



# DÉCLARATION LIMINAIRE

## COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU AAE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Face à la situation internationale, le discours public prône le réarmement global — moral, économique et militaire. Le chef d'état-major des armées appelle à « préparer les populations à un possible conflit de haute intensité ».

Parallèlement, l'actualisation de la loi de programmation militaire introduit un nouveau régime d'état d'alerte de sécurité nationale », qui permettrait de déroger temporairement à certaines normes, y compris du code du travail, « en cas de menace grave ».

La **CFDT** Défense ne conteste ni la réalité du risque pour la Nation, ni la nécessité de préparer la défense du pays. Mais elle affirme avec force que cette préparation ne peut se faire au prix d'un affaiblissement social, ni au détriment des conditions de vie et de travail du peuple tout entier et, a fortiori, au détriment du personnel civil du ministère, pilier indispensable de la communauté professionnelle de défense. L'histoire montre qu'une Nation fragilisée socialement est moins résiliente, moins efficace, et donc moins capable de faire face à un conflit majeur.

La **CFDT** Défense est la seule organisation qui assume de s'exprimer sur ces enjeux, sans posture idéologique, mais avec sens des responsabilités, sérieux et crédibilité. Nous contribuons ainsi à donner du sens au travail de l'ensemble des agents civils de la communauté professionnelle de défense, en rappelant que leur engagement mérite respect, reconnaissance et garanties sociales solides. La force d'une Nation repose d'abord sur la dignité et le respect de celles et ceux qui la constituent.



D'ÉFENSE

## DÉCLARATION LIMINAIRE

En raison du contexte géopolitique actuel, les agents du ministère subissent déjà de plein fouet la récente augmentation brutale des prix des carburants. Le 5 mai 2026, le ministre de l'Action et des Comptes publics a adressé une circulaire à tous les ministres pour adapter les modalités de travail et les déplacements professionnels des agents de l'État face à cette hausse des coûts du carburant. Cette circulaire invite chaque ministère à réexaminer rapidement ses organisations de travail.

Comment l'AAE compte-t-elle mettre en œuvre ces directives ? La **CFDT** demande des réponses rapides et concrètes pour ses personnels, suggérant notamment l'instauration de trois jours de télétravail par semaine et la recherche active d'organisations permettant de concilier la continuité du service avec une réduction de l'usage des véhicules personnels.

Cependant, ce contexte pourrait servir de prétexte à certaines dérives, comme l'envie d'une remilitarisation des postes, quel que soit le niveau de responsabilité. Derrière ce choix, une réalité se dessine progressivement pour les agents civils : les opportunités pourraient se réduire, l'accès aux fonctions à responsabilité se restreindre, et leurs perspectives d'évolution pourraient s'en trouver limitées.

Sur le terrain, les agents ne restent pas passifs. Beaucoup expriment, auprès de leur N+1 ou N+2 surtout pendant la période du Compte Rendu d'Evolution Professionnel (CREP), leur volonté d'évoluer, de faire progresser leur poste, de proposer des axes d'amélioration, voire d'identifier des fonctions qui pourraient légitimement être occupées par des civils. Mais que se passe-t-il concrètement ? À chaque CARTEC ou ex-REO, les attentes sont ignorées, les propositions non retenues. Résultat : peu ou pas d'évolution, et une démotivation qui s'installe durablement. Le seul horizon proposé à nombre d'agents civils, c'est l'attente d'un poste vacant... quand il n'est pas tout simplement remilitarisé ou redéployé ailleurs.

La **CFDT** s'interroge sur la politique RH de l'AAE face à l'augmentation des recrutements des agents sous contrat. Elle



## DÉCLARATION LIMINAIRE

s'inquiète du manque de vision pour les spécialités difficiles à pourvoir et pour ne pas perdre les nouvelles compétences acquises demande une titularisation dès le deuxième contrat. Une carrière valorisante renforcerait l'attractivité et la fidélisation, essentielles pour maintenir la condition opérationnelle.

La **CFDT** est intervenue au début de l'année pour soutenir les enseignants de l'EETAAE de Saintes, confrontés à des difficultés liées à la gestion de leurs primes et salaires, suite à la perte de compétence du CMG de Bordeaux. Cette situation a également révélé que ces agents peinent à s'intégrer pleinement au sein de l'AAE et qu'ils nourrissent des attentes vis-à-vis de l'administration. La **CFDT** suivra avec une grande attention les conclusions de l'audit qui sera présenté aujourd'hui.

À ces difficultés s'ajoute une problématique persistante : la méconnaissance du statut des personnels civils. Trop souvent, leur positionnement dans la chaîne hiérarchique reste flou, insuffisamment reconnu au regard de leur grade et des responsabilités réellement exercées.

La **CFDT** le réaffirme avec force : les agents civils de l'AAE ont toute leur place au sein de l'AAE. Le contexte géopolitique, aussi tendu et incertain soit-il, ne doit pas servir de justification à leur mise à l'écart. La France n'a déclaré la guerre à personne, il est essentiel de le rappeler. Si demain la situation devait se dégrader, les personnels civils, quels que soient leur statut, répondront présents, comme ils l'ont toujours fait.

S'agissant de la qualité de vie au travail, le Système Informatique (SI) GAIA, dédié à la gestion du temps, sera déployé à partir de juillet pour les personnels civils. Cependant, ce logiciel ne prendra pas en compte les horaires variables. Actuellement, sur les bases aériennes, d'autres employeurs peuvent appliquer des horaires variables, car ils ne sont pas soumis au même SI. Cette situation crée des incompréhensions et un sentiment d'iniquité. La **CFDT** a demandé la mise en place d'un groupe de travail (GT) sur les



## DÉCLARATION LIMINAIRE

horaires variables. Pourriez-vous nous indiquer une date pour sa mise en œuvre ?

Concernant la ré-internalisation de la fonction RH ADP-PC, cette initiative vise à simplifier et moderniser la gestion des ressources humaines pour les personnels civils de l'AAE. La mise en œuvre de cette nouvelle organisation est prévue pour le 1er juillet 2026. Cependant, l'AAE peut-elle garantir que les PERH PC seront suffisamment préparés pour gérer le personnel civil de chaque région ? Quels effets de bords ont-ils identifiés ? De plus, dans les bureaux RH déjà en place sur les bases aériennes, la question de leur charge de travail reste encore floue. En effet, une grande partie de la gestion RH est transférée aux pôles d'expertise, réduisant ainsi l'intérêt de leur poste et ils ont le sentiment que dans un avenir proche de transformer leur poste en de simples boîtes aux lettres.

Un système de contrôle régulier a été instauré pour assurer le suivi de la prime de navigabilité et garantir une équité entre tous les bénéficiaires, la **CFDT** abonde dans ce sens. Cependant, une interrogation persiste concernant les personnes qui n'en bénéficient pas, comme c'est le cas à la BA721 de Rochefort. En effet, tous les formateurs aéronautiques civils y dispensent la formation EMAR/FR66 sans percevoir cette prime, est-ce que dans vos travaux ils ont été pris en considération ?

Monsieur le Directeur, la **CFDT** est convaincue que les transformations en cours ne pourront aboutir avec succès qu'à travers un véritable dialogue social, une reconnaissance du travail des agents et une transparence dans les décisions les concernant. C'est dans cette optique que nous souhaitons vous remettre aujourd'hui le Manifeste **CFDT** « Le travail que nous voulons ». Ce document porte une ambition claire : restaurer la place centrale du travail, du dialogue professionnel et de la participation des agents aux décisions qui les impactent directement.

Dans un contexte marqué par des restructurations et des réorganisations majeures, nous estimons que ces principes



## DÉCLARATION LIMINAIRE

peuvent enrichir utilement la réflexion collective et contribuer à renforcer la confiance au sein de nos organisations de travail.

La **CFDT**, comme à son habitude, reste disponible pour collaborer de manière constructive avec l'administration afin d'améliorer les conditions de travail des agents et la qualité du service public rendu.

Merci pour votre attention.

Paris, le 18 mai 2026 ●