



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

21 mars 2024

Monsieur le président,
Mesdames, Messieurs les membres de la Commission Administrative Paritaire,

Au risque de nous répéter, l'UNSA Défense constate toujours avec une certaine déception que plusieurs sujets évoqués dans nos déclarations précédentes, demeurent sans réponse. Cette absence de résolution crée un sentiment d'insatisfaction, soulignant l'impératif d'une prise en compte prompt et transparente de ces dossiers portés par l'UNSA Défense.

Tout en abordant le sujet avec mesure, nous tenons à souligner une préoccupation liée à l'équité professionnelle concernant le processus d'avancement des anciens officiers militaires intégrés dans notre ministère via le dispositif de reconversion qualifié de "dérogatoire". Cette question d'équité devient particulièrement pertinente lorsqu'on la compare aux critères d'avancement en vigueur pour les catégories A traditionnelles de notre ministère. Dans un contexte où le recrutement d'anciens militaires s'inscrit de plus en plus comme une pratique courante, ne serait-il pas approprié que les conditions de reconversion "dérogatoire" s'harmonisent avec les exigences d'ancienneté nécessaires à l'avancement, similairement à celles requises pour les attachés visant le principalat, ou pour l'accès au grade d'ICDD par sélection au choix ? Par exemple, l'UNSA Défense a constaté que la durée exigée dans le corps des ICD n'est pas toujours respectée.

Nous souhaitons, par la présente, réitérer notre demande concernant l'application effective des mesures catégorielles annoncées le 4 octobre 2023, et pour lesquelles un calendrier nous a été présenté lors de la dernière Commission Administrative Paritaire. Quelles sont les raisons de ce décalage entre les corps techniques et administratifs dans la mise en application de ces mesures catégorielles ? À quel moment les détails financiers seront-ils définitivement établis ?

L'UNSA Défense exprime son besoin de clarification supplémentaire : à quoi s'appliqueront ces mesures ? Le seront-elles uniquement sur les montants socles ?

Les agents qui rentrent d'Outre-Mer ou de l'étranger sont confrontés à des difficultés pour retrouver des postes. La Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD) a mis en avant des motivations en termes de parcours professionnels qui paraissent prometteuses pour les agents occupant des postes à durée limitée. Cependant, si ces propositions initiales de parcours semblent attrayantes, une interrogation demeure quant à la capacité de la DRH-MD à concrétiser ces ambitions. Trois dimensions principales méritent d'être scrutées pour évaluer la réalité des



moyens engagés pour permettre aux agents concernés de prendre un nouveau poste : les ressources financières , l'expertise et les outils et infrastructures.

A l'instar de ce qui est proposé pour les personnels militaires, il est donc crucial que la DRH-MD ne se limite pas à une annonce de mesures d'accompagnement, mais qu'elle s'assure également de la mise en place d'une structure solide, dotée des ressources nécessaires pour rendre ces mesures pleinement opérationnelles. Cela implique un engagement clair en termes de moyens financiers, humains, et techniques, afin de garantir que l'ambition initialement affichée se traduise en résultats concrets pour les agents en fin de mission à durée limitée ou en retour d'Outre-Mer.

Enfin, il est impossible de ne pas remarquer le volume significatif de cas soumis à conseil de discipline, ainsi que les nombreuses prolongations de période de stage parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, travailleurs handicapés, qui sont examinés en Commission Administrative Paritaire, indépendamment de la catégorie concernée. Face à l'objectif ambitieux fixé par le plan de recrutement pour 2024, visant l'embauche de 95 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés, ne pourrait-on pas interpréter ces chiffres comme une réticence des employeurs à intégrer des personnes en situation de handicap ?

En conclusion, l'UNSA Défense exhorte le MINARM à entreprendre des actions concrètes pour résoudre ces préoccupations. Nous demeurons déterminés à collaborer avec l'administration pour instaurer des conditions de travail équitables, transparentes et gratifiantes pour tous les personnels civils du ministère des Armées, notamment ceux en situation de handicap.

L'UNSA Défense appelle également à une réflexion approfondie sur la politique de recrutement, mettant en lumière la valeur intrinsèque des personnels civils et leur contribution significative à la réussite du MINARM. Il est crucial de préserver un équilibre harmonieux entre les compétences militaires et civiles et d'être équitable en termes de parcours professionnel, nonobstant la voie de recrutement, pour garantir une administration robuste et efficace.

***Que l'équité préside à toutes tes actions, qu'elle accompagne toutes tes paroles. (Pythagore)
La première égalité, c'est l'équité. (Victor Hugo).***

Nous vous remercions pour toute votre attention.