

CSA-S SIAé

Comité Social d'Administration Spécial du
Service Industriel de l'Aéronautique
du 12 mai 2026

Le CSA du SIAé était présidé par le directeur du service Yannick Cailliez.

Force Ouvrière a lu une déclaration liminaire

Vos représentants **Force Ouvrière** pour ce CSA/S SIAé : Nadine CARRE-TEA (AIA Bordeaux, titulaire), Frédéric SIMON (AIA Bretagne) et Jean-Luc TOGNETTI (AIA Cuers-Pierrefeu).

Un CSA sans grande surprise ni réelles avancées pour les personnels civils.

Si le niveau du conflit devait monter d'un cran et entraîner de la charge supplémentaire, les personnels civils risquent de devoir travailler plus sans véritable compensation.

Vous trouverez dans ce communiqué un condensé des informations délivrées par la direction et des échanges qui ont eu lieu avec les représentants des personnels.

N'hésitez pas à contacter vos représentants **FO** pour des éléments complémentaires sur les sujets qui ont été abordés

Le directeur du SIAé reprend la main pour commenter et apporter des réponses aux Déclarations Liminaires.

Il rappelle le contexte actuel et ajoute qu'il ne se prononce pas sur l'actualité politique nationale et internationale.

- Activité soutenue pour le SIAé mais dans un contexte financier accru pour l'année 2026.
- MCO de Combat : le SIAé participe aux exercices en coopération avec les forces armées françaises. Il prend pour exemple les 3 E2C présents sur le Porte-Avions Charles de Gaulle, mais aussi la remise en état du Pedro endommagé. Le SIAé doit être au plus près des forces, il faut le démontrer par des faits opérationnels. Le SIAé est reconnu dans ses capacités d'expertise et de conception

- La performance industrielle doit être mise en avant : les initiatives locales dans les AIAs doivent être partagées et harmonisées.

- En ce qui concerne le contexte financier : l'année 2026 est compliquée ! Pour **FO**, le budget ajoute des milliards pour le Minarm mais visiblement pas pour le SIAé ! De fait nous avons des difficultés sur les encaissements avec la DMAé (par exemple celle-ci a arrêté de payer le SIAé en milieu 2025) et contraintes sur les décaissements. Résultat immédiat : la trésorerie du SIAé est sous tension : le SIAé a été re-doté en urgence ! Pour 2026 il y a peu de chance que cette situation s'améliore, et pour 2027 nous n'avons pas de visibilité. La DMAé et la DGA génère de forts intérêts moratoires en ce moment, autant avec le SIAé qu'avec l'industrie privée. Les personnels n'ont pas à payer pour les errements de la DMAé ou de la DGA ! Le Directeur insiste sur la recherche de pistes d'amélioration, notamment sur les investissements en 2026, le report de certains investissements va contraindre certaines productions. Une bosse de 70 M€ est évoquée en 2025 et implique un étalement sur 2026 avec 50 M€ pour cette année. De fait une grande partie de ces paiements est due aux engagements passés les années précédentes. La priorité est donnée à la sécurité des personnels.

- Côté Ressources Humaines : nous sommes au-dessus de la cible. Cela amène des contraintes mais il nous reste de l'autonomie côté SIAé (par ex ICT-TCT délégation DGA).

Force Ouvrière regrette que les donneurs d'ordres ne paient pas le SIAé. Le SIAé propose des solutions qui font gagner de l'argent aux armées et les armées, via la DMAé et la DGA, ne nous paient pas en retour et nous mettent en difficulté sur notre compte de commerce. **FO** dénonce cet état de fait : d'un côté nos donneurs d'ordres nous étranglent financièrement et d'un autre côté Bercy nous demande de respecter le compte de commerce et d'être à l'équilibre, l'équation impossible ! Quelle entreprise privée accepterait de travailler sans être payée ?

■ Plan de Charge 2025-2035 et Plan d'Investissements (PIC)

Le PIC a subi une modification suite à l'intégration des Directeurs d'Opérations au sein de la Direction Centrale.

Le plan de charge est estimé sur les 10 prochaines années : l'exercice est assez difficile, la vision à 5 ans fait apparaître une décrue de la charge M2000 et une montée de la charge Rafale en compensation.

Les autres flottes sont stables sur les 5 prochaines années. Pour l'horizon à 10 ans, des interrogations subsistent sur certaines flottes existantes (Dauphin/Panther, ATL2) mais aussi sur de futurs projets (HIL, ParMar).

Pour le plan d'investissements, nous ne revenons pas sur les propos du Directeur. La surveillance des investissements est renforcée, on a déjà pu s'en apercevoir dans nos établissements respectifs ! Un montant de 53 M€ au lieu des 70 M€ prévus grâce à l'étalement.

Les investissements resteront tendus dans les années à venir : **FO** fait remarquer que cela pourrait décourager des personnels et notamment pour les nouveaux embauchés sur des projets qu'ils ne pourront plus mettre en œuvre.

Il reste 1 M€ de libre pour le reste de l'année 2026, une fois déduits les engagements de paiement en 2025 à se partager entre tous les AIAs ! Autant dire

pas grand-chose, cela promet des tensions dans tous nos établissements tout au long de l'année.

Nous revenons ensuite sur les charges flotte par flotte mais aussi sur les futures charges que le SIAé pourrait se voir confier :

- SCAF et programmes futurs, furtivité : la DGA fait appel au SIAé pour des expertises.
- M2000 : intégration Calculateur IA pour l'instant au niveau expérimentation et prototype.
- A400M : montée en puissance, notamment avec le 6^{ème} plot à Clermont-Ferrand
- ATL2 : fin de vie annoncée à l'horizon 2040. Le SIAé fait part d'une difficulté de maintenir une capacité à opérer en urgence.
- PatMar futur : le SIAé a demandé d'intervenir sur les visites et les équipements pour maintenir sa capacité à opérer sur ces appareils et les compétences des personnels. Le message est passé aux armées.
- Dauphin/Panther : pas de souci sur cette charge.
- NH90 : de même sur la flotte des NH90/Caiman. Les attentes des forces, même en opérationnel, sont remplies. En ce qui concerne le hangar NH90 Phalsbourg : l'Armée de Terre demande toujours de récupérer le hangar actuellement utilisé. Le SIAé étudie la possibilité de déménager l'activité vers le hangar Gazelle. Il faudra alors de gros investissements car le hangar Gazelle est vieillissant, contrairement au hangar NH90. Pour **FO**, il y a comme une contradiction à nous dire que les investissements sont contraints et difficiles et le fait de s'en ajouter de nouveaux !
- Gazelle : la situation financière est délicate. Les armées doivent faire des choix économiques sur les visites. Pour l'heure un arrêt de la ST pour les gazelles est prévu.
- Tigre : difficulté majeure de traitement de la logistique. Mais un 9^{ème} plot est attendu au 2^{ème} semestre 2026.
- Hélicoptère Interarmées Léger : les Armées Air et Terre demandent le positionnement du SIAé et pas seulement pour la Marine. C'est un point positif pour le SIAé. Mais pour

COMPTÉ RENDU



l'heure, pas de charge sonnante et trébuchante !

- Drones : faire connaître le service dans ce domaine à travers le pacte Drone. Toutefois pas de charge à l'heure actuelle ; y en aura-t-il un jour ?

■ Transformation Numérique

Le programme dans les 10 prochaines et de moderniser notre système Saphir en passant sur une nouvelle version SAP ou un nouveau logiciel, si nous avons bien compris.

FO insiste sur un point dur du SI actuel : l'ergonomie ! Il faut absolument améliorer l'ergonomie du système pour faire adhérer les personnels. Ce sera un échec sinon.

■ Rapport Social Unique 2025

FO remercie les RHs pour leur travail, c'est un outil indispensable à notre sens.

■ Ressources Humaines

► Plan de recrutement

Pour le concours ICD : le taux de réalisation est meilleur en 2026 par rapport à 2025 où seulement 55 % des poste avaient été pourvus. Faut-il y voir une amélioration liée au nouveau système d'appariement ? L'avenir nous le dira. Pour **FO**, seule une revalorisation importante des salaires permettra de faire revenir les candidats sur les concours de la Fonction Publique (A, B et C).

Pour les Ouvriers de l'Etat, le pourcentage de recrutement est correct par rapport aux besoins du SIAé.

► Démissions 2025

Forte baisse des démissions en 2025 : -50% de démissions par rapport aux autres années.

40 démissions en tout avec 18 OE, 10 ICT, 6 TCT et 6 ASC ou Fonctionnaires.

Une année ne fait pas une tendance et on verra plus loin que l'année 2025 pourrait être juste une parenthèse.

► Effectifs 2026

On constate un sous-effectif sur les militaires mais compensé par les civils. L'objectif est fixé à 4 909 personnes avec tous les statuts civils en sureffectifs, sauf OE.

Le SIAé s'attend encore à des effectifs militaires en-dessous de la cible, même si la situation s'améliore un peu. Le DRH souligne l'effort sur le taux d'encadrement et les professions réclamant des niveaux 1 et 2.

Pour l'année 2026, 152 recrutements au PDR initial 2026, contre 355 pour le PDR 2025.

2025 : 268 recrutements (75% du PDR 2025 initial).

2026 : 75 recrutements (49% du PDR 2026 initial au 31/03/2026).

Il y a fort à parier que le PDR 2026 soit mieux exécuté, avec plus de 200 recrutements en moins...

FO fait part de son inquiétude là où les départs ne sont pas remplacés. Des contraintes importantes vont apparaître sur les personnels restants, des situations de RPS qui risquent de se multiplier à l'avenir.

► Démissions 2026 au 31/03/2026

Déjà 24 démissions à cette date dont 12 OE. On le voit, l'année 2025 n'était qu'une parenthèse : les démissions repartent de plus belle.

► Evolution de la masse salariale

On constate une augmentation de la masse salariale, même si les effectifs baissent : sur 5 ans, +20% de masse salariale pour +6% de personnels.

Les SRHC (OE, ASC, Fonctionnaires) et DGA (ICT-TCT) sont en dépassement, les effectifs de Cat A participent plus que les autres à cette augmentation.

Le coût moyen annuel est passé de 62 000 euros à 69 000 euros sur 5 ans. Cela est dû surtout au fait d'embauche de personnes mieux payées mais aussi de quelques revalorisations salariales, ajout de certaines primes (IMOMA) et GVT avec le vieillissement de la population.



Pour **FO**, nous avons dénoncé la réforme des retraites et revendiqué le retour aux 62 ans. Nous en voyons les effets de bord : voilà que l'on vient reprocher aux personnels de travailler plus longtemps et de progresser plus loin dans leur carrière !!!

Pour **FO**, une seule revendication : indexation du point d'indice sur l'inflation. Seule mesure permettant à tous de préserver son pouvoir d'achat. De plus, il faut penser aux plus petites catégories et obtenir des revalorisations spécifiques. Le coût moyen cache de fortes disparités, il ne peut être à lui seul un indicateur de l'évolution salariale des personnels.

► Avancement des personnels civils

Avancement **fonctionnaires** 2023-2026 : toujours trop peu d'avancement de corps. **FO** revendique un taux fixe pour les avancements de corps à minima de 8%, pour permettre à tous les personnels méritants de progresser.

ICT-TCT : **FO** remarque que beaucoup de TCT sont classés vers le bas de l'échelle des TCT, pour les ICTs on remarque moins ce classement vers le bas de la grille de classification.

► IMOMA

Le budget est soclé pour l'IMOMA, surtout pour le taux 2 : ce qui veut dire que l'extension n'est pas pour tout de suite ! Tout projet d'extension doit être porté au PLF. Le blocage en cours, tant que l'Assemblée Nationale n'a pas statué sur le budget supplémentaire du Minarm, n'arrange pas les débats.

Une simplification sur le cadrage du NR (Niveau de Responsabilité) est en cours. Une demande SIAé d'extension pour le taux 2 aux niveaux 1 et aussi pour les niveaux 1 de « conception logiciel » travaillant « au pied de l'aéronef » est aussi à l'étude.

► Formations Qualifiantes

Nous avons obtenu 16 droits : 2 BR, 7 CF, 7 CP qui se décomposent comme suit :

- 10 LMAé
- 3 Cofrend
- 3 en LOG : 2 FMIL, 1CS2

Rappel ferme de la règle de droit par la DRH-MD. La Formation Qualifiante n'est pas rétroactive, ce qui veut dire que l'on ne peut prétendre à une formation qualifiante si on a déjà fait une formation (QT par exemple) les années précédentes en tant qu'OE. Seuls les détenteurs de la formation avant leur embauche en tant qu'OE peuvent s'en prévaloir.

Pour **FO**, il faut absolument changer le texte actuel et permettre la prise en compte des formations effectuées en tant qu'OE (voir déclaration liminaire).

Modification du processus : la détermination des postes se fera année n-1 et validée par la CAPSO en année n-1, puis transmission à la DRH-MD en année n.

► DPIS

La DRH-MD souhaite la refonte des DPIS et leur revalorisation :

- Ajout de risques non pris en compte (cr VI), repenser les règles de cumuls.
- Fichiers OE/TSO et Fonctionnaires/Contractuels déterminant les priorités de revalorisation avec des priorités P1 à P4. Le DRH-MD souhaite avancer rapidement sur le sujet pour 2027.

Le 10 juin 2026

