



GESTION DU TEMPS, AVANCEMENTS, PRIMES : MERCİ DE PATIENTER, VOTRE RECONNAISSANCE EST EN COURS DE TRAITEMENT

LE DERNIER COMİTE SOCIAL D'ADMINISTRATION DU RESEAU AAE (CSAR AAE) A ETE PRESİDE PAR LE GCA HIRTZIG, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DE L'AAE. IL A CHOISI DE NE PAS REPENDRE DIRECTEMENT AUX DECLARATIONS LIMINAIRES, PREFERANT APPORTER DES ELEMENTS DE REPOSE TOUT AU LONG DES DIFFERENTS POINTS ABORDES. L'ORDRE DU JOUR, RICHE ET VARIE, A DONNE LIEU A DE NOMBREUX ECHANGES ET DEBATS, NOTAMMENT SUR LA QUESTION DES HORAIRES VARIABLES DONT LA **CFDT** DEFEND SON DEPLOIEMENT AU SEIN DE TOUTE L'AAE.

**ARMÉE DE L'AIR
ET DE L'ESPACE**

HORAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Avec la réforme ADP PC, à compter du 1er juillet, l'ensemble des personnels de l'AAE utilisera le système d'information (SI) GAIA pour la gestion des absences. Dans l'attente du déploiement du SI OPHERA (Opération de performance d'ensemble de la RH des armées), prévu à l'horizon 2028, une période transitoire s'ouvre donc pour les agents.

Le SI GAIA assure la gestion des absences des personnels civils et militaires. Il a été adapté afin d'intégrer l'ensemble des absences des personnels civils, y compris la gestion en heures des congés pour les ouvriers d'État. En revanche, ce logiciel ne prend pas en compte les horaires variables.

Par ailleurs, la **CFDT** a fait remarquer que sur les bases aériennes, plusieurs employeurs coexistent aux côtés de l'AAE. Nombre d'entre eux appliquent déjà, selon les décisions prises en Formation Spécialisée de chaque employeur, des dispositifs d'horaires variables.

Cette situation crée une réelle incompréhension ainsi qu'un sentiment d'iniquité entre agents travaillant pourtant sur un même site.

Petit rappel : les horaires variables permettent aux agents d'adapter leurs heures d'arrivée et de départ dans des plages définies par l'employeur, tout en respectant une durée obligatoire de travail ainsi que des plages fixes de présence.

Les horaires variables ne doivent pas être confondus avec les horaires adaptés. Les dispositifs actuellement présents sur certaines bases aériennes relèvent d'horaires adaptés et non d'horaires variables.

Ces derniers concernent uniquement les personnels civils, sauf décision spécifique d'un employeur militaire local de les étendre aux personnels militaires, sans aucune obligation réglementaire.

Afin de mieux appréhender cette évolution, M. BERSAT, sous-directeur des systèmes d'information des ressources humaines de la DRH-MD, a présenté le dispositif GTA (Gestion du Temps et des Absences). À ce jour, trois grandes familles de logiciels coexistent au ministère des Armées : les outils reposant sur le SI GAETAN (dont le nombre de licences reste limité), ceux issus du SI GEISHA (Horoquartz, eTemptation) ainsi qu'une multitude de logiciels locaux, comme GAIA. Au total, près de 35 logiciels

GESTION DU TEMPS, AVANCEMENTS, PRIMES : MERCI DE PATIENTER, VOTRE RECONNAISSANCE EST EN COURS DE TRAITEMENT

différents assurent actuellement la gestion du temps de travail au ministère des Armées.

La DRH-MD prévoit la mise en place du futur système GTA, avec une bascule programmée à partir de 2028. Ce nouvel outil aura vocation à centraliser l'ensemble des dispositifs existants et sera compatible avec le SI OPHERA.

Concrètement, pour l'AAE, cela signifie qu'aucune évolution n'est envisagée avant l'arrivée de GTA. Pourtant, des solutions intermédiaires existent déjà sur le marché. Le directeur a cependant refusé de s'y engager, estimant leur coût trop important pour l'AAE, alors même que GTA devrait être opérationnel dans moins de deux ans, selon les propos de M. BERSAT.

La **CFDT** a exprimé son mécontentement en soulignant que l'échéance de 2028 reste lointaine et qu'entre-temps, les agents des sites AIR continueront d'être pénalisés. Une nouvelle fois, la qualité de vie et les conditions de travail des agents de l'AAE semblent reléguées au second plan. La **CFDT** rappelle qu'au sein de l'AAE les personnels civils ne sont que 1500 hors Siaé par rapport aux 33 000 personnels militaires avec des répartitions très hétérogène.

Afin de pallier cette situation, la **CFDT** a demandé l'activation rapide du groupe de travail consacré aux horaires variables. En réponse, le directeur a proposé que la **CFDT** leader sur le projet, en partenariat avec les autres organisations syndicales, présente ses propositions concrètes concernant les horaires variables lors du prochain CSAR AAE, prévu au printemps 2027. La **CFDT** surprise par cette demande a relevé le défi.

ADP-PC

Le 1^{er} juillet marquera le transfert définitif d'ADP-PC. L'AAE se veut confiante et espère limiter au maximum les effets de bord liés à cette manœuvre de grande ampleur.

Concernant les quatre centres experts RH mis en place, qu'il s'agisse des infrastructures ou des recrutements, l'ensemble des dispositifs devrait être finalisé après la période estivale.

Plusieurs points de vigilance ont toutefois été identifiés. Ils concernent notamment les

Éléments Variables de Rémunération (EVR), c'est-à-dire l'ensemble des primes, la gestion des personnels en situation de handicap ainsi que celle des agents en longue maladie. La question de la gestion des congés a également été soulevée. L'AAE a indiqué qu'un suivi attentif serait assuré sur l'ensemble de ces sujets sensibles.

Dans le cadre de cette transformation, l'AAE avait diffusé en mars 2026 un questionnaire auprès de l'ensemble de ses agents. Sur 1 802 questionnaires envoyés, 1 121 réponses ont été recueillies. Les résultats apparaissent globalement positifs puisque 56 % des répondants se déclarent satisfaits de la gestion de leur situation administrative RH.

Un nouveau questionnaire sera diffusé en janvier 2028 afin d'évaluer la satisfaction des agents sur la qualité du service rendu après un cycle complet de gestion.

La **CFDT** reconnaît que l'AAE accompagne de près cette transformation afin de minimiser au maximum les effets de bords. Sans attendre les résultats du sondage de 2028, la **CFDT** restera vigilante quant au bon déroulement de ce transfert tant pour les agents directement concernés par cette transformation que pour les agents soutenus.

PRIME NAVIGABILITE

Mise en place en 2022, la prime Navigabilité a vu ses effectifs réévalués par l'AAE dans le cadre du plan pluriannuel. Elle concerne désormais 213 bénéficiaires, dont 18 au taux 1 et 193 au taux 2, ainsi que 61 Emplois types REM (ETR). La règle de gestion retenue repose sur un principe d'équité : la reconnaissance des mêmes fonctions exercées dans un environnement identique sur l'ensemble du territoire. Les agents percevant la prime Navigabilité peuvent également bénéficier du cumul avec les primes issues du numériques identifiées « NUM ».

Afin d'assurer un meilleur suivi du dispositif, l'AAE met en place des contrôles réguliers dans le cadre des visites de contrôle opérationnel (VCO). Une gouvernance employeur est également instaurée, avec la tenue d'un comité annuel placé sous la présidence du CTAAE, chargé du suivi et de l'évaluation



DÉFENSE

GESTION DU TEMPS, AVANCEMENTS, PRIMES : MERCI DE PATIENTER, VOTRE RECONNAISSANCE EST EN COURS DE TRAITEMENT

de ces primes. La **CFDT** est en accord avec le procédé mis en place et revendique une reconnaissance indemnitaire à la hauteur des contraintes subies, via une prime juste et harmonisée entre les différents sites AIR.

Pour la **CFDT**, cette reconnaissance doit permettre de fidéliser les compétences et renforcer l'attractivité des postes.

PROFESSEURS EN DETACHEMENT

L'AAE compte en son sein un grand nombre de professeurs de l'Éducation Nationale placés en position de détachement, répartis aussi bien sur les bases aériennes que dans les différentes écoles, notamment à Saintes, Grenoble ou Rochefort.

À la suite de dysfonctionnements constatés à l'ETAAE de Saintes, un audit a été lancé concernant la gestion administrative et la paie des personnels détachés de l'Éducation Nationale. Cet audit portait à la fois sur les éléments de rémunération et les aspects statutaires, avec pour objectifs de renforcer la coordination entre les différents acteurs ministériels et d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire.

Concernant l'Indemnité de Fonction (IF) ainsi que l'Indemnité de Suivi et d'Oriente des Élèves (ISOE), plusieurs orientations ont été retenues : harmoniser les pratiques entre les différents CMG, maintenir le versement des indemnités pour les professeurs actuellement en poste et accélérer les paiements grâce à un pré-calcul anticipé des quotients.

S'agissant de la Prime de Non-Activité (PNA), une demande de transfert de gestion financière du ministère des Armées vers le ministère de l'Éducation Nationale a été formulée. Il a également été demandé que le calcul de l'Indemnité de Fonction soit réalisé selon les modalités propres au ministère des Armées.

Une réunion avec le SRHC est prévue fin mai afin de réexaminer l'ensemble des modalités évoquées ci-dessus.

La **CFDT** a accompagné les personnels détachés de l'ETAAE durant cette période pour faire respecter leurs droits et suivra ce dossier avec une attention particulière. En effet, l'AAE compte une forte population de

professeurs détachés qui ont pleinement leur place au sein de la communauté professionnelle de Défense.

LUTTE CONTRE LES VSS

Par ailleurs, un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle au sein de l'AAE sera déployé d'ici fin 2026 afin de renforcer les mesures en faveur de l'égalité entre les agents civils. De nouveaux axes ont été intégrés, notamment dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), avec une attention particulière portée au repérage des violences conjugales et intrafamiliales. Concernant l'égalité professionnelle et économique, il est également prévu de conduire des études sur les revalorisations triennales et annuelles des rémunérations des agents non titulaires.

La **CFDT** a salué ces avancées, qui permettront d'améliorer le suivi des situations individuelles mais aussi de mieux détecter les signaux faibles.

AVANCEMENT DES AGENTS DE L'AAE

Un point de situation a été présenté concernant les avancements pour l'année 2026. Comme chaque année, la **CFDT** a dénoncé le faible volume des promotions, en particulier pour les changements de corps. Quelques chiffres illustrent cette situation. Dans la filière technique, 148 agents remplissent les conditions requises, dont 78 ATPMD1, pour seulement 2 avancements au grade de TSEF3. De même, pour le grade d'ICD, 81 agents sont promouvables, dont 58 TSEF1, pour seulement 2 avancements. La situation est similaire dans la filière administrative. Pour le grade d'AAE, 98 agents sont promouvables, dont 32 SACE, pour seulement 2 avancements. Concernant les SACN, 335 agents remplissent les conditions, dont 63 AAP1, pour seulement 3 promotions.

RECRUTEMENTS ET APPRENTISSAGE

L'AAE poursuit également ses efforts en matière d'apprentissage. Pour 2026, 135 apprentis sont accueillis, avec une priorité donnée aux formations de niveau baccalauréat professionnel et BTS plutôt qu'aux licences ou masters. L'objectif reste de renforcer les effectifs dans les filières du numérique et du MCO aéronautique. Le bilan est jugé positif puisque 15 apprentis ont rejoint

ARMÉE DE L'AIR
ET DE L'ESPACE



D'ÉFENSE

GESTION DU TEMPS, AVANCEMENTS, PRIMES : MERCI DE PATIENTER, VOTRE RECONNAISSANCE EST EN COURS DE TRAITEMENT

les rangs du ministère des Armées, soit en qualité de personnel civil, soit en tant que personnel militaire.

Concernant les recrutements, l'AAE dispose d'une autorisation de 102 recrutements pour 2026. Une politique de recrutement anticipée avait été mise en place, avec la publication des fiches de poste dès les mois

d'octobre ou novembre 2025, puis des entretiens organisés fin 2025 ou début 2026 afin de pourvoir les postes le plus rapidement possible. Toutefois, la signature tardive du budget n'a pas permis de déployer cette organisation dans les délais prévus. À ce jour, à peine 50 % des recrutements autorisés ont été réalisés.

Ce dernier Comité Social d'Administration du Réseau de l'AAE de cette mandature a une nouvelle fois permis à l'équipe **CFDT** de défendre les conditions de travail des agents de l'AAE. Des sujets sont toujours sur la table, notamment la reconnaissance de l'implication des personnels civils dans le bon fonctionnement de l'AAE et celui de la mise en place de l'horaire variable avec un outil de gestion adapté. La **CFDT** s'est, durant toute la mandature, impliquée dans cette instance et vous pouvez compter sur les élus **CFDT** pour continuer à le faire. En décembre 2026 de nouvelles élections auront lieu et la **CFDT** compte sur vous pour voter massivement pour les candidats **CFDT**.

**ARMÉE DE L'AIR
ET DE L'ESPACE**

Paris, le 3 juin 2026 ●

D'ÉFENSE