



Compte rendu de la bilatérale avec le GCAA LOBJOIT DRH/AA

Dans le cadre de la préparation au CTR Air, le DRH/AA nous recevait le 14 mars 2017 afin d'établir l'ordre du jour de ce comité, d'entendre les questions que nous souhaitons voir aborder et déterminer les points sur lesquels la CGT attend des réponses de la part des différentes composantes de l'AA.

Dans son introduction le GCA LOBJOIT DRH/AA a détaillé les points que l'AA mettait à l'ordre du jour de ce CTR de printemps. Pour l'AA, ce CTR va se dérouler dans un climat de questionnement plus que de certitudes. Pourquoi ? Parce qu'est menée actuellement une réflexion sur le format Défense post 2017. La volonté des armées est d'aligner le format des forces sur le contrat opérationnel. Pour l'AA en particulier, le besoin est en hausse tant en civil qu'en militaire pour simplement assurer les missions. Les discussions de cet été feront que peut-être la configuration de cet automne sera complètement différente d'aujourd'hui. Pour l'instant la réflexion porte sur le format défense, quand et comment l'atteindre. Le rapport HAMEL (place et rôle du personnel civil et militaire) est un des éléments de réponse.

La CGT reconnaît que dans la période les besoins sont importants du fait entre autres d'une politique de défense plus que contestable. Les différentes LPM et livres blancs n'ont fait que diminuer la capacité des armées et ses moyens les mettant ainsi dans l'impossibilité de répondre aux besoins définis sans mettre en péril son organisation. Les 2% du PIB ne sont ni une réponse ni une référence pour rattraper les manques antérieurs et nous considérons que la norme OTAN en matière d'investissement défense ne doit pas être la nôtre. Les besoins en personnels civils et militaires, les besoins en renouvellement de moyens, les investissements doivent répondre avant tout à la garantie de notre indépendance, la sauvegarde de notre souveraineté et la défense de la paix.

Depuis le dernier CTR différentes études ont été entreprises, le télétravail, sa mise en place au sein de l'AA, le rapport Hamel, le rôle des personnels civils, mais également la parution de divers textes modifiant profondément le statut des ouvriers de l'état.

Concernant le télétravail, la DRH/AA a organisé un recensement des besoins et des activités compatibles avec ce mode de travail. Pour l'heure cela ne concernerait qu'un faible volume de personnes. Par contre la mise en place de ce mode de travail n'est pas simple. La CGT a demandé au DRH quelles seraient les conditions de sa mise en œuvre, car pour l'instant il y a beaucoup trop de zones d'ombre sur l'organisation de ce mode de travail. Organisation du temps de travail, mise en conformité des locaux et prise en charge du coût, sécurité, CHS-CT, horaires et charge de travail, perte du lien social...cette liste n'est pas exhaustive. Le DRH/AA reconnaît la pertinence de toutes ces interrogations et la difficulté de la mise en place d'une telle organisation d'autant que les intervenants pour la mise en place seront multiples. Mais également quels critères retenir pour le choix des personnes qui pourraient bénéficier d'une telle organisation (facilité de travail en autonomie, maîtrise du temps, sociabilisations...).

Le rapport HAMEL a donné aux armées et au ministère, différentes pistes et orientation sur la place du personnel civil et l'équilibre personnel civil/personnel militaire sur les métiers de soutien. La DRH/AA a dressé un état des lieux de ce qui s'est fait et se fera en 2017 et post 2017. Pour post 2018, le sujet sera à l'ordre du jour.

Plusieurs décrets modifiant le statut d'ouvrier de l'état ont été publiés avec leurs conséquences sur les déroulements de carrière, les embauches, les professions. La disparition des groupes IV et V et leur intégration au groupe VI risque d'exclure de fait toutes les personnes avec un CAP, BEP ou un niveau Bac et qui pouvaient jusqu'alors postuler sur les métiers de soutien. Même si certains points parus dans ces décrets font partie des revendications de la CGT et peuvent être considérés comme des avancées notamment pour les personnels en Gr IV et V, l'abandon des BSO et de son indexation sur la métallurgie parisienne et la suppression de 54 professions ne pouvaient être un préalable à la discussion.

Pour la CGT ce marché était inacceptable et le reste encore aujourd'hui

Lorsque l'on parle du besoin de fidélisation des personnels dans le cadre du futur format comme l'évoque le DRH/AA, la CGT ne voit pas comment y arriver avec un statut vidé de son contenu.

Les recrutements aujourd'hui, mais encore plus demain ne se feront plus qu'en ATMD sur les métiers supprimés en OE, ou en contractuel TCT/ICT recruté sur dossier et entretien plutôt qu'en TSO, TSEF, IEF recrutés sur concours. Pour la CGT il y a bien là une volonté du ministère de supprimer certaines catégories de personnels, mais sûrement pas de fidéliser les nouvelles. La CGT a réitéré sa demande de réouverture d'écoles de formations spécifiques en aéronautique. Celle-ci fournissait régulièrement des personnels à fort niveau technique aptes à intégrer leur poste sans complément de mise à niveau. Le besoin existe, il est reconnu, il est donc urgent et nécessaire de prendre en compte cette revendication.

Rochefort n'est plus aujourd'hui en capacité d'absorber la charge de formation de l'AA. Sa capacité avait été revue à la baisse pour correspondre aux objectifs fixés par les

différentes LPM. En 10 ans les effectifs AA sont passés de 65000 à 40000. Cela s'est traduit sur la formation par une refonte complète de la filière : moins d'effectifs = moins de besoins d'où récupération des ETP. La capacité actuelle de l'école de Rochefort est de 900 élèves. La demande pour 2017 fait qu'elle devrait en former 300 de plus. Il manque actuellement 27 instructeurs pour permettre la réalisation du plan de charge formation pour les seules 900 élèves. Ceci est dû au besoin en opérationnel des personnels instructeurs. Pour satisfaire les 300 besoins complémentaires 2017, il en faudrait 25 de plus. Cela fait un besoin pour 2017 de 50 instructeurs, besoin qu'il est impossible de réaliser actuellement. On se retrouve donc sans solution suite à des années de politique de la calculette. Supprimer 80 000 emplois ne pouvait pas être sans conséquence.

La CGT a également demandé la présence du CFA lors de ce CTR, les besoins opérationnels et les besoins formations étant interdépendant. Nous avons également demandé un point sur l'évolution de la mise en place du RIFSEEP depuis le dernier comité puisque d'autres catégories de personnels y ont été intégrées depuis le début de l'année.

La CGT est revenue sur la nécessité de la création d'un CHSCT de réseau. Aujourd'hui les problèmes ne peuvent plus toujours être réglés localement et découlent bien souvent de politique mise en place nationalement. L'administration et les autres OS campent sur leur position qui est celle du refus. Pour la CGT aucun groupe de travail ne peut se substituer à un CHS-CT.

La question posée est simple et se pose à tous : doit-on privilégier la santé physique et morale des agents ?

Pour la CGT la réponse est oui.

Un autre sujet qui nous tient également à cœur, la participation des représentants du personnel au conseil de surveillance du SIAé. En effet, la politique décidée lors de ces CoSur impacte directement les établissements, leur plan de charge, les recrutements, mais également les possibilités de développement et de prise de compétence.

Y être associé, non pas pour y faire de la cogestion ou remplacer des actionnaires, mais au moins pour y être informé des évolutions du service, de sa place et de son avenir, c'est un minimum.

Concernant les OGSA et leur reclassement dans la branche Supply Chain, la réflexion a été mal menée dès le départ. Elle nécessiterait une nouvelle étude, mieux expliquée aux établissements, prenant en compte la profession et le rôle des personnels du groupe VI au HG sans avoir une définition stricte du terme Supply Chain.

Une ligne de plus dans le livre du dialogue social. Même si nous avons eu l'impression d'être écoutés, pas sur que nous ayons été entendu. Seule la mobilisation des personnels fera que nous puissions l'être. Alors tous ensemble dans l'action le 10 mai jour du CTR-AA

