

Compte rendu du CTR AIR du 10 mai 2017

Réponses du GCA Lobjoit DRH/AA aux questions soulevées par nos interrogations

Une réflexion sur la LPM actuelle est à venir. L'AA demande que les moyens soient à la hauteur des engagements qui lui sont demandés. Si ceux-ci restent dans l'état actuel et compte tenu du contexte sécuritaire, il sera nécessaire de les augmenter de façon significative, notamment les moyens RH car l'épuisement est là, et se développe rapidement. La parution d'un nouveau Livre Blanc couvrant la LPM 2019/2025 d'ici la fin de l'année ne lui paraît pas incohérente. **Sur le format, les missions et les moyens des armées, la CGT s'est exprimée dans la DL.**

Sur le volet industriel, l'AA doit fournir au SIAé un volume de personnel militaire. Il est aujourd'hui très difficile à l'AA de tenir cet objectif compte tenu des suppressions d'effectif, résultat d'une politique de déflations menées par tous les gouvernements depuis

branche RHL. Pour 2017, ce sont 19 postes qui se verront transformées. Ceci permet la validation des principes et de la méthode.

Pour ce qui est du transport stratégique, l'AA se dit optimiste. L'A400M a aujourd'hui un taux de dispo en hausse avoisinant les 50%. La prochaine arrivée des MRTT devrait redonner un peu de potentiel et soulager les vieilles bêtes de somme que sont les Transall et Hercule qui ont rendu et continuent de rendre, malgré toutes les difficultés dues à leur âge, de bons services. Malgré tout, nous serons encore loin de pouvoir subvenir à nos besoins de transport et l'étude d'une solution garantissant une autonomie nous semble indispensable pour la sécurité des personnels projetés.



La CGT revendique, depuis la création du CTR Air, que soit mis en place un CHSCT de réseau air. Le DRH/AA a interrogé la DRH/MD qui lui a précisé qu'elle n'était

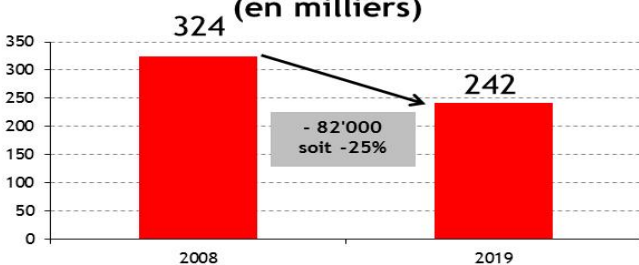
pas favorable à notre demande. On voit bien là, toute la volonté de la DRH/MD à prendre en compte les nouveaux risques qui se font jour avec les nouvelles organisations au sein du ministère (restructuration, suppression de poste, rationalisation, mutualisation ...) et les méthodes de management qui chaque jour impactent un peu plus les personnels de l'AA mais pas seulement.

Nous continuerons, toujours bien seule, à défendre cette revendication pour le bien de tous les personnels de l'AA.

Ce que certains considèrent comme une réunion de plus qui s'empilerait avec toutes les autres sont moins dérangés par cet empilage lorsqu'il s'agit de petits fours à l'hôtel de Brienne.



Effectifs de l'armée française
(en milliers)



2008 mais aussi du fait de l'intensification des engagements extérieurs.

Concernant les personnels sous décret 49, la DRH/AA est intervenue auprès de la DRH/MD pour qu'enfin la situation se débloque. **Le DRH/AA à réaffirmer son soutien total sur ce dossier en parfait accord avec les propos développés par la CGT.** La prochaine réunion concernant l'évolution de cette catégorie de personnel se tiendra le 22 mai.

Faisant suite au rapport Hamel, la transformation de poste militaires en postes civils ne lui provoque pas d'état d'âme. La majorité des postes transformables concerne des aviateurs affectés hors périmètre AA (environ 7000), principalement au SCA dans la

L'ordre du jour a ensuite repris son cours.



La formation et l'école de Rochefort :

L'accès des personnels civils aux formations dispensées par l'école de Rochefort, même s'il est possible devient de plus en plus compliqué. Le manque de formateur dû aux contraintes opérationnelles de l'AA, une infrastructure insuffisante limitant les possibilités d'hébergement conduisent bien souvent au report ou à l'annulation des formations. **Pour la CGT, il devient impératif de répondre à notre revendication, la réouverture des écoles de formation.** Les travaux d'infra prévus sur le site

pourraient prendre en compte ce besoin. Cela permettrait d'attirer vers nos métiers spécifiques et de fidéliser à l'issue, créant ainsi un vivier de personnel compétent et intégrable immédiatement aussi bien au sein de l'AA qu'au SIAé. Le plan de charge de l'école va être en augmentation sur les 3 à 4 prochaines années ; par contre le nombre de formateurs ne correspondra pas à cette évolution. La solution envisagée de faire appel à des professeurs de l'éducation nationale pour assurer les matières « académiques » ne résout rien puisque, pour l'instant, il n'y a pas de possibilités d'en recruter.



La déconstruction d'aéronefs :

Il n'est pas question de ré internalisé la déconstruction, les ferrailleurs savent mieux le faire que nous. Par contre, il faut préserver les stocks de pièces réutilisables mais, l'organisation et la valorisation de cette récupération est difficile à organiser. Le SIAé ne participera pas à ce chantier de récupération, il n'a pas de moyens à attribuer pour ça.

Sur l'avenir du site de Châteaudun, un projet de transfert d'EXPLORER Transall est à l'étude avec une installation pour 2019. Pour les autres types d'aéronefs, il n'est pas favorable à développer ce genre de méthode de

gestion. Pour ce qui est du transfert de l'ETRDC vers Romorantin, une étude est là aussi en cours. Ce transfert serait rendu nécessaire du fait que le GERSA va disparaître à court terme (projet Romorantin 2020). Une négociation est également en cours avec l'Inde pour la cession de 30 carcasses JAGUAR et avec une société privée américaine pour la vente de 80 Mirage F1 qui servirait à l'entraînement au combat. Une zone de démantèlement provisoire verra le jour à Cuers pour le traitement des aéronefs Marine stockés localement afin de les préparer en éléments transportables vers des centres de retraitement.

Le dossier de la déconstruction est loin d'être bouclé et le début du démantèlement des aéronefs sur le site de Châteaudun n'est pas près de débuter. Ce point irrite sensiblement le chargé de mission auprès du ministre qui, en séance, nous a précisé que si la réglementation française n'était pas si restrictive, le dossier serait bouclé depuis bien longtemps.

La CGT considère quant à elle qu'heureusement que cette réglementation existe. Elle protège l'environnement et les salariés, n'en déplaise à certains. À l'Europe de niveler la sienne vers le haut pour atteindre le niveau d'exigences français.



Retex GT formation :

Il a été constaté un niveau insuffisant pour les jeunes embauchés issue de l'éducation nationale qui ne permet plus une employabilité immédiate. Ce problème est moins ressenti du côté AA historique. Le SIAé, pour compenser les manques, met en place au niveau de chaque établissement un parcours de formation modulaire qui devrait permettre de combler les manques de l'Education Nationale.



Ceci prouve, s'il en était besoin, et comme le réclame bien seule la CGT, la nécessité d'avoir une filière de formation interne Mindef. D'autant que, pour nos métiers, il n'existe pas de filières spécifiques Défense.

Nous n'irons pas jusqu'à demander comme une certaine organisation syndicale que les jeunes embauchés fassent une formation militaire pour les imprégner du milieu Défense. Car, dans ce cas, pourquoi pas une formation aux droits des personnels civils et au syndicalisme pour les militaires. L'école de Rochefort a déjà bien assez à faire sans lui rajouter ce type de charge qui n'apporte rien en terme de connaissances de son métier.



Comités sociaux :

La CGT a regretté que l'enquête menée par l'AA sur la connaissance des prestations et le ressenti des personnels ait été réservée aux seuls militaires. Le DRH/AA reconnaît là une maladresse et a réaffirmé que les personnels civils ont toute leur place au sein de l'AA. Plus de 8000 réponses ont été retournées, elles sont en cours d'analyse pour croiser les données et les rendre exploitables.

Concernant le projet de la nouvelle cartographie des comités sociaux, la CGT a rappelé son opposition au projet de rationalisation de ceux-ci. La CGT considère qu'il est indispensable de garder une logique de proximité entre les élus, les ressortissants et ces comités. Ce n'est donc pas en les diminuant qu'ils fonctionneront mieux. Il serait plus à propos d'en renforcer les moyens et d'avoir une meilleure communication sur le rôle et les prestations servies par l'Action Social.



Rapport HAMEL :

La réflexion menée pour 2018 sera plus aboutie qu'en 2017. Les postes ouverts doivent être valorisants et offrir la perspective d'un vrai déroulement de carrière. Les postes militaires transformés en postes civils seront, s'ils ne trouvent pas de volontaires après publication BNE, ouverts en interministériel. Les consignes de la DRH/AA sont de prioriser les mobilités. Le retour des candidatures devra se faire pour mars. Il sera obligatoire pour les commandants d'unité de recevoir tous les candidats dans les 15 jours suivants l'acte de candidature et de motiver leur décision en cas de refus. S'il n'y a pas de candidats en mobilité sur ces postes, ils seront proposés en 4139/2 ou 3. Les entretiens devront avoir lieu entre février et mars et les travaux achevés pour le 31 mars.

SIAé :

La charge pilotée présentée au COSUR de janvier montre une stabilité de l'activité globale.

Chasse : baisse Mirage 2000 / Alphajet compensée par une progression Rafale notamment sur le M88

Transport : accroissement C130 et baisse du Transall

Hélico : réduction du Lynx et fin de l'AL III, augmentation du Tigre, l'activité NH90 devrait augmenter si attribution de l'entretien Marine et ALAT.

Certaines inquiétudes dues au fait que l'ALAT mettrait en place une chaîne NSI sur un de ses sites n'ont pas été confirmées ni infirmées. La seule réponse obtenue est que l'ALAT a le droit de vouloir faire elle-même ses propres aéronefs. Sur le

rôle de la SIMMAD, ce n'est qu'un prestataire chargé de contractualiser un marché entre un client et un fournisseur, ce n'est pas elle le client.

Pour les recrutements, la logique est toujours la même, la charge pilote la ressource.

Sur toutes les présentations qui nous ont été faites, à aucun moment il n'a été question des TSO, seuls apparaissent les TCT, sans que l'activité de ces deux catégories de personnel soit mise en parallèle.



Est-ce un signe de leur disparition programmé ?

Concernant la politique de l'apprentissage, il est aujourd'hui difficile pour la direction de faire



mieux. La difficulté à trouver des maîtres d'apprentissage limite la possibilité. Pour certains, il faudrait doubler leur nombre afin de créer un vivier. Pour la CGT, nous le répétons encore, la meilleure possibilité d'avoir un vivier est d'avoir une école de formation interne au ministère qui fournirait à l'AA comme au SIAé des personnes de toutes les catégories (de l'ouvrier à l'ingénieur) employables immédiatement et sans surcoût de formation d'adaptabilité à l'emploi.

Il ne sert à rien de doubler les volumes d'apprentis sans pouvoir leur donner la possibilité de réussir et sans perspectives d'emploi à la clé. Il faut rester lucide.



La CGT a interrogé le SIAé sur le fait qu'encore aujourd'hui des postes sont supprimés dans des spécialités très techniques alors qu'il n'y a plus d'obligation de déflation. La seule logique qui

RH AA :

Pour l'armée de l'Air hors SIAé, les années se suivent et se ressemblent, du moins pour les agents de catégories III et OE. En un peu plus de 3 ans c'est moins 257 Ouvriers de l'Etat et moins 97 agents de catégorie III. Les agents de catégories I et II enregistrent une hausse sensible d'effectifs. Nous sommes là dans la continuité des politiques de déflation imposées par le MINDEF depuis plusieurs années et le recentrage sur le « cœur de la mission », ce qui se traduit par des réductions d'effectifs dans les services de soutien aux forces et le recours à plus d'externalisations... Sur le

Conclusion

7h de réunion pour au final peu de réponses apportées par la DRH-AA. Aux questions, propositions et revendications de la CGT sur la réouverture des écoles, les recrutements statutaires, le CHS-CT de réseau armée de l'air, l'étatisation de la déconstruction s'ajoutent des inquiétudes quant au format et aux missions de nos armées, qui impacteront directement nos activités. Aussi, concernant l'armée de l'air mais pas seulement la CGT restera mobilisée et ne lâchera rien en matière de statut, de pérennité des établissements et des missions, d'arrêt des externalisations, de recrutements statutaires.

prévaut dans ce cas est celle de la rentabilité.

Supprimer des postes sous prétexte de taux de



productivité trop bas n'est pas admissible.

La CGT a rappelé que le SIAé est un service comme son nom l'indique. Si seule la rentabilité et la productivité dicte sa politique alors nous sommes dans une logique capitaliste où seul le profit compte et où l'humain n'a plus sa place.

ressources AA, 2017 verra 86 recrutements, dont 65 sur essais ou concours (39 postes de fonctionnaires et 26 OE) et 21 en 4139-2 ou 3. Pour ce qui est de l'apprentissage, 39 nouveaux contrats doivent être signés en 2017 pour remplacer ceux arrivant à terme. Un recensement permettant de connaître les besoins en recrutement d'apprentis des établissements sera effectué. Ensuite, la détermination et la répartition du volume de recrutement des apprentis entre les différents sites air sera effectuée. Toutes les nouvelles professions ouvertes au recrutement, étant

L'étonnement de la direction sur ce sujet nous pose question sur sa connaissance des pratiques mise en œuvre sur ses sites.

Sommes-nous au bal des hypocrites ou cet étonnement est-il bien réel ?

Si tel était le cas, la CGT se pose la question de savoir qui pilote et si même il y a un pilote dans ce service.



classées métiers sensibles, sont exclues du dispositif IDV. Pour le RIFSEEP, la ventilation est désormais effectuée la prochaine modification interviendra dans 4 ans lors de la clause de revoyure. Pour les TSEF, 19% sont classés au groupe 1, 44% au groupe 2, 37% au groupe 3. Pour les IEF, 11% sont en groupe 1, 34% en groupe 2, 34% en groupe 3 et 21% en groupe 4.



Diviser pour mieux régner...

Vos élus : Philippe ROBERT, Pascal SCHMITT, Didier PORNIN, Pierre JOUVHOMME, Philippe SERIS