



COMITÉ RÉGIONAL

CSA-R AAE

Comité Social d'Administration de réseau
de l'Armée de l'Air et de l'Espace

13 juin 2025

Ce CSA de réseau était présidé par le GCA HIRTZIG, directeur des ressources humaines de l'armée de l'Air et de l'Espace.

FO DÉFENSE était représentée par Stéphane MILLET, Marie MOUROT, Francky CHEVILLOT et Grégoire CHALOPIN en tant que titulaires, et Cédric COLLIN, Renzo ZANCHETTA et François LECUYER en tant que suppléants.

■ Carrière des Ouvriers d'états

FO a évoqué dans sa déclaration l'avancement des HCD au sein de l'AAE et les perspectives d'élongation de durée de passage de groupe des OE.

L'administration nous a évoqué connaître ce problème d'attractivité et de perspectives de carrière ; cependant, elle n'a pas de solution nouvelle pour conserver les compétences et empêcher la fuite des OE. Exemple caractérisé, sur 10 conditionnants à l'avancements aux HCD, il n'y a eu aucune nomination.

FO désespère d'entendre ces propos et tombe devant une Administration qui se retranche derrière des problématiques de budget RH non-délivrés par Bercy.

Pour **FO**, ceci est intolérable ; contrairement aux autres chaînes d'emploi, l'administration n'a pas motivé les employeurs à ouvrir une perspective de HCD CE au HCC CE en place.

■ IFSE des catégories C en SIC

Le général HIRTZIG a pris note de ce sujet et travaillera sur ce thème.

FO suivra cette action de très près et n'hésitera pas à relancer le sujet auprès de la DRHAAE, et fera remonter cette requête vers le ministère.

■ Retraites des OE

FO a signalé que les pensionnés reçoivent une avance approximative de pension en attendant que le MINARM fournissent aux fonds de pensions les éléments pour liquider la pension définitive.

En attendant, **FO** alerte que des OE se retrouvent en situation précaire .

Réponse Administration ???

■ IMOMA du personnel civil

FO a souligné les différences de traitement sur l'IMOMA entre unités (Par exemple dans les différents ESME sur base) mais, aussi, entre emploi identique occupé par personnel civil et personnel militaire (Par exemple les bureaux techniques des ESTA où se côtoie civil et militaire sur un même métier).

A l'identique de son prédécesseur mais avec plus de pédagogie, le général HIRTZIG souligne, la problématique qui se pose d'abord sur une question de statut et ensuite par rapport à une gestion centralisée différentes pour les militaires au travers de la PCSMIL-Prime maintenance Aéro (ex-IMOMA), les personnels civils subissent une gestion déconcentrée par la DRH-MD, gérée par la DRH-MD.



FO souhaitait mettre en avant cette problématique et la faire connaître aux autorités.

FO va remonter, à l'aide de nos fédéraux et appuyer par des compte-rendu des divers CSA ce problème, pour que la DRH-MD initie les travaux et révise la note du 2 juin 2023 pour élargir le périmètre de l'IMOMA aux civils des autres ESME, ainsi qu'au personnel civil travaillant dans les bureaux techniques des divers ESTA.

La revalorisation de l'IMOMA sera également portée par notre syndicat **FO**, à L'INITIATIVE de sa mise en place.

■ Groupe de travail dans les BPEI (GT BPEI)

Pour rappel, un groupe de travail sur les BPEI a été ouvert depuis 1 an dans l'objectif de créer de l'attractivité dans cet emploi, de redynamiser et de fidéliser les personnels en place.

5 axes d'amélioration ont été validés par le général HIRTZIG :

1. Adapter les ressources aux missions en cartographiant la charge au sein des BA et en constituant un vivier de renforts ponctuels dans les BPEI sous-dimensionnés.
2. Mutualiser la fonction du chargé d'environnement, action non validée qui mérite débat lors de la prochaine FS.
3. Améliorer la mise à disposition de compétences militaires pérennes en lançant post-PAM 2025, un appel à volontariat auprès des sous-officiers de spécialité incendie et radioprotection
4. Valoriser financièrement les postes difficiles à pourvoir en mettant en place une Indemnité Temporaire de Mobilité allant de 6 000€ à 10 000€ sur 3 à 5 ans.
5. Compléter le catalogue formation initiale en cours de travaux par la DRH-MD qui répondra au besoin. Côté formation continue, l'Officier général en charge du Nucléaire veillera à cartographier les formations manquantes pour proposer un catalogue dans le domaine de la gestion des risques.

FO travaille dans les GT BPEI.

FO porte le dialogue social pour proposer des solutions pour rendre attractives les filières SIC et SST.

■ Travaux ADP-PC ou la refonte des BPC et BRH

L'expérimentation de l'ADP-PC vise à moderniser et simplifier les procédures administratives pour le personnel civil, avec un transfert de compétences suite à la fin des GSBdD. Les principaux défis relevés lors de l'expérimentation sur Bordeaux-Mérignac incluent le calcul des effectifs, la recherche d'infrastructures adaptées et le manque d'outils de gestion du temps.

Une approche proactive et collaborative permettrait de surmonter ces obstacles et de maximiser les avantages du système.

FO constate que l'administration ne se soucie pas des personnels des BPC ; sur certains GSC, annoncée en octobre 2023 la transformation a été reportée plusieurs fois, avec une nouvelle date prévue pour septembre 2025. Ce retard bloque les plans des agents souhaitant quitter la région, compliquant ainsi l'organisation familiale. A contrario, d'autres GSBdD ont décidé de positionner hors-effectifs (maintien de poste – en attente de mutation) les personnels proches de la retraite mais **FO** reste vigilante sur le futur de cette masse salariale.

■ Plan Handicap

Inclusion 2025-2028 pour l'insertion et le maintien en emploi des agents en situation de handicap. Les axes définis sont les suivants :

AXE 1 - Sensibilisation et formation aux différentes formes de handicap et à l'intérêt de la déclaration du handicap.

AXE 2 - Recrutement et insertion professionnelle.

AXE 3 - Maintien en emploi et l'évolution professionnelle.

AXE 4 - Accessibilité bâimentaire et numérique.

FO, proche des agents, a relevé devant l'administration que malgré un plan handicap où les axes de progression ont été bien définis, les employeurs locaux n'arrivent souvent pas à proposer un poste adapté à l'agent. Notre syndicat a relancé l'administration sur le fait que des employeurs du périmètre Air n'arrivent pas à adapter le poste sous réserve que c'est

COMPTÉ RENDU



trop coûteux. Il est intolérable de mettre de côté les agents handicapés sur ce prétexte ; **FO** surveillera dans les détails le développement de ces 4 axes au profit des agents en situation de handicap.

■ Accord égalité professionnelle 2025-27



*VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

FO souligne la prise en compte de cet accord collectif et veillera à l'application des axes convenus pour supprimer les écarts encore existants malheureusement.

■ Tableaux Avancements et promotions

Pour la filière administrative

AVANCEMENT 2025 DES FONCTIONNAIRES AVEC LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ► FILIÈRE ADMINISTRATIVE

CORPS	GRADE	CONDITIONNANTS			PROMUS		
		TRAJECTOIRE COURTE	TRAJECTOIRE MÉDIANE	TRAJECTOIRE LONGUE	TRAJECTOIRE COURTE	TRAJECTOIRE MÉDIANE	TRAJECTOIRE LONGUE
ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	APAE	0	6	2	0	0	0
	AAE	10	59	40	0	2	0
	SACE	9	19	8	0	0	2
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	SACS	9	20	12	1	2	2
	SACN	51	231	37	0	2	1
	AAP1	20	16	32	4	1	10
ADJOINT ADMINISTRATIF	AAP2	4	7	0	3	2	0

AVANCEMENT 2025 DES FONCTIONNAIRES ► FILIÈRE ADMINISTRATIVE

CORPS	GRADE	COND. F	COND. H	TOTAL COND.	AVANCEMENTS PROMUS F	AVANCEMENTS PROMUS H	TOTAL AVANC. PROMUS
ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	AAE ES	0	1	1	0	0	0
	AAE HC	0	3	3	0	1	1
	APAE	5	3	8	0	0	0
	AAE	65	44	109	1	1	2
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	SACE	19	17	36	1	1	2
	SACS	27	14	41	3	2	5
	SACN	197	122	319	2	1	3
	AAP1	57	11	68	13	2	15
ADJOINT ADMINISTRATIF	AAP2	11	0	11	5	0	5

Pour la filière technique

AVANCEMENT 2025 DES FONCTIONNAIRES ► FILIÈRE TECHNIQUE

CORPS	GRADE	COND. F	COND. H	TOTAL COND.	AVANCEMENTS PROMUS F	AVANCEMENTS PROMUS H	TOTAL AVANC. PROMUS
INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	ICD ES	0	2	2	0	0	0
	ICD HC	0	2	2	0	0	0
	ICDD	11	24	35	0	3	3
	ICD	10	67	77	0	1	1
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	TSEF 1	2	61	63	0	6	6
	TSEF 2	4	29	33	0	3	3
	TSEF 3	43	98	141	2	1	3
	ATPMD 1	25	57	82	4	8	12
AGENT TECHNIQUE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	ATPMD 2	2	1	3	0	0	0

Pour le corps des ouvriers de l'Etat

BILAN DE L'AVANCEMENT 2024 DES OUVRIERS DE L'ÉTAT

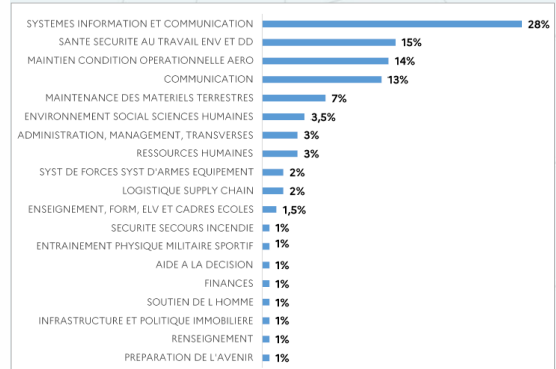
GROUPE D'AVANCEMENT POSSIBLE	CONDITIONNANTS			AVANCEMENTS RÉALISÉS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
VII	9	64	73	0	9	9
HG	5	14	19	0	2	2
HGN	2	9	11	0	2	2
HCA	1	52	53	0	8	8
HCB	2	22	24	0	0	0
HCC	1	3	4	0	0	0
VII CE	0	0	0	0	0	0
HG CE	0	2	2	0	2	2
HGN CE	0	5	5	0	0	0
HCA CE	1	20	21	0	1	1
HCB CE	0	20	20	0	4	4
HCC CE	0	6	6	0	0	0
HCD CE	0	0	0	0	0	0

Evoqué dans la DL, **FO** pointe du doigt ces deux dernières lignes où aucun avancement n'est réalisé.

Encore une fois, **FO** réclame un vrai parcours professionnel aux ouvriers de l'Etat, permettant d'aboutir au grade sommital au sein de l'AAE.

■ Tableaux apprentis 2025-26 et fidélisation

RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



L'administration cible 132 apprentis :

- 43 apprentis poursuivent leur apprentissage en 2026 et/ou 2027.
 - 89 nouveaux contrats d'apprentissage.
- Parmi ces 132 apprentis, il est à noter que 4 apprentis ont renouvelé un contrat avec un niveau supérieur.

FO constate les efforts de l'AAE pour proposer aux apprentis des emplois notamment dans les filières tendus SIC et SST. Cela ne suffit pas, 15 recrutements sur les 129 formés en 2024-25, cela veut dire 11% de recrutements.

Cela démontre bien la hauteur de l'attractivité du MINARM et ces tableaux démontrent encore que du travail doit être fait pour motiver les apprentis à faire carrière dans l'institution.

Fidélisation des apprentis

Côté fidélisation 2025-26 des apprentis au MINARM ; à la fin de leur période d'apprentissage en 2024, 8 apprentis ont intégré le MINARM en qualité de personnel civil dont :

- 7 en tant qu'ASC, dont un CDI RQTH,
- 1 en tant qu'ouvrier de l'État.

Et 7 apprentis ont intégré le MINARM en qualité de personnel militaire à la fin de leur période d'apprentissage en 2024, dont :

- 2 recrutés (1 ESO et 1 MTA)
- 1 OSC sur liste principale
- 2 ESO en commission
- 2 OSC en cours

CONCLUSION

FO déplore de voir ces chiffres et ne doute pas qu'une révision des grilles indiciaires et du point d'indice seraient la solution commune qui rendrait le MINARM attractif.

FO travaille dans les GT BPEI et à améliorer l'attractivité des emplois liés à la prévention.

FO n'oublie pas les catégorie C de la filière SIC, il est primordiale de considérer l'abondement de l'IFSE pour ces agents de terrain.

FO continuera de porter plus haut le dossier IMOMA, pour rétablir une égalité de traitement sur un même emploi lié à la navigabilité, ainsi que pour la réévaluation du montant qui est basé sur des chiffres obsolètes.

Paris, le 7 juillet 2025

