



DECLARATION LIMINAIRE

Commission Administrative Paritaire catégorie B du 18 janvier 2024

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis pour la première CAP des fonctionnaires de catégorie B de l'année 2024.

Nouvelle année, mêmes problématiques qu'en 2023. Les années se suivent et se ressemblent, malheureusement pour les fonctionnaires du MINARM.

Les dossiers des agents sont communiqués trop tardivement ; le délai de 8 jours figurant dans le règlement intérieur n'est pas suffisant. Les dates de saisine de la CAP ne figurent pas dans les dossiers.

Les employeurs tardent à envoyer les dossiers à SRHC entraînant des retards préjudiciables aux agents. De nombreux dossiers sont traités en dehors des délais.

Les dossiers traités en séance concernent des prolongations de stage d'un an qui auraient dues être traitées lors de la dernière CAP de 2023.

L'UNSA Défense s'interroge sur le nombre élevé de prolongations de stage pour les agents issus du recrutement externe. L'UNSA Défense insiste pour que la formation initiale à l'emploi soit proposée dès l'affectation des agents. L'UNSA Défense a été entendue et constate que les employeurs en général proposent une autre affectation dans le cas d'une prolongation.





Néanmoins, quelle est la valeur ajoutée des représentants du personnel de cette CAP alors que l'administration a déjà décidé de la prolongation de la période de stage des intéressés ?

Nous avons déjà évoqué dans cette instance que nous refusons le rôle de « notaires » de session.

Comme nous l'avons demandé lors de la DL du 30 Novembre 2023, l'UNSA Défense souhaite qu'un tutorat renforcé soit mis en place pour les futurs recrutements avec une Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) digne de ce nom.

L'UNSA Défense attire de nouveau votre attention concernant les examens et concours ; il est souhaité une plus grande transparence quant à la proposition des postes aux lauréats. Les amphithéâtres avaient au moins le mérite d'indiquer tous les postes ouverts et évitaient qu'un agent se voit proposer un poste déjà pourvu par un autre agent, ou que des postes soient retirés ou ajoutés.

Pour exemple : un dossier est toujours en attente de réponse à ce jour. Doit-on attendre la date butoir de parution du nouvel arrêté d'ouverture de concours au titre de 2024 pour ne pas répondre à l'agent concerné ?

Le dossier est connu de la DRH-MD à laquelle nous demandons encore une fois d'être proactive....

L'UNSA Défense souhaite souligner l'implication de l'équipe SRHC dans la gestion des dossiers, celle-ci n'ayant pas les ressources humaines dimensionnées. Exercice encore plus contraint pour tenter de pallier aux déficiences de certains employeurs.

L'administration nous a demandé de lui faire confiance mais avec le retour d'expérience de 2023, nous nous apercevons que cette nouvelle instance ne satisfait pas pleinement aux contraintes de son exercice.

L'UNSA Défense est et restera dans le dialogue social ; cependant pour échanger et dialoguer, il faut être deux !





Nous sommes las de devoir nous répéter, nous vous informons que si nous ne constatons pas d'évolution dans ce domaine, nous nous verrons obligés de revoir notre position dans le déroulement des CAP de catégorie B et prendrons les dispositions qui s'imposent dans l'intérêt des agents.

En conclusion, l'UNSA Défense porte un dialogue social constructif. L'enjeu est permanent et nous oblige à être proactif dans les échanges même si nous ne partageons pas toujours la vision de l'administration.

L'absence de nomination d'un ministre de la fonction Publique prouve le peu de considération accordée aux personnels. L'ordre protocolaire positionnant le ministère de la culture devant le ministère des armées pose question. Les personnels peuvent être inquiets.

Madame la Présidente, mesdames messieurs nous vous remercions de votre attention.

