



Service Industriel de l'Aéronautique - SIAé

COMPTE RENDU

Du Comité Social d'Administration (CSA) du 11 juin 2025.

C'est l'IGA Yannick CAILLIEZ, directeur du SIAé qui a présidé ce 5^{ème} CSA S du SIAé.

Vous trouverez dans ce CR les points clés des sujets abordés lors de ce CSA. Nous avons essayé de synthétiser les 45 planches de la présentation et les 6 heures de réunion dans ces quelques pages. Les informations fournies par la direction sont claires et détaillées. Les points durs restent la mise en œuvre de mesures d'attractivité et de fidélisation qui restent en grande partie dépendantes des coupes budgétaires de Bercy et de la vision du plan de charge au-delà des 10 ans.

N'hésitez pas à nous solliciter si vous souhaitez plus de précisions sur certains sujets.

L'UNSA était représentée par : Cédric GUEIRARD (CP) ; Jérôme L'HOSPITAL (CF) ; Emmanuel QUANTIN (AB) ; Claude ABIVEN (BR) ; Thierry KRAUSS (CP) et Cédric CARJANA (CF).

Ordre du jour, validation du dernier PV et désignation du secrétaire adjoint

► Dans un premier temps, une minute de silence a été observée pour le décès de Philippe Brunetto, membre de la CGT à l'AIA de Cuers-Pierrefeu et représentant au CSA S SIAé.

Ensuite, les déclarations liminaires de l'UNSA, la CGT, FO et CFDT ont été lues

► L'UNSA Défense a été désignée secrétaire adjointe pour cette instance.

Introduction du Directeur

➤ Concernant le C-130H, la flotte est vieillissante avec une problématique financière liée à l'augmentation des tarifs des pièces de rechange. Il y a effectivement une idée de retrait de service suite à la situation financière de l'État et l'augmentation des coûts de revient de cet aéronef.

Quoi qu'il en soit, il y aura une phase de transition car cet aéronef est utilisé par des unités opérationnelles stratégiques. Une organisation syndicale semble être favorable à l'arrêt de ce programme.

➤ Le SIAé a reçu les félicitations de l'EMAAE et de la DMAé pour son travail sur l'A400M. Notre réactivité et notre expertise ont été et sont très appréciées.

➤ Au niveau des progrès industriels, des pertes de compétence ont été identifiées, des actions sont en cours pour y remédier, notamment sur les hélicoptères. Le directeur est bien conscient que même si la logistique client ne fonctionne pas de façon optimale, nous avons des actions d'amélioration à mener.

Il faut mettre en valeur les compétences de conception du SIAé et sa capacité à soutenir les forces.

➤ Développement de la vision stratégique : il est nécessaire d'améliorer la communication en externe et en interne. Le directeur a indiqué que le service est connu des autorités du ministère : depuis son arrivée, tous les AIA ont reçu la visite d'une autorité. Néanmoins, il reste des actions à mener afin que les compétences du SIAé soient connues de tous les intervenants du milieu aéronautique.

Plan Industriel et Commercial (PIC)

Le plan de charge à 5 ans est stable. Le PIC présenté s'appuie sur un scénario d'il y a environ 6 mois avec un schéma relativement optimiste. La direction pense que la baisse d'activité du C-130H sera compensée par la hausse des besoins en A400M.

Concernant le remplacement de l'ATL2, le directeur indique que la Marine nationale souhaite un adossement du SIAé pour le patrouilleur maritime (PATMAR) Futur. La fin de vie de l'ATL2 est prévue pour 2035 à 2040.

L'UNSA insiste pour que le biseau entre ces 2 appareils ne laisse pas le personnel de CP et BR sur le carreau !





Concernant le Hélicoptère Interarmées Léger, l'entrée du SIAé dans le programme n'est pas encore sécurisée. Le SIAé n'ayant pas été intégré dès le départ dans le programme, il est plus difficile de faire valoir nos besoins.

Les actions de réparation menées récemment au profit des Hawkeye E2C n° FR1 et FR3 ainsi que l'intégration de la liaison 22 dans le FR1 sont des exemples de la plus-value du SIAé.

Au niveau des investissements, le SIAé tient ses engagements. L'inflation fait que les tarifs augmentent, mais les investissements restent malgré tout bien maîtrisés. La trajectoire 2025-2030 a été validée en comité de surveillance et reste stable avec un montant annuel de 56 millions d'Euros.

Point de situation du déploiement de CHORUS DT

Jusqu'à maintenant, c'était l'outil SAXO mission qui était utilisé au SIAé et qui est devenu obsolète.

Environ 10 000 missions étaient réalisées à l'année au niveau du service ce qui représente un coût d'environ 4 à 5 millions d'euros par an.

Afin d'être plus réactif et autonome, le SIAé a demandé une dérogation pour ne pas avoir recours au CIMOB pour les validations des missions. Il y a une clause de revoyure annuelle (réunion tripartite DRHMD, SCA et SIAé) pour s'assurer que le fonctionnement reste optimal.

Le délai de traitement des missions est actuellement de 14 jours en moyenne alors qu'il était de 30 jours au début de l'expérimentation. Par rapport à SAXO, c'est plus long, mais l'outil est plus compliqué. Il sera donc difficile d'arriver au délai de traitement que nous avons avec l'ancien outil.

L'outil étant complexe, il a été fait le choix d'attribuer la saisie des informations aux secrétariats. [L'UNSA Défense a indiqué à la direction qu'il faudra prendre en compte ces activités nouvelles dans les avancements et l'attribution des primes de ces agents.](#)

L'utilisation de ce nouvel outil va entraîner la suppression de toutes les régies, sauf celle de Cuers qui sera conservée et qui travaillera au profit de tous les sites du SIAé. Les régisseurs des AIA d'Ambérieu, Clermont-Ferrand et Bordeaux apparaîtront dans les arrêtés de transformation à venir (2025 pour AB et 2026 pour les deux autres établissements). Cela permettra à ces agents de conserver leur niveau de rémunération, primes comprises.

Mesures de transformation relatives à l'AIA Ambérieu

La direction de l'AIA AB a décidé de mener une réorganisation afin de préparer l'évolution de la gestion des affaires de la Direction du Service. Cette décision a entraîné plusieurs mouvements de personnels et des changements significatifs de leurs fiches de postes. Ces changements ont donné lieu à une AMR (Antenne Mobilité Reclassement) : 45 personnels de tout statut concernés. Une action intersyndicale a été menée en avril car certains mouvements ont eu lieu avant les CLT (Commission Locale de Transformation). A ce jour, il subsiste encore quelques points durs pour certains personnels mais globalement tout rentre dans l'ordre et répond aux besoins des agents.

Rapport Social Unique 2024 du SIAé

L'objectif de ce rapport est de faire un bilan annuel sur le fonctionnement du SIAé. C'est le RSU de 2024 qui nous a été présenté. Comme celui de 2023, c'est un document de 49 pages dans lequel on trouve un état des effectifs, des informations sur les flux du personnel, une cartographie des métiers, un bilan des formations, des avancements (toutes catégories), des régimes indemnitaires, un point sur les risques professionnels, l'organisation du temps de travail et le dialogue social :

La comparaison des deux RSU nous a permis de constater :

- Une augmentation du nombre de réservistes,
- Baisse de l'âge moyen de nos ouvriers (2 ans),
- Qu'au niveau du recrutement seulement 50% des demandes de TSEF sont pourvus par rapport au besoin. Les taux de recrutement sont également assez bas au niveau des ICT et des ASC1 ainsi qu'en ouvrier aéro. Cette situation nous oblige à embaucher des personnels moins expérimentés ce qui va entraîner des coûts en formation supplémentaire,
- Que l'année 2024 est l'année la plus faible sur les 10 dernières années en terme d'absentéisme.





Nous tenons le rapport à votre disposition si vous souhaitez le consulter.

Groupe de travail SIAé « Attractivité et fidélisation »

- Deux des quatre mesures ministérielles retenues ont été mises en œuvre en 2024 :
 - Simplification des essais d'embauche,
 - Extension de la reprise d'ancienneté à la totalité de l'expérience similaire.
- Les deux autres font l'objet d'un dialogue entre la DRHMD et le Guichet Unique :
 - Augmentation des promotions d'OE en groupe VII,
 - Prime d'incitation au recrutement et de fidélisation des OE.
- Actions en cours de traitement :
 - Dispositif d'intégration du nouvel arrivant,
 - Développement des formations qualifiantes (5 nouvelles FQ demandées à la DRHMD),
 - Amélioration des perspectives de promotion en HCD.
- Objectifs prioritaires pour 2025/2026 :
 - IMOMA taux 2 pour certains emplois d'ingénieurs,
 - Internalisation au MINARM d'un corps d'assistant ingénieur, à l'instar de ce qui existe déjà dans d'autres ministères,
 - Rétablissement des échelons d'affutage dans les essais d'embauche OE,
 - Indexation de la prime de rendement sur l'échelon détenu,
 - Suppression de l'abattement de zones : La direction du service cherche des alliés chez d'autres employeurs, notamment la DGA et l'Armée de Terre. Il est fort peu probable que cette suppression puisse aboutir en 2026.
- Mise en place de dispositifs adaptés de parcours professionnels
- Mise en œuvre d'actions de Qualité de Vie au Travail
- Mise en œuvre d'actions pour améliorer le rayonnement du SIAé (objet de la prochaine session du GT attractivité/fidélisation)

Effectifs et recrutements

Les démissions sont à la baisse (74 en 2024 et 14 pour le début d'année 2025).

Au 30 Avril, le plan de recrutement 2025 était réalisé à 50% ce qui permettait à l'effectif global du SIAé d'atteindre les chiffres prévus par la Direction de service.

Questions diverses

▶ Paiement des avenants ICT/TCT : Un tableau de suivi et un serveur communs au CMG d'Arcueil, au SIAé et à la DGA vont être mis en place pour simplifier les démarches (plus d'échanges de mails) et pour connaître la situation des avenants de manière à ce que les RH de proximité puissent transmettre les informations aux personnels concernés. Et autre nouveauté, le paiement des avenants sera injecté dans l'outil de paie via un tableau Excel, ce qui devrait clairement accélérer le traitement de ces avenants en paie.

▶ Actuellement, la DGA/DRH travaille sur l'édition des avenants 2025 dans lesquels apparaîtront le cas échéant, les différents leviers, l'équivalent de la prime d'ancienneté et les revalorisations exceptionnelles, et les ICT sont traités en priorité. Le levier 3 des ICT sera mis en paie au mois d'août et, comme convenu, sans avoir besoin de recourir à la signature d'un avenant. Pour rappel, le levier 3 des TCT sera traité par avenant, étant donné que c'est une augmentation de salaire.

▶ Une nouveauté à partir de cette année, l'équivalent de la prime d'ancienneté s'appliquera pour tous les TCT au 1^{er} janvier afin de simplifier la gestion de la DGA/DRH et du CMG d'Arcueil.





- ▶ Sur cette année 2025, en comparaison avec 2024, un mois d'avance sur le traitement des dossiers a été annoncé.
- ▶ Les mobilités ouvrant droit au levier 1 qui seront effectives à partir de juillet 2025 risquent d'être traitées en fin d'année et risquent donc d'être mises en paiement tardivement voire en début d'année prochaine.
- ▶ La validation budgétaire (go-budgétaire) pour le levier 3 de la DGA/DRH est attendue en troisième semaine de juin. Un courrier type sera établi et remis aux ICT.
- ▶ Au vu de toutes les actions en cours, il n'y aura certainement pas de campagne supplémentaire de revalorisation exceptionnelle en 2025.
- ▶ Concernant les primes innovations, la totalité de celles-ci est payée. *Si pour certains d'entre vous, ce n'est pas le cas, faites-le savoir.*

L'UNSA Défense déplore les décisions gouvernementales récentes affectant en particulier les agents du SIAé, notamment la baisse de rémunération en arrêt maladie et « l'invisibilisation » des personnels civils dans la Loi de Programmation Militaire (LPM). L'UNSA défense souligne la nécessité d'améliorer les conditions de travail, les salaires et les perspectives de carrière pour fidéliser les agents et retrouver une certaine attractivité. L'UNSA demande également un véritable plan d'accompagnement humain dans toutes les réorganisations et des mesures concrètes pour valoriser les parcours professionnels. Enfin, l'UNSA Défense insiste sur l'importance de l'anticipation et la poursuite du dialogue social afin de traverser les transitions technologiques tout en s'appuyant sur notre vivier de compétence.

=====

Si le contenu de ce CR s'avérait insuffisant, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus.

