

CSA-S SIAé

Comité Social d'Administration Spécial du
Service Industriel de l'Aéronautique
du 2 décembre 2025

La délégation **FO Défense** était composée de Nadine CARRE-TEA (AIA Bordeaux, titulaire), Frédéric SIMON (AIA Bretagne, suppléant) et Jean-Luc TOGNETTI (AIA Cuers-Pierrefeu, titulaire).

Vos représentants **FO** ont lu une déclaration liminaire (ci-jointe).

En préambule l'ordre du jour était le suivant :

- Plan de charge, activité industrielle et plan d'investissements.
- Mesures inscrites à l'arrêté ministériel de transformation.
- Préparation des élections professionnelles.
- Actualités de la gestion Ressources Humaines.
- Questions diverses.

Après la lecture des déclarations liminaires, le Directeur de Service Yannick CAILLEZ évoque quelques points avant de passer à l'ordre du jour :

Concernant les incertitudes sur le plan de charge, le Directeur s'engage à communiquer au plus vite. Il revient aussi sur la flotte des C130 : leur arrêt de service n'est pas envisagé pour tout de suite, les Forces Spéciales en ont un besoin vital et l'A400M devra monter en puissance pour remplacer les fonctions des C130. En attendant, le SIAé doit garder l'expertise sur le MCO de ces flottes jusqu'au retrait de service.

Le Directeur insiste ensuite sur les visites des autorités, ce qui semble être pour lui un des axes majeurs de son mandat. Il est, donc, important à ses yeux de multiplier les visites des autorités décisionnaires (DMAé, Etats-Majors, etc.).

Pour l'avion A400M, le SIAé doit pouvoir réaliser des opérations complexes et donc maîtriser la conception sur cet avion. Pour cela il faudra obtenir un accord avec l'organisme concepteur pour obtenir ensuite l'agrément EMAR 21J sur cet avion.

On se doute que si Airbus nous donne cet accord, ce ne sera certainement pas de gaité de cœur ! Une implication des plus hautes autorités de l'Etat devra venir en appui.

Nous venons ensuite sur le sujet des drones : pour le Directeur, le SIAé doit se positionner au plus vite sur l'écosystème industriels des drones en France.

FO fait part que dans les AIAs on ne ressent pas forcément ce rapprochement avec les Forces et les Etats-Majors. Serait-ce uniquement un rapprochement entre autorités ?

Le Directeur comprend les inquiétudes mais insiste sur le fait que cette communication est indispensable, il fera passer le message vers les Forces.

■ Plan d'Investissements et de Charge SIAé 2025-2035

Sur le graphique présenté sur le Powerpoint de travail, nous constatons une hausse du plan de charge du Rafale et une baisse de celui du Mirage 2000, en accord avec la hausse et la baisse de format de ces deux flottes.

Pour l'A400, une légère augmentation est à prévoir. Un nouveau plot (6^{ème}) pourrait



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION



voir le jour. A ce moment-là le plan de charge de l'A400 M devra être revu à la hausse.

Sur le plan de charge au-delà des 5 ans, une incertitude de 10% est notée en travaux estimés et non intégrés. On pourra citer dans ces travaux : le 6^{ème} plot de l'A400M, mais aussi l'activité Drones et OAE supplémentaires.

Chaque année le PIC à 10 ans varie de seulement 1%, ce qui est assez notable sur la stabilité actuelle de notre plan de charge.

En ce qui concerne l'ATL2, le plan de charge s'annonce en baisse de 10% à l'horizon 2035.

Sur ce sujet **FO** fait part de ses inquiétudes, l'ATL2 devant être retiré du service en 2040. C'est un sujet d'inquiétude et il faudra s'assurer *in situ* de la véracité des chiffres fournis par le SIAé : on nous annonce des visites V72 en toute fin de période (2035).

Pour l'AIA d'Ambérieu, le plan de charge est aussi un sujet d'inquiétudes. Le Directeur est d'accord pour dire que ce problème est déjà d'actualité. Le plan de charge prévu est non suffisant pour assurer le maintien des compétences, notamment sur les activités radar, il faut absolument se positionner sur les nouveaux radars sous peine de perdre toutes compétences sur ce sujet.

La métrologie est aussi un point critique, on observe trop de sous-traitance de la part des autres AIAs. L'AIA d'Ambérieu souhaiterait récupérer cette charge et pour cela la sous-traitance entre AIAs doit être simplifiée pour la favoriser.

En ce qui concerne les **investissements** maintenant.

Le montant de paiement en 2025 est conséquent à plus de 70M€, bien plus que ce que le PIC prévoit chaque année : de l'ordre de 56M€. Il est donc mis en place un suivi fin des consommations d'investissements, de façon à garder « sous le pied » des sommes pour les actions prioritaires. On comprend que cela revient à décaler autant que de besoin les actions non prioritaires.

Parmi les actions prioritaires : l'entretien continu de l'outil industriel existant et la

réalisation d'investissements obligatoires comme ceux imposés par la réglementation :

- Investissements réglementaires,
- Investissements de maintien de l'outil industriel,
- Investissements d'expansion industrielle sont prévus également.

Nous venons ensuite sur les faits marquants survenus dans notre service depuis le dernier CSA 2025.

Pour la flotte **Alphajet**, la fin de vie est prévue pour 2035-2038 et un soutien à moindre coût est mis en place.

Pour le **C130H** : le scénario de plan de charge est en cours de refonte. Les numéros d'appareils sont connus jusqu'au retrait de l'avion pour les visites SIAé.

En ce qui concerne l'**A400M** : la montée en puissance est en cours, un 5^{ème} plot est prévu pour avril 2026, le parc évolue de 37 à 41 appareils. Un 6^{ème} plot pourrait voir le jour mais pas de calendrier à ce jour. Le SIAé a besoin de transférer les missions et capacités du C130 vers l'A400M.

Le **Patmar futur** : rencontre SIAé/Airbus/DMAé/Marine, notamment à Cuers et Bretagne. Le SIAé est inclus dans le projet à l'heure actuelle, sic ! A noter que les compétences sur le CND du SIAé sont recherchées par la DMAé et Airbus.

Gazelle et Tigre : construction de plan de charge partagé entre ces deux appareils. Pour la sous-traitance, celle-ci doit être ponctuelle et en fonction des besoins, elle se fera sous la forme de prestataires sur les machines dans nos ateliers.

HIL : la Marine souhaite voir le SIAé sur cet appareil, le SIAé se positionne auprès des trois armées. Pour l'instant l'armée de l'air n'a rien demandé vers le SIAé. De même que pour l'A400, une demande d'obtention agrément Emar 21J pour développer des solutions innovantes sur cet hélicoptère est en cours.

Drones : le sujet est non stabilisé. C'est un domaine vaste, Antoine BISSON (bien connu à Cuers) qui est en charge de ce sujet. L'enjeu pour le SIAé : se faire connaître. Néanmoins le SIAé ne sait pas

COMPTÉ RENDU



encore quels services proposés, un affinage du modèle avec les AIAs, la DGA, les Armées. Bref c'est très flou, aussi flou que peut-l'être l'industrie des drones en France... Quand on voit ce qui se fait par ailleurs, on ne peut être que dubitatif...

Expertise et conception : le SIAé doit être force de proposition pour les armées, pour réduire notamment les cycles de MCO.

Allègement des contraintes de la navigabilité : tout reste à faire dans nos process pour que la navigabilité soit moins pesante en cas de temps de haute intensité (mais aussi définir ce que l'on suppose sur la haute intensité car en cas de guerre on se doute que la navigabilité sera mise aux oubliettes). La DSAé vient de sortir une note pour définir les procédures de navigabilité en cas de conflit de haute intensité. L'armée de l'air a créé une structure qui permet de couper un peu dans les virages en analysant le risque encouru, le besoin du SIAé se situe ici pour son expertise. Apparemment des tests via Orionis sont effectués en ce moment même.

■ Participation du SIAé à des exercices de préparations opérationnelles

Le SIAé doit se préparer à la nécessité de produire dans des moyens contraints (limitation réparation, potentiel, interventions...). **FO** se fait confirmer que des exercices vont se dérouler jusque dans les bureaux d'études et d'expertise, pour anticiper une montée en activité de haute intensité. **FO** attire l'attention sur le fait qu'il soit nécessaire de mettre en œuvre un accompagnement pédagogique des contraintes liées à l'activité haute intensité, dès lors qu'après plus de vingt années de mise en œuvre de la navigabilité, l'adaptation à libérer du matériel en condition dégradée risque de rencontrer des freins parmi les équipes.

■ Mesures / Transformations

Le DRH SIAé nous présente les mesures de restructuration pour AB, BR, BX, CF et CP.

L'année 2026 sera plus « légère » en matière de restructurations, car c'est une

année d'élections et il faut donc éviter les déplacements de personnels pour limiter les erreurs. Une année de répit pour les personnels concernés !!!

De plus, il faut un temps d'accalmie d'après le Directeur de service pour éviter d'être dans une perpétuelle logique de restructuration.

Les personnels apprécieront, **FO** sera vigilante à ce que ce point soit respecté.

■ Elections 2026

Le mode opératoire nous est présenté, **FO** insiste sur le fait que la messagerie ENSAP n'est peut-être pas accessible à tous les personnels, dont les ouvriers de l'Etat dont la retraite est gérée à part. Les services RH vont vérifier ce point.

Pour ce qui est de la messagerie professionnelle, **FO** rappelle que jusqu'à 30 % des agents ne consultent pas leur messagerie dans certains ateliers. Point à vérifier également par les services RH.

Pour ce qui est de la cartographie des instances, notamment des **CAPSO** : la population des ouvriers de l'Etat est en baisse constante depuis 2022, néanmoins la présence de CAPSO dans les trois AIAs les plus importants n'est pas remis en cause.

FO alerte sur un possible transfert des personnels ouvriers de l'Etat du CMG de Rennes vers celui de Bordeaux pour l'AIA Bretagne, et d'un transfert des personnels ouvriers vers le CMG de Lyon pour l'AIA Ambérieu. Le SIAé est clairement défavorable sur ces deux points, à voir comment nous serons entendus. **FO** prendra sa part dans la défense de ces agents.

Pour les 3 AIA historiques (BX, CP, CF), une demande de FS Risques Métiers a été faite par le SIAé. Mais le Minarm ne veut pas augmenter le nombre d'instances, il est pourtant indispensable d'avoir un poids dans la gestion des personnels des antennes rattachés à une autre FS **d'emprise**, **FO** l'a dénoncé avec insistance depuis 4 ans.

Les conditions à remplir pour voter n'évoluent pas, à l'exception notable des personnels contractuels. Le sujet se pose



pour les contractuels en CDD, seulement avec la suppression de conditions de successivité depuis au moins 6 mois dans le renouvellement des CDD. Cette durée de 6 mois s'appréciera dans l'année électorale.

■ Gestion Ressources Humaines

► Point de situation GT Attractivité

Le DRH SIAé remercie les OS de leur participation, surtout au début où les difficultés étaient nombreuses.

En ce qui concerne le Taux d'avancement OE : il ne faut rien attendre avant fin décembre.

Et pour la Filière technique : Employeurs et syndicats se sont réunis séparément, mais pour **FO** rien d'intéressant n'en est sorti, juste un constat. Le SIAé continuera à proposer des solutions à la DRH-MD, dont notamment l'idée de **FO** de créer un corps intermédiaire pour accueillir les TSEF1 et leur permettre de continuer à progresser dans l'échelle indiciaire.

► Effectifs du SIAé

La cible est atteinte avec un surplus de 40 personnes : il y aura eu moins de démissions et plus de recrutements réalisés par rapport aux prévisions.

Le recrutement ICT-TCT est très contraint car la cible 2026 est déjà atteinte ! De surcroît, la DGA est dans la même situation et nous en dépendons pour le recrutement de ce type de personnels.

Même pour le Minarm en général, les recrutements sont très difficiles, le PLF 2026 prévoyait +800 ETP... Mais si pas de budget, pas d'effectifs supplémentaires. De surcroît, un scénario catastrophe n'est pas à exclure avec une demande de réduire les effectifs pour réduire la masse salariale. De fait, tous les recrutements de début 2026 sont gelés ou décalés.

Le Plan De Recrutement 2026 prévoit donc 162 recrutements, 61 ICT-TCT et 101 OE, Fonctionnaires, ASC.

Autant dire qu'il sera difficile de maintenir les compétences partout au SIAé.

Du côté démissions 2025 : les chiffres sont en baisse certainement liés à l'environnement économique dans le secteur privé. Néanmoins, le facteur démission pour motifs professionnels interpelle, ce peut être un axe d'amélioration.

► Formations

FO attire l'attention qu'il pourrait y avoir plus de formateurs occasionnels si leur indemnisation était meilleure. Le SDRH précise que le SIAé indemnise ses formateurs d'un montant supérieur à la moyenne (taux fourchette haute).

FO demande que la nuitée d'hôtel des agents passant des oraux à Lyon soit prise en charge, alors même qu'ils ne peuvent pas faire autrement que de partir la veille.

► Travaux de gestion des personnels civils

Personnels à statuts Ouvriers

Pour les avancements, le SIAé est plutôt bien servi car il récupère une partie de la cagnotte de SRHC... D'où la présence d'une cagnotte donc !

L'équité H/F est à surveiller pour l'avancement PSO, sauf TSO. Il faut faire une moyenne sur 5 ans et vérifier l'équité H/F, **FO** sera vigilante.

CIA

Pas d'évolution des montants du CIA. En ce qui concerne la part des CIA à zéro : la plupart des agents sont des personnels non éligibles ou non évaluables, il faut donc entendre quasiment que tous les agents éligibles ont perçu un CIA.

ICT-TCT

Il nous est rappelé la règle des leviers 1 et 2 simultanés dans une même année : pas de levier 1 et 2 dans la même année, ou l'année suivante pour le levier 2 si la mutation n'est connue qu'en fin d'année.

Levier 2 à minima 50 euros ICT et 25 euros TCT. 5% montant plafond. De fait tout le monde n'a pas le levier 2, dont notamment tout bénéficiaire du levier 1.

COMITÉ
RELATIF
ET
JURIS



1. Levier 1 (valorisation des parcours professionnels) :
79 leviers 1 ont été attribués (4 ne l'ont pas été), dont 35 pour des ICT et 44 pour des TCT. Le SIAé n'a pas encore été sollicité par la DGA pour les passages de TCT en ICT.
2. Leviers 2 (fidélisation) :
Reconnaissance de la montée en compétences/savoir-faire ; le montant moyen perçu par les ICT a été de 88€, 22 ICT sur 395 ont eu le montant maxi de 200€. Pour les TCT, le montant moyen a été de 42€, 27 TCT sur 532 ont eu le montant maxi de 100€.
3. Levier Rex :
35 Rex : 19 ICT et 16 TCT.
4. Levier 3 (performance) :
Les représentants du personnel soulignent le manque de lisibilité du dispositif et une enveloppe trop contrainte, ce qui n'est pas complètement contesté par la direction qui espère qu'il y aura une évolution positive des montants (pour le levier 3 notamment), comme cela a été le cas pour le CIA des fonctionnaires.
ICT, montant moyen : 414€
TCT, montant moyen : 125€

Pour la prime d'ancienneté des TCT :

Le dispositif a été simplifié, il est versé après un an d'ancienneté ; cette augmentation mensuelle est de 19,76€ et prend effet au 1^{er} janvier.

Revalorisations exceptionnelles :

Le bilan recours ICT-TCT d'attribution des leviers : une première réunion s'est tenue récemment – 6 dossiers ont été évoqués.

COMMENTAIRE FO

Un CSA-S SIAé dense, dont la partie Plan de charge nous laisse quelque peu dubitatifs, notamment sur les flottes C130, Atlantique 2, HIL et Patmar Futur. En ce qui concerne les Ressources Humaines, celles-ci deviennent bien plus contraintes et n'augurent rien de bon pour les années à venir.

Quant aux rémunérations, que ce soit pour les fonctionnaires, les ouvriers ou les personnels contractuels, c'est la portion congrue !

A quand le ruissellement des 413 milliards d'euros de la LPM vers les personnels du Minarm ?

Le 22 décembre 2025





Comité Social d'administration du service Industriel de l'Aéronautique (SIAé)

Du 02 décembre 2025

Monsieur le Directeur du SIAé, mesdames, messieurs,

Pour **FORCE OUVRIERE**, quand on gère les personnels d'une entité comme celle du Minarm, on devrait se préoccuper à la fois des nouveaux embauchés mais aussi de ceux qui sont déjà en place. La DRH MD appelle cela la gestion du flux et du stock, les personnels apprécieront la dénomination très typée 'logistique' !

Et pourtant derrière ce terme technocratique se trouvent les personnels du SIAé ! Des personnels avec leurs vies, leurs expériences, leurs compétences. Revenons un peu en arrière, il fut un temps où l'on rentrait au Mi narm via les Ecoles de Formations Techniques à l'âge de 15 ou 16 ans avec pour objectif de faire carrière dans notre ministère. On gravissait l'échelle sociale avec notre ancienneté, et notre rémunération était le reflet des compétences et de l'expérience que l'on développait au fil du temps.

Et puis nos hommes politiques ont décidé de casser ce bel ensemble en supprimant toutes ces écoles, les recrutements sont devenus plus hétéroclites. Et comme si cela ne suffisait pas, toujours dans une recherche d'économies optimales, la politique de rémunération de la DRH MD est devenue fluctuante : une année, je donne une prime aux uns, une année je récupère l'expérience des uns, une année je ne donne plus rien. Bref une navigation à courte vue qui donne aujourd'hui des effets délétères. Citons pêle-mêle en fonction des statuts :

- L'IFSE des Adjoints Administratifs donnés à quelques agents alors que l'on parle de 25 euros net par mois
- L'IFSE des fonctionnaires techniques et administratifs en général avec une revalorisation des seuls Groupe 1 et 2

Et puis sur une période plus longue la reprise ou non de l'ancienneté des Ouvriers d'Etat en fonction de leur date d'embauche.



Et bien **FORCE OUVRIERE** peut vous dire que le 'Stock' des Ouvriers d'Etat est particulièrement frustré d'être traité de la sorte. Si **Force Ouvrière** se réjouit de voir la rémunération de nouveaux entrants être revalorisée grâce à leur expérience, on ne peut se résoudre à accepter un décalage de traitement entre personnels.

Ce sentiment de frustration est ressenti par toute la chaîne hiérarchique qui doit composer avec des personnels 'stock' et 'flux' comme on pourrait les appeler. Comment voulez-vous susciter de la cohésion dans le travail si l'administration crée elle-même les conditions pour provoquer des tensions entre les personnels. Alors maintenant que fait-on pour rétablir l'équilibre entre ouvriers d'Etat et revenir aux temps lointains où chacun se trouvait au bon endroit dans la chaîne des rémunérations ?

Côtés effectifs, nous en aurons toujours en trop. Difficile d'identifier où ces « en trop » se situent ? Ainsi les personnels de la DSI s'inquiètent auprès de **FORCE OUVRIERE** du non remplacement des agents qui quittent le SIAé. Faut-il s'attendre à des réorganisations pour pallier à ces non-remplacements ?

A l'ordre du jour est prévu un point sur les élections 2026. Le SIAé gardera-t-il ses trois CAPSOs pour les trois AIAs les plus importants ? **FORCE OUVRIERE** entend parler d'un possible transfert de gestion de l'avancement des ouvriers de l'AIA Bretagne du CMG de Rennes vers celui de Bordeaux ? Cette information inquiète les ouvriers de l'Etat de l'AIA Bretagne qui veulent conserver une gestion locale.

L'annonce de la deuxième campagne d'avancement de G6 en G7 a permis de calmer les tensions dans les ateliers notamment pour les reliquataires. **FORCE OUVRIERE** revendique que le taux d'avancement de 22% devienne pérenne afin d'accélérer le passage en G7 et réduise ainsi la période pendant laquelle le risque de démission est le plus élevé.

En outre, **FORCE OUVRIERE** demande au SIAé de creuser davantage les possibilités de créer des formations qualifiantes en Hors Catégories : notamment pour certaines professions oubliées dans le dernier texte **FORCE OUVRIERE** rappelle que la fin des distorsions d'emplois ont eu pour conséquence des changements de profession vers des emplois qui ne débouchent pas en HCD : par exemple les métiers du contrôle ou de la productive.

Merci de votre écoute.

