



Comité Social d'Administration de Réseau C.S.A. - R.

Service du Commissariat des Armées

19 novembre 2024

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur président, Mesdames, Messieurs,

Le Projet de Loi de Finances et celui des Armées vont être présentés aux parlementaires. Pour l'UNSA, la reconduction du ministre des Armées à son poste dans la composition du nouveau gouvernement, présageait la nécessaire continuité et la progression du budget 2025 conforme à la Loi de Programmation Militaire. Le contexte international d'instabilité dans bien des zones du monde, le contexte géostratégique procédant d'une accélération exponentielle de l'intelligence artificielle, d'une sécurité sans cesse remise en question ou des attaques cyber, s'accommoderaient mal d'une diminution du budget des armées, garant de la souveraineté de la nation et de la sécurité de sa population comme de ses ressortissants partout dans le monde.

Quant aux mesures catégorielles 2025, elles se situent à hauteur de 139M€ dont 50M€ de mesures nouvelles. L'UNSA n'est pas dupe des nécessaires efforts au bénéfice des métiers les plus en tension. Pour autant, ces agents « historiques » assument des fonctions essentielles au quotidien des armées et des femmes et des hommes en uniforme, que ce soit dans les domaines RH comme du soutien... il ne saurait être question pour l'UNSA, qu'ils soient une nouvelle fois les grands oubliés des mesures de reconnaissance qui doivent passer par des mesures catégorielles équilibrées et cohérentes.

Par-delà ces mesures MinArm, ce sont bien tous les agents publics qui vont être impactés. C'est un budget de rigueur qui attend les agents publics en 2025 avec une suppression de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) pour 2024 et pour 2025, 3 jours de carence et diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie.

Attractivité, fidélisation et les déflations d'effectifs :

Après avoir bloqué les mobilités externes vers le MINARM ainsi que les recrutements pour le second semestre 2024, le SCA annonce que la réduction des effectifs, initialement prévue sur trois ans (2025, 2026 et 2027), serait finalement concentrée sur une seule année, à savoir 2025. Cette réduction de près de 300 postes va, une fois encore, accroître la charge de travail des équipes de cette chaîne d'emploi. Certains agents se trouvent déjà au bord de l'épuisement physique et psychologique.

Une attention particulière doit être apportée au Plan de Recrutements (PDR) 2025 (renouvellement de contrats) afin d'assurer la mission et le soutien dans de bonnes conditions, sans risque de rupture ni de fuite de savoirs et de compétences.

Attractivité, fidélisation et les formateurs occasionnels :

L'Instruction N°0001D23019657/ARM/SGA/SPRH/SDCC/BPF du 18 décembre 2023 a modifié le processus de candidatures des formateurs internes occasionnels (FIO) ainsi que les conditions d'indemnisation puisque seul l'organisme reconnu organisme de formation à ce jour, pourra signer l'état indemnitaire. En conséquence, certains formateurs occasionnels ayant dispensé des formations en 2024, notamment sur les autorisations de conduite (CACES R 485, R 489, etc.), ne seront pas indemnisés, car les GSBdD ne sont pas encore reconnus comme organismes de formation.





L'UNSA défense demande qu'une solution soit mise en place pour assurer le paiement des indemnités à ces FIO, et souhaite savoir si les GSBdD pourront être intégrés à la liste des organismes de formation. Cette absence de reconnaissance et de mise en place de directives précises pénalisent le bon fonctionnement du service et pourraient entraîner l'arrêt de l'utilisation d'engins nécessitant une autorisation de conduite.

Attractivité, fidélisation et parcours de carrière des ICD :

Lors de la dernière commission administration paritaire (CAP) de catégorie A, le sujet relatif aux travaux sur les parcours de carrière avec tous les employeurs a été évoqué et les travaux devraient aboutir à une information sur le portail SGA Connect.

L'UNSA Défense s'étonne que les membres de cette commission n'aient pas été associés à cette réflexion notamment pour les postes pouvant cranter au grade d'ingénieur civil de la défense hors classe ainsi qu'à la création de fiches techniques permettant de définir les critères pour le grade et l'échelon spécial.

Enfin, l'UNSA souhaiterait connaître le contenu de ces travaux.

Attractivité, fidélisation et CIA :

Les représentants de l'UNSA ont été alertés sur le non-respect des règles d'attribution du CIA. En effet, il est commun de constater que l'attribution se fait au bon vouloir de l'administration, sans forcément être en adéquation avec le compte rendu d'évaluation ; les agents les mieux évalués (objectifs dépassés et travaux supplémentaires exécutés) ne sont pas les mieux récompensés sous le fallacieux prétexte, nous citons, « il en faut pour tout le monde ».

A ce titre, l'UNSA Défense demande qu'une étude soit menée et présentée au prochain dialogue social afin de savoir si les exigences réglementaires définies par la CIRCULAIRE N° 0001D24009273/ARM/SGA/DRH-MD 25 juin 2024 sont bien appliquées.

Attractivité, fidélisation et la mise en place de nouveaux SI :

La mise en place du progiciel FD ligne V2 est effective et la version actuelle devrait évoluer et s'améliorer au fil du temps pour revenir à des délais de remboursement à 30 jours à la fin de l'année.

L'UNSA défense souhaite qu'une grande attention soit apportée au personnel du CIMOB, mais aussi à toutes les parties prenantes (cellules CRDT et secrétariats d'unités) pour que la surcharge de travail constatée et l'absorption de ce retard se passent dans les meilleures conditions.

Enfin, l'UNSA défense souhaite un point de situation sur les restaurants concédés en terme de qualité de service ainsi que sur le transfert de l'AP PM et PC en terme de RH.

Merci pour votre attention.

