



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

20 juin 2024

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes aujourd'hui réunis en tant que commissaires paritaires UNSA Défense, élus par les agents de catégorie A pour défendre leurs droits et leurs intérêts. De fait nous ne sommes pas ici pour simplement approuver les décisions de l'administration sans les examiner, ni donner un avis. Chaque dossier de mesure individuelle présenté en CAP représente souvent des situations complexes et des échecs de gestion managériale. En tant que commissaires paritaires, nous avons la responsabilité de démêler ces dossiers et d'émettre des avis qui peuvent avoir des conséquences significatives sur la vie professionnelle des agents concernés.

Il est regrettable de constater que certains employeurs locaux préfèrent se reposer sur la CAP pour imposer des sanctions lourdes, alors que des mesures préventives et graduelles pourraient être mises en œuvre pour alerter les agents sur leurs comportements inappropriés, tels que le prévoient nos textes en vigueur. Bien évidemment, certaines situations justifient des mesures proportionnées aux faits reprochés. Cependant, une gestion proactive et préventive permettrait de résoudre beaucoup de problèmes en amont et de manière plus humaine.

L'UNSA Défense a déjà abordé ce sujet dans ses précédentes déclarations liminaires, et renouvellera son appel aux employeurs : laissez-nous travailler ensemble pour le bien-être de tous.

Après un peu plus d'un an de mandat, nous constatons que le format actuel des CAP, tel que défini par la Loi de transformation de la Fonction publique, ne répond pas aux objectifs attendus. Comme l'a souligné le rapport public de la Cour des Comptes de novembre 2023 : « *La disparition des CAP consacrées aux avancements de grade et aux promotions internes n'a pas eu d'effets positifs, n'améliorant ni la transparence ni le dialogue sur les questions de carrière, et ne simplifiant pas la gestion des ressources humaines.* »

Il est indéniable que les CAP se concentrent désormais presque exclusivement sur des situations administratives négatives, entraînant des dysfonctionnements majeurs. Les équipes RH, bien que très volontaires, ne sont pas suffisamment dimensionnées pour accomplir leurs missions de manière efficace, ce qui entraîne des retards dans la constitution des dossiers et la transmission des comptes rendus. De plus, certains dossiers ne sont pas traités dans les délais réglementaires : l'employeur doit saisir le conseil de discipline dans un délai d'un mois, et la procédure complète doit être achevée en quatre mois. Ce n'est pas toujours le cas, et faire appel aux services d'une entreprise extérieure ne résoudra pas ces problèmes de manière durable.



La campagne d'évaluation 2023 et la campagne d'attribution des CIA sont terminées. Nous commençons à traiter les premiers recours CREP de 2023. Cependant, comment seront traitées les dossiers d'avancement et les attributions de CIA pour les agents qui obtiendront gain de cause en CAP ?

L'UNSA défense tient à attirer l'attention sur la place parfois difficile des catégories A qui se retrouvent entre une hiérarchie très exigeante et des subalternes qu'il faut préserver. Ces catégories A, coincés entre le marteau et l'enclume, sont aussi susceptibles d'être en situation de RPS et par effet boule de neige de créer une situation compliquée pour leur équipe. La suspension à titre conservatoire ne doit pas être automatique car elle est lourde de conséquences financières pour les agents concernés.

Une autre de nos observations repose sur les délais et difficultés d'établissement des ordres de mission, d'obtention d'avances et de liquidations qui sont également trop longs en fonction des employeurs. Les agents se trouvent souvent dans des situations financières compliquées avec plusieurs missions en attente de remboursement. Les élus en CAP sont particulièrement concernés par ces délais, compte-tenu de la fréquence des instances.

Le plan handicap est important pour notre Ministère. Cependant, il ne suffit pas de « faire du chiffre » pour atteindre le pourcentage de 6% et éviter les pénalités financières. Il est essentiel d'accueillir et d'accompagner les personnels handicapés de manière bienveillante. Tous les moyens nécessaires (matériel, aides autres) doivent être mis en place dans des délais raisonnables. Les prolongations de stage ou les non-titularisations sont des signes d'échec dans cette démarche, à l'UNSA défense nous n'en disconvenons pas.

En conclusion, Mesdames et Messieurs, l'UNSA Défense reste engagée à travailler avec l'administration pour améliorer les conditions de travail et de gestion des agents de catégorie A. Nous appelons à une collaboration plus étroite et proactive pour résoudre les problèmes avant qu'ils n'atteignent la CAP, et pour garantir une gestion transparente et équitable des carrières de tous les personnels.

Nous vous remercions de votre attention.