



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION
DE RESEAU DE L'ARMEE DE L'AIR ...

Le 13 JUIN 2025

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Avant de commencer, la **CFDT** Défense vous remercie d'avoir pris en compte sa demande de modification d'agenda pour ce CSAR AAE.

La situation internationale, en particulier à l'Est de l'Europe, justifie une hausse continue du budget de la défense.

Les chiffres donnent le tournis :

En France, ce budget est passé de 33 milliards d'euros en 2017 à 50,5 milliards aujourd'hui, avec un objectif de 68 milliards en 2030 selon la LPM. Le ministre des Armées annonce déjà 100 milliards à terme.

Au niveau européen, un plan de réarmement a été acté lors du dernier sommet des 27, avec 800 millions d'euros annoncés, dont 150 millions en crédits européens et le reste à la charge des États. À cela s'ajoutent 30 millions d'aide militaire immédiate pour l'Ukraine.

Bref les milliards tombent comme s'il en pleuvait !

Face à cette accélération budgétaire, la **CFDT** Défense soutient une véritable Europe de la défense, à la fois politique et industrielle, comme affirmé dans son rapport d'orientation voté à Lyon en 2022. Elle soutient aussi la dynamique française en faveur d'une convergence capacitaire, socle d'une industrie de défense européenne plus intégrée.

La **CFDT** soutient les efforts en faveur d'une production européenne de défense, après des années de sous-investissement. Mais cet investissement ne doit pas se faire au détriment des politiques publiques essentielles, du progrès social et des droits des travailleurs, qu'ils soient du public ou du privé.

Dans ce contexte, les personnels civils du ministère ne devront pas être relégués au second plan, alors qu'ils sont indispensables au bon fonctionnement des armées. Ils participent pleinement à la mission de défense, mais restent trop souvent les oubliés des prises de décisions.

Nous ne reviendrons pas une énième fois sur le gel du point d'indice, mais juste une petite incise sur le pouvoir d'achat. Depuis le 1er mars les agents se voient retirer 10% de leur rémunération en cas de congés maladie ordinaire, en plus du jour de carence. Là encore ce sont les salaires les plus bas du Minarm qui vont payer le prix fort. Celles et ceux qui brûlent déjà la chandelle par les deux bouts ne pourront pas faire autrement que de venir



DÉCLARATION LIMINAIRE

travailler en étant malades et, quelques fois, contagieux... Le rôle des personnels civils est d'assurer le fonctionnement efficace, et si possible efficient, du soutien pour que nos armées puissent accomplir leurs missions.

De plus rien ne peut justifier qu'un gouvernement, prétendument attaché à l'égalité entre les femmes et les hommes, puisse faire peser sur les agentes enceintes une sanction financière injuste sans tenir compte des réalités médicales, sociales ou professionnelles liées à leur grossesse. Cette décision est d'autant plus scandaleuse qu'elle touche un secteur, la fonction publique, où les inégalités salariales, les retards de promotion, les carrières hachées, les temps partiels imposés et la précarité contractuelle sont structurellement présentes. La **CFDT** Défense revendique le maintien de salaire pour toute femme enceinte placée en congé maladie ordinaire sur avis médical quelle qu'en soit la nature.

Les arrêts maladie ne doivent pas coûter pour les agents ! D'ailleurs la **CFDT** invite l'ensemble des personnels à signer la pétition intersyndicale pour le maintien de la rémunération en cas de maladie.

Pour la **CFDT** défense, de nombreux sujets sont sur la table, commençons par le recrutement et la fidélisation. Monsieur le Président, vous nous dites tout mettre en œuvre pour recruter des agents avec un fort potentiel pour ensuite les intégrer dans un parcours valorisant afin de les fidéliser. Nous partageons cette vision avec vous mon Général, mais dans les faits nous sommes encore loin du compte. L'avenir de l'AAE sera demain entre les mains d'une jeunesse en constante évolution, vous avez actuellement un grand nombre de ces jeunes dans vos services, les alternants. L'AAE se félicite d'en accueillir de plus en plus mais que leur propose-t-elle à la fin de leur contrat ? Pas grand-chose. Que nous disent les alternants :

- Un manque d'information sur la politique de recrutement à leur égard, parfois on leur propose des travaux inadaptés au diplôme qu'ils préparent.
- Pour certains, un sentiment d'abandon ou de sous-emploi qui les pousse à rompre leur contrat.
- Des maîtres d'apprentissage qui ne sont pas au niveau, qui ne sont pas volontaires et/ou désinvestis.

En effet, encadrer un alternant ne saurait être une tâche accessoire, c'est une mission exigeante à forte valeur ajoutée qui représente une mission à part entière. Elle doit être reconnue comme une fonction qualifiante et valorisante, assortie d'une formation adaptée. Il est important de bien sélectionner le maître d'apprentissage : il est impératif d'écarter toute logique opportuniste, où certains n'occupent ces prérogatives que pour bénéficier de la gratification qui s'y attache, au détriment de l'alternant et de la qualité de son parcours.



DÉCLARATION LIMINAIRE

D'autres questions se posent : les alternants ont-ils le droit à la formation syndicale ? Et quelle est la politique de recrutement envisagée à la fin de leur alternance ?

Allez-vous continuer à leur dire simplement « *engagez-vous !* » ou pire « *Votre diplôme est trop élevé pour nos besoins* ». Est-ce là toute la considération accordée aux alternants ? Doit-on comprendre qu'ils sont perçus comme une main d'œuvre bon marché : utiles tant qu'ils comblent un manque, puis évincés sans état d'âme une fois leur mission accomplie ?

Ces jeunes ne sont pas que de passage. Ils apportent des compétences nouvelles et utiles, souvent absentes au sein de l'AAE. Et pourtant, vous les utilisez, et quand vient l'heure du choix : vous les écarterez. Place au suivant ? Quel message envoyez-vous sur votre vision de l'avenir, et quelle image renvoyez-vous de l'AAE ? Cette jeunesse représente bien plus qu'un soutien ponctuel : elle incarne aussi le futur de notre institution.

Sur la Base Aérienne 204, vous aviez amorcé une politique de recrutement avec des jeunes ouvriers de l'État, pouvez-vous nous faire un point sur le sujet ?

Dans le même registre, parlons de l'embauche massive de contractuels. C'est un fait : ce type de recrutement est plus souple et plus rapide que celui des fonctionnaires ou des ouvriers de l'État. La **CFDT** Défense ne s'oppose pas à ce mode de recrutement lorsqu'il s'agit d'éviter de laisser des postes vacants ou de répondre à un besoin. Mais cette stratégie ne peut pas s'arrêter à une logique de « bouche-trou ». Il est temps de proposer à ces agents un véritable parcours professionnel, digne de ce nom. Trop souvent, ces agents restent dans une précarité prolongée, sans perspective d'avenir claire. Ils sont souvent mal informés de leurs droits. Le report à 2027 de la subrogation des salaires en cas d'arrêt maladie, acté par le décret du 27 février 2025, est un signal négatif de plus. Il vous faut améliorer votre communication sur le renouvellement des contrats et surtout, engager une vraie politique de CDIisation des agents qui le souhaitent et qui remplissent les conditions. Mais attention : cette politique participe aussi mathématiquement à la baisse constante des taux d'avancement des fonctionnaires et des ouvriers de l'État. Le nombre de promotions au choix diminue année après année, et cela crée un sentiment d'injustice et d'anxiété. De plus, l'instabilité générée par le recours massif à des contractuels fragilise les équipes : les postes ne sont pas pérennisés, les compétences se diluent, la continuité du service n'est pas assurée où s'en ressent.

Avec la montée en puissance de l'AAE et la multiplication des OPEX, la pression sur les personnels civils est de plus en plus forte. Chaque départ en mission provoque une désorganisation, notamment dans le soutien, où les personnels civils doivent compenser l'absence des militaires, sans reconnaissance, ni compensation. Ils assument des tâches hors de leur périmètre, dans un flou d'encadrement total.

DÉCLARATION LIMINAIRE

A terme, ce n'est plus une adaptation temporaire, mais un transfert structurel de charge. Et la vacance persistante des postes militaires aggrave encore la situation.

La **CFDT** Défense dénonce cette double peine : travail accru sans reconnaissance.

La **CFDT** Défense demande qu'une compensation financière soit attribuée à ses agents en marge du CIA.

Et demain ? Si l'AAE projette massivement ses militaires, qui assurera la continuité ? Ce seront encore les personnels civils. Êtes-vous prêts à l'assumer ? Avez-vous anticipé ce scénario ?

Les réservistes arrivent en nombre. Est-ce la réponse que vous avez choisie ? Et dans ce cas, quelle place pour les personnels civils ? Seront-ils, une fois de plus, sollicités sans être reconnus, seront-ils seulement informés ou associés aux décisions ?

Les personnels civils sont indispensables aux opérations. Leur reconnaissance doit être concrète, dans les discours comme dans les actes. L'intégration civils-militaires est une richesse, à valoriser par le respect, la confiance et une vraie place dans la chaîne de commandement.

Il est temps de dépasser la gestion à court terme et de repenser en profondeur le rôle et l'avenir des personnels civils.

La **CFDT** défense souhaite également faire un focus sur l'encadrement, qui reste un maillon essentiel de la chaîne de commandement.

Dans les unités ou services où les métiers sont hautement spécialisés, où les compétences techniques sont rares et l'expertise cruciale, il est impératif que l'encadrement soit aussi confié à des personnels civils de catégorie A qualifiés. Le système actuel, qui repose sur un turn-over rapide d'officiers souvent peu ou pas formés aux spécificités des postes, n'est pas adapté. Il affaiblit les structures, provoque une perte de savoir-faire, et fait fuir les experts. Résultat : une paupérisation technique de ces unités, dont les conséquences se font déjà sentir sur le terrain.

Le même constat s'applique à la formation des chefs d'établissement. Lors des séminaires destinés aux C1, C2, voire aux commandants d'unité, le sujet des personnels de l'AAE est à peine effleuré. Est-il sérieux de se contenter d'une information de quelques slides superficielles où les statuts des personnels civils et des personnels militaires sont mélangés ?

Ce traitement expéditif en dit long. Il envoie un message limpide : les personnels civils ne sont pas une priorité.

Certes, l'AAE compte environ 33 000 militaires pour moins de 1 500 civils hors SIAé, par rapport à d'autres employeurs c'est peu. Est-ce une raison pour bâcler l'intégration et la reconnaissance de ces derniers ? Faut-il en



DÉCLARATION LIMINAIRE

conclure que les personnels civils de l'AAE ne méritent pas qu'on leur consacre du temps, de la considération et une vraie politique de gestion ?

Nous posons une question simple : veut-on s'appuyer sur l'expertise du personnel civil ou simplement le tolérer à la marge ?

Comme nous l'avons déjà souligné, l'AAE affirme vouloir s'engager pour son avenir. Et pour cela, elle peut compter sur des personnels à fort potentiel. Encore faut-il leur donner les moyens d'agir.

Prenons l'exemple du CUBE. Non, il ne s'agit pas du film de 1997, mais bien d'un projet concret, porté par l'unité du Centre Expert de la Formation Pédagogique de l'EFSOAAE de Rochefort. L'objectif : créer et déployer des outils et des solutions innovants dans le domaine de la formation. Les locaux sont prêts, le matériel est en place, et les compétences existent déjà sur le site. Bref, tous les ingrédients sont réunis pour faire du CUBE un véritable levier d'avenir pour l'AAE.

Mais aujourd'hui, ce projet est en sursis. Pourquoi ? Parce qu'il ne bénéficie pas des ressources humaines nécessaires. Comment bâtir l'innovation avec des moyens au rabais ? Comment préparer l'avenir avec des équipes sous-dimensionnées ?

À titre de comparaison, la Gendarmerie Nationale s'est engagée depuis une dizaine d'année sur cette voie. Résultat : elle dispose aujourd'hui d'un véritable pôle d'excellence dans la formation. La formation est un enjeu stratégique, en perpétuelle évolution. Si l'AAE veut rester compétitive et ambitieuse, elle doit sortir de la logique expérimentale ou symbolique, et donner au CUBE les moyens humains à la hauteur de ses ambitions.

L'innovation ne peut pas être une vitrine : elle doit être une politique assumée.

D'autres grands projets sont en cours comme la finalisation de ADP PM et l'expérimentation ADP PC. Pouvez-vous nous faire un point de situation sur l'expérimentation qui a lieu actuellement sur la BA 204 ?

Dernier point, actuellement en discussion à la DRHMD, le nouvel accord cadre ARTT est en cours de finalisation. Monsieur le Président, régulièrement lors des échanges que vous avez avec la **CFDT** Défense, vous nous faites savoir vos difficultés à fidéliser vos personnels. Regardons sous le prisme de l'attractivité, dans un contexte de concurrence entre employeurs publics, l'AAE ne pourra pas gagner la bataille de l'attractivité sans repenser en profondeur les conditions de travail, à commencer par l'organisation du temps de travail. Les horaires variables doivent devenir un levier stratégique, et non une simple tolérance ponctuelle.

Aujourd'hui, trop souvent, leur mise en œuvre dépend du bon vouloir local ou d'une vision rigide du management. Pourtant, la flexibilité est une attente forte des agents. Elle est compatible avec les exigences de service. Elle est même un facteur de performance, de motivation et de fidélisation.



D'ÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

Refuser cette évolution, c'est tourner le dos aux réalités sociales actuelles. C'est envoyer un signal d'inflexibilité à celles et ceux qui cherchent un équilibre durable entre vie professionnelle et personnelle. La **CFDT** Défense souhaite connaître votre position : entendez-vous prendre un engagement au niveau de l'AAE sur ce sujet, ou considérez-vous que cette question doit être laissée à l'appréciation des échelons locaux, au risque d'accentuer les inégalités de traitement entre sites ?

La **CFDT** vous remercie pour votre attention

Paris, le 13 juin 2025 ●