



# LE SIAE A FLUX TENDU

PRÉSIDÉ PAR L'IGA YANNICK CAILLIEZ, LE 7<sup>ÈME</sup> CSAS DU SIAÉ S'EST TENU À ARCUEIL LE 12 MAI DERNIER. CES RÉUNIONS RÉGULIÈRES ENTRE LA DIRECTION ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES PERMETTENT DE FAIRE UN POINT SUR L'ACTUALITÉ INDUSTRIELLE ET RH DU SIAÉ, ET POUR LA CFDT, DE FAIRE REMONTER LES INTERROGATIONS ET PRÉOCCUPATIONS DES AGENTS. DANS UN CONTEXTE GÉOPOLITIQUE TENDU, CHACUN S'INTERROGE SUR L'ÉVOLUTION DES CONFLITS ET SUR L'ENVIRONNEMENT AUQUEL DEVRA S'ADAPTER LE SIAÉ.

## SERVICE INDUSTRIEL DE L'AÉRONAUTIQUE

Dans son introduction le directeur a indiqué que le service allait devoir faire face à plusieurs défis : gestion budgétaire serrée, adaptation à une évolution possible de l'activité due aux conflits, recherche de nouveaux contrats pour pallier la fin de vie de certaines flottes.

Financièrement, 2025 a été compliquée et 2026 s'annonce sous les mêmes auspices.

Pour rappel le SIAé fonctionne en compte de commerce, ce qui implique une nécessité de stabilité budgétaire. Cependant, les coûts (masse salariale, production, investissements) augmentent et la DMAé accuse des retards de paiement qui mettent en difficulté le service et ont d'ailleurs donné lieu à une re-dotation.

Ces contraintes ont entraîné des restrictions ou décalages dans les investissements et obligent à un pilotage plus fin.

En parallèle, dans différentes instances sont apparus de nouveaux termes plutôt inquiétants, tels que MCO de combat ou RH de guerre. Le directeur nous a indiqué qu'une étude ministérielle est en cours sur des allègements normatifs et adaptations requises en cas de suractivité et mobilisation plus importante des ressources.

La **CFDT** restera attentive à ce que les droits des personnels restent préservés quoi qu'il arrive.

Concernant le plan de charge, comme l'a rappelé le directeur, le SIAé ne se place pas en concurrence directe avec l'industrie privée. Les missions, les impératifs opérationnels et les besoins de réactivité relèvent d'une logique différente, propre au service.

Le SIAé constitue donc une capacité complémentaire essentielle à la souveraineté nationale, reconnue par les différents corps d'armée pour sa réactivité opérationnelle et

ses capacités d'adaptation, d'expertise et de conception. Néanmoins, le service poursuit sa stratégie d'intégration dans les futurs programmes.

Des partenariats « gagnant-gagnant » avec l'industrie privée sont recherchés afin de renforcer la complémentarité et les capacités nationales. La patrouille maritime du futur qui succédera à l'ATL2, le HIL mais aussi les drones sont autant de segments à développer et sur lesquels le SIAé se positionne avec le soutien des forces.

Pour la **CFDT** le SIAé permet aussi de challenger les industriels et de proposer des solutions bien plus pertinentes (techniquement et financièrement) que celles proposées par les industriels. Les futurs partenariats doivent être mutuellement bénéfiques, et non exclusivement avantageux pour les industriels privés.

## PLAN INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

A l'horizon 2029 le PIC est stable à hauteur de 4,35 millions d'heures ; l'exercice est désormais piloté avec les directeurs d'opération de MCO qui intègrent plusieurs scénarios par flotte pour analyser leurs impacts sur l'adéquation charge/capacité du SIAé.

## CHANTIER TRANSFORMATION NUMÉRIQUE (TNUM)

Lancé en 2023 le programme de transformation numérique s'étend jusqu'en 2032 et vise à optimiser l'écosystème SI du SIAé et s'interfacer avec l'écosystème SI hors SIAé. Cette démarche lancée dans un but de simplification et d'harmonisation des pratiques ne porte pas encore ses fruits.

Comme l'ont rappelé les organisations syndicales, sur le terrain les opérateurs ont plutôt l'impression que les logiciels et procédures se complexifient...

Pour la **CFDT** il faut que cette transformation soit comprise et acceptée de tous les

## LE SIAE A FLUX TENDU

agents. Si elle est imposée, cela ne pourra pas fonctionner.

### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE FIN D'ANNEE

En amont des élections professionnelles de décembre, des élections blanches seront réalisées dès fin mai sur un panel réduit de personnels afin d'éprouver le système.

Ce panel s'avère un peu complexe sur le papier. Mais l'importance de ces élections pour l'administration et le personnel nécessitant une participation optimale, tout est mis en œuvre pour leurs réussites.

La **CFDT** s'assurera que toutes les mesures nécessaires soient prises pour faciliter l'accès au vote pour les agents du SIAé.

### EFFECTIFS ET RECRUTEMENT

Les démissions ont fortement diminué et l'effectif cible civil + militaire confondu (4924 ETP) est en sureffectif de 31 malgré un sous-effectif militaire important (744 au lieu de 830 prévus par la DMAé).

### APPRENTIS

Le SIAé poursuit ses efforts d'accueil des apprentis (177 en 2025). La **CFDT** dénonce cependant le faible taux de recrutement de cette population au vu des investissements engagés.

### PRIME IMOMA/FORMATIONS QUALIFIANTES

Malgré le souhait des organisations syndicales d'étendre la prime IMOMA à une majorité des travailleurs du MCO aéronautique, l'enveloppe est contingentée. C'est pour cela que la mise à jour des ayants droits est nécessaire. La possibilité d'un 3<sup>ème</sup> taux est toujours d'actualité.

Le texte sur les formations qualifiantes tel qu'il est écrit ne permet pas de faire

bénéficier les personnes ayant obtenu leur formation avant la parution du texte d'un avancement au groupe supérieur.

Cela crée une potentielle iniquité en fonction de la date d'obtention de la formation dont est bien consciente l'administration. Celle-ci propose qu'un regard particulier pour un avancement à l'essai « classique » de ces Ouvriers de l'État afin de minimiser le risque. La **CFDT** prend acte de cette annonce.

### ATTRACTIVITE/FIDELISATION

Comme l'a rappelé la **CFDT** dans sa déclaration liminaire, on ne peut se contenter d'avoir atteint l'effectif cible. Il faut que les agents recrutés aient les outils et les compétences pour se sentir impliqués et engagés afin de pouvoir répondre aux défis qui attendent le SIAé.

Pour cela, le service doit rester attractif et c'est la raison pour laquelle, en parallèle du CSA, coexiste le groupe de travail attractivité et fidélisation auquel participe activement la **CFDT**.

Tous les leviers ne sont pas à la main du SIAé et des organisations syndicales (suppressions des abattements de zone, augmentations salariales...) néanmoins ce groupe est force de proposition, auprès de la DRH-MD notamment, et a contribué à voir aboutir certaines mesures telles que :

- La 2<sup>ème</sup> campagne d'avancement pour les groupes 7 de 2025 ;
- L'élargissement de l'IMOMA ;
- L'augmentation du nombre des formations qualifiantes pour les métiers du SIAé.

**Le travail de ce GT porte actuellement sur une future rénovation du texte sur les travaux pénibles et insalubres et la **CFDT** vous invite à faire remonter toutes remarques ou suggestions utiles. Malgré certaines divergences de point de vue, ce CSA a une fois de plus été l'occasion d'échanges d'informations importants pour la continuité du dialogue social auquel la **CFDT** reste résolument attachée. N'hésitez pas à y prendre part pour le faire évoluer et perdurer. Vos représentants restent à votre écoute pour toute remarque ou complément d'information.**

Paris, le 20 mai 2026