

Comité Social d'administration du service Industriel de l'Aéronautique (SIAé)

Du 02 décembre 2025

Monsieur le Directeur du SIAé, mesdames, messieurs,

Pour **FORCE OUVRIERE**, quand on gère les personnels d'une entité comme celle du Minarm, on devrait se préoccuper à la fois des nouveaux embauchés mais aussi de ceux qui sont déjà en place. La DRH MD appelle cela la gestion du flux et du stock, les personnels apprécieront la dénomination très typée 'logistique' !

Et pourtant derrière ce terme technocratique se trouvent les personnels du SIAé ! Des personnels avec leurs vies, leurs expériences, leurs compétences. Revenons un peu en arrière, il fut un temps où l'on rentrait au Minarm via les Ecoles de Formations Techniques à l'âge de 15 ou 16 ans avec pour objectif de faire carrière dans notre ministère. On gravissait l'échelle sociale avec notre ancienneté, et notre rémunération était le reflet des compétences et de l'expérience que l'on développait au fil du temps.

Et puis nos hommes politiques ont décidé de casser ce bel ensemble en supprimant toutes ces écoles, les recrutements sont devenus plus hétéroclites. Et comme si cela ne suffisait pas, toujours dans une recherche d'économies optimales, la politique de rémunération de la DRH MD est devenue fluctuante : une année, je donne une prime aux uns, une année je récupère l'expérience des uns, une année je ne donne plus rien. Bref une navigation à courte vue qui donne aujourd'hui des effets délétères. Citons pêle-mêle en fonction des statuts :

- L'IFSE des Adjoints Administratifs donnés à quelques agents alors que l'on parle de 25 euros net par mois
- L'IFSE des fonctionnaires techniques et administratifs en général avec une revalorisation des seuls Groupe 1 et 2

Et puis sur une période plus longue la reprise ou non de l'ancienneté des Ouvriers d'Etat en fonction de leur date d'embauche.



Et bien **FORCE OUVRIERE** peut vous dire que le 'Stock' des Ouvriers d'Etat est particulièrement frustré d'être traité de la sorte. Si **Force Ouvrière** se réjouit de voir la rémunération de nouveaux entrants être revalorisée grâce à leur expérience, on ne peut se résoudre à accepter un décalage de traitement entre personnels.

Ce sentiment de frustration est ressenti par toute la chaîne hiérarchique qui doit composer avec des personnels 'stock' et 'flux' comme on pourrait les appeler. Comment voulez-vous susciter de la cohésion dans le travail si l'administration crée elle-même les conditions pour provoquer des tensions entre les personnels. Alors maintenant que fait-on pour rétablir l'équilibre entre ouvriers d'Etat et revenir aux temps lointains où chacun se trouvait au bon endroit dans la chaîne des rémunérations ?

Côtés effectifs, nous en aurons toujours en trop. Difficile d'identifier où ces « en trop » se situent ? Ainsi les personnels de la DSI s'inquiètent auprès de **FORCE OUVRIERE** du non remplacement des agents qui quittent le SIAé. Faut-il s'attendre à des réorganisations pour pallier à ces non-remplacements ?

A l'ordre du jour est prévu un point sur les élections 2026. Le SIAé gardera-t-il ses trois CAPSOs pour les trois AIAs les plus importants ? **FORCE OUVRIERE** entend parler d'un possible transfert de gestion de l'avancement des ouvriers de l'AIA Bretagne du CMG de Rennes vers celui de Bordeaux ? Cette information inquiète les ouvriers de l'Etat de l'AIA Bretagne qui veulent conserver une gestion locale.

L'annonce de la deuxième campagne d'avancement de G6 en G7 a permis de calmer les tensions dans les ateliers notamment pour les reliquataires. **FORCE OUVRIERE** revendique que le taux d'avancement de 22% devienne pérenne afin d'accélérer le passage en G7 et réduise ainsi la période pendant laquelle le risque de démission est le plus élevé.

En outre, **FORCE OUVRIERE** demande au SIAé de creuser davantage les possibilités de créer des formations qualifiantes en Hors Catégories : notamment pour certaines professions oubliées dans le dernier texte **FORCE OUVRIERE** rappelle que la fin des distorsions d'emplois ont eu pour conséquence des changements de profession vers des emplois qui ne débouchent pas en HCD : par exemple les métiers du contrôle ou de la productique.

Merci de votre écoute.

