

«ON NE FIDELISE PAS SANS MOYENS»

LE CSA DE RESEAU DE L'ARMEE DE L'AIR ET DE L'ESPACE S'EST DEROULE LE VENDREDI 13 JUN 2025, SOUS LA PRESIDENCE DU GENERAL DE CORPS AERIEN HIRTZIG, ACCOMPAGNE DE SES EQUIPES. L'ORDRE DU JOUR FUT DENSE, ACTUALITES DES TRANSFORMATIONS, EXPERIMENTATION DE LA RE-INTERNALISATION RH PC, MESURES CATEGORIELLES, PLAN HANDICAP, PLAN DE RECRUTEMENT 2025, RETEX GT BUREAU PREVENTION ENVIRONNEMENT ET INCENDIE (BPEI), ALTERNANT, LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AVANCEMENT, ETC...

**ARMÉE DE L'AIR
ET DE L'ESPACE**

Avant de commencer l'ordre du jour le DRH AAE, conscient de la gravité du contexte géopolitique actuel, a fait part de ses inquiétudes sur le monde changeant que nous connaissons aujourd'hui.

En réponse à notre déclaration liminaire qui balayait de nombreux sujet, le Général Hirtzig, a tout d'abord répondu à nos questionnements sur les alternants. Le choix du maître d'apprentissage est également un enjeu important pour lui et en ce qui concerne leur recrutement à l'issue, le frein financier de la pérennisation du poste est un des points bloquants.

La **CFDT** déplore qu'aucune réponse n'ait été donnée concernant le manque de considération de l'AAE à l'égard des alternants.

Sur l'extension des primes spécifiques des personnels militaires aux personnels civils, selon lui, il ne faut pas faire de comparaison entre les statuts. Pour les bénéficiaires de ces primes, ce sont des mesures catégorielles. Bien que demandées dans un contexte d'équité ou d'extension d'une prime à une autre population, la décision finale appartient à Bercy, et toutes les propositions sont actuellement rejetées.

Sur le projet innovant du CUBE, le Général est surpris que ce projet soit en sursis et va se pencher sur le sujet.

Quant à la différence de traitement entre civils et militaires relevée lors de la journée de l'aviateur, le Général a affirmé qu'aucune discrimination ne devait être faite entre personnels civils et personnels militaires.

Concernant la perte de 10 % de salaire des femmes enceintes pendant leurs congés de maladie ordinaires, le général n'a pas pris position. Il a toutefois souligné que 25 % de son personnel militaire est féminin et que

nombre d'entre elles deviendront mères et seront confrontées à ces mêmes difficultés.

UN FOCUS A ETE FAIT SUR LA GESTION DES ABSENCES ET DES HORAIRES VARIABLES

A ce jour l'AAE n'a pas voulu mettre en place dans la gestion de son personnel le SI GAETAN privilégiant en interne l'outils SI GAIA.

Ce dernier gère en priorité les absences des personnels militaires et des personnels civils. Il ne permet en revanche pas la gestion des horaires et exclu donc la mise en place des horaires variables. Pour information, les personnels militaires ne sont pas concernés statutairement par les horaires variables. Cette décision, risque à terme de créer encore plus de disparité pour les personnels civils entre les différents employeurs d'une même emprise.

La **CFDT** a fait remarquer que ces choix engendrent des problématiques d'attractivité.

La **CFDT** a demandé qu'un groupe de travail sur le rythme de travail et les horaires variables soit mis en place dès la signature du futur accord ministériel sur l'aménagement et réduction du temps de travail (accord-ARTT) afin qu'une politique générale au sein de l'AAE soit mise en place le plus rapidement possible.

POINT SUR EXPERIMENTATION ADP PC

L'expérimentation est mise en place à Bordeaux et particulièrement sur les BA 106 et BA 204 depuis janvier 2025. Cette expérimentation concerne le suivi de plus de 250 personnels civils. Les objectifs sont de gagner en efficacité par la simplification et la subsidiarité, de renforcer la responsabilité de l'employeur en termes d'administration du personnel et de professionnaliser les acteurs RH.

«ON NE FIDELISE PAS SANS MOYENS»

Plusieurs rencontres ont eu lieu entre les différents acteurs et la dernière aura lieu le 15 septembre pour faire un bilan de l'expérimentation. Des problématiques sont apparues dont les modalités de calcul des effectifs soutenus de l'AAE et sur le volume des postes transférés du SCA vers les employeurs. Par ailleurs, l'absence d'outil/SI pour assurer la gestion du temps et des absences, est un gros problème.

Lors de la bascule générale prévue au 1^{er} semestre 2026, tout sera mis en œuvre afin d'éviter la rupture de continuité du service RH de proximité faite actuellement par les Groupement de Soutien Commissariat (GSC) et les Centres Ministériels de Gestion (CMG). A ce jour, 18 postes ont été identifiées pour 38 Bases Aériennes, mais il y a peu de volontaire pour venir rejoindre l'AAE et cela concerne beaucoup de poste de catégorie C. La **CFDT** a fait remarquer qu'il n'y a généralement qu'une seule personne sur les bases pour remplir cette mission.

Si l'AAE affiche sa confiance, la **CFDT** reste plus prudente. En effet, chaque ATE devrait accueillir en son sein un pôle d'expertise RH, composé de plusieurs agents civils spécialisés. En parallèle, les bases aériennes n'ont en général qu'un correspondant RH, chargé à la fois de ses missions habituelles et d'une nouvelle mission : celle de l'accueil des agents.

Cette nouvelle organisation ne se mettra pas en place instantanément, et devenir expert ne s'improvise pas. La **CFDT** s'interroge donc : si cette réorganisation vise à améliorer la réponse apportée aux administrés, les futurs pôles RH PC seront-ils réellement dimensionnés pour faire face à l'ensemble des sollicitations ? La question se pose.

RETOUR GT BUREAU PREVENTION ENVIRONNEMENT ET INCENDIE (BPEI)

Pour rappel, ce GT a été mis en place, à la demande de la **CFDT**, avec pour objectifs de renforcer l'attractivité des emplois, fidéliser les personnels, et valoriser les parcours professionnels des agents. Plusieurs axes prioritaires avaient été identifiés : le développement des parcours professionnels, une meilleure adéquation entre missions et organisation des BPEI, ainsi que la formation. A l'issue de ce GT, les actions validées par le directeur du CSAR AAE sont les suivantes :

- Adaptation des ressources aux missions des BPEI : création d'un vivier de renforts destiné à soutenir ponctuellement les BPEI en sous-effectif. Une cartographie de la charge de

travail devait être élaborée, mais celle-ci n'est toujours pas finalisée à ce jour.

- Mutualisation des fonctions de chargé d'environnement : cette recommandation n'a pas été validée par le président. Elle sera de nouveau examinée lors de la formation spécialisée (FS) du CSAR.
- Valorisation de certains postes difficiles à pourvoir via l'Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) : cette mesure a été jugée pertinente.
- Renforcement de la mobilisation des compétences militaires pérennes : un appel à volontariat national sera lancé auprès des personnels militaires après la publication du PAM 2025.
- Complément du catalogue de formations : le conseiller du personnel civil de la DRHAAE a indiqué que ce sujet avait été abordé lors du dernier séminaire des chargés de prévention, sans qu'aucune demande particulière n'ait émergé. Toutefois, la **CFDT** a précisé que cette question n'avait pas été soumise durant le séminaire. Le sujet sera donc réexaminé.

SUR LE PLAN HANDICAP

L'AAE poursuit sa démarche d'inclusion en faveur des personnels en situation de handicap et nous invite à relayer le message suivant à l'ensemble des agents, quel que soit leur statut :

Les agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont vivement encouragés à se faire connaître auprès de leur BRH PC.

De nombreux dispositifs existent pour les accompagner au quotidien dans leur parcours professionnel. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants **CFDT** locaux et à solliciter les aides auxquelles vous pouvez prétendre.

POINT SUR LES AVANCEMENTS

La **CFDT** a souligné que si les agents développent naturellement leurs compétences avec l'expérience, les taux d'avancement pour les changements de corps restent largement insuffisants. En effet, le manque de postes proposés ne permet pas d'absorber le nombre croissant de personnels remplissant les conditions requises. Cette situation

«ON NE FIDELISE PAS SANS MOYENS»

engendre une forte démotivation chez les agents, qui finissent, pour beaucoup, par perdre espoir en une évolution de carrière.

EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL

À l'horizon fin 2025, l'effectif de l'AAE s'élèvera à 1 499 agents.

M. Thenaisie, Autorité Centrale d'Emploi (ACE) de l'AAE, a précisé que les facilités de recrutement accordées en 2024 ne seront pas reconduites en 2025. Cela entraîne une baisse significative des recrutements, tous statuts confondus. En parallèle, la quasi-totalité des postes précédemment placés en HRO ont été supprimés, à quelques exceptions près. Désormais, toute nouvelle demande de HRO doit être soumise à validation par la DRH-MD. Enfin, les recrutements d'ouvriers de l'État se heurtent à une pénurie croissante de candidatures, rendant le renforcement des effectifs encore plus complexe.

La **CFDT** déplore cette situation de gel des recrutements qui mettent à mal le fonctionnement des équipes.

FIDELISATION PAR L'APPRENTISSAGE : UN DEFI POUR L'AAE

Pour attirer de nouveaux talents, l'AAE s'appuie sur l'apprentissage. 129 apprentis sur la campagne 2024/2025 sur une cible de 135. La fidélisation des apprentis reste difficile (15 apprentis ont signé un contrat 8 PC et 7 PM). Un constat s'impose : ils sont majoritairement recrutés à un niveau Master alors que les besoins réels se situent aux niveaux B et C. La DRHAAE a revu ses priorités dans les familles professionnelles, dans

les demandes des alternants et elle a ciblé les métiers en tension en fonction du diplôme recherché. M. Thenaisie nous explique qu'il a la possibilité de bloquer des postes vacants pour eux. Il demande aux employeurs locaux de faire remonter le plus rapidement possible leurs demandes s'ils veulent proposer un poste à un alternant à l'issue de son contrat.

A savoir que 56% d'entre eux poursuivent leurs études à la fin de leur alternance mais certains ont signé un contrat à la fin de leurs études quelques années plus tard. Le GBA Jabot, adjoint du directeur de l'AAE, nous fait part d'une aide à la formation l'AFS (Allocation Financière Spécifique de formation), celle-ci permet de financer des études mais en contrepartie l'allocataire devra servir en qualité de militaire pour une durée minimale en fonction de l'allocation.

Sur les maîtres d'apprentissage, M. Thenaisie nous dit qu'il n'a pas de retour particulier. La **CFDT** a fait remarquer que l'encadrement d'un alternant est une mission à part entière, qui doit être reconnu comme une fonction qualifiante et valorisante, assortie d'une formation adaptée. Bien sélectionner le maître d'apprentissage est une priorité car certains n'occupent ces prérogatives que pour bénéficier de la rémunération qui s'y attache.

Dernier point concernant l'externalisation des formations transverses à l'EFOSAAE : selon le directeur, si cette solution répond aux besoins, elle sera reconduite. Il n'est donc pas envisagé de revenir à l'organisation précédente.

ARMÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE

Un CSA très dense, des échanges riches, un dialogue sans langue de bois qui ont permis à la CFDT d'affirmer ses revendications en termes de revalorisations salariales. La CFDT a également souligné de nouveau la nécessité pour la DRHAAE de se doter de parcours professionnels engageants et motivants pour le personnel civil. La CFDT déplore qu'aux cours des échanges certains sujets abordés dans la DL de la CFDT n'aient pas été traités. Nous y reviendrons, la CFDT ne lâche rien. Ensemble, restons mobilisés pour faire entendre nos revendications et construire des solutions concrètes au service de tous les agents

Paris, le 24 juin 2025