



Comité Social d'Administration Spécial

CSA S SIAé

Service Industriel de l'Aéronautique

Paris, le 07 janvier 2025

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs.

En ce début d'année 2025, permettez-nous de vous présenter, au nom de l'UNSA Défense, nos meilleurs vœux de réussite pour cette nouvelle année, à la fois personnels et également pour l'ensemble des agents du SIAé.

Nous nous réunissons aujourd'hui pour ce 4ème Comité Social d'Administration Spécial du SIAé dans un contexte marqué par des défis significatifs pour la fonction publique en général, et pour le ministère des Armées en particulier. L'UNSA Défense souhaite porter une voix claire et constructive face aux problématiques qui touchent directement les agents et la mission de service public qu'ils incarnent.

Le 19 Novembre a eu lieu la 8ème session du groupe de travail « attractivité/fidélisation », 8 réunions dédiées à la mise en place de mesures permettant d'attirer les agents au SIAé et qui risquent d'être réduites à néant suite aux déclarations et décisions de l'ex-ministre de la fonction publique.

La volonté gouvernementale de réintroduire les trois jours de carence constitue un signal négatif pour l'ensemble des agents publics et encore plus pour les agents du SIAé. Alors que ces derniers continuent de faire preuve d'un engagement sans faille dans des contextes souvent complexes, cette mesure punitive les pénalise une nouvelle fois. Loin de réduire l'absentéisme, elle engendre des tensions supplémentaires et une profonde incompréhension. D'autant plus que de nombreuses entreprises du secteur aéronautique n'appliquent pas la règle des 3 jours de carence...

À cela s'ajoute la non-revalorisation du point d'indice, la suppression de la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat pour 2024 et probablement pour 2025, comme l'option inadmissible de la diminution de 100% à 90% de la rémunération en cas d'arrêt maladie...

Heureusement que l'attractivité et la fidélisation sont des actions prioritaires pour le ministère des Armées et le SIAé...

D'ailleurs, plusieurs solutions ont été identifiées et n'ont malheureusement pas été mises en œuvre en 2024 :

- deuxième campagne d'avancement en groupe 7 pour les ouvriers de l'État
- prime à l'embauche





A l'UNSA Défense, nous n'avons pas tendance à tomber dans le pessimisme mais les enseignements 2024 nous amènent à demander des assurances sur le maintien des quelques éléments validés cette année :

- maintien des augmentations du RIFSEEP décidées en décembre,
- maintien des enveloppes dédiées aux leviers ICT/TCT.

D'autres irritants sont toujours bien présents et doivent être traités au plus tôt :

- paiement des leviers ICT/TCT 2024 non réalisés pour l'ensemble des personnels concernés à ce jour,
- bilan des recours ICT/TCT non exhaustif.

Pour l'UNSA Défense, la fidélisation des agents ne peut être dissociée d'une reconnaissance effective de leurs efforts et de leurs compétences. À ce titre, nous attendons avec une grande vigilance :

- une augmentation des taux d'avancement et plus particulièrement du taux d'avancement en groupe 7 pour les ouvriers de l'État, qui doit répondre aux attentes légitimes de progression de carrière,
- une augmentation des taux pro/pro pour les fonctionnaires,
- la suppression de l'abattement de zone et la révision de l'indemnité de résidence, une mesure injuste et déconnectée des réalités économiques actuelles.
- la création de nouvelles formations qualifiantes, pour offrir aux agents des perspectives d'évolution et renforcer les compétences nécessaires à la modernisation de la Défense.

Ces mesures ne sont pas des options, mais des nécessités pour maintenir les compétences critiques et l'excellence opérationnelle de nos services.

Les effectifs déjà insuffisants fragilisent nos capacités opérationnelles, et les conséquences se font sentir sur le terrain. Il est urgent d'investir dans une véritable politique d'attractivité et de fidélisation, incluant des revalorisations salariales ainsi que des conditions et une qualité de vie au travail à la hauteur des attentes.

A la lecture des planches prévues d'être présentées initialement lors de ce CSA, le sujet des « réorganisations » faisait partie des points importants : trop de changements pas suffisamment accompagnés.

Les réorganisations en cours, souvent menées dans l'urgence ou sans concertation suffisante, fragilisent les agents et les services. Ces transformations doivent être pensées pour améliorer l'efficacité, sans sacrifier la qualité de vie au travail. Nous demandons des garanties claires quant à l'accompagnement des personnels concernés, notamment par des moyens RH adaptés et une gestion de proximité renforcée.

La réorganisation des fonctions soutien RH pour les AIA embasés en est un exemple flagrant. Avec quels moyens seront réalisés les activités RH qui nous seront transférées ?

Serons-nous suffisamment attractifs pour les personnels compétents ?

Coté plan de charge, le PIC semble stable jusqu'à 2030. Néanmoins, sur le terrain, pas d'entrée d'ATL2 sur l'AIACP jusqu'à la fin d'année. Son remplaçant est en cours de désignation. Cette situation nous inquiète car la fin de carrière est prévue pour 2035 et nous n'avons pas de visibilité sur de nouvelles activités qui viendraient compenser cet arrêt...





L'UNSA Défense rappelle que le ministère doit être exemplaire. Les principes qu'il applique à ses agents – engagement, rigueur et adaptabilité – doivent également guider ses propres décisions. Il est temps de redonner confiance à celles et ceux qui le servent avec dévouement.

Pour conclure, nous citerons une maxime qui illustre notre état d'esprit :

“Il faut s'appliquer les principes qu'on exige des autres ; c'est ainsi qu'on gagne le respect et la légitimité.”

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

