



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

12 octobre 2023

Madame La Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Nous nous trouvons aujourd'hui à l'avant-dernière Commission Administrative Paritaire de 2023, et il est indéniable que de nombreuses questions restent inéluctablement, indéfiniment sans réponse. En tant que représentants de l'UNSA Défense, nous souhaitons mettre et remettre en lumière des sujets cruciaux, dont l'augmentation salariale, le positionnement des cadres pour les corps de catégorie A au ministère des Armées, la qualité des CREP pour l'avancement, l'accueil des nouveaux recrutés et la mobilité.

Tout d'abord, eu égard aux augmentations salariales, il est grand temps de reconnaître la valeur inestimable des fonctionnaires de catégorie A au sein du ministère des Armées. Pour la grande majorité, leurs compétences, leur dévouement et leur rôle central dans la défense de notre nation méritent une rémunération à la hauteur de leur engagement.

Nous demandons donc instamment comme priorités incontestables, une augmentation significative salariale, y compris celle des Indemnités de Fonction, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE), et la réévaluation des grilles salariales pour contrer et compenser l'inflation.

Nous n'en disconviendrons donc pas, les fonctionnaires sont le socle dur de la continuité de missions de l'ombre au MINARM.

L'UNSA Défense s'engage résolument à défendre ces revendications pour une rémunération juste et équitable.

Par ailleurs, nous restons toujours préoccupés par la place des fonctionnaires de catégorie A et leur devenir au regard de l'impact sur le rebasage des postes des ICT, corps majeur dont l'actualité est prégnante en ce moment, dans certaines directions. En Effet, par là-même nous constatons une évolution inquiétante : un repyramidage des postes à responsabilités. Il y a quelques années, il était possible d'accéder à un poste de chef de bureau en tant qu'attaché principal ou ICDD. Désormais, cette opportunité semble réservée aux agents de grade hors classe, voire quasiment aux corps des administrateurs de l'Etat. Cette situation soulève des questions sur la mobilité ascendante au sein de notre ministère et un constat : une régression des responsabilités en fonction du statut. Comment un agent peut-il aspirer à passer hors classe si la majorité des postes sont préemptés ? Nous nous interrogeons également sur la pertinence de maintenir une réserve pour les promotions au grade hors classe et les échelons spéciaux, vu le trop faible nombre de postes.



Dans nos préoccupations globales, une persistante demeure et concerne les recours CREP. La qualité de la rédaction de ces comptes rendus d'entretien professionnel laisse bien souvent à désirer. Nous devons nous interroger sur la préparation des supérieurs hiérarchiques à cette tâche cruciale. Sont-ils suffisamment informés sur la manière de rédiger un CREP de qualité ? Reçoivent-ils le guide du notateur avant chaque campagne d'entretien professionnel ? Parallèlement, nous cherchons à sensibiliser davantage les managers à l'impact des CREP sur l'avancement, le montant du CIA, et d'autres éléments essentiels. Il est regrettable de constater que trop de managers traitent la campagne de CREP à la légère, et que trop d'agents n'osent pas pleinement « échanger en transparence » lors de leur entretien professionnel, comme cela devrait être encouragé.

Par la même, et afin d'éviter un nombre important de demandes de prolongation de stage ou de refus de titularisation, il devient impératif que le MINARM reconnaisse l'importance d'un vrai tutorat pour accompagner les nouveaux recrutés issus de concours. L'intégration de ces nouveaux talents est essentielle pour le succès continu de notre administration. Cependant, il est souvent observé que les attentes en termes de compétences sont trop élevées dès le départ. Pour favoriser une intégration plus harmonieuse, nous suggérons :

- La création de programmes de tutorat formels, dans lesquels des agents expérimentés guideraient les nouveaux recrutés dans leur adaptation au MINARM.
- Une évaluation réaliste des compétences initiales des nouveaux agents, avec des attentes raisonnables pour les premiers mois de service, tout en mettant l'accent sur le développement continu des compétences.
- La mise en place de sessions de formation continue dès le recrutement pour renforcer les compétences des lauréats et les aider à atteindre les normes de performance attendues.

Ces mesures permettront de créer un environnement de travail plus favorable, où les nouveaux recrutés auront la possibilité de s'épanouir et de contribuer pleinement à la mission du MINARM.

Enfin, concernant les mobilités, il existe de nombreux cas où l'administration du MINARM a tendance à privilégier les candidatures externes d'autres ministères au détriment de ses propres agents internes. Cette pratique a des conséquences dommageables sur la motivation et l'engagement de nos collègues de longue date. Pour favoriser une mobilité interne équitable, nous recommandons :

- L'élaboration de politiques de recrutement internes qui favorisent les candidatures des agents de catégorie A appartenant déjà au MINARM, en reconnaissant et en valorisant leur expérience au sein de l'administration.
- Nonobstant l'existence de MOBILIA, il serait souhaitable que la mise en place d'un processus de recrutement interne qui garantit l'équité, la transparence et l'évaluation des compétences pour les agents internes soit effective.



- En favorisant la mobilité interne, le MINARM peut non seulement renforcer la fidélité de ses agents mais également garantir une meilleure adéquation entre les compétences des agents et les postes disponibles, contribuant ainsi à l'efficacité globale de notre administration.

Au sein de l'UNSA Défense, nos valeurs fondamentales guident notre action. Nous œuvrons pour l'équité, la reconnaissance, et la justice dans les avancements et promotions au ministère des Armées.

En conséquence, nous exhortons la commission et plus généralement l'administration à accorder une attention particulière à ces préoccupations majeures. Le MINARM peut améliorer l'intégration des nouveaux agents et favoriser une mobilité interne plus équitable. Cela contribuera à renforcer notre administration et à offrir des opportunités de parcours de carrière équitables pour tous les agents de catégorie A. Nous sommes déterminés à collaborer avec vous pour mettre en place des solutions concrètes qui amélioreront la vie professionnelle de nos collègues au sein du ministère des Armées. Il est temps de reconnaître pleinement la valeur de leur engagement par des mesures tangibles et urgentes en matière de rémunération.

Madame la présidente, Mesdames, Messieurs,

Merci pour votre écoute.