



Service Industriel de l'Aéronautique – SIAé

Comité Social d'Administration (CSA) du 12 mai 2026.

COMPTE RENDU

L'IGA Yannick CAILLIEZ, directeur du SIAé a présidé ce 6^{ème} CSA S du SIAé.

Vous trouverez dans ce compte rendu UNSA Défense les principaux points évoqués lors de ce CSA. Comme pour nos précédents comptes rendus, nous nous sommes efforcés de restituer de manière synthétique l'ensemble des sujets abordés au cours de cette réunion particulièrement dense.

Les informations communiquées par la direction se veulent claires et détaillées. Toutefois, plusieurs éléments demeurent préoccupants, notamment les difficultés budgétaires, qui pénalisent le bon fonctionnement du SIAé.

Nous regrettons également la baisse du recrutement au sein du SIAé pour l'année 2026. Dans ces conditions, comment assurer la pérennité des compétences si les départs à la retraite ne sont pas compensés ?

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

L'UNSA Défense était représentée par : Cédric GUEIRARD (CP) ; Emmanuel QUANTIN (AB) ; Thierry KRAUSS (CP) ; Cédric CARUANA (CF) et Marie ARZUR (CF).

Introduction du Directeur

- Le directeur n'a pas souhaité s'exprimer sur la situation politique actuelle. Il a convenu qu'elle a effectivement des impacts sur le fonctionnement. Il est déterminé à continuer son mandat :
 - Amélioration de la performance industrielle (priorité).
 - Renforcer l'expertise et la conception.
 - Avoir une vision stratégique du MCO aéronautique.
- La feuille de route du MCO de combat a été lancée car il faut monter en compétence dans ce domaine et répondre aux besoins des forces.
- Il souhaite que le SIAé mette en œuvre des réparations « rapides » au profit des drones.
- Il a également indiqué qu'il fallait améliorer la performance industrielle et faire profiter des innovations à l'ensemble du SIAé.
- Contexte financier :
 - L'année 2026 va être compliquée. La situation financière de la DMAé est contrainte et la nôtre l'est également. L'année 2025 a été compliquée (proche de la crise de trésorerie).
 - Il a donc été nécessaire de mettre en place un suivi rapproché de nos finances.
 - Les trois domaines à prendre en compte dans le budget du SIAé sont : la masse salariale, la production et l'investissement
 - Les contraintes financières jouent clairement sur l'investissement. Pas d'annulation mais plutôt des reports.
- Côté RH, on est au-dessus de la cible et cela a des conséquences sur la masse salariale. Il est donc nécessaire de prendre des mesures afin de conserver notre autonomie de gestion.

Suite à ces propos, nous avons demandé au directeur de nous exposer les raisons qui ont conduit le SIAé à être « dans le rouge » ?



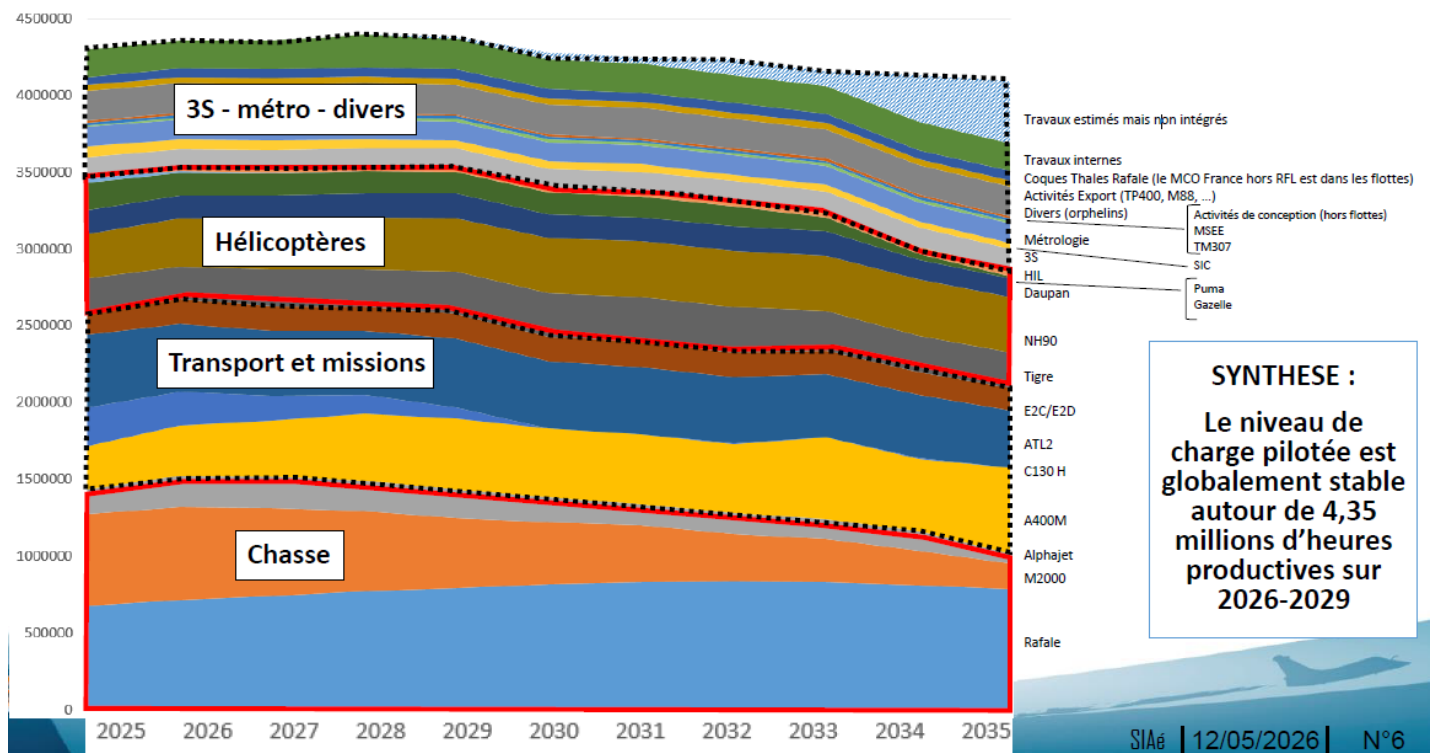


Au SIAé, il est interdit de faire des pertes. L’an dernier, on a eu moins de recettes, et on a eu une augmentation de nos dépenses :

- Augmentation de la masse salariale,
- augmentation du coût des pièces,
- coût des investissements plus cher dû à l’inflation.

Plan Industriel et Commercial (PIC)

Le PIC présenté en séance s’appuie sur les éléments de septembre 2025. D’après la direction, c’est une vision plutôt pessimiste du PIC.



Concernant les fins d’activité du M2000, Puma et Gazelle, la direction n’a pas, pour le moment, de prévision sur ce qui compensera cette charge de travail.

Investissements et faits marquants production

Comme indiqué par le directeur lors de ses propos liminaires, l’année 2026 est compliquée financièrement ce qui a un impact direct sur les investissements :

- Suivi plus fin des autorisations d’engagements et du suivi des paiements ;
- Orientation des investissements vers les projets ou besoins les plus prioritaires et critiques, sans obérer la préparation de l’avenir.

Le budget affecté aux investissements est de 50M€ mais il est utilisé dans sa majorité pour payer les engagements pris les années précédentes. Par conséquent, seulement 2,5M€ ont été engagés en 2026 pour de nouveaux investissements. Ce qui représente pour l’UNSA Défense, une « petite année », espérons-le, conjoncturelle.





Côté production, on trouve :

CHASSEUR

- RAFALE → montée en puissance standard F4 + F5 (passage de 4 à 7 plots pour CF).
- M 2000 → poursuite montée en puissance NTI 2 M53P2 et crise stellites (BX).
- ALPHAJET → maintien d'une activité formation pilote jusqu'en 2028. La fin de vie est estimée entre 2035 et 2038.

TRANSPORT

- Mise en œuvre du scénario arrêt anticipé de la flotte C130 H → fin d'activité prévue pour fin 2029 (CF)
- Montée en puissance A400M → 6ème plot validé avec un objectif de livraison pour 2028.
- ATL2 : poursuite du soutien jusqu'à fin de vie (estimée en 2040).
- PATMAR futur → Le SIAé participe aux travaux préparatoires dans le but d'acquérir, à terme, des entretiens. L'échéance reste éloignée et le périmètre flou.

HELICOPTERE

- DAUPAN : ça fonctionne même si ce n'est pas simple.
- Plans de charge Tigre : 9ème plot attendu au 2ème semestre 2026.
- Plan de charge Gazelle : il y aura moins de NTI3 et plus de NTI2. Par conséquent, arrêt de la sous-traitance.
- HIL : à priori, tous les employeurs souhaitent que le SIAé réalise des entretiens. Il est probable que nous ne soyons pas les seuls à maintenir cet aéronef (à l'instar de ce qui existe sur le NH90).
- NH90 Phalsbourg : l'Armée de Terre souhaite récupérer le hangar. L'idée de la direction est d'utiliser les locaux de la Gazelle.

DRONE

- On est dans la phase d'analyse et d'observations, le sujet est vaste.

Contexte prépa OPS

- Le SIAé a participé à 3 exercices d'entraînement :
 - TOPAZE (CF),
 - ORIONIS (les BE des AIA),
 - ORION.

Chantier Transformation Numérique

La transformation numérique du SIAé (TNUM) est la démarche d'ensemble qui vise à doter le service d'un environnement numérique cohérent et efficient sur tout le périmètre fonctionnel.

Elle comprend notamment le programme TNUM qui porte l'adaptation des outils numériques :

- Optimiser l'écosystème SI du SIAé,
- S'interfacer avec l'écosystème SI hors SIAé (OPTIMAL, SIMM@T...).

Le programme est structuré en 4 grandes phases (orientation, préparation, réalisation, utilisation).

Actuellement en phase de préparation avec une phase d'orientation déroulée en 2023.

Le gros chantier de la TNUM est la fin du support en 2030 de la version ECC6 de SAP (SAPHIR) et son remplacement par la version SAP 4HANA.





Rapport Social Unique 2025 du SIAé

L'objectif de ce rapport est de faire un bilan annuel sur le fonctionnement du SIAé. C'est le RSU de 2025 qui nous a été présenté. Un document de 54 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.

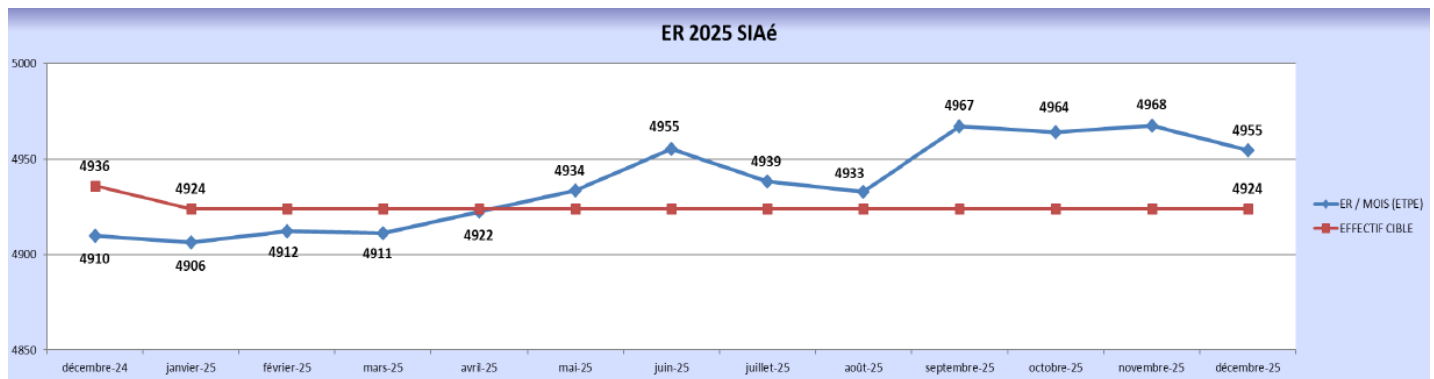
Nous tenons le rapport à votre disposition si vous souhaitez le consulter.

Élections professionnelles 2026

- Les élections auront lieu entre le 3 et le 10 décembre 2026
- Un test (élections blanches) aura lieu du 5 juin au 10 juin 2026 avec 10% de la base électorale (7000 électeurs pour le MINARM et 300 électeurs pour le SIAé). La CAPSO de l'AIACP a été choisie comme scrutin test.
- L'accès se fera avec des éléments présents dans le compte ENSAP et un code secret envoyé via la messagerie professionnelle.
- Les mobilités vont être bloquées quelques mois avant les élections, probablement à partir du mois d'octobre.

Effectifs et recrutements

Les effectifs sont supérieurs à la cible. C'est la 1^{ère} année depuis au moins 2013 que cela arrive. Cette situation est consécutive à la baisse des démissions en 2025 :



Le plan de recrutements 2026 est plus faible que les années précédentes : 152 pour 2026 contre 355 en 2025. Au 31/03/26, il est réalisé à 49%.





| | | PDR initial | Réalisation au 31/03/2026 | % du PDR initial | | |
|-------------------------|----------|-------------------|---------------------------|------------------|-------------|------|
| DGA | ICT | 23 | 13 | 57% | | |
| | TCT | 27 | 11 | 41% | | |
| S-total BOP DGA | | 50 | 24 | 48% | | |
| SRHC | A | ICD Concours | 19 | 14 | 74% | |
| | | Total ICD | 19 | 14 | 74% | |
| | | BOE N1 | 1 | 1 | 100% | |
| | A | | 20 | 15 | 75% | |
| | B | TSEF | Concours TSEF 2 | 22 | 15 | 68% |
| | | | Concours TSEF 3 | 1 | 0 | 0% |
| | | | 4139-2 TSEF 3 | 1 | 1 | 100% |
| | | Total TSEF | 24 | 16 | 67% | |
| | | SA | Concours | 2 | 0 | 0% |
| | | | 4139-2 | 1 | 1 | 100% |
| | | Total SA | 3 | 1 | 33% | |
| | ASC2 | 1 | 1 | 100% | | |
| | BOE N2 | 1 | 0 | 0% | | |
| | B | | 29 | 18 | 62% | |
| | C | ATMD 4139-2 ATMD2 | 1 | 1 | 100% | |
| | | Total ATMD | 1 | 1 | 100% | |
| | | ADJ ADM 4139-2 | 2 | 2 | 100% | |
| | | Total AA | 2 | 2 | 100% | |
| | C | | 3 | 3 | 100% | |
| | OE | OE Aéro | 40 | 7 | 18% | |
| OE Autres | | 10 | 8 | 80% | | |
| OE | | 50 | 15 | 30% | | |
| S-total BOP SRHC | | 102 | 51 | 50% | | |
| TOTAL | | 152 | 75 | 49% | | |

Le niveau de démissions 2025 est en baisse : 40 en 2025 contre 74 en 2024 :

| MOTIFS DECLARES | | ICT | | TCT | | OE | | Autres CAT | | TOTAL |
|-----------------|------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | | Agents | Âge moyen | Agents | Âge moyen | Agents | Âge moyen | Agents | Âge moyen | |
| Financiers | | 2 | 41 | 2 | 36 | 8 | 30 | 2 | 27 | 14 |
| Professionnels | Intérêt pro | 4 | 39 | 2 | 32 | 6 | 30 | 1 | 35 | 13 |
| | QVT / Management | 1 | 46 | 1 | 29 | 1 | 27 | 1 | 34 | 4 |
| Familiaux | | 3 | 36 | 1 | 60 | 3 | 28 | 2 | 35 | 9 |
| TOTAL | | 10 | 39 | 6 | 38 | 18 | 29 | 6 | 32 | 40 |

Par contre, pour 2026, la situation au 30/04/2026 tend vers un nombre de démissions plus élevé qu'en 2025 :

| MOTIFS DECLARES | | ICT | | TCT | | OE | | Autres CAT | | TOTAL |
|-----------------|------------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | | Agents | Âge moyen | Agents | Âge moyen | Agents | Âge moyen | Agents | Âge moyen | |
| Financiers | | 1 | 49 | 4 | 34 | 5 | 27 | | | 10 |
| Professionnels | Intérêt pro | 1 | 40 | 2 | 37 | 5 | 36 | 1 | 49 | 9 |
| | QVT / Management | | | | | 1 | 43 | | | 1 |
| Familiaux | | 1 | 28 | 1 | 32 | 1 | 25 | 1 | 53 | 4 |
| TOTAL | | 3 | 39 | 7 | 34 | 12 | 32 | 2 | 51 | 24 |





Travaux de gestion des personnels civils

FONCTIONNAIRES

La direction nous a présenté un état des avancements des 4 dernières années. Afin de ne pas surcharger ce CR, nous vous invitons à vous rapprocher de vos correspondants UNSA Défense pour en avoir le détail

L'UNSA a évoqué la difficulté pour les TSEF de passer ICD. Nous arrivons dans un goulet d'étranglement où les perspectives d'avancement sont extrêmement limitées.

ICT/TCT

Décembre 2025

| Effectifs SIAé ICT au 31/12/2025 - ETPE | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| | F11 | F12 | G13 | G14 | H15 | H16 | H16' | TOTAL |
| SIAé - ICT - Décembre 2025 | 44 | 118 | 144 | 93 | 30 | 2 | 2 | 432 |
| | 10% | 27% | 33% | 21% | 7% | 0% | 0% | 100% |

Décembre 2025

| Effectifs SIAé TCT au 31/12/2025 - ETPE | | | | | | | | | |
|---|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | C6 | D7 | D8 | E9 | E10 | F11 | F12 | G13 | TOTAL |
| SIAé - TCT - décembre 2025 | 4 | 66 | 236 | 161 | 64 | 6 | 2 | 2 | 541 |
| | 1% | 12% | 44% | 30% | 12% | 1% | 0% | 0% | 100% |

IMOMA

2924 agents bénéficiaires de l'IMOMA au 31/12/25

- 2444 bénéficiaires relevant du BOP SRHC
- 480 bénéficiaires ICT/TCT relevant du BOP DGA
- 505 au taux 1
- 2419 au taux 2
- 11% de femmes parmi les bénéficiaires

FORMATIONS QUALIFIANTES

En 2026, le SIAé a obtenu plus de droits que les années précédentes. Ceci est principalement lié à la mise en œuvre des nouvelles FQ ajoutées dans le nouvel arrêté de juillet 2025.

Il y aura donc 2 FQ à l'AIABR, 7 à l'AIACF et 7 à l'AIACP (10 LMAé, 3 COFREND et 3 LOG (2FMIL et 1 CS2)).

NB : pas de FQ à l'AIAB et l'AIABX car ces établissements n'ont pas exprimé de besoin.

Pour ce qui est de la mise en œuvre :

- Pas d'effet rétroactif pour les ouvriers formés avant la « labélisation FQ », seules les formations acquises à/c de 2026 produisent leur plein effet.
- Seule exception, les ouvriers détenteurs de la qualification avant leur recrutement en qualité de PSO (ex. ex-militaires ou recrues du privé).





Groupe de travail SIAé « Attractivité et fidélisation »

Ce GT est en place depuis 2023. Il est prévu de faire évoluer son périmètre pour la prochaine mandature.

Un nouveau sujet a été ajouté à ce GT : La rénovation des indemnités Dangereux, Pénibles, Insalubres et Salissants (PIS) (ex. travaux insalubres). L'objectif est de proposer une évolution des montants associés à certains DPIS.

Les autres sujets sont toujours suivis même si, pour le moment, ils n'avancent pas aussi vite que ce que l'on aimerait :

- Travail d'amélioration de la filière technique (dossier suivi et porté par les Secrétaires Nationaux de la fédération).
- Suppression des abattements de zone.
- Evolution de l'IMOMA
- Périmètre et mise en œuvre des Formations Qualifiantes.

L'UNSA Défense est attachée à un dialogue social constructif, dans lequel chacun peut s'exprimer librement et être entendu. Fidèle à son engagement, elle a pris toute sa part dans les échanges sur l'ensemble des sujets abordés, avec une priorité constante : défendre les droits des agents et préserver l'avenir du SIAé.

L'UNSA Défense regrette vivement les coupes budgétaires qui fragilisent le bon fonctionnement du service et l'amélioration des conditions de travail. Elle alerte également sur la nécessité absolue de garantir un plan de charge cohérent ainsi qu'un niveau de recrutement à la hauteur des enjeux, afin de préserver pleinement les capacités du SIAé au service du MCO aéronautique et de répondre durablement aux besoins des forces.

L'avenir du SIAé ne pourra être tenu que s'il conserve les moyens humains et budgétaires indispensables à l'accomplissement de ses missions.

Enfin, l'UNSA Défense tient à remercier la direction du SIAé pour la qualité et la sincérité des échanges intervenus lors de ce CSA.

