



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIAL DU SIAE

Le 02 décembre 2025

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Le 14 octobre, le Premier ministre a annoncé la suspension de la réforme des retraites de 2023, après deux ans de mobilisation c'est une victoire pour la CFDT.

Cependant, alors que le budget 2026 est en discussion, la CFDT Défense alerte sur les risques pesant sur les ambitions stratégiques de la France, notamment en matière de défense. Depuis 2022, la CFDT plaide pour une Europe de la défense renforcée, tant sur le plan stratégique qu'industriel, tout en soulignant la nécessité de ne pas sacrifier d'autres politiques publiques.

La CFDT soutient une augmentation progressive du budget de la défense, à condition qu'elle soit financée par des recettes supplémentaires, une demande malheureusement jamais prise en compte par les gouvernements successifs.

Par ailleurs, les agents civils du ministère, malgré leur rôle essentiel dans le soutien aux forces et la continuité du service public, subissent des pressions budgétaires, sans perspective de retombées positives. La CFDT dénonce ainsi une solidarité budgétaire déséquilibrée.

Enfin, la tendance est aujourd'hui de durcir les possibilités, pour les civils, d'accéder et/ou de demeurer dans les logements domaniaux du ministère des armées. Beaucoup de signaux le démontrent. Ce n'est bon, ni pour l'attractivité, ni pour la fidélisation et cela touche encore plus durement les catégories aux revenus les plus faibles.

Pour couronner le tout, la manœuvre ADP-PC ajoute de l'anxiété à de nombreux niveaux. Pour les agents du SCA en premier lieu, dont les perspectives professionnelles ne sont pas clairement garanties, et pour les agents gérés, qui craignent de subir les effets de bord de cette manœuvre. Pour réussir cette réinternalisation de compétences RH PC il est nécessaire que l'ensemble des employeurs et au-delà le ministère tout entier s'engagent à créer des postes de civils à hauteur des enjeux.



DÉCLARATION LIMINAIRE

La CFDT attend des employeurs qu'ils interviennent à tous les niveaux nécessaires pour aller dans le sens d'une meilleure qualité de vie au travail de leurs agents et agentes.

Concernant plus particulièrement le SIAé, tandis que « CAP 2030 » succède à « Perspectives 2025 », les résultats des efforts engagés pour optimiser notre outil industriel ne sont malheureusement pas tous observables sur le terrain.

En effet, les groupes de travail s'enchaînent mais malgré le vœu pieux du « One SIAé », les process ne sont pas uniformisés, la communication interne et externe AIA peine à se développer tandis que le service ne parvient toujours pas à recruter et fidéliser efficacement.

Est-ce que les quelques mesures financières arrachées avec peine suffiront pour relancer l'attractivité et la fidélisation des travailleurs public pour le MCO aéronautique ? Rien n'est moins sûr. La 2^{ème} vague d'avancement pour les groupes 7 est un soulagement pour certains et l'arrêt sur les formations qualifiantes est porteuse d'espoir pour d'autres mais il faudra une fois de plus veiller à ce que personne ne soit oublié et utiliser au mieux ces leviers. D'ailleurs, avez-vous des données concernant le volume possible de postes que le SIAé pourrait obtenir par ce biais ?

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs, vous êtes certainement conscients que les agents du SIAé ne travaillent pas dans les meilleures conditions possibles. Bien que tous les leviers ne soient pas à votre disposition, la CFDT souhaite vous rappeler l'importance de cette situation.

Merci pour votre attention.

Paris, le 1er décembre 2025 ●