



## FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

---

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex  
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –  
E mail : [fd.equipement@cgt.fr](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

### **Compte-rendu de la réunion thématique «réseau d'ingénierie aéroportuaire » du 28 octobre 2009**

#### **« Une restructuration chaotique pour un MEEDM aux ordres du MINDEF! »**

Etaient présents :

Administration : Présidence M. VALET (MEEDM-SG-SPES)

Pour le MEEDM : Mme DELTRUC, Mme COURSEAU, Mme SHAFAGHAT, M.DUCHAMPS, M.DAVIES, M.TELLECHEA, Mme BONEVILLE, Mme MAOULIDA, Mme THORIN (DRH)

Dont DGAC : M.MASSE (SG de la DGAC), M.LASLAZ (Directeur du SNIA), M.ROUSSELIERE,

Pour le MINDEF : Colonel CUGNAC, Colonel de CHAMPIGNEULLES, M.CORBEAU (ICPC, Directeur-Adjoint Civil de la DCSID), Général VITRY (Directeur de la DCSID)

CGT : P.MULLER (DDE 57), J.DELVAL (SLI de Creil), M.DELABARRE (SLI d'Avord), J.CHOPARD (SNIA), M.BERNAT (SLI d'Avord)

Autres OS : CFDT, FO, UNSA

### **Déclaration liminaire de la CGT :**

A nouveau, la CGT dénonce la persistance à un envoi tardif et incomplet des documents préparatoires ce qui préfigure de la qualité du débat souhaité.

La CGT rappelle son opposition totale au démembrement des services bases aériennes du MEEDM orchestrée par la RGPP Défense. Elle rejète également l'externalisation massive et dogmatique, s'inscrivant dans la volonté gouvernementale de chasse à l'emploi public statutaire.

La CGT rappelle sa demande de transmission d'un état des lieux complet des effectifs du réseau IA (STAC, SNIA, SLI des DDE-IA, SLBA dont ESBA) qui permettrait d'avoir une situation claire de l'évolution des effectifs au regard des chiffres annoncés par le Ministère pour cette réorganisation.

Aujourd'hui il est impossible de recoller les données (exprimées suivant le cas en ETP, en effectifs réels...). La CGT estime que cette réorganisation entraînerait la suppression inacceptable d'une centaine d'effectifs imputés actuellement sur l'action-miroir transport aérien (décompte fait des BA qui ferment, de l'Outre-mer et de l'IGAC). Elle attend donc du Ministère de faire la preuve du contraire. La CGT demande également que soit abordés les services bases aériennes de l'Outre-mer et l'avenir des SLBA et ESBA (fait uniquement au travers de l'évolution du SNIA).

La CGT rappelle qu'elle avait demandé des projections de déroulements de carrière des agents du MEEDM dans les futures USID. L'exemple de l'organigramme provisoire donné pour la BA de Nancy permet de constater le problème de positionnement entre les corps civils et militaires

Défense et ceux du MEDDM, concernant le bilan des expérimentations (Creil, Nancy, Avord et plus récemment Cognac Rochefort Saintes), lorsqu'il y a eu concertation locale, celle-ci a été bafouée lors des arbitrages entre DDE(A) et DRSID.

Il ne peut donc s'agir d'un bilan, mais d'un point d'étape. La CGT exige que soit fourni l'organigramme détaillé-type des USID, qui a guidé les arbitrages sur les lieux d'expérimentation. Enfin pour la CGT, il ne saurait être question d'acter aujourd'hui un processus de pré-affectation des personnels et la généralisation des fusions SLI-ESIE alors que les arbitrages sur les bases de défense (nombre et implantation) ne sont pas faits. Les agents attendent toujours le positionnement géographique, des USID et de leurs antennes déportées, des ESID et de leurs pôles de Moe ainsi que ceux des pôles du SNIA et des antennes déportées, ainsi que des réponses claires quant à leur pérennité.

## **Interventions des autres OS**

FO renchérit sur les délais d'envoi des documents préparatoires et estime que l'attitude du ministère vis-à-vis de ce groupe d'échange est méprisante.

Le document questions réponses remis par l'administration au courant de l'été a bien été reçu, il note que celui-ci répond avant tout aux questions de l'administration posées par elle-même,

CFDT renchérit également sur l'envoi du dossier et déplore le manque de lisibilité sur la stratégie globale, tant pour le MINDEF (liaison entre USID, ESID, pôle MOE et DRSID) que pour la DGAC (relation entre STAC et SNIA), notamment pour les agents sur les évolutions et l'avenir de leurs postes. Ne voit pas comment se dessine la coordination entre la DGAC et le MINDEF. Toutes les questions liées à la gestion des personnels restent en suspend (notamment sur le support RH des pôles), ce sont pourtant les questions qui inquiètent les agents en premier lieu.

UNSA (seule intervention de la réunion) a indiqué être d'accord avec tout ce qui se dit...

## **Déroulement de la réunion :**

M.VALLET (MEEDM-SG-SPES-Adjoint) en l'absence de M.LALLEMENT, SG du MEEDM et de Mme ETAIX (SG-SPES) après avoir ouvert la réunion, présenté l'ordre du jour (1/ État d'avancement du projet de réorganisation du SNIA : Définition des 10 pôles, 2/ Bilan de l'expérimentation des 4 bases expérimentales, 3/ Suite du processus de création des USID : cadrage national, point d'information sur la définition des bases de défense, lettre de mission, 4/ Calage du calendrier et déroulement de la suite du projet : planning de la préfiguration, procédure de pré-affectation, gestion de la phase transitoire, 5/ Bilan du repositionnement des agents des bases qui ferment, 6/Présentation du référentiel métiers) et laisser les organisations syndicales intervenir en liminaire, s'excuse pour l'envoi tardif des documents, indiquant qu'on fera mieux la prochaine fois (NDLR : ce que l'Administration dit à chaque fois...). Toutefois, la réunion est importante pour faire un point d'étape de cette réorganisation. Il pense que la suite du débat répondra aux questions posées au travers de l'ordre du jour Il précise que la réunion est enregistrée.

M. MASSE (SG de la DGAC), il faut préfigurer au 1er janvier 2010 pour permettre le transfert en 2011. 251 ETP seront transférés à la DGAC, celle-ci veut bien en discuter en son sein, dans les mois qui viennent. En terme d'attente des personnels, on aura plusieurs mois à l'avance, une cible affichée. Il reconnaît la légitimité des questions des OS, modalités de recrutement, gestion des personnels et indique que la DGAC est prête à les fournir pour ce qui la concerne.

## **Evolution de la gestion des ESBA ?**

Les ESBA sont les équipes spécialisées des bases aériennes, elles sont au nombre de 4 en France dont celle de Bonneuil (94) rattachée au STAC qui est n'est pas concernée. Ce qui est envisagé pour celles du 31, du 69 et du 68 : ces personnels sont aujourd'hui en gestion administrative par les DDE, en 2010 se seront les DDT qui poursuivront ce rôle. A partir de 2011 le SNIA reprendra le rôle des DDT dans la gestion administrative du personnel des ESBA, nous allons sans doute

travailler au cours des années suivantes avec le STAC qui sera plutôt en responsabilité de tout ce qui est programme de travaux, investissement.

### **Intervention CGT sur les ESBA:**

La CGT a fait état du flou régnant sur la gestion des personnels des ESBA qui sont déjà imputés et payés sur le budget annexe de l'Aviation Civile et rattachés aux DSAC-Sud, Nord-Est et Centre-Est. Il y a juste une convention de gestion avec les DDE pour leur gestion administrative. La CGT a réclamé que le débat soit mené à la DGAC, les ESBA ayant déjà fait l'objet d'une étude par la DGAC en 2005 (rapport Cathala), afin d'avoir une organisation cohérente et pérenne des ESBA.

### **Statut quo pour l'Outre-mer**

Suite à l'intervention liminaire de la CGT, une réponse a été donnée tant côté MEEDM que MINDEF. En ce qui concerne l'Outre-mer, les structures qui existent au sein des DDE continueront à exister aux seins de celles – ci et 'est les DDEA avec le SNIA qui assureront les prestations qui sont attendues par la Défense.

Les services bases aériennes du MEEDM en Outre-Mer ne sont également pas concernés par la réorganisation du SID

### **Intervention CGT sur l'ordre du jour**

La CGT est intervenue en demandant à amender l'ordre du jour. Pour que le point 2 sur les retours d'expérimentation sur l'organisation des 4 bases BDD, soit appelé point d'étape et non bilan dénonçant les arbitrages qui avaient fait fi de la concertation locale. Sur le 3ème point de l'ordre du jour, elle a demandé que soit présenté et débattu le schéma global qu'entend mettre en place la DCSID : cela va de la DRSID à l'ESID en passant par les pôles de maîtrise d'œuvre, les USID, et enfin des antennes déportées des USID, pour les bases de défense (BDD) de type 2 et 3, avant de parler de la création des USID. De plus elle a fait état de l'absence d'arbitrage concernant le schéma d'organisation des BDD ce qui ne permet pas à la DCSID de fournir la localisation de chacune des entités USID et antennes déportées. Elle a rappelé qu'il s'agit bien d'une réorganisation demandée par le MINDEF, qui aura un impact sur la situation et la gestion de personnels du MEEDM. Que deviendront leurs savoir-faire notamment en maîtrise d'ouvrage délégué, en conduite d'opération, en maîtrise d'œuvre, tâches qui disparaissent des compétences de ce que sera l'USID. Pour le moment nous n'avons toujours pas de réponses à ces questions.

Enfin sur les autres points de l'ordre du jour : Cadrage national, alors que l'arbitrage des BDD n'est pas fait comment peut on lancer un processus de pré-affectation ? La CGT ne demande pas la présentation d'un référentiel métier et rappelle son opposition aux propositions du rapport SILICANI qui préfigure la mise en place d'une fonction publique de métier. La CGT réclame une présentation croisée des évolutions de carrières dans les deux ministères. A la présentation de l'organisation des USID faite laisse sceptique sur le déroulement de carrière.

## **État d'avancement du projet de réorganisation du SNIA :**

### **Définition des 10 pôles**

Présentation d'un diaporama sur la réorganisation du SNIA par son Directeur

- les chefs de pôle potentiels sont pressentis (chefs actuels des SLBA d'implantation du siège de pôle en général)
- les locaux des futurs sièges de pôles sont identifiés (= locaux existants de la DGAC)
- le volume d'activité courante de chaque pôle est estimé
- chaque pôle est pré-dimensionné au 01/01/2011 en tenant compte du volume d'activité courante et du maintien en place du personnel des SLBA

### **Effectifs**

L'origine des emplois proposés dans les pôles du SNIA:

- 190 agents des SLBA et 61 agents de SLI pour un total de 251 ETP
- Le cadrage des effectifs cibles à fin 2010 du programme transport aérien est en cours (en relation avec DDT et SG-MEEDM).

## **Organigrammes**

- Les fiches de poste type SNIA « chef de pôle » et « adjoint » sont disponibles (objectif = pré-positionnement de l'encadrement en priorité)
- L'organigramme provisoire du pôle AZUR (siège à Nice comprenant également des unités déportés à Bastia, Ajaccio et Figari, l'organigramme présenté est nominatif)
- Les cellules grands projets « SNIA » sur quelques bases aériennes sont à préciser en relation avec DDT et SID (Creil, Mont-de-Marsan, région Centre,...)

## **Période transitoire et processus d'affectation**

- une convention de gestion relative au programme TA pour l'année 2010 entre SNIA et DDT est en cours de réflexion (objectifs, missions et ressources, transferts,...)

Etapes importantes à venir :

- les CTP (SNIA, DDT, DGAC, CTPM)
- les pré-affectations des personnels MEEDDM des SLI (vers SID et vers SNIA).
- les pré-affectations des personnels en SLBA
- les recrutements 2010 sur les postes MEEDDM vacants au sein du SID et du futur SNIA

## **Intervention CGT sur la réorganisation du SNIA**

Pour les SLBA, on est dans un décompte précis, la garantie que l'ensemble des agents des SLBA puissent rejoindre la DGAC s'ils le souhaitent n'est pas donnée à ce jour. La CGT attend une réponse ferme sur le sujet et le décompte complet des effectifs.

Dans la présentation faite sur le SNIA on ne comprend pas comment sera assuré le plan de charge de celui – ci et quels seront les modalités régissant les relations entre le SNIA et le MINDEF. Il faudra à un moment parler de protocole à ce jour le décret de 1951 n'est pas abrogé, l'Administration devra fonder la démarche sur des textes réglementaires, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. La CGT est opposée à l'abrogation du décret de 1951.

Quels rôles respectifs du STAC et du SNIA au sein de la DGAC, dans le cadre de l'ingénierie aéroportuaire. Quand on a créé le SNIA, on a créé deux antennes et aujourd'hui on nous parle de pôles. Mais quel est le lien entre ses structures ? Sur la gestion des personnels, là aussi le rôle du SNIA comment sera-t-il assumé entre antennes et pôles et ESBA.

**NOTA CGT : Il faut rappeler toutefois les velléités actuelles du gouvernement de transformer la DGAC en Etablissement Public, prélude à sa privatisation !**

## **Point d'étape sur l'expérimentation des 4 bases expérimentales**

Présenté par le DCSID-Adjoint-Civil (cf. intervention liminaire de la CGT, on notera le « retour » provisoire de l'EEM dans l'USID, équipe de travaux en régie). L'USID est une antenne d'un ESID. L'ESID assure notamment la maîtrise d'œuvre travaux neufs et la conduite d'opérations. Attributions et organisation des futures USID ont été cadrées, avec à sa tête un chef d'USID, elle comprend en principe : un bureau gestion du patrimoine, un bureau maintenance exploitation, un bureau assistance au commandement et une cellule administrative.

Bases mixtes (Air-Terre comme Nancy) / multi-sites (comme Cognac Rochefort Saintes) :

La fusion SLI / ESE sera la 1ère étape de constitution de l'USID, une réflexion sera à mener sur l'encadrement intermédiaire et la constitution d'antennes.

L'étude devra aboutir à proposer les personnes tenant les différents postes d'encadrement de la nouvelle organisation. Le responsable de l'entité fusionnée SLI/ESIE sur la base aérienne sera un cadre du MEEDDM au moment de sa mise place. Pour le chef de l'USID, deux configurations sont proposées :

- pour les BdD « simples », le chef de l'USID est le chef du SLI auquel est adjoint un cadre MINDEF

- pour les bases mixtes ou multi-sites, un niveau d'encadrement intermédiaire sera créé, de niveau A, qui permettra en particulier d'offrir un poste à l'actuel chef de SLI correspondant à son niveau de fonction. Dans ce cas, **le chef de l'USID sera a priori un personnel MINDEF**, la possibilité resterait cependant ouverte que ces postes puissent être accessibles à des cadres A+ du MEEDDM

## **Suite du processus de création des USID :**

Présenté par le Directeur de la DCSID (Général VITRY)

Pour les USID, le premier modèle s'établissait à 90 bases de défense, mais l'Etat Major des Armées (EMA), est en train de revoir sa copie pour ramener ce chiffre aux environs de 65 entre 60 et 70. La décision ne sera prise qu'en début d'année 2010.

« **La Défense a voulu supprimer tout doublon dans son organisation**, lorsqu'il y aura un problème d'infrastructure sur une BDD c'est vers le patron de l'USID que se retournera le commandant de celle ci ». Ce n'était pas le cas sur les BA où il y avait l'ESIE et le SLI, c'était des formules quand il y avait beaucoup de personnel, mais ce n'était pas des formules optimisées. C'est cela que l'on ne veut pas recréer. **La fusion SLI ESIE ne donne pas forcément un USID mais quand elle est faite, c'est constitutif de l'USID.** C'est assez simple, un USID parce que cela s'occupe des gestions du patrimoine et de maintenance entretien. La fonction de maîtrise d'œuvre disparaît de l'organisation locale des USID, donc on crée des établissements (ESID pôle de MOE), localisés au niveau DRSID. Le pilotage de maîtrise d'œuvre privé puisqu'il a été donné comme objectif, 60% de maîtrise d'œuvre externalisée, se fera à partir des ESID. On crée des ESID, établissement de soutien infrastructure de la défense là où il y a des DRSID, les DRSID muteront en ESID. L'ESID c'est l'arrière de l'USID, ce que l'USID ne sait pas faire ce sont les ESID qui s'en chargent. Les RPA seront présents dans les ESID et non pas dans les USID.

Les personnels de l'Equipement sont accueillis dans les USID, il a été acté qu'il y avait à peu près 140 personnes de l'Equipement qui sont susceptibles d'être accueillis dans les USID. Nous avons établi, au niveau SID, l'ensemble des effectifs dont nous avons besoin, il reste maintenant à savoir n'importe quel USID aujourd'hui quel seront les effectifs que l'on aura catégorie A B C, officiers et sous officiers. Il s'agit de regarder au cas par cas ou en fonction de leurs compétences et des emplois offerts où peuvent être mis les personnels de l'Equipement, c'est un travail qui reste à faire et qui va pouvoir commencer dans les semaines qui suivent, ce positionnement devrait débuter en 2010. Le SNIA continuera de travailler au profit du MINDEF, ce sera le spécialiste en compétences aéronautiques au sein du MINDEF. Le SNIA se réorganise en pôles de compétences pour assurer sa maîtrise d'œuvre c'est tout à fait en synergie avec ce que veut la DCSID.

## **Intervention CGT sur les expérimentations d'USID**

La présentation faite est assez significative, en effet la DCSID a décidé des structures d'accueil et on organise des groupes d'échanges dans notre ministère pour enregistrer les décisions prises par le MINDEF. Les schémas proposés n'ayant pas changé depuis le 26 mai dernier, on peut s'interroger sur le sens de la concertation. Pour les personnels de l'Equipement, on nous dit que ceux-ci pourraient aller en ESID ou en USID. **Comment fera-t-on un pré-positionnement croisé entre les ministères concernés, concrètement entre agents Equipement et personnels Défense ?** Par exemple si l'on prend le cas des officiers infrastructure, l'armée de l'air s'est rendue compte qu'elle avait sous estimée leur nombre. **qui arbitrera qui ira où ?**

On rappelle qu'il existe déjà des organigrammes précis avec des postes types qui circulent dans les services du MINDEF mais qui n'ont pas été présentés aux services du MEEDDM. On s'inquiète donc sur les arbitrages pour les 140 ETP actuels, ceux-ci devraient être inscrits dans le PLF 2011 mais c'est encore du conditionnel. Les personnels de l'Equipement n'ont pas connaissance des postes qui devraient leur être proposés, puisque l'on ne leur parle que des USID où disparaîtront certaines de leurs missions (telles que la conduite d'opérations ou la maîtrise d'œuvre). Aujourd'hui les agents n'ont pas de visibilité sur leurs perspectives d'autant que les organigrammes qui ont fait l'objet d'une concertation locale, par exemple à AVORD, ont été rejetés par un

arbitrage au niveau supérieur entre DDEA et représentants du MINDEF DCSID et Commandant de base. **Les deux Ministères ont donc fait le choix de s'asseoir sur la concertation locale, les rares fois où elle a eu lieu. Chacun prendra ses responsabilités !**

## **SG DGAC**

Deux points, d'abord le MEEDDM n'a pas vocation à s'immiscer dans l'organisation du MINDEF, la Défense détermine l'organisation qui lui est propre au sein de son ministère.

Les agents n'ont pas obligation de transfert. Ils sont libres de leur choix dans le cadre des pré positionnement qui vont leur être proposés.

## **Intervention CGT sur le processus de pré-affectation en USID et au SNIA**

Pour revenir sur ce point, on pré-flécherait les agents des SLI dans les pôles SNIA soit vers l'ingénierie spécialisée aéroportuaire, soit d'autres missions, mais **comment définir qui fait et qui ne fait pas d'ingénierie spécialisée?** Sur les cellules grands projets comment va se dérouler la contractualisation qui va permettre de définir que le poste est bien affecté à tel endroit, c'est-à-dire sur la base aérienne et pendant combien de temps, jusqu'à ce qu'il doive être affecté dans le pôle SNIA. Comment les agents vont pouvoir se pré-positionner et s'ils ne veulent pas y aller ou iront ils ? La réorganisation DDEA vers DDI se fait en ce moment . Donc soit les agents estiment ne pas avoir suffisamment d'informations pour rester et ils partent soit ils ne font pas ce choix, quel sera alors le choix qui leur restera, d'autant que l'on sait que les DDT perdront environ 15% de leurs effectifs dans le cadre de la deuxième vague RGPP?

**La CGT demande un moratoire sur le transfert d'ETP au MINDEF**, le chiffre de transfert ne pourra être déterminé qu'avec les agents physiques restants. Pour permettre aux agents qui ne souhaitent pas aller au MINDEF, **ils doivent avoir la possibilité de retrouver dans un service du MEEDM ou en DDT accompagnés de leur ETP.**

Il n'y a pas non plus d'informations claires sur la localisation géographique futures des postes, puisque l'on a même pas l'arbitrage sur le nombre de BDD, ni les pôles rattachés.

## **Directeur du SNIA**

Il est clair que nous sommes loin d'avoir terminé. On est bien calé pour la mise en place de nos SNIA en janvier 2011. A la question soulevée, quelle relation entre les pôles et les antennes , cela fait partie des réflexions que l'on a et que l'on proposera au cours des prochains mois , un principe simple qui existe aujourd'hui au sein du SNIA , c'est que nous avons 4 départements. Il y a trois départements d'études (INFRASTRUCTURES, BATIMENT, PROGRAMMATION-ENVIRONNEMENT-AMENAGEMENT) et ces départements s'appuient sur 3 sites qui sont PARIS et les antennes d'AIX et MERIGNAC. Un département d'ingénierie opérationnelle en Ile de France avec ses subdivisions et ses unités d'ATHIS-MONS et LE BOURGET qui préfigure ce que sera demain un pôle (IdF).

Demain, c'est sur un département d'ingénierie opérationnelle et patrimoine qui s'appuiera sur 10 pôles. En fait il ne faut pas parler de relation entre pôles et antennes mais de relations entre les départements. Donc on aura le département composé de 10 pôles à priori car les réflexions sont en cours et 3 départements s'appuyant sur 3 sites qui feront de l'ingénierie pure de la maîtrise d'œuvre. Ce sont autant d'éléments qu'il faut que l'on travaille et que l'on souhaite vous présenter lors du groupe d'échange. Il faut aller vers des échanges plus formels et plus individuels avec les agents qui ont vocation à faire partie du SNIA avant imaginer leur repositionnement, il faut identifier les postes vacants qu'il faut publier avec leur fiches de poste pour pouvoir recruter.et cela il faut le faire rapidement. Car il n'y plus beaucoup de sessions de mutations à venir.

## **Processus de pré-affectation**

Présenté par la DRH MEEDDM :

Le processus de pré-affectation doit avoir lieu aux alentours du mois de mars. La première étape c'est donc l'information des agents qui doit être organisée de telle sorte qu'ils aient une connaissance des organigrammes de manière préférentielle qu'il aient connaissance des cadres qui sont appelés à diriger les différentes unités et des postes disponibles dans ces différentes unités. Cela doit permettre aux agents au vu de cela de se faire une idée de la place qu'ils pourraient occuper dans ces organisations en formulant 3 vœux par rapport aux postes qui sont proposés. Avec la fiche de poste associée leur permettant de se déterminer en toute connaissance de cause.

Une fois cette période d'information réalisée, une fois que les agents ont pu formuler les vœux, est organisée la phase dite de notification des propositions d'affectations de l'administration, à partir de cette étape **les agents ont 21 jours pour se positionner**. Dans les propositions faites quand le poste n'est pas modifié l'agent est prioritaire sur ce poste, et puis sont prioritaires les agents dont le poste est modifié et qui doivent retrouver un poste puisque dans le cadre de l'opération, tout le monde doit retrouver un poste. Donc 21 jours pour prendre sa décision, lorsque l'agent n'est pas satisfait par le poste proposé il a la possibilité d'émettre 3 vœux, pour contrebalancer cette proposition. En tout état de cause il faudra précisément pour garantir la continuité des services tant du côté de la DGAC que du côté de la Défense, bien affecter les agents sur les postes. Il y a bien entendu pour les agents non satisfaits la possibilité d'un recours auprès de la CAP de leur corps d'origine.

La présente réorganisation étant à l'initiative de l'administration donc les **mutations seront prononcées dans l'intérêt du service** donc toutes les règles liées à celles -ci en matière de compensations éventuelles de la mobilité s'appliquent. L'idée générale, c'est d'éviter le maximum de mobilités contraintes, d'associer les personnels au résultat final dans le choix des postes et d'éviter les recours d'agents non satisfaits. Le processus commençant en mars cela laissera une bonne marge pour traiter les situations particulières, au cas par cas. Un dispositif d'écoute sera mis en place, avec le soutien des actuels CIFP GUEPARH futurs CVRH., pour aider les agents à se repositionner s'ils décidaient de ne pas suivre les propositions faites.

**Ils auront évidemment la possibilité d'accéder au processus de mobilité du Ministère.**

Deuxième point l'affectation des personnels de la DGAC dans les USID et ESID du MINDEF. Là on a tout l'arsenal statutaire possible pour affecter les agents dans ces structures.

Avec d'abord, **la position normale d'activité** (PNA) qui est tout à fait possible dans un autre département ministériel, voire **le détachement** ou **même l'intégration directe** comme la loi de mobilité toute récente le permet pour les fonctionnaires titulaires. **Pour les contractuels c'est un petit peu plus compliqué** mais il y a des dispositifs qui permettent des transferts de contrats pour les contractuels CDI ou CDD, pour les contractuels sous quasi statut, il n'y a pas de difficultés pour garder le lien avec le ministère d'origine et en tout cas **il existe le congé de mobilité qui permet en 6 ans de se donner le temps** pour intégrer leur nouveau ministère.

**Il reste une petite difficulté, c'est la situation des OPA** qui ne peuvent pas être mis à disposition en l'état actuel des textes, cependant les OPA du MEEDDM qui travaillent essentiellement dans les parcs aujourd'hui vont par phases successives à partir du 1er janvier 2010 rejoindre les départements, pour cela il faudra résoudre cette question de la mise à disposition et de ce fait les textes ou les formes juridiques nécessaires verront le jour pour permettre celle -ci. Selon la DRH, il faudrait voir s'ils ne peuvent pas intégrer des emplois d'Ouvriers Défense...

**LA DRH A PRECISE QUE LE MEEDM NE DONNE AUCUN ENGAGEMENT SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SES AGENTS AU SEIN DU MINDEF !**

**Pour la CGT : Problème d'évolution de carrière pour tous les agents MEEDM en perspective au MINDEF !**



## **L'impasse de la stratégie d'accompagnement corporatiste !**

Le DCSID-Adjoint Civil rappelle la situation actuelle où les SLI des BA sont dirigés par des ITPE. Des Ingénieurs on n'en trouve quasiment pas ailleurs au sein du SID, ce que nous regrettons... des postes proposés aux ITPE au sein des DRSID sont restés vacants. La question que l'on se pose c'est de proposer ces postes au delà des ITPE, aux grades supérieurs du corps, pour tenir compte de l'évolution des structures, des postes seront donc proposés dans l'ensemble de la chaîne du SID. Dans les documents remis en séance, il y a bien des ouvertures de postes réservés aux ITPE en dehors des USID. Toutefois le MINDEF n'a pas vocation à gérer la carrière d'un ITPE. **Pour ce qui concerne les ITPE les postes seront ouverts à ceux-ci, mais s'il n'y a pas de candidats, on recrutera au sein du MINDEF, les postes n'ayant pas vocation à rester vacants !**

## **Intervention CGT pour un cadrage de garanties et un comité de suivi !**

Il faudrait qu'il y ait une concertation sur la charte de gestion avant d'acter le lancement le processus de pré-positionnement. **Dans le cadre actuel de la Fonction Publique de carrière, les deux ministères doivent apporter la garantie des perspectives de carrière** dans leur nouveau poste, au regard de celles que permettaient leur poste actuel et leur statut particulier. La répartition des actes de gestion entre les deux ainsi que les interlocuteurs directs que pourront contacter les agents transférés au MINDEF devront être clairement définis, les conditions d'accès aux informations de leur ministère d'origine... pour le reste du cadrage de garanties, il faudra déjà notifier les garanties présentées au groupe d'échange de juin.

il n'est donc pas question d'acter un calendrier et une méthodologie. **On doit déjà discuter de la situation des agents sur les BA qui ferment et de leur repositionnement, c'est pourquoi la CGT exige la mise en place d'un comité national de suivi.** Sur les cellules GUEPARH futures CVRH, on a eu l'expérience à FRANCAZAL cela a été catastrophique. Les agents ont été renvoyés à des solutions individuelles.

Concernant les ITPE, il semble qu'un certain nombre d'officiers est bien compris que s'ils poussaient les ITPE dehors, c'est eux qui prendraient la Direction des USID. Quelles sont les mesures que vous comptez prendre pour éviter ce type de comportement (les exemples foisonnent) ? Pour les TSE, alors qu'il est question pour l'équivalent de ceux-ci à la défense, les TSEF, d'un accès à la catégorie A. Cela posera à très court terme des problèmes de positionnements hiérarchiques entre les deux. On note le déclassement de la position des adjoints de SLI (souvent des TSP ou TSC) dans les arbitrages d'expérimentation qui pouvaient jusqu'à présent prétendre à l'emploi fonctionnel. **La CGT exige le maintien des perspectives d'avancement de carrière des agents du MEEDM dans le cadre de leurs postes actuels et de leur statut particulier au sein de la nouvelle organisation.** Pour les Contrôleurs des TPE, il ne faudrait pas que l'on oublie que les contrôleurs et les techniciens de l'Équipement sont positionnés sur des niveaux de responsabilités identiques. Que dire des dessinateurs qui étaient souvent projeteurs voire assistants d'études en SLI qui seront cantonnés à dessiner les plans de recollement des travaux externalisés. Sans parler des administratifs. La CGT a également évoqué les OPA et les personnels d'exploitation mis à disposition gratuite. Quelle est l'autorité hiérarchique, où sera la CAP locale ou la CCOPA de rattachement ? Que deviennent les OPA qui assurent des tâches de contrôle de travaux ou d'ingénierie ? Quand on entend que les OPA sur les BA pourraient avoir le choix de refuser la mise à disposition gratuite auprès du MINDEF alors qu'aujourd'hui 35 parcs de l'Équipement devraient être transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les postes ouverts dans les DIR ou dans les SN seront seulement destinés aux OPA en surplus dans les Parcs transférés si le transfert est partiel. Il n'y aura donc plus aucune possibilité pour un OPA de se positionner en 2010, **à moins que le MEEDM accepte de les repositionner dans un service MEEDM ou en DDT en sur-effectif jusqu'à ce qu'ils trouvent un poste correspondant à leur classification, c'est le minimum qu'exige la CGT !**

Ensuite quand on parle d'intégration possible des OPA sur des emplois d'OE Défense, alors là on imagine mal le MINDEF qui supprime des postes de personnels civils à la Défense, intégrer des personnels du MEEDM. **Il ne faut pas agiter le miroir aux alouettes !**



En ce qui concerne le CVRH qui n'existe pas mais qui existe quand même puisque c'est-ce que l'on nous a présenté comme instrument pour ce qui concerne le reclassement des OPA de Metz, il faudrait peut-être que ces personnels soient formés à la gestion des OPA. Cela éviterait qu'ils fassent des propositions ne correspondant pas à ce qui est réglementairement possible. On voit qu'étant donné que personne ne sait comment sont gérés les OPA, le Ministère s'en fout complètement, parce qu'on voudrait les faire disparaître.

### **DCSID-Adjoint Civil (un ICPC !!!)**

**Comment est fait le choix entre un personnel civil ou militaire, « on a l'habitude de gérer différents corps civils et militaires »** (NDLR au détriment des personnels civils)

Pour ceux qui voudraient faire toute leur carrière au sein du MINDEF, la DCSID aurait tendance à leur dire qu'ils intègrent un corps de la défense. Pour ce qui est de la charte de gestion, on y trouvera seulement ce qui figure dans la circulaire de la DGAFP du 28 janvier 2009, les principes sont très simples: un agent titulaire garde son statut, il est géré par son ministère d'origine pour toutes les décisions qui relèvent de la CAP de son corps. L'agent sera géré par le ministère d'accueil en ce qui concerne l'hygiène et sécurité et tout ce qui a trait à l'organisation du travail. Les agents seront payés directement par le MINDEF en suivant les règles de leur ministère de gestion. Sauf si il y a détachement ou intégration au MINDEF ce qui à ce jour n'est pas la voie privilégiée pour cette réorganisation...

**Le MINDEF s'engage à retrouver un poste au sein de l'USID à tous les personnels du MEEDM en place, correspondant à leur grade et à leurs compétences. Cela n'exclut pas qu'il puisse y avoir des modifications de fonctions ....**

### **Bilan du repositionnement des agents des bases qui ferment**

L'ensemble des organisations syndicales a dénoncé l'inexactitude du contenu du document présenté faisant apparaître toutefois 33 agents sans affectation ni perspective dont 28 OPA sur seulement 65 décomptés !

### **Clôture de la réunion :**

Le président de séance (M.VALLET) acte la nécessité pour le MEEDM d'établir une charte de gestion détaillée en collaboration avec le MINDEF, ce en préalable au dispositif de pré-affectation et à la généralisation des fusions SLI-ESIE. Il précise qu'il est également nécessaire d'aborder la question d'une juste valorisation des agents du MEEDM amenés à être transférés au MINDEF. Il ajoute que la question des OPA est à clarifier. Enfin il s'engage à la mise en place d'un Comité de Suivi National concernant les agents du MEEDM des BA qui ferment et rappelle l'importance de la concertation locale. Les échéances des différentes réunions relatives à ces engagements n'ont pas été précisées.

**La CGT exige la tenue d'une réunion spécifiquement dédiée au volet ressources humaine, d'ici la fin de l'année, pour définir un cadrage national de garanties !**

**La CGT exige également un comité national de suivi pour les agents du MEEDM en poste sur les sites militaires qui ferment !**

**La CGT a obtenu que ni la généralisation des fusions SLI-ESIE ni la méthode de pré-affectation ne soit acté avant la tenue de ces réunions.**

**LA CGT APPELLE LES AGENTS DES SERVICES BASES AERIENNES A SE SAISIR DE TOUTES LES OCCASIONS POUR FAIRE ECHEC A TOUTE TENTATIVE DE PASSAGE EN FORCE DE L'ADMINISTRATION.**

**ELLE ORGANISERA DES ASSEMBLEES GENERALES DE PERSONNELS POUR DECIDER COLLECTIVEMENT DES ACTIONS A MENER AFIN D'OBTENIR DES GARANTIES ET DES PERSPECTIVES D'AVENIR POUR TOUS !**