



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

17 octobre 2024

*Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,*

Nous voici réunis pour une nouvelle Commission Administrative Paritaire (CAP) avec à l'ordre du jour des recours CREP. Cependant, il est regrettable que les dossiers aient été transmis tardivement aux commissaires, en violation de l'article 7 du règlement intérieur, qui stipule un délai de consultation d'au moins 8 jours avant la réunion. Ce manquement de respect des procédures qui devient coutumier, affecte la qualité du travail de cette instance.

L'UNSA Défense s'interroge également sur le traitement de certains dossiers qui auraient pu être réglés au niveau des employeurs, sans escalade jusqu'à la CAP. Ce type de situation, en plus de prolonger inutilement les démarches, peut générer du stress, de l'anxiété, et des conflits pour l'agent concerné, qui se voit confronté à des procédures administratives longues et parfois confuses. Nous demandons également s'il est possible, en cas de correction des objectifs fixés, de rétablir l'intégralité du CIA à posteriori (Complément Indemnitaire Annuel) pour les agents pénalisés à tort dans leur évaluation.

Sur le plan des effectifs, nous partageons l'inquiétude des personnels civils de notre ministère face aux annonces gouvernementales de suppression de postes de fonctionnaires. La réduction de la marge de description autorisée (marge frictionnelle) sur 2025 et non plus 2025-2027 impactera aussi les catégories A. De plus, les créations de postes envisagées, qui ne concernent pas forcément les mêmes filières ou niveaux, ne suffisent pas à compenser ces pertes. Cette tendance à dégrader les conditions de travail en sous-effectif chronique impacte lourdement les agents civils, tout en mettant à mal les ambitions affichées de montée en compétences et de reconnaissance des métiers. Pourrons-nous garantir à ces agents un avenir stable au sein du MINARM, alors que les perspectives sont obscurcies par des suppressions massives ? À cela s'ajoute une situation tout aussi préoccupante : des cadres A disposant d'un fort potentiel se retrouvent en situation de sureffectif, sans aucune proposition de poste à la hauteur de leur niveau de compétence et de responsabilité. Ce gaspillage de talents est inacceptable et nuit à la dynamique interne d'attractivité annoncée pour notre ministère.

Il est essentiel, nous le réaffirmons, de mettre en place un plan de carrière clair et attrayant pour les agents civils de catégorie A. Actuellement, les possibilités d'évolution sont trop limitées, et le manque



de mobilité interne décourage les talents. Nous réclamons des passerelles favorisant le passage entre les différentes fonctions, services et grades pour permettre à chacun de réaliser pleinement son potentiel. Une telle réforme renforcerait non seulement la fidélisation des agents, mais améliorerait également la complémentarité des équipes et la gestion des compétences au sein du ministère.

Concernant la filière paramédicale, la situation n'est guère plus brillante, force est de le constater. Les taux de promotion pour les années 2024 et 2025 ne sont toujours pas publiés ainsi que les listes des conditionnants correspondantes, une insupportable absence de transparence pour des professionnels qui continuent d'œuvrer sans reconnaissance adéquate. Par ailleurs, l'évolution de la prime de service reste bloquée, et son ajustement en fonction des changements d'échelon ne figure toujours pas parmi les mesures catégorielles prioritaires. Ce silence budgétaire est non seulement frustrant mais nuit également à la fidélisation des personnels de santé, qui sont essentiels au fonctionnement du ministère.

Enfin, nous tenons à souligner que les suppressions de postes et les non-remplacements d'agents civils sont des choix préjudiciables. Il est impératif de remettre en question ces orientations stratégiques pour garantir l'avenir de notre ministère.

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions pour votre attention et votre écoute.