



Le premier Comité Technique de Réseau du SIAé a eu lieu le 21 mars 2019. Pour mémoire, le SIAé sous tutelle de l'Armée de l'Air traitait les questions qui lui étaient relatives en Comité Technique de Réseau AIR. La CFDT avait dénoncé cette scission qui ôtait toute possibilité de vision transverse sur les dossiers communs (MCO AERO, primes IMOMA /APRS, revalorisation frais missions, agents D49...).

## 2019 : année charnière pour le SIAé !!!

**CTR**

**SIAé**

### PRÉAMBULE :

Après lecture des déclarations liminaires, l'IGAHC REBERT, président du CTR SIAé, n'a pas tenu à communiquer d'éléments de réponse. Au travers de sa déclaration liminaire, la **CFDT** n'a pas manqué de dénoncer les multiples attaques dont le service fait l'objet et à rappeler ses revendications. (cf.DL en pièce jointe)

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

Le règlement intérieur est approuvé par la quasi-totalité des élus.

Le principe appliqué lors de la mandature précédente et ayant donné satisfaction, le secrétaire adjoint (représentant des élus) sera désigné à chaque séance à tour de rôle et ceci dans l'ordre du résultat des élections. Pour ce premier CTR, le poste de secrétaire était assuré par un élu de la CGT.

### PLAN INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (PIC) :

Le PIC trace l'évolution du portefeuille des flottes au SIAé sur la période 2019-2024. La projection présentée par la direction centrale inclut dans son scénario la « verticalisation des contrats » actée par la ministre et mise en œuvre par la DMAé.

### FLOTTES RETIRÉES DU SERVICE D'ICI 2024 :

- Lynx d'ici fin de l'année 2020 ;
- Alouette initialement prévue fin d'année 2022, mais la flotte de remplacement n'étant pas encore actée, un recalage est probable ;
- Transall, sauf la version Transport GABRIEL qui sera retirée en 2025/2026.

### FLOTTES EN DÉCROISSANCE SUR LA PÉRIODE DU PLAN D'ENTREPRISE :

- Puma Air et surtout Terre, en décroissance sur

la période du PIC ;

Alphajet, rentre en phase de réduction, remplacé par un PILATUS sur lequel le SIAé n'est pas placé ;  
Mirage 2000, chantier de rénovation qui commencera en 2020, accompagné par DASSAULT la première année, SIAé autonome ensuite.

### FLOTTES STABLES :

- ATL2, avec le programme standard 6 qui sera effectué à CUERS ;
- E2C, activité stable jusqu'à l'arrivée de l'E2D en 2028 ;
- Dauphin-Panther : le SIAé est susceptible d'obtenir le MCO de la flotte des 19 appareils existants au sein de la Marine ;
- Tigre : activité stable avec en perspective le standard 3 ;
- Gazelle : faible baisse d'activité sur la période.

### FLOTTES EN CROISSANCE :

- C130H (début MCO en 2018), le système d'autoprotection de ces aéronefs sera assuré par le SIAé ;
- A400M, légère croissance avec une envolée de la charge au-delà de la LPM ;
- NH90, forte croissance sur ces flottes à partir de 2021/2022, cela concerne plus d'une centaine d'appareils. La marine est prête à nous confier de la charge, le dossier semble stagner à la DMAé.
- RAFALE, l'activité est principalement tirée par les moteurs et bénéficiera du principe de verticalisation des contrats. Le SIAé sera probablement en « prime » sur ce segment. Sur la période 2019-2024, seront réalisés des chantiers Rafale F3R en Bretagne et à Clermont-Ferrand.

### ACTIVITÉS/FLOTTES ACCESSIBLES SUR LA PÉRIODE 2019-2024 :

- NTI2 pour le moteur M53 (MIRAGE 2000) ;
- E2D : travaux en cours avec la DGA pour la francisation ;
- HIL : SIAé associé aux réflexions sur le futur MCO. Le HIL sera le successeur des DAUPHIN PANTHER, SUPER PUMA, Gazelle et FENNEC.

### MOTEURS ET ÉQUIPEMENTS :

- ▶ **MOTEURS :**
  - M88 EXPORT, les exportations sont plus basses que prévues même si ce segment est en croissance;
  - TP400, le SIAé est reconnu comme étant le « réparateur français ». Une poursuite de la croissance sur le ML2 (NTI2+) et une prise de compétence sur le NTI3 de ce moteur semblent se dessiner.
- ▶ **EQUIPEMENTS :**
  - OAE : une baisse importante de 100 000 à 150 000 Hommes/heure est programmée. Celle-ci est essentiellement due au retrait de service ou à la réduction de flottes vieillissantes (TRANSALL, LYNX, MIRAGE 2000 et ALPHAJET...);
  - La stratégie de verticalisation pénalise indéniablement l'entrée du Service sur les flottes récentes. Si le Service est responsable de la flotte, il peut s'auto-allouer de la charge (Rafale, Tigre, A400M) sinon le SIAé devra s'axer sur la sous-traitance.

### BUREAUX D'ÉTUDE DU SIAÉ :

Le maintien des bureaux d'étude suit 2 axes distincts :

- l'expertise pour la conception (FRA21) et pour la réparation des aéronefs et de leurs moteurs (FRA 145). C'est une des finalités du SIAé et elle doit être prévue dans les contrats initiaux car elle est indissociable de l'activité d'entretien ;
- la capacité du SIAé à réaliser des modifications ou de développements spécifiques. Des partenariats avec les centres d'expérimentation sont plus qu'à envisager.

### INVESTISSEMENTS 2019 :

Investir est nécessaire si l'on veut disposer à temps des moyens industriels indispensables à la réalisation de nouvelles activités ou au maintien de capacités, pour ne pas être en décalé par rapport aux concurrents.

Les investissements 2019 seront autour de 39 M€, les principaux chantiers sont :

- Création de plots supplémentaires pour les gros porteurs sur le site de Clermont-Ferrand ;
- Création de plots supplémentaires à Cuers pour le NH90 ;
- Création d'un hangar en Bretagne pour la 3<sup>ème</sup> visite ATL2.

*La CFDT constate que le plan de charge semble assuré au moins jusqu'en 2021, année de la clause de revoyure de la LPM. Le SIAé s'adapte en investissement, notamment pour répondre positivement aux attentes des Armées. La verticalisation des marchés comporte la maîtrise de la supply-chain, il est vital pour le SIAé qu'il maîtrise ce segment sur l'ensemble de ses sites. La CFDT sera vigilante quant à l'activité NH90, il en va de la survie de l'antenne de Lanvéoc-Poulmic en Bretagne. La Marine et l'EMA ayant donné leur feu vert, qu'attend la DMAé !?!*

### ÉVOLUTION DE LA DSI :

La Direction Centrale du SIAé nous présente une évolution dont l'objectif est de permettre au service d'être en capacité de répondre aux défis de la réforme du MCO Aéronautique et de poursuivre la modernisation des réseaux et des systèmes.

A la suite de cette présentation, la responsable des systèmes d'information nous a exposé les tenants et aboutissants du rattachement de la DSI à la Direction Centrale.

Toutes les DSI locales deviendront des « chargés de relation DSI-AIA » et dépendront de l'organisme gestionnaire parisien : le SPAC. En théorie, les personnels ne devraient pas subir de mobilité et être maintenus dans leurs fonctions actuelles ... dont acte, la CFDT sera vigilante. En effet, même si la DC utilise le terme « évolution », pour la CFDT cela ressemble bien à une restructuration maquillée. En procédant de cette façon, la direction s'affranchit de l'organisation de Commissions Locales de Restructuration et lèse les agents d'un certain nombre de droits (reconnaissance d'« agent restructuré », l'obtention potentiel d'un ticket mobilité...)

La **CFDT** a fermement critiqué et condamné la manière dont a été traité ce dossier de réorganisation de la DSI. La **CFDT** sera très attentive au traitement des dossiers des agents qui lui seront soumis.

**POINTS RESSOURCES HUMAINES :**

**EFFECTIFS AU 31/12/2018 :**

	DC + DSI	Ateliers Industriels de l'Aéronautique					TOTAL CIVILS SIAé
		Ambérieu	Bretagne	Bordeaux	Clermont-Ferrand	Cuers-Pierrefeu	
A	54	26	24	155	142	111	512
B	23	73	48	141	216	113	612
C	4	21	17	55	49	75	221
OE	3	46	171	634	856	597	2306
Total hors Apprentis	84	166	260	985	1262	896	3651
Apprentis	0	7	7	25	40	30	109

Le contingent « civils » est de 3651 agents sur un total de 4642 personnels, soit 78% de l'effectif global.

- **Recrutements 2018 et 2019 :**

		ICT	TCT	A	B	C	OE	TOTAL
2018	PDR	33	65	1	10	15	126	250
	Réalisés	32	69	4	8	16	138	267
2019	PDR	60	87	5	19	16	90	277

**PDR : Plan de Recrutement**

Le SIAé souhaite instaurer « un lien au service » pour les personnels ayant suivi des cycles de formation relativement longs (fixés à deux mois et plus), coûteux et financés par le SIAé.

C'est une disposition prévue par le décret de 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et des ouvriers de l'Etat. Il s'appliquera donc aux ICT/TCT et aux OE. L'admission d'un agent en formation sera subordonnée à son engagement d'accomplir, postérieurement à la formation, une période de services effectifs (2 ans).

L'ensemble des élus CTR ont approuvé la mise en œuvre de ce « lien au service ».

**PLAN DE REQUALIFICATION DE C EN B ET CAMPAGNE CIA 2019 :**

Au moment de ce CTR aucune directive émanant de la DRH-MD n'a été communiquée aux employeurs, néanmoins la DC SIAé a déjà effectué le recensement des postes. Ce plan de requalification ne concerne que la filière administrative. La DC SIAé est dans les starting-blocks et attend des consignes claires de la DRH-MD.

Concernant les travaux « CIA 2019 », la main est laissée aux directions des AIA et la DC SIAé modulera le CIA pour les petits effectifs. Le principe universel devra être respecté et personne ne devra être lésé. Pour la filière administrative, une clause de revoyure prévoit une évolution en septembre/octobre.

## ▶ CTR SIAé

### MISSION « PROJET SIAÉ » :

A la demande de toutes les OS, l'IGA Hubert L'Ebraly est venu apporter des précisions sur la mission qui lui a été confiée par la ministre. Les représentants des personnels ont en effet beaucoup d'interrogations, voire de suggestions, à soumettre, avant qu'il ne rende ses premières conclusions au cabinet d'ici la fin du mois d'avril 2019.

L'IGA L'Ebraly nous indique que les effets recherchés par cette mission sont :

- L'inscription du SIAé dans la réforme du MCO aéronautique privilégiant des montages industriels globaux ;
- La responsabilisation du SIAé sur ses prestations, en lui donnant les leviers et l'autonomie nécessaires ;
- Le développement de l'activité en permettant le positionnement sur les flottes d'avenir et l'extension à l'export des montages nationaux.

Même si toutes les parties sont aujourd'hui unanimes sur la nécessité de maintenir le SIAé dans le domaine public, il semble que le Service ne puisse pas s'intégrer juridiquement dans un schéma de contrats. Néanmoins, dans la vision du MCO voulue par nos dirigeants politiques, le SIAé doit être capable de s'adapter rapidement aux futurs contrats de service et donc de disposer d'une agilité semblable à celle des industriels privés.

Il faut donner les moyens au SIAé pour lui permettre d'atteindre le niveau de performance attendu.

Le chargé de mission devra proposer un vrai projet industriel à notre Ministre tout en prenant en compte les divers paramètres juridique, financier, comptable et RH avec l'obligation de rester en « capacité d'employer des personnels des statuts actuellement présents au sein du SIAé ».

Le SIAé est le dernier Service Industriel de l'Etat en compte de commerce. Les multiples attaques de la Cour de Comptes et de la direction du budget, ainsi que les conclusions du rapport « Chabbert », fragilisent le maintien sous ce statut. Le retour en zone budgétaire, comme

souhaité par Bercy, sonnerait le glas du Service à moyen, voire court terme.

Interrogé sur ce sujet, le chargé de mission par-tage notre point de vue en annonçant qu'un retour en zone budgétaire irait à l'encontre des résultats escomptés par cette réforme.

Pour conclure sa présentation, l'IGA Hubert L'Ebraly nous fait part des pistes d'étude. Deux solutions semblent écartées : le retour en zone budgétaire et la transformation du service en Société Anonyme. Les autres options sont l'amélioration des conditions du compte de commerce qui semble avoir atteint ses limites et le passage en EPIC mais dont le bénéfice reste à démontrer. Pour le moment aucune piste n'est privilégiée, aucune décision n'est prise.



*Le SIAé est reconnu dans ses attributions et continue à fournir le service attendu. Chaque jour, les femmes et hommes montrent qu'ils ne ménagent pas leurs efforts et s'adaptent pour « que ça vole ».*

*Les organisations syndicales dont la CFDT s'interrogent sur la pertinence d'un changement.*

*Même si l'IGA L'Ebraly nous présente l'issue de son étude comme encore incertaine, notre conclusion sur la situation est tout autre : l'EPIC sera sans nul doute le scénario retenu et présenté à la Ministre.*

*Pourquoi changer de statut ? Le SIAé a toujours réussi à s'adapter. Ou est-ce que la Ministre ne souhaite pas confier plus de contrats au SIAé en « Prime », alors que c'est possible avec le statut actuel ?*

*Au regard des arguments avancés par le chargé de mission un résonnement par élimination ne laisse qu'une option « SIAé – Parly compatible » ... le statut EPIC.*



## COMITE TECHNIQUE DE RESEAU SIAé - 21 MARS 2019 DECLARATION LIMINAIRE CFDT

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

L'actualité nationale et internationale nous rappelle que les nations sont toujours sous la menace d'actes de terrorisme. Notre outil de Défense ne doit donc pas être assujéti à des logiques comptables comme certains le prônent.

Le Comité Technique de Réseau SIAé qui voit ce jour sa mise en œuvre depuis la scission du CTR AIR, intervient au profit des personnels de la Direction Centrale et des AIA.

Le CTR SIAé doit aborder les questions d'organisation des services.

Pour *la CFDT*, les composantes du SIAé doivent, pour assurer leurs missions, conserver une haute technicité. C'est la ressource humaine qui fait notre richesse principale, au service des forces.

Le CTR doit être une instance de dialogue performante, où les réalités et les difficultés de terrain doivent être abordées sans tabou, afin qu'elles soient prises en compte et solutionnées grâce à un dialogue constructif entre l'administration et les représentants du personnel.

C'est ce nouveau mandat qui guidera l'action de *la CFDT*. Les réunions du CTR ne doivent pas se résumer à la simple projection de diapositives par l'administration et d'une longue séance d'informations suite à un ordre du jour parfois dense.

Les multiples réorganisations, le gel du point d'indice et l'augmentation des cotisations sociales, sont autant de coups portés au moral des personnels civils, toutes catégories confondues. Par conséquent les agents subissent l'austérité de plein fouet.

Les avancements réduits à *minima* sont aussi source d'insatisfaction, les petites catégories étant les plus pénalisées.

La sortie tardive des REO ne fait qu'accentuer la psychose, pour des agents pleins d'incertitudes dans ce ministère sans ligne directrice claire. Plombant par la même occasion les plans de recrutements annuels ; Cette situation est indéniablement une source supplémentaire de risques psychosociaux.

Ce que veut *la CFDT* dans tous les établissements pour assurer nos missions et nos emplois :

- ✓ Des garanties sur les missions de maintenance et de fabrication aéronautiques, y compris pour le matériel d'environnement aéronautique ;
- ✓ L'augmentation des crédits de recherche et de développement ;
- ✓ Des positionnements hiérarchiques qui respectent les niveaux statutaires mais aussi les qualifications et l'expérience acquise ;

- ✓ Une augmentation du ratio civils/militaires sur les postes non opérationnels conformément aux préconisations de rapport HAMEL ;
- ✓ La poursuite des recrutements de tous statuts au SIAé, au-delà de 2019.

Ce que veut **la CFDT** dans tous les établissements pour garantir la qualité de vie au travail :

- ✓ Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à moyen terme, qui donne de la visibilité à tous sur les emplois de demain et qui permet d'envisager l'avenir avec sérénité ;
- ✓ La mise en place de parcours professionnels et/ou valorisants comme peuvent en bénéficier le personnel militaire.
- ✓ Une amélioration de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes ;
- ✓ Une véritable politique de qualité de vie au travail, concertée avec les représentants du personnel ;
- ✓ Des déroulements de carrières à la mesure de la montée en qualification des agents ;
- ✓ La préservation d'emplois de proximité pour les agents restructurés ;

Adoption du règlement intérieur :

Le 1er point à l'ordre du jour concerne la validation du règlement intérieur de cette instance. S'il est adopté, les documents pour le prochain CTR nous seront communiqués plus en amont ce qui permettra à tous les élus de préparer au mieux la séance et permettra sans nul doute des débats enrichissants.

Actualités SIAé

Quant à l'actualité pour le Service, après de multiples rapports (CHABBERT, DMAé, Cour des comptes), voici poindre à l'horizon une nouvelle mission demandée par la Ministre à l'IGA L'Ebraly. Si la Ministre se veut rassurante, telle qu'elle a pu l'exprimer au CTM en souhaitant que le SIAé reste dans le giron public/étatique, **la CFDT** reste cependant sur ses gardes. Lors de la présentation de cet après-midi, **la CFDT** devrait être éclairée sur les contours de cette nouvelle mission.

Plan industriel et commercial

Lors de précédents entretiens, **la CFDT** vous avait interpellé sur l'inquiétude des personnels de Lanvéoc quant à l'entretien des NH90. Pour mémoire, la Marine avait passé un accord pour que le SIAé fasse l'entretien de ces derniers. A ce jour, aucune décision n'est prise et il semblerait que la DMAé freine sur ce dossier. Où en est-on car l'inquiétude est grandissante pour le personnel restant ? La Marine souhaite-t-elle remettre en cause la formation de ses personnels et la charte de l'adossement marine/SIAé ?

Egalement pour la sous-traitance et jusqu'à aujourd'hui, elle est mise en œuvre sans concertation dans certains établissements. **La CFDT** est interrogative car aucune preuve de gains économiques ni de gains de postes n'est aujourd'hui avérés.

Division des systèmes d'information

**La CFDT** a été interpellée sur le nombre de logiciels ou d'applications que les personnels ont à utiliser quotidiennement : SAPHIR, HQTIME, TSF, GCO, OGM, AMASIS, ... A chaque application : un login et un mot de passe, plusieurs logiciels pour un même champ sans compter un nombre d'interfaces non opérationnels. **La CFDT** vous demande s'il ne serait pas envisageable d'avoir un seul logiciel ou une seule application par domaine fonctionnel ?

Points RH :

**La CFDT** constate que si les recrutements, au travers des données portées à sa connaissance, semblent aller dans le bon sens, elle constate aussi que peu de postes sont ouverts au statut de fonctionnaire. Vous nous direz que c'est dans l'air du temps avec la réforme gouvernementale, mais **la CFDT** se demande si les fonctionnaires ont encore un avenir prometteur au sein du Service ?

**La CFDT** vous remercie de votre attention.