



Déclaration Liminaire

Comité Social d'administration du SIAE

06 octobre 2026

Monsieur le Directeur du SIAé, Mesdames et Messieurs,

Le contexte social général de ce début d'automne est bien inquiétant et il impacte le moral des personnels. Le poids de la dette ne cesse d'augmenter. La croissance est très insuffisante. Où aller trouver l'argent qui renflouera les caisses ? Les gouvernements qui se succèdent semblent tous appliquer cette réflexion d'Alphonse Allais : « Il faut prendre l'argent où il se trouve, c'est-à-dire chez les pauvres. D'accord ils n'en ont pas beaucoup, mais ils sont très nombreux. »

Il n'échappera à personne que les prix des carburants sont toujours très hauts et affectent grandement le budget de nombreux agents du SIAé, dans un contexte de stagnation des rémunérations pour la très grande majorité des personnels.

De plus en plus de fonctionnaires de catégorie C et B ont un traitement indiciaire inférieur au SMIC, ce pourquoi il leur est versé une indemnité différentielle, car il est interdit en France de payer un salaire inférieur au SMIC.

FO condamne le fait que la quasi-totalité des échelons du premier grade de la catégorie C soit en dessous du SMIC ce qui prive les agents d'évolution de rémunération. Depuis le 1^{er} juin 2026, les ouvriers groupe 6 1^{er} échelon ont un salaire horaire en-dessous du SMIC dans la zone d'abattement 2,7%. Et il y a fort à parier que ce sera le cas pour le 2^{ème} échelon en janvier prochain quand le SMIC sera revalorisé.

Vous nous présentez un bilan des avancements ouvriers de ces trois dernières années qui semble très positif. **FO** n'est pas dupe. Certes vous bataillez à votre niveau pour récupérer des postes, mais cela ne peut compenser des taux qui ne font que baisser, dans un contexte général au MINARM de baisse des effectifs ouvriers.

FO rappelle que dans tous les cas les opérations de maintenance effectuées par les ouvriers de l'état reviendront toujours moins chères que celles facturées par le privé, que ce soit pour la maintenance aéronautique ou le soutien général et spécifique. Les taux d'avancement des ouvriers groupe 6 en groupe 7 doivent remonter à plus de 20%. Les autres taux doivent également augmenter pour redonner de l'attractivité et les AIA doivent demander plus de postes HCD.

Enfin les 5 AIA doivent pouvoir bénéficier équitablement des Formations Qualifiantes, pour les OE travaillant sur les avions, les hélicoptères, les moteurs ou les équipements. **FO** rappelle notre revendication de devoir reconnaître l'implication et l'expertise des opérateurs CND qui doivent régulièrement valider plusieurs certificats par la création d'une formation qualifiante de groupe 7 en HCA.



Le taux de réalisation du plan de recrutement n'est pas satisfaisant, que ce soit pour les fonctionnaires ou les contractuels. Les derniers concours montrent un intérêt croissant des TCT pour le concours ICD, notamment le concours interne. Encore faut-il qu'il y ait suffisamment de postes ouverts ?

FO relève par ailleurs que si de plus en plus de TSEF2 sont admissibles au concours ICD ou à l'examen professionnel, c'est au détriment des TSEF1 qui ne cessent de voir se restreindre l'accès au corps des ICD, quels que soient les efforts consentis.

C'est pourquoi **FO** revendique un plan de requalification de TSEF1 en ICD afin de reconnaître l'expertise des TSEF1 notamment dans les métiers spécifiques de l'aéronautique.

Lors des précédents CSA, **FO** a demandé au SIAé de rendre plus transparente la possibilité pour les TCT de passer ICT afin que ces avancements ne soient pas interprétés comme le fait du prince ou des petits arrangements entre amis. L'attribution des différents leviers doit faire l'objet d'échanges équilibrés entre la hiérarchie et l'administration des AIA et du SIAé. Pour des responsables hiérarchiques qui veulent récompenser l'implication d'un collaborateur, ce peut être un casse-tête, avec le risque de faire un choix qui se révélera à terme à l'encontre des intérêts de la personne concernée et générera beaucoup de déception.

Les agents sous contrat anciens D49 s'inquiètent de la mise en œuvre à venir de revalorisation triennale. **FO** souligne par ailleurs qu'un effort devrait être fait pour les ASC qui prennent leur retraite avant la date anniversaire et qui pourrait se voir octroyer une revalorisation exceptionnelle. Enfin **FO** rappelle que même s'ils sont aujourd'hui très peu nombreux, il y a encore quelques agents D49 qui semblent oubliés de tous. Ces agents sont toujours notés et pourraient bénéficier de RTS, mais la procédure de traitement de l'attribution de ces RTS ne semble plus mise en œuvre. Qu'en est-il ?

FO attire une fois de plus votre attention sur les conséquences importantes de l'absence de subrogation pour les ICT et les TCT touchés par une maladie, un problème de santé, sur une période relativement longue, une maternité. Les régularisations qui en découlent bouleversent par leur complexité la vie des personnels concernés et peuvent les priver des soutiens familiaux auxquels ils étaient éligibles. Quand **FO** questionne l'administration, il nous est répondu que le logiciel de mise en paye ne peut être paramétré pour mettre en œuvre la subrogation. La gestion des arrêts maladie, de maternité, les temps partiels thérapeutiques des contractuels coûtent des heures et des heures à l'administration.

FO réclame un audit qui permette de faire le point sur ces coûts à mettre en balance avec ceux d'une adaptation de l'outil actuel de paye. Enfin est-il normal que les charges avancées par l'employeur doivent s'ajouter au trop-perçu de salaire ?

FO vous interpelle sur le fait que les personnels continuent de manifester leur vif mécontentement vis-à-vis de la PSC dont le montant est beaucoup trop cher. Harmonie Mutuelle consent dans le privé à des contrats pour les salariés et leur famille beaucoup plus intéressants. Au-delà du fait que la prise en charge employeur est bien plus importante, beaucoup de contrats prennent en compte la famille peu importe le nombre d'enfants.

L'accord prévoyait une solidarité avec les retraités pour que ces derniers n'aient pas une augmentation brutale et importante de leur cotisation à la cessation de leur activité. Mais la réalité est que la grande majorité des retraités ne sont pas intéressés par les conditions liées à la PSC. Il est temps qu'Harmonie en tienne compte et fasse évoluer ses tarifs dans le cadre de la PSC, ce d'autant plus que les cotisations élevées des actifs ont permis à la mutuelle d'engranger de confortables bénéfices.



Le plan de charge du SIAé se veut confiant mais cet optimisme n'est pas partagé par tous les établissements. Les personnels de l'AIA de Cuers s'inquiètent des incertitudes qui planent sur les nouveaux contrats (Hélicoptère Interarmées Léger, Patrouilleur Maritime). Il est important de rappeler que la charge liée à ATL2 et au Dauphin Panther représente 50 % de la charge de l'établissement et va disparaître dans la décennie à venir. L'AIA de Bretagne s'inquiète également de sa baisse de charge liée à la modernisation des aéronefs qui risque de s'accroître avec les nouvelles flottes. Quelles nouvelles charges en perspective ? Pour quels établissements ?

FO terminera cette déclaration liminaire par un questionnaire sur la façon dont sera mis en œuvre la reconnaissance des innovations en 2026.

FO tient à remercier l'ensemble des participants au CSA lors de ce mandat. Nous tenons à souligner la qualité des échanges et des débats.

Nous vous remercions de votre attention.

Le 6 octobre 2026

