



COMPTE RENDU

Comité Social d'Administration Spécial CSA/S du 7 janvier 2025.

Service Industriel de l'Aéronautique - SIAé

Attractivité et fidélisation

C'est le nouveau directeur du SIAé, l'IGA Yannick CAILLIEZ, qui a présidé ce 4^{ème} Comité Social d'Administration du SIAé.

C'est un CSA plutôt axé sur une analyse de l'année écoulée qui nous a occupé durant cette longue journée de réunion.

L'UNSA Défense constate que la direction du SIAé est parfaitement consciente des principales problématiques dénoncées par les représentants du personnel dans leur déclaration liminaire et durant les discussions en séance. La plupart de celles-ci sont d'ailleurs sous plan d'action.

Malheureusement, beaucoup de ces problématiques identifiées ne peuvent pas être résolues en interne SIAé.

On peut constater que les sujets sont traités avec clarté et efficacité par les acteurs du SIAé.

Bien entendu, tout n'est pas parfait, mais ça avance. Comme à son habitude, l'UNSA reste vigilante sur les nombreux points sur lesquels les personnels attendent des actions.

Retrouvez-ci après l'essentiel de ce qu'il faut retenir de ce 4^{ème} CSA du SIAé.

Pour ce CSA/SIAé, l'UNSA était représentée par : Laurent TINTIGNAC (CF), Cédric GUEIRARD (CP), Claude ABIVEN (BR), 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. L'élu CFDT a été désigné secrétaire adjoint de ce CSA/S.

Réponses aux Déclarations Liminaires et points d'actualité

► Rapport d'étonnement du directeur suite à ses 4 premiers mois à la tête du Service :

Points Forts

- Expertise technique
- Qualité de l'outil industriel
- Ressources humaines : implication, état d'esprit, compétences
- Résilience

Points faibles

- Amélioration de nos performances industrielles
- Culture dans les différents AIA (homogénéiser les processus et les améliorer)
- Communication (méconnaissance du SIAé des autres acteurs du secteur)

Un séminaire de direction va être réalisé la semaine prochaine basé sur 5 axes :

- Amélioration performances industrielles
- Identification et développement des pôles d'expertise
- Maintenir et développer le lien avec les forces
- Communiquer sur notre transformation (ONE SIAé)
- Développer la stratégie à 10 ans (prospection, formation, recrutement...)





Activités industrielles : Plan Industriel et Commercial / Investissements

Le PIC SIAé 2024/2030 est stable et s'établit autour de 4,35 millions d'heures productives.

Le léger creusement qui avait été identifié pour 2025/2026 est finalement comblé suite à des recalages de calendrier de visites et des ajustements d'hypothèses.

Investissements

► **Le plan d'investissement 2024 a été consommé quasi intégralement (95%). Les projets majeurs réalisés sur 2024 sont :**

- **Dans le domaine de l'amélioration des économies d'énergie :**
 - Poursuite des investissements de rénovation du data center SIAé (SDSI)
 - Raccordement du site de Floirac au réseau de chaleur urbain de Bordeaux (BX)
 - Rénovation de la toiture HB1 (1ère phase) (AB)
- **Dans le domaine de l'amélioration des moyens industriels**
 - Poursuite des investissements pour les 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} plots A400M (CF)
 - Aménagement du bâtiment NH90 (CP)
 - Infrastructure de la division radômes composites (CP)
 - Cabines de peinture Rafale (BR et CF)

► **La trajectoire d'investissement pour la période 2025-2029 va rester stable de l'ordre de 55M€ par an**

Point de situation de l'évolution des régies dans le cadre du déploiement de CHORUS DT

Arrêt du traitement des frais de mission avec l'outil SAXO (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'AIACP qui traitera les mises en paiement des frais mais ce sera directement l'outil qui générera les virements.

Le déploiement de l'outil a été progressif :

- Juin 2024 pour l'AIA/BR
- Juillet 2024 pour l'AIA/AB et l'AIA/CP
- Novembre 2024 pour l'AIA/BX
- Janvier 2025 pour l'AIA/CF et la Direction de Service (DS)

Pas de difficultés rencontrées dans le déploiement, ça s'est techniquement bien passé. En revanche, cela a généré beaucoup de travail et d'investissement pour les secrétaires et les agents des bureaux de mission.

Quelques ajustements ont été opérés :

- Fonctions de GDP (Gestionnaire des Demandes de Paiement : contrôle interne du 1^{er} niveau dans CHORUS DT et validation) à l'AIABR au lieu de l'AIACP
- Ajout des responsables de paiement à la DS en plus de celui de CP pour l'AIA/BR et AIA/AB
- Fermeture de la régie AIA/AB au 1^{er} janvier 2025

Des actions restent à mener en début d'année 2025 :

- Contrôle des données d'imputation analytique (centre de coût EOTP)





- Injection dans SAPHIR des données liées aux frais de déplacement
- Mise en place d'un processus fiable de gestion des trop perçus
- Abandon de l'outil FD@ligne au profit de CHORUS DT pour la gestion des missions avec imputation hors SIAé
- Communication auprès des missionnés pour une vérification dans CHORUS DT de leurs données RH (y compris données bancaires).

Un guide des missionnés va être diffusé courant janvier.

Pour les missions urgentes pour lesquelles la procédure de missions urgentes de CHORUS DT n'est pas capable de fonctionner (minimum 48 h), il est possible de traiter l'attribution d'avance par la régie.

En 2026, seule la régie de CP sera conservée.

Elaboration du Rapport Social Unique du SIAé (RSU)

L'objectif de ce rapport est de faire un bilan annuel sur le fonctionnement du SIAé. C'est le RSU de 2023 qui nous a été présenté. Un document de 49 pages dans lequel on trouve 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. Si vous souhaitez le consulter, n'hésitez pas à nous le demander.

Groupe de travail SIAé « Attractivité et fidélisation »

Le GT avait prévu de traiter 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 »**

Les actions lancées ont été :

- Projet de consolidation et d'harmonisation d'un kit d'accueil des nouveaux arrivants (axe 1) ainsi que la mise en place d'un projet de rapport d'étonnement
- Présentation d'une refonte de la DS/RH intégrant un futur bureau « compétences et parcours professionnels » + discussion relative au déroulement de carrière des fonctionnaires techniques + annonce d'une volonté SIAé d'élargir les Formations Qualifiantes (FQ) (axe 2)
- Débat sur les modalités d'amélioration de la prime de rendement (axe 3)
- Intégration des propositions dans le cadre de l'élargissement du périmètre des FQ ainsi que l'ajustement des conditions d'accès à la HCD
- Discussion sur l'objectif de suppression des abattements de zone (dans le meilleur des cas, ça sera en 2026)

La prime de recrutement prévue d'être mise en œuvre en 2024 ne le sera vraisemblablement pas en 2025





Effectifs et recrutement

En terme d'effectifs, l'objectif pour fin 2024 était de 4936 personnels. Il a été de 4906 personnels.

Les effectifs sont répartis de la manière suivante :

	MILITAIRES						CIVIL		
	AIR	MER	TERRE	DGA	AUTRES	TOTAL	DGA (ICT/TCT)	SRHC	TOTAL
CIBLE	331	400	25	63	26	845	911	3180	4091
REALISE	311	362	12	55	25	765	918	3223	4141

Le SIAé a connu un gros écart de recrutement militaires (765 pour 845 attendus soit -80). Cela a été compensé par le recrutement en personnels civils (+50)

Au niveau des démissions :

ICT	TCT	OE	Autres CAT	TOTAL
21	16	33	4	74

Une douzaine de démissions de moins qu'en 2023. C'est rassurant mais il faudra rester vigilant en 2025.

Plan de recrutement 2025

ICT	ICD	ATMD	ASC Niv 3	ASC Niv2	
67	21	5	8	12	
TCT	TSEF	SA	ADJ-ADM	ASC Niv1	OUVRIER
57	57	3	1	5	119



Total recrutements 2025 : 355

Ce plan de recrutement reste important. Il intègre de fait, comme l'an dernier, une anticipation des démissions 2025.

L'UNSA souligne que malgré toutes les actions mises en œuvre pour conserver les personnels, le volume d'embauche important que nous vivons a pour conséquences une perte des savoirs et compétences du SIAé.

Bilan des avancements des ouvriers de l'Etat

A la lecture des planches, on constate que nous avons chaque année, au niveau SIAé, une dotation en postes d'avancement supérieure à nos droits théoriques.

C'est bien mais pas suffisant pour fidéliser nos personnels.

Bilan de la campagne CIA 2024 (attribution au titre de 2023)

Les montants de référence et taux de construction budgétaires ont été les suivants :

Catégories	Montants de référence (MR)	Taux de construction budgétaire (TCB)
A (AAE-ICD)	1500	2000
B (SA-TSEF)	900	1050
C (AA-ATMD)	620	700

La répartition réalisée est cohérente dans les catégories. La majorité des agents ont eu un CIA supérieur au taux de construction budgétaire.

Bilan plan de formation 2024

Le plan de formation est évalué en nombre de jours de formation réalisés et en coût pédagogique.

Le résultat est le suivant :





- **117% de réalisation en nombre de jours pour une valeur de 19 689 heures réalisées pour un objectif de 16 760.**
- **115% de réalisation en coût pour une valeur de 3048 K€ engagés pour un objectif de 2650 K€.**

Bilan d'attribution des leviers pour la campagne ICT/TCT 2024

Seuls les leviers 1 et 2 ont été attribués cette année, le levier 3 entrant en vigueur à compter de 2025.

Concernant le levier 1, le tableau suivant dresse un état des leviers attribués. Avant attribution, une commission SIAé valide les propositions des établissements. Cette commission se réunit à minima une fois par mois.

Mobilités ouvrant droit au levier 1 (au 10/12/2024)

ascendantes	descendantes	horizontales	Total
66	8	48	122

Concernant le levier 2, vous trouverez dans le tableau suivant un état des leviers attribués

ICT	Nombre	Pourcentage	TCT	Nombre	Pourcentage
Leviers à 0	76	21%	Leviers à 0	55	11%
de 50 à <200	239	67%	de 25 à <100	410	81%
Leviers à 200	40	11%	Leviers à 100	42	8%
Total	355	100%	Total	507	100%
Montant moyen	108€		Montant moyen	50€	

En complément de ces leviers, 98 revalorisations exceptionnelles ont été distribuées aux ICT/TCT du SIAé. Les montants de ces revalorisations ont été fixés à 200€. 42 ICT et 56 TCT ont pu bénéficier de ce dispositif.

Au niveau des recours réalisés par les agents, seuls 5 recours ont été traités pour le moment. D'autres recours seront traités par une commission qui se réunira courant janvier. Au total, le nombre de ces recours ne dépassera pas la dizaine. Ils ont porté sur les classes d'emploi mais également sur les montants des leviers. Sur les 5 recours traités, 4 ont reçus un avis favorable.

L'UNSA a constaté que certains dossiers ont mis du temps à arriver jusqu'à la DS. Cette situation est certainement consécutive à la méconnaissance des nouveaux processus mais si vous observez que c'est le cas pour vous, n'hésitez pas à nous solliciter.

Comme à son habitude, ce 4^{ème} CSA/S du SIAé a été bien chargé. Ce CSA nous a permis de rencontrer le nouveau directeur du service, d'appréhender sa vision du SIAé et de lui exposer notre vision des difficultés que nous rencontrons au quotidien. Même si on peut constater que les moyens mis en œuvre en terme de recrutements et d'investissement restent importants, la problématique de l'attractivité et de la fidélisation reste présente. La situation politique et financière actuelle de la France n'est pas favorable à une amélioration de la situation et il va falloir être ingénieux et pugnace pour trouver et mettre en place des solutions.

Vos élus sont intervenus sur l'ensemble des points abordés avec conviction et engagement.

Nous continuerons à porter votre voix et proposer des solutions sur l'ensemble des sujets afin que le SIAé et ses personnels puissent évoluer favorablement et dans de bonnes conditions.

Si le contenu de ce compte rendu s'avérait insuffisant, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus.

