



DECLARATION LIMINAIRE

Commission Administrative Paritaire catégorie B des 12, 13 et 14 juin 2024

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Il nous aura fallu une coupure franche pour accepter une situation plus que délicate engendrée suite à la dernière CAP. Les élus UNSA Défense sont toujours en phase de réflexion concernant celle-ci ; certains dossiers complexes doivent-ils être traités par cette instance ?

Ce qui est certain c'est que cela laissera une blessure vive dans nos esprits !

Nous souhaitons, comme nous avons pu vous l'exprimer lors de notre dernier entretien, que nos éléments soient pris en compte avec toute la quintessence et la bienveillance qu'elles requièrent.

Nous sommes les commissaires paritaires UNSA Défense élus par les agents et non des clercs de notaire qui sont là pour entériner les décisions de l'administration.

La présentation d'un dossier de mesure d'ordre individuel en CAP traduit des situations complexes et des échecs de gestion managériale. Les commissaires paritaires doivent démêler les éléments des dossiers et émettre des avis qui sont parfois lourds de conséquences...

La CAP traite de dossiers qui auraient pu être gérés par les employeurs locaux. Il est dommageable que certains d'entre eux se reposent sur la CAP pour prendre des sanctions lourdes. Des mesures plus graduées pourraient être appliquées en amont pour alerter les agents sur leur comportement inapproprié. Bien évidemment certaines situations méritent un traitement à la hauteur des faits reprochés. L'UNSA Défense dans sa DL du 15 mars avait déjà évoqué ce sujet. Mesdames et messieurs les employeurs laissez-nous la porte ouverte, travaillons ensemble pour le bien-être de tous !

A mi-mandat l'UNSA Défense constate que le format des CAP voulu par la Loi de la transformation de la Fonction publique ne répond pas à l'objectif souhaité. Dans un rapport public de novembre 2023, la Cour des Comptes souligne :

« La disparition des CAP consacrées aux avancements de grade et aux promotions internes n'a par ailleurs pas eu d'effets positifs, en ne permettant ni d'améliorer la transparence et le dialogue sur les questions d'évolution de carrière, ni de simplifier la gestion par les services des ressources humaines qui doivent répondre aux nombreuses questions des agents autrefois traitées par les représentants du personnel ».

Il est vrai que les CAP ne traitent plus que de situations administratives négatives.

La « peau de chagrin » engendrée par l'administration nous entraîne vers des dysfonctionnements





majeurs.

Force est de constater que les équipes RH ne sont pas suffisamment dimensionnées pour mener à bien la mission (constitution des dossiers, retards conséquents dans la transmission des comptes rendus...) et que certains dossiers ne sont pas traités dans les temps. L'employeur doit saisir le conseil de discipline dans un délai d'un mois et la procédure complète doit être terminée dans un délai de 4 mois. Ce n'est pas toujours le cas. Ce n'est pas en recrutant une entreprise extérieure que tout va être réglé.

La campagne d'évaluation 2023 est terminée, la campagne d'attribution des CIA est terminée. Nous traitons les premiers recours CREP au titre de 2023. Comment seront traitées les attributions de CIA des agents qui auraient gain de cause en CAP ?

Les délais de paiement des éléments variables sont très longs. Les agents sont mécontents et ne sont plus en mesure de suivre leurs heures supplémentaires (entre autres) les libellés sur les feuilles de paie n'étant plus assez explicites. Une simplification dans ce domaine serait souhaitable, en commençant par une uniformisation des imprimés et une simplification des circuits de visas.

Les délais d'établissement des d'ordres de mission, d'obtention d'une avance et de liquidations sont longs. Les agents se trouvent dans des situations compliquées au niveau pécuniaire avec plusieurs missions en attente de remboursement. Les élus en CAP sont concernés aussi.

Le plan handicap occupe une place prépondérante au sein de notre Ministère. Pour autant, il ne suffit pas de « faire du chiffre » pour coller au pourcentage de 6% pour éviter les pénalités pécuniaires. Il est nécessaire d'accueillir et accompagner les personnels de manière bienveillante, en mettant le matériel adéquat à leur disposition dans un délai correct. En effet, les prolongations de stage ou les non titularisations sont un aveu d'échec.

Comme demandé, l'UNSA Défense souhaite que le service traitant des concours (organisation, affectations ...) vienne lors d'une prochaine CAP afin d'éclaircir certains points.

Les élus UNSA Défense ont une pensée pour tous les collègues de Nouvelle-Calédonie qui subissent l'anarchie, la peur et sont impliqués dans la restauration des valeurs de la République.

En conclusion, l'UNSA Défense porte un dialogue social constructif. L'enjeu est permanent et nous oblige à être proactif dans les échanges. L'intérêt des agents passe par un dialogue franc et honnête pour leur bien-être.

Monsieur le Président, mesdames messieurs, nous vous remercions de votre attention.

