

Service Industriel de l'Aéronautique

Comité Social d'Administration Spécial

CSA/S du 5 juin 2024

Compte-rendu UNSA-Défense

Le directeur du SIAé a présidé ce 3^{ème} Comité Social d'Administration Spécial du SIAé.

Comme toujours, de nombreux sujets ont été abordés lors de ce CSA/S. On peut constater au travers de ces échanges, malgré un contexte tendu que nous savons tous, avec des difficultés à conserver et embaucher du personnel, le SIAé continue à produire et proposer des actions d'amélioration. L'activité industrielle soutenue et inscrite dans le temps long est le premier élément à même de stabiliser la place du SIAé dans un paysage aéronautique sensible et très concurrentiel.

Néanmoins l'UNSA reste vigilante sur les nombreux points sur lesquels les personnels attendent des actions et rappelle que la situation que nous vivons aujourd'hui est une conséquence des actions menées durant 25 ans pour défendre cet outil au service des forces, un outil de souveraineté nationale, inscrit au patrimoine du ministère des Armées.

Retrouvez ci-après l'essentiel de ce qu'il faut retenir de ce 3^{ème} CSA/SIAé.

L'UNSA était représentée ce jour par : Laurent TINTIGNAC (CF), Cédric GUEIRARD (CP), Claude ABIVEN (BR), Emmanuel QUANTIN (AB), Cédric CARUANA (CF) et Thierry KRAUSS (CP).

Ordre du jour, validation du dernier PV et désignation du secrétaire adjoint

- ▶ Un mandat de secrétaire adjoint « tournant » entre organisations syndicales représentatives au CSA a été décidé dès la mise en place de cette instance. L'élu CFDT, conformément à cette règle « entre nous » a été désigné secrétaire adjoint de ce CSA/S.
- ▶ Le PV du 2^{ème} CSA/S a été validé.
- ▶ Le directeur nous a indiqué en préambule qu'il quitterait ses fonctions au SIAé début septembre après 6 années passées à son service (2 ans en tant que directeur de l'AIACF et 4 ans en tant que DS). Il a proposé ensuite le déroulé du CSA et les points de la séance du jour.

Réponses aux déclarations liminaires et points d'actualité

- ▶ Problèmes liés à la reprise d'ancienneté des OE : comme indiqué dans la DL UNSA, certains dossiers sont refusés par le CMG de Bordeaux alors que les pièces nécessaires ont été fournies. Les dossiers sont alors renvoyés vers les AIA. Le directeur a indiqué que le problème lui avait été remonté et qu'il allait intervenir auprès du CMG. Cette exigence purement administrative produit une inflation documentaire insupportable et très excessive pour l'UNSA, facteur de démotivation RH et distillant auprès des administrants une présomption d'incompétence très désagréable.





► **Economie de guerre et contexte géopolitique** : un séminaire organisé par la DGA et l'EMA a eu lieu récemment en présence du ministre. Des réflexions sont menées sur la production, les besoins de MCO de matériel militaire et le SIAé est intégré dans ces réflexions.

► **SIAé 2035** : L'objectif de ce projet est d'identifier les axes importants à travailler pour être au rendez-vous des besoins des forces :

- **Identification des flottes sur lesquelles se positionner (HIL, A400, PATMAR, Drones..).**
- **Apporter de la valeur ajoutée à nos clients en travaillant sur les métiers importants pour l'activité.**
- **Mise en place d'une feuille de route conception afin de développer ses activités dans plusieurs AIA.**
- **Accompagnement des forces dans les exercices de hautes intensités.**
- **Accompagnement des forces dans les possibilités d'autoriser l'utilisation des avions dans des situations critiques (problèmes techniques, maintenances non réalisées...)**

Activités industrielles, Plan Industriel et Commercial et Investissements

Le PIC SIAé 2024/2030 est stable et s'établit autour de 4,35 millions d'heures productives. Les évolutions à venir sont les suivantes :

- **RAFALE** (dont M88 et radômes) → Prise en compte des hypothèses d'activité. AIA-BR : Réception cabine peinture fin 2025. M88 : prise en compte des hypothèses d'activité. 8^{ème} aire NTI 2 à l'AIA-BR. Coques : hausse de format en cours.
- **M2000** → Prise en compte de la baisse du parc avions (cellule, M53 et radômes) ; Lissage chantiers RMV (Rénovation Mi Vie) jusqu'en 2025.
- **ATL2** → Passage en guichet en 2024 ; Baisse du flux OAE ; Intégration des charges liées aux retraits de service (M4, M3, M5 et M14).
- **C130H** → Ajustement hypothèses d'activité ; Prise en compte du transfert Evreux.
- **NH90** → Poursuite de la montée en puissance ; Antenne Phalsbourg : 12 visites VI 300/300+ par an en régime établi.
- **TIGRE** → Ajustement des charges, industrialisation de la Rénovation Mi-Vie à compter de 2025.
- **A400M** → 3^{ème} plot en place, 4^{ème} plot en janvier 2025 et 5^{ème} plot en janvier 2026 : montée en puissance de 5 à 19 visites en 2029 ; Révision du forfait C2H ; Ajustement hypothèse adossement Orléans.
- **ALPHAJET** → Baisse du format de flotte (format adapté à la PAF).
- **DAUPAN** → Intégration des visites avec modifications (Radar + L22) sur la période 2028-2030.
- **E2C/E2D** → E2C : hypothèse d'un nouveau contrat interne en 2027 ; E2D : hypothèse d'arrivée du 1^{er} avion en 2028 : industrialisation dès 2024 et prise en compte d'un guichet à partir de 2027.
- **3S** → Stabilité des charges





- **Autres :**

- OAE (flux hors visites) : ajustement du flux Gazelle (dont ensembles mécaniques CP), arrêt Puma à compter de 2025 ; diminution de la charge M2000 à compter de 2027 ;
- Consolidation de la charge associée aux études de conception.
- VASCO : Une feuille de route est définie avec THALES avec le transfert de charge NSI à l'avenir des radars de génération intermédiaires.

Investissements

► **Le plan d'investissement 2023 a été consommé intégralement (52,6M€) :**

- Livraison du bâtiment NH90
- Poursuite des investissements de rénovation du datacenter SIAé
- Poursuite des investissements pour les 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} plots A400M
- Moyens de production à BX : chaînes de ressuage, grenailleuse
- Opération extension du Tigre à CF
- Moyens industriels A400M, Tigre, NH90 et C130

► **Trajectoire d'investissement 2024-2029 :**

Une trajectoire stable de l'ordre de 55M€ par an

► **Le plan d'investissement 2024:**

- Poursuite des investissements pour les 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} plots A400M
- Poursuite de la montée en puissance NH90
- Hausse de format DRC – Division Radomes et Composites
- Feuille de route des adaptations des capacités du site de Lanvéoc
- Réseau de chaleur urbain à Bordeaux
- Poursuite des investissements de l'extension du Tigre
- Moyens industriels A400M, Tigre, et C130
- Modernisation du datacenter sur le site de CF
- Poursuite des feuilles de route énergie et sobriété

Pilotage d'affaire – Création des directeurs d'opération de MCO (DO/MCO)

Le principe est de désigner, en remplacement des Responsables Suivi Affaires (RSA), des Directeurs d'Opérations (DO) qui seront rattachés organiquement à la Direction du Service. Ils auront pour principales attributions de :

- **Proposer le positionnement stratégique du SIAé (et ses évolutions).**
- **Participer à la contractualisation des affaires de son périmètre de responsabilité.**
- **Coordonner les actions des AIA visant à atteindre l'engagement de performance global du Service.**
- **Coordonner les actions nécessaires au maintien de l'équilibre financier.**
- **Animer la relation client en phase d'exécution contractuelle.**
- **Proposer les plans d'actions de niveau SIAé visant à rétablir une situation dégradée en termes de performance industrielle, économique (compétitivité de l'offre SIAé) ou financière (rentabilité de l'offre SIAé).**





- **Mettre en œuvre les décisions orientations décidées en Comex.**
- **Communiquer et agir en interne afin d'entretenir l'esprit « One SIAé » et optimiser la réponse globale du Service aux besoins des forces.**
- **Contribuer à mieux faire connaître les capacités et compétences du Service en particulier sur les volets conception de solution de réparation ou d'évolution des systèmes d'armes.**

La structure du pilotage d'affaire sera sur 3 niveaux : Le COMEX pour la partie stratégique, le binôme DO/Contrôleur de gestion pour la partie opérative et les directions d'AIA (avec les ingénieurs de marque) pour la partie opérationnelle. Les DO auront plusieurs contrats à leur charge.

La mise en œuvre est prévue en 2025 car elle nécessite des modifications des systèmes d'information (dont SAPHIR), des harmonisations de fonctionnement entre AIA et des formations.

L'expérimentation sera réalisée sur l'affaire ATL2. Un accompagnement via la société EUROGROUP a été contractualisé.

Pour l'UNSA, cette nouvelle organisation semble aller dans la bonne direction. Il faudra rester vigilant sur la mise en œuvre de cette réorganisation et plus particulièrement sur les interactions entre les différents intervenants.

Evolution des régies dans le cadre du déploiement de CHORUS DT

Aujourd'hui, les frais de déplacement sont traités avec l'outil SAXO qui est devenu obsolète. **Une expérimentation à l'utilisation de l'outil CHORUS DT (utilisé par tous les services du MinArm) a été réalisée à l'AIA-BR. Cette expérimentation est considérée comme satisfaisante, d'où la décision de déployer cet outil aux autres AIA.**

Le SIAé ayant des besoins particuliers, une dérogation au fonctionnement des autres services du MinArm a été demandée et acceptée : une autonomie fonctionnelle pour la liquidation des frais de mission (avec le maintien des régies). C'est la régie de l'AIA-CP qui traitera les mises en paiement des frais mais ce sera directement l'outil qui générera les virements.

Le déploiement de l'outil sera progressif :

- **Juin 2024 pour l'AIA-BR et l'AIA-CP**
- **Juillet 2024 pour l'AIA-AB**
- **Novembre 2024 pour l'AIA-BX**
- **Janvier 2025 pour l'AIA-CF**

Pour les missionnés, pas de changement. On continuera à renseigner un fichier Pdf qui sera transmis aux secrétariat et traité par le bureau des missions. Les différences de fonctionnement impacteront donc les secrétaires, les agents de bureaux de mission et les agents des régies. Des formations vont être mise en œuvre, des référents par AIA seront désignés et des documents vont être rédigés : une IO/SIAé (Instruction d'Organisation) sur les frais de déplacement et un guide du missionné.

En 2026, seule la régie de CP sera conservée (sauf si le Retex montre la nécessité de conserver d'autres régies).

Fermeture du site de Toul – Point de situation

Pour mémoire, le site de l'AIA de 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 décembre 2024, il restera 10 agents dont 8 personnels civils et 2 personnels militaires. Sur les 8 personnels civils, 5 partiront à la retraite début 2025 et 3 personnels resteront donc à reclasser.

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.

Elaboration du Rapport Social Unique du SIAé

L'objectif de ce rapport est de faire un bilan annuel sur le fonctionnement du SIAé. On y trouvera un état des effectifs, des informations sur les flux du personnel, une cartographie des métiers, un bilan des formations, des avancements (toutes catégories), des régimes indemnitaires, un point sur les risques professionnels, l'organisation du temps de travail et le dialogue social.

Point « Ressources Humaines »

➔ Bilan des travaux de la Transposition de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) aux agents ICT-TCT du SIAé.

Après le travail réalisé au sein des GT/DGA-SIAé et l'implication des 3 secrétaires nationaux UNSA chargés des 'Contractuels', la mise en œuvre de la transposition de la nouvelle CCCNM a été lancée.

Les postes ont été classés et les agents ont pu contester leur classement. Une analyse a été menée par la DS afin de décider si la contestation était recevable. Le taux de contestation est de 14% (120 contestations pour le SIAé). Sur ces 120 contestations, 46 ont été agréées, 15 l'ont été partiellement et 99 non agréées.

L'UNSA déplore la gestion des contestations des agents. Le SIAé a été juge et partie pour traiter ces dossiers. Nous avons pourtant demandé à ce que les OS soient invitées aux différentes commissions afin d'apporter des éléments complémentaires aux informations données par les AIA, mais surtout afin de traiter de manière juste et équitable les contestations des agents.

Concernant les avenants, ils sont en cours de rédaction à la DGA. La direction a demandé au service concerné de traiter au plus tôt les avenants du SIAé. Ils devraient être diffusés d'ici la fin septembre et intégreront l'équivalent de l'augmentation des 5 points d'indice, la prime d'ancienneté, les leviers 1 (pour ceux concernés) et les mises au plancher si nécessaire.

Un 2^{ème} avenant sera rédigé lorsque les leviers 2 auront été traités. Les consignes associées au traitement de ce levier sont en cours de rédaction. Il est à noter que les personnels TCT ayant signé un nouveau contrat ICT au 1^{er} janvier 2024 ne seront pas bénéficiaire du levier 2.

L'UNSA est très inquiète : le 1^{er} semestre 2024 est bientôt terminé et les 1^{ers} avenants ne sont pas encore parvenus aux agents (et nous n'avons aucune explication à cela) et la campagne de revalorisation n'a pas encore débuté. Comment mais surtout quand va se dérouler la 2^{nde} vague d'avenants ? Un risque certain est encore à prévoir que la mise en paiement des sommes dues au 1^{er} janvier 2024 soient payées en 2025. L'UNSA ne peut l'accepter.

Un bilan sur l'application de l'article 9 du décret 2023-1301 relatif aux mesures transitoires de passage de TCT en ICT au 1^{er} janvier 2024, nous a été présenté. A la date du 1^{er} janvier 2024, 20 TCT occupaient un poste classé F11 ou plus. Sur ces 20 agents, 8 TCT justifiaient d'une ancienneté au moins égale à 6 ans sur un poste de cadre et se verront donc proposer un nouveau contrat ICT effectif au 1^{er} janvier 2024.





Il est à noter que cette règle de l'article 9 n'est applicable qu'à la situation d'un agent au 1^{er} janvier 2024. Après cette date, cette règle n'est plus applicable pour le passage de TCT en ICT mais 2 autres possibilités seront mises en place : sur diplôme ou au choix si l'agent justifie de 10 ans d'ancienneté dans le domaine technique au sein de l'administration.

Groupe de travail SIAé « Attractivité et fidélisation »

Un rappel sur les mesures arbitrées par la DRHMD en 2023 a été présenté :

- **Mesure 1** : Élargissement et déplafonnement de la reprise d'expérience lors du recrutement
 - SIAé/AIA RH communiqueront au CMG leur vision, au vu du CV, des expériences antérieures à valider au regard de leur appréciation des compétences acquises et/ou transposables.
- **Mesure 2** : Allègement des essais d'embauche pour raccourcir le processus de recrutement des OE
 - La suppression de l'épreuve théorique réduira un risque important de perte en cours de recrutement, en maximisant les chances de candidats qui satisferaient aux épreuves pratiques alors qu'ils auraient échoué à l'épreuve théorique.
- **Mesure 3** : Améliorer les perspectives d'avancement de GVI en GVII et organiser une 2nde campagne en 2024
 - Point sur les modalités (sous réserve de la validation à date reçue par la DRHMD de la part du Guichet Unique (GU)).
 - SIAé attentif à sa quote-part des avancements supplémentaires au titre de la 2^{ème} campagne.
- **Mesure 4** : Mise en place d'une prime d'incitation au recrutement et de fidélisation des jeunes recrues
 - Point sur les modalités (sous réserve de la validation à date reçue par la DRHMD de la part du GU)
 - SIAé attentif à l'éligibilité de l'ensemble de ses recrutements OE, des mêmes conditions de reprise aux OE recrutés depuis 2021. Instruction sur demande individuelle à compter de l'arrêté.

Pour 2024, le GT traitera les 4 axes suivants :

- **Axe 1 « intégration au SIAé et qualité managériale »**
 - Dont : création en cours d'un kit d'accueil généralisé et harmonisé, ainsi que la définition de parcours d'intégration dans les AIA.
- **Axe 2 « parcours professionnel et progressions de carrière »**
 - Dont : réflexions engagées sur l'évolution des carrières des fonctionnaires B et C notamment dans la filière technique.
- **Axe 3 « valorisation du mérite et reconnaissance des conditions de travail »**
 - Dont : réflexions engagées sur l'amélioration de la prime de rendement des OE.
- **Axe 4 « action sociale et QVT/QVA »**

Une réflexion est également à l'étude pour supprimer les abattements de zones pour les personnels ouvriers du SIAé.

Actualité RH

En termes d'effectif, l'objectif pour fin 2023 était de 4914 personnels. Il a été réalisé à hauteur de 4866 personnels.

Le Plan de recrutement réalisé en 2023 a été de 352 personnels (dont 118 OE, 129 ICT/TCT, 24 fonctionnaires catégorie A, 59 catégories B et 22 catégories C).

Au niveau des démissions :





ICT	TCT	OE	Autres CAT	TOTAL
26	16	43	1	86

Démonstration pour l'UNSA, si besoin en était, de l'urgence à maintenir des actions liées à l'attractivité et la fidélisation.

Plan de recrutement 2024

ICT	ICD	ATMD	ASC Niv 3	ASC Niv2	
86	16	4	8	14	
TCT	TSEF	SA	ADJ-ADM	ASC Niv1	OUVRIER
63	46	5	1	15	139
Total recrutements 2024 : 402					



Ce plan de recrutement reste important, il intègre de fait, comme l'an dernier, une anticipation des démissions 2024.

L'UNSA souligne que malgré toutes les actions mise en œuvre pour conserver les personnels, le volume de démissions important que nous vivons avec, pour conséquences, une perte des savoirs et compétences du SIAé.

Points divers

ASC (Agents Sous Contrat) : revalorisation triennales → les personnels qui partent à la retraite en 2024 pourront bénéficier de la revalorisation triennale.

Revalorisation IFSE des catégories C → 63% des catégories C su SIAé auront la revalorisation.

L'UNSA rappelle que l'enveloppe de revalorisation des ASC doit être suffisante pour pouvoir attribuer le montant plafond à un maximum d'agents du SIAé. Ces agents contractuels ne bénéficient d'une revalorisation de leur rémunération que tous les 3 ans et les montants appliqués étaient clairement insuffisants sur les campagnes précédentes. L'UNSA demande que tous les ASC du SIAé puissent être éligibles au montant plafond de leur catégorie (et non le montant de référence) sur cette campagne 2024.

Un 3^{ème} CSA/S SIAé bien chargé avec des sujets variés. Même si le plan de charge reste stable, que les investissements sont importants, il reste toujours ces difficultés à fidéliser et attirer les personnels. La solution simple existe mais semble bien difficile à mettre en œuvre (augmentation du point d'indice). Les actions à la main du service n'arriveront malheureusement pas à compenser le retard pris sur les rémunérations du secteur privé. Vos élus sont intervenus sur l'ensemble des points abordés avec conviction et engagement.

Soyez assuré que vos élus continueront à proposer des solutions sur l'ensemble des sujets qui permettront au SIAé d'évoluer favorablement et aux personnels de travailler dans de bonnes conditions ! Si ces pages de synthèse de ce long CSA s'avéraient insuffisantes, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus ;-)

