



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

30 et 31 mai 2024

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes une nouvelle fois réunis aujourd'hui pour aborder des sujets qui touchent au cœur des préoccupations de nos collègues et des principes de sincérité et d'équité au sein de notre administration. En premier lieu, nous constatons avec une inquiétude croissante l'augmentation du nombre de dossiers présentés en conseil de discipline. Cette tendance est alarmante, car elle reflète des dysfonctionnements majeurs dans la gestion des manquements et des comportements au sein de nos équipes. Trop souvent, nous observons que les sanctions de niveau 1, telles que avertissements, blâmes ou exclusion temporaire de 1 à 3 jours, ne sont pas envisagées avant que les dossiers ne soient portés devant cette CAP. Cette omission fondamentale prive les agents de la possibilité de corriger leurs erreurs de manière constructive au plus tôt. Il est impératif de rappeler que les commissaires en CAP ne sont pas ici pour excuser les manquements de la hiérarchie, mais pour assurer une procédure juste et équitable. La CAP ne doit pas être utilisée comme un dernier recours pour des sanctions sévères sans que des étapes préalables de gestion et de correction aient été correctement suivies.

Nous insistons également encore une nouvelle fois sur l'importance du tutorat pour les agents stagiaires. Un tutorat efficace est essentiel pour leur intégration et leur développement professionnel, et concourrait pleinement aux principes d'attractivité et de fidélisations de ces nouveaux agents ! Cependant, il est crucial que les objectifs fixés soient réalisables et atteignables. Des attentes irréalistes peuvent conduire à l'échec et à la démotivation de ces nouveaux agents, compromettant ainsi leur avenir professionnel.

Un autre problème récurrent est la présentation de dossiers incomplets ou de dernière minute. Cette pratique est inacceptable et met en péril l'intégrité du processus disciplinaire. La DRH MD doit se faire respecter des employeurs et exiger que l'intégralité des pièces du dossier soit transmise en temps et en heure. Les documents présentés ne doivent pas être uniquement à charge, mais doivent refléter une transparence totale de la part des employeurs. Aussi il est inadmissible de disposer de pièces censurées, partiellement masquées ou caviardées. La justice et l'équité dans le traitement des dossiers disciplinaires dépendent de cette transparence et de la présentation complète et équilibrée des faits. A l'UNSA Défense nous attachons une grande importance à la proportionnalité des sanctions par rapport aux faits reprochés.



Un dernier point, l'UNSA Défense est toujours en attente du tableau d'avancement 2024 ainsi que des taux PRO/PRO avancement 2025.

En conclusion, l'UNSA Défense appelle à une révision des pratiques actuelles en matière de discipline et de gestion des stagiaires. Nous demandons une approche plus humaine et constructive, axée sur la correction proactive des comportements et la définition d'objectifs atteignables pour les stagiaires. La transparence, l'équité et la rigueur dans la gestion des dossiers disciplinaires sont essentielles pour garantir un environnement de travail juste et respectueux pour tous les personnels civils du ministère des armées.

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