

# Compte Rendu CSA-S SIAé du 12mai 2026



## « FAIRE PLUS AVEC MOINS DE MOYENS HUMAINS, MATERIELS ET FINANCIERS »

Mardi 12 mai s'est déroulé le dernier CSA/S du SIAé (Comité Social d'Administration du Service) avant les élections de fin d'année.

Si nous devons résumer cette mandature, force est de constater qu'elle n'a pas amélioré la situation salariale de l'ensemble des personnels de nos établissements :

*Aucune augmentation des salaires, des déroulements de carrières au ralenti voire à l'arrêt pour certains statuts, une enveloppe des leviers insuffisante au regard du nombre de personnels, des abattements de zones toujours en vigueur ainsi qu'une indemnité de résidence à 1% au lieu de 3%...la liste est non exhaustive.*

Comme à chaque CSA, le plan de charge est stable et encourageant pour les années à venir dicit la direction centrale... En 2025, nous étions en sureffectif mais les recrutements seraient maîtrisés en limitant les embauches en 2026. Pour la direction centrale, il n'y a pas d'inquiétude à se faire bien évidemment.

**La CGT, elle, visualise la situation d'une façon bien plus contrastée quand les AIA (sans exception) connaissent notamment des secteurs en sous charge pour plusieurs motifs (manque de pièce, de personnels, de moyens etc...). Aussi comment peut-on parler de sureffectif, lorsque la DMAé nous attribue seulement 13% du volume des aéronefs ??**

**Encore une fois la DMAé doit consacrer au SIAé les charges et les aéronefs qui lui reviennent en lui donnant tous les moyens.**

En effet, **la CGT** a de quoi s'interroger sur le long terme. À l'horizon 2035 de nombreux aéronefs seront vieillissants et feront l'objet d'un retrait. Quant aux charges futures comme le PATMAR, le HIL, rien n'est encore décidé pour l'attribution de ces MCO. Concernant les drones, la direction se positionne auprès des industriels privés pour concevoir le MCO, mais cette charge, en volume d'heure, sera loin d'égaliser celle d'une chaîne d'aéronef. Aussi elle concernerait surtout l'intégration de système et l'étude de solutions d'évolutions.

Aujourd'hui la direction reste dans le flou attendant l'attributions de ces futurs MCO.

Coté investissements, il faudra se serrer la ceinture car il faut bien financer les rallonges faites en milliards d'euros au budget du MINARM, et qui dans la plupart des cas, tomberont dans les poches des actionnaires des industriels privés de l'armement. **Bien sûr des économies faites une fois de plus sur le dos des personnels.**

**Pour le directeur, 2025 fut une année « sous contrainte budgétaire », 2026 le sera encore plus et 2027 ne s'annonce pas mieux.**

Faute d'avancements et d'augmentations de salaires les personnels devront se satisfaire d'un grand merci (dans le meilleur des cas) et de reconnaissance de nos qualités professionnelles par les armées. Bien sûr tout cela n'amènera pas plus de beurre dans les épinards, mais pour la direction il faudra s'en contenter !!

Par contre, l'activité globale, elle, resterait soutenue. Sans surprise, dans la continuité du discours guerrier de nos dirigeants, la direction étudie une **« feuille de route pour un MCO de combat »**. Si le directeur s'est voulu rassurant sur l'emploi de ces termes en les associant plutôt à de la réactivité envers les armées, pour la CGT il n'en est rien. Tout ceci reste bien vague lorsque d'autres employeurs mènent des exercices (civils et militaires) pour se préparer à une éventuelle guerre de haute intensité. Pour la CGT, les personnels civils n'ont pas cette vocation.

Dans un contexte économique et social très tendu depuis des années, un gouvernement qui ne cesse de déclarer qu'il est en guerre (COVID...), des projets de loi flou évoquant la création « d'un état d'alerte à la sécurité nationale », que sous-entend réellement pour les personnels du MINARM les termes de MCO de combat : réquisition ? Mise à disposition des personnels d'état au secteur d'armement privés ? envoi de personnels pour entretien au plus près des armées ? création de corps de réservistes pouvant être envoyé en OPEX ? ...

Pour **la CGT** ces termes employés ne sont pas anodins et peuvent entraîner à terme des changements radicaux dans nos façons de travailler et dans nos vies. Après les lois El Khomery et autres qui ont mis à mal le code du travail, qu'en restera-t-il pour les personnels du SIAé si ces dispositifs sont mis en place.

Ceci étant, le SIAé a connu 40 démissions en 2025 ; A priori de quoi s'en glorifié lorsque les prévisions étaient de l'ordre d'une centaine. La CGT ne s'en félicite pas, c'est 40 de trop !!! Surtout qu'à ce jour, nous en sommes déjà à 40 démissions depuis le début de l'année...

Pour **la CGT**, la situation est inquiétante car cela reflète un réel malaise qui persiste sur les salaires, les conditions de travail... des personnels du SIAé.

Comment ne pas faire le lien avec ce fameux GT attractivité et fidélisation ??

Si certains se satisfont des résultats du GT, pour **la CGT** ces mesures catégorielles n'ont fait qu'accentuer les inégalités entre les personnels : IMOMA pour certains, reprise d'ancienneté à d'autres, 2<sup>ème</sup> campagne d'avancement pour le passage de VI en VII (quid des autres conditionnant dans les autres catégories) ... et toujours rien pour les contractuels et les fonctionnaires.

Aussi, ce GT attractivité/fidélisation a eu la belle idée d'évoquer la révision des DPIS (Dangereux, Pénibles, Insalubres et Salissant) lorsque la CGT était physiquement absente, puisque la direction centrale lui a refusé la visioconférence.

Ce sujet semblait bien avancé sans que les représentants locaux ne soient au courant. Pour aller plus loin, comment **un tel sujet peut intervenir en GT attractivité et fidélisation lorsque le rôle de l'administration est de tendre vers la suppression et la disparition de toutes insalubrités. Nous nous interrogeons sur le réel but recherché car ce n'est pas un scoop, les travaux insalubres sont dans la ligne de mire de DRHMD, de la rochelle et de la CDC (suppressions de codes, validation 300H remise en cause)**

Pour la CGT ces décisions et financements doivent concerner l'ensemble des personnels du ministère. Par conséquent le travail doit se faire à ce niveau, car s'il y a une réévaluation des montants attribués des DPIS et une règle à suivre, elle ne doit pas être financée par le SIAé, mais bien par le MINARM. ***Jusqu'à preuve du contraire nous ne sommes pas encore une entreprise privée .***

**UNE FOIS DE PLUS LA PREUVE EST FAITE QUE CE N'EST PAS DANS DE TELLES REUNIONS QUE DES AVANCEES SOCIALES SE GAGNENT, SEULE LA MOBILISATION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ET UN VRAI RAPPORT DE FORCE POURRONT FAIRE ABOUTIR NOS REVENDICATIONS.**



# Déclaration Liminaire

## CSA-S SIAé du 12mai 2026



Monsieur le directeur,

Nous sommes en 2026 et l'être humain n'est pas plus évolué qu'au moyen Âge. S'accaparer ce qui ne lui appartient pas, par tous les moyens, en détruisant le bien commun est son leitmotiv.

Aujourd'hui, 120 conflits règnent dans le monde au nom du capital. Un président américain, en chef de la première puissance mondiale, Trump le va-t'en guerre, qui ne cesse de souffler le chaud et le froid, menaçant le monde.

Un président français, lui, qui augmente le nombre de tête nucléaire menace tout agresseur de la France, voire de l'Europe, au lieu de jouer la carte de la diplomatie et d'appeler au cessez le feu. Et pour cause, les intérêts économiques de la France auraient plus de valeur que celle des êtres humains.

Alors une fois de plus vous nous direz que ce n'est pas dans cette instance qu'il faut évoquer ces problèmes économiques, sociaux et politiques.

Pourtant, les déclarations du président américain tous azimuts mettent le monde entier en état d'alerte et ce n'est pas non plus l'attaque de l'Iran et le blocage du détroit d'Ormuz qui vont permettre de retrouver une sérénité dans ce bas monde.

Déjà, les personnels en subissent les conséquences sur leur pouvoir d'achat. Tout comme nos établissements avec l'augmentation des investissements dues à la hausse du prix des matières premières. Comment pouvons-nous remplir nos missions correctement et dans de bonnes conditions ?

Nous allons donc nous réunir pour ce 7<sup>ème</sup> CSA du SIAé, peut être le dernier comme le GT Attractivité et Fidélisation du 16 avril dont vous avez évoqué la possibilité de continuer sous une forme d'atelier « tous sujet RH ». Il est vrai que cela peut être intéressant à condition que les revendications portées par **la CGT** finissent par être prises en compte. Nous ne vous ferons pas l'affront de nous rappeler les mesures catégorielles obtenu depuis 2022. Mea-culpa, les possibilités d'augmentation de salaire dépendent de la Fonction Publique et pas de notre cher ministère des Armées qui dans sa Loi de Programmation Militaire de 413 milliards (+ 7 à l'export et une rallonge de 36 Mds € est à l'étude) oublie qu'il a sous sa responsabilité des agents civils.

Des personnels également oubliés, lorsque le nombre de postes à l'avancement ne correspond pas aux droits attribués, ou bien lorsque les mesures catégorielles pouvant leur donner un semblant de pouvoir d'achat font cruellement défaut. Devrions-nous nous contenter, enfin pour certains, de l'indemnité IMOMA ?

Et bien même là, l'employeur se permet de retirer à certains agents cette indemnité et un soin disant trop perçu, à hauteur de 700 à 800 € sans même prendre la peine de les prévenir... Il est vrai que nous avons, nous les agents, à minima 3 salaires d'avance sur nos comptes en banque.

Donc pour résumer la situation, depuis les élections 2022, pas la peine de remonter plus loin : Dans ce GT, aucune augmentation du point d'indice, des postes à l'avancement qui se comptent sur les doigts de la main et vous voulez impliquer les organisations syndicales dans ce bilan. Monsieur le directeur, si le terme « partenaires sociaux » peut convenir à certains, ce n'est pas le cas de **la CGT**. Nous ne le serons jamais.

Concernant le plan de charge, là aussi il serait peut-être bon de revoir la copie. Des ateliers en sous charge, en manque de pièces de rechange, des agents que l'on veut corvéables et flexibles à la production, voilà le modèle industriel dans lequel vous voulez nous amener.

Monsieur le directeur, vos discours ne rassurent personne, il y a ce que vous dites et la réalité du terrain. Nos directions parlent de sureffectif et non de sous-charge, voilà une nouvelle fois la démonstration des éléments de langage sur laquelle vous vous appuyez. La DMAé et le ministère doivent garantir à nos établissements un plan de charge notamment sur les nouvelles flottes.

Monsieur le directeur, il n'est pas question de faire nos preuves en termes de service publique et de compétence au service des forces. Cela fait plus de 80 ans que nos emprises existent au sein du même ministère et ne pas les connaître relève de l'incompétence ou bien d'une maladie incurable qui s'appelle le « je m'en foutisme ». D'ailleurs quand on parle de compétence, qui a décidé de fermer nos écoles de formation qui permettaient une formation spécifique à nos métiers ?

Ce n'est qu'une question de volonté des décideurs d'attribuer de la charge. Seulement 15% du volume financier est attribué à nos établissements, alors doit-on parler de réindustrialisation aussi pour le SIAé ?

On pourrait croire, au regard du volume financier d'investissement, que la situation est florissante. L'histoire de notre ministère nous a prouvé le contraire. La situation du SIAé en terme financier est préoccupante, et chaque emprise doit se serrer la ceinture. Régime pain sec comme pour les agents.

Comment peut-on en arriver là, avec un peu plus de 50 millions d'euros de budget par an, vous auriez été surpris des échéances à payer. De plus, nous aurions des intérêts moratoires de plus d'un million d'euros avec une DMAé qui n'honore pas ses factures. Voilà la table est mise pour une possible privatisation !!!! Ou bien, peut-être, la DRH-MD préfère-t-elle une grande et solide équipe de bénévoles ?

Il est temps que notre ministère s'exprime clairement sur l'avenir de nos établissements. S'il désire réellement conserver un acteur industriel étatique dans le MCO aéronautique, alors il va falloir qu'il nous donne les moyens humains, financier et matériels pour remplir ces missions.

La question de l'amiante demeure un sujet de vigilance majeur pour lequel nous vous avons interpellé à plusieurs reprises. Sur l'AIA de Bretagne, la marine commence à contacter les agents exposés avant l'adossement au SIAé en 2011 pour enfin reconnaître leur exposition.

Qu'en est-il de cette démarche dans les autres AIA ? Les découvertes récentes d'amiante sur les matériels au sein du SIAé appellent à la transparence de l'employeur, à la reconnaissance des expositions passées et à un accompagnement réel des agents concernés notamment à l'atelier MATMOM à l'AIA BR

Merci de votre écoute

