Il y a comme un goût amer de « juge et partie » qui laissera, là aussi, des traces en matière de fidélisation. Le SIAé n'est pas un supplétif de la DGA en matière de gestion et d'emploi de cette population. Aussi, l'UNSA vous propose la mise en place d'un GT « temporaire » afin d'examiner et de convenir ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas en la matière.

**Même si le sujet dépasse largement le cadre de cette instance, l'UNSA tient à réaffirmer son opposition au nouveau projet de « Loi de Transformation de la Fonction Publique »... la saison 2 en quelque sorte.** Cette loi n'est pas utile, elle n'apporte rien de neuf dans le paysage public en matière de gestion des corps et grades, elle n'apporte pas plus en matière de licenciement des agents publics, comme le laisse entendre le ministre qui use des mêmes vieux clichés que ses prédécesseurs. Qu'il se rassure, la finalité de la manœuvre n'échappe à personne. Ah si peut être une vieille nouveauté... la remise en cause... encore une fois... du statut des ouvriers de l'état et leur intégration dans les corps de fonctionnaires. Quand on vous dit qu'ils n'ont rien compris, faut-il meilleure démonstration ? Alors et ce sera notre dernier mot, en matière d'attractivité et de fidélisation, on sait c'est facile de le dire ici, mais on n'aura rien trouvé de mieux qu'une revalorisation du point d'indice indexée sur l'inflation, associée à une refonte complète des grilles indiciaires. Pour cela, l'UNSA propose une négociation salariale annuelle obligatoire dans la Fonction Publique.

**La Bruyère disait : « L'entêtement et le dégoût se suivent de près ».**

Nous n'en sommes, espérons-le, pas encore là, mais méfiance...

Nous vous remercions de votre attention.

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