



DÉCLARATION LIMINAIRE

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

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Le 14 octobre, le Premier ministre a annoncé la suspension de la réforme des retraites de 2023, après deux ans de mobilisation : c'est une victoire pour la CFDT.

Cependant, alors que le budget 2026 est en discussion, la CFDT Défense alerte sur les risques pesant sur les ambitions stratégiques de la France, notamment en matière de défense. Depuis 2022, la CFDT plaide pour une Europe de la défense renforcée, tant sur le plan stratégique qu'industriel, tout en soulignant la nécessité de ne pas sacrifier d'autres politiques publiques.

La CFDT soutient une augmentation progressive du budget de la défense, à condition qu'elle soit financée par des recettes supplémentaires : une demande malheureusement jamais prise en compte par les gouvernements successifs.

Par ailleurs, les agents civils du ministère, malgré leur rôle essentiel dans le soutien aux forces et la continuité du service public, subissent des pressions budgétaires, sans perspective de retombées positives. La CFDT dénonce ainsi une solidarité budgétaire déséquilibrée.

Pour couronner le tout, la manœuvre ADP-PC ajoute de l'anxiété à de nombreux niveaux. Pour les agents du SCA en premier lieu, dont les perspectives professionnelles ne sont pas clairement garanties, et pour les administrés, qui craignent de subir les effets de bord de cette manœuvre. Pour réussir cette réinternalisation de compétences RH PC, il est nécessaire que l'ensemble des employeurs et au-delà le ministère tout entier, s'engagent à créer des postes de civils à hauteur des enjeux. L'AAE a obtenu des droits pour la création de nouveaux postes RH. La CFDT demande que la cartographie de recrutement soit présentée. Il est impératif qu'une communication claire, précise et anticipée soit mise en place, en lien avec le SCA, pour tous les agents concernés par un transfert vers l'AAE à l'issue de leur AMR.

L'expérience du transfert d'ADP PM a montré les conséquences d'une communication défailante : incompréhension, inquiétude, perte de confiance. Nous ne pouvons pas faire revivre ce climat anxiogène aux agents concernés ! La CFDT restera vigilante durant toute la durée de cette manœuvre RH.

Pour les personnels civils du ministère des Armées, maillon essentiel du service public de la défense, qui souffrent d'un manque de reconnaissance, d'inégalités statutaires et d'une absence de perspectives de carrière, une politique RH plus équitable et ambitieuse est indispensable. La CFDT soutien une vision plus large pour que tous les employeurs du MinArm comme l'AAE travaillent en plus étroite collaboration sur les parcours de ses agents avec la mise en place d'une véritable GPEC. Peut-être que des outils RH à base d'IA y trouveraient toutes leurs places. Enfin, la dépendance stratégique s'accroît avec la tentation d'importer des équipements étrangers, notamment dans le cadre de l'accord commercial UE-USA, qui fragilise la souveraineté industrielle européenne. C'est une question d'indépendance, d'emploi et d'engagement envers ceux qui servent la Nation.

Le passage en gestion du risque opérationnel de ses plateformes aéronautiques par l'AAE marque une étape cruciale qui engage durablement ses capacités et ses personnels. Si cette évolution renforce l'autonomie, l'efficacité de l'AAE et anticipe un conflit armé futur, elle implique également une répartition nouvelle de la charge de travail, notamment en cas de déploiement massif de militaires à l'étranger.

Il est indispensable d'anticiper ce transfert de charge vers ceux qui resteront sur le territoire national. Une grande partie de cet effort reposera sur le personnel civil, pilier essentiel du fonctionnement quotidien de l'AAE. La CFDT demande d'assurer une **répartition équitable et soutenable du travail**.

Afin d'assurer l'acceptation générale de cette évolution, la CFDT vous propose d'agir sur plusieurs axes :

- **Une planification claire des effectifs** et des priorités opérationnelles sur chaque site, chaque unité, chaque service, afin d'éviter la surcharge ponctuelle.
- **Un dialogue social renforcé**, pour expliquer, ajuster et faire accepter les évolutions de mission. Que la communication fonctionne dans les 2 sens.
- **Une subsidiarité dans les prises de décisions** : c'est sur cette conviction profonde que les décisions doivent être prises au plus près de celles et ceux qui agissent, tout en bénéficiant du soutien de la hiérarchie lorsque cela s'avère nécessaire. Et surtout ne pas attendre une réponse de l'étage hiérarchique supérieure avant d'agir, il faut savoir prendre des décisions !
- **Des mesures d'accompagnement RH** : reconnaissance de l'engagement (indemnitaire, promotionnelle), formation, amélioration des conditions de travail. Nombre de nos leviers actuels sont trop restrictifs pour que les agents acceptent tout et n'importe quoi.
- **Des renforts ciblés** : recours possible à des contractuels, intérimaires spécialisés ou des réservistes, selon les besoins et les temporalités des missions. Que la hiérarchie écoute et prenne en compte les demandes des personnels car c'est eux qui sont au plus près de cette surcharge de travail.

L'objectif est de maintenir une vision stratégique des ressources humaines, garantissant ainsi un équilibre durable entre la montée en puissance opérationnelle, le bien-être des agents et la continuité du service.

Attention, la CFDT demande de la vigilance, dans le cas des renforts ciblés et notamment des alternants : ils ne sont pas là pour combler le manque de personnel, ils sont là pour apprendre !



DÉCLARATION LIMINAIRE

Il s'agit de jeunes en formation, présents seulement la moitié du temps, et ils ne remplacent en aucun cas un agent à temps plein.

Bien sûr, leur aide peut être précieuse et enrichissante pour tous, mais ne perdons pas de vue l'essentiel : former, accompagner, transmettre mais pas substituer.

En parallèle, la CFDT retient des échanges avec l'AAE, que celle-ci s'est engagée dans une politique de fidélisation de ses agents pour conserver leurs compétences : une démarche que la CFDT salue.

Mais pour aller plus loin, un levier essentiel reste à développer : les horaires variables, un outil concret d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et l'outil GAIA ne permet pas d'y répondre.

Mon Général, lors de notre dernière bilatérale, nous vous avons proposé la création d'un groupe de travail dédié à ce sujet, proposition à laquelle vous avez répondu favorablement et nous vous en remercions.

Pour la CFDT, notre objectif est clair :

- Construire une vision commune des horaires variables sur tous les sites air.
- Garantir une équité de traitement pour l'ensemble des agents civils de l'AAE.
- Donner aux FS locales les outils nécessaires pour une mise en œuvre harmonisée, adaptée aux réalités de chaque site.

Les élections professionnelles sont un enjeu majeur de représentation et de démocratie sociale. Avez-vous commencé à anticiper celles de 2026 ?

La refonte de certaines Bases de Défense, notamment Istres/Miramas et Orange/Salon modifie les périmètres : Comment ces évolutions seront-elles intégrées dans le nouveau découpage électoral ?

Dernier point, sur les véhicules connectés. Ils représentent aujourd'hui une vulnérabilité concrète pour nos sites militaires. Ils peuvent être transformés en capteurs d'écoute ou en points d'entrée pour des intrusions numériques, compromettant secrets opérationnels et sécurité du personnel quel que soit leur statut. La marine a publié un Némoto sur le sujet, qu'en est-il pour l'AAE ?

Merci de votre attention.

Paris, le 4 novembre 2025 ●