



## Déclaration Liminaire

### Commission Administrative Paritaire Catégorie A

#### 23 novembre 2023

*Madame la Présidente,*

*Mesdames, Messieurs,*

*Les élus UNSA remercient l'administration pour cette opportunité continue de défendre les droits et les préoccupations légitimes des personnels de catégorie A au sein du ministère des Armées. Nous voici donc à la dernière CAP des A pour 2023.*

*Tout au long de cette année 2023, nous avons porté avec conviction et détermination les voix des agents de notre ministère. Les préoccupations que nous avons soulevées, nous le réitérons, sont en constante progression.*

*L'annonce de la revalorisation de la grille des salaires pour les corps B et C de la fonction publique a été un pas en avant positif. Cependant, l'UNSA Défense ne peut ignorer le nouvel oubli des personnels de catégorie A. Cette omission risque de créer un déséquilibre préjudiciable à l'attractivité du ministère pour les cadres. Nous réaffirmons l'importance de reconnaître les compétences et les responsabilités des personnels de catégorie A, et de garantir des rémunérations justes.*

*Nous exigeons immédiatement un relèvement significatif des salaires de tous les corps de catégorie A en augmentant fortement le point d'indice. Les annonces de revalorisation pour les mois à venir restent pleinement insuffisantes selon l'UNSA Défense.*

*De plus, les parcours professionnels des catégories A nécessitent une impulsion urgente. Nous demandons que la DRH-MD porte ces parcours auprès de la DGAFP et/ou les valorise par :*

- *L'augmentation des planchers IFSE pour tous les agents de catégorie A.*
- *La création de planchers par grade pour tous les métiers, avec les ICD positionnés en IFSE groupes 1 et 2 dès la création du RIFSEEP.*
- *La fluidification des passages de grade, en particulier par la création d'un examen professionnel pour les ICD dans l'accession au grade de divisionnaire.*
- *La reconnaissance des métiers d'expertise indispensables aux activités opérationnelles de nos armées.*
- *Le déplafonnement de l'accès à l'échelon spécial des HC.*
- *La révision des LDG avancements avec une modification de la ventilation 20/60/20*
- *Le passage au RIFSEEP de la filière paramédicale, fortement pénalisée par le gel de la revalorisation de la prime de service depuis la crise sanitaire.*



*L'UNSA Défense revendique une gouvernance renforcée de la DRH-MD, englobant l'ensemble des champs d'actions des RH, et non limitée à la masse salariale. Nous appelons à une gestion globale des RH, incluant les parcours pro, la formation, la mobilité inter-employeurs, l'évolution des métiers, ainsi qu'une politique ministérielle de l'attractivité et de la fidélisation.*

*Nous attirons encore votre attention sur l'iniquité existante dans l'attribution des groupes IFSE sur divers postes. Des écarts de deux niveaux peuvent être constatés en fonction des employeurs, générant des effets de surprise préjudiciables à la fidélisation des agents.*

*Concernant la filière technique, l'UNSA Défense rappelle l'importance de ne pas ignorer les erreurs de gestion passées, notamment en ce qui concerne les majorations aléatoires d'IFSE et la pénalisation des ICD classés en groupe 1 lors du passage au RIFSEEP en 2016. Nous restons fermes sur la nécessité de corriger ces inégalités persistantes, notamment en ce qui concerne les IFSE des hors-classe et les ICDD historiques.*

*Par ailleurs, nous accueillons favorablement la volonté de SRHC/D de faire progresser l'indemnitare et de se réaligner progressivement sur les autres ministères en 2024. Nous demandons également une étude sur la possibilité d'attribuer un ticket promotion aux CTD. De même, nous réitérons et soutenons la création d'un examen professionnel d'ICDD afin de permettre à chaque agent d'être acteur de sa carrière.*

*L'UNSA Défense se montrera également attentive à la transparence dans les processus d'avancement, saluant, à la marge, l'initiative proposée de rendre l'avancement à la hors-classe plus lisible. Nous restons déterminés à œuvrer pour des évolutions justes et équitables au sein du ministère des Armées, en maintenant le dialogue constructif avec SRHC/D.*

*La revalorisation indemnitaire devient urgente pour les personnels de catégorie A, justement rémunérés pour leur investissement et expertise. Les conditions de travail dégradées, dues à un recrutement insuffisant, ne peuvent plus être ignorées. Nous insistons sur la nécessité d'encourager un ascenseur social efficace.*

*Nous appelons à une prise de conscience réelle et à une action urgente pour répondre aux préoccupations légitimes des personnels de catégorie A. La revalorisation des salaires, la mise en œuvre des parcours professionnels et la revalorisation indemnitaire sont des enjeux majeurs pour l'avenir du ministère des armées.*

*En outre, fin d'année oblige, nous exprimons notre préoccupation concernant les évaluations à venir, sur notamment les Comptes Rendus d'Entretien Professionnel (CREP). La qualité de la rédaction de ces CREP laisse souvent à désirer, nous le voyons bien au sein de notre instance. Ce fait souligne sans conteste le besoin de former les supérieurs hiérarchiques à cette tâche cruciale.*



*Nous questionnons également la préparation des managers à cette responsabilité. Pour améliorer ce processus, nous suggérons :*

- *Une sensibilisation accrue des managers à l'impact des CREP sur l'avancement et d'autres éléments essentiels, tels que le rôle du manager...*
- *La mise à disposition préalable du guide du notateur avant chaque campagne d'entretien professionnel.*
- *La promotion d'échanges transparents lors des entretiens professionnels pour une évaluation plus juste.*

*En conclusion, l'UNSA Défense demande que l'administration prenne en compte ces points essentiels pour garantir un ministère des Armées dynamique et attractif pour tous les personnels civils de catégorie A, quel que soit leur corps et leur spécialité.*

*Nous restons vigilants et déterminés à œuvrer pour des avancées significatives.*

*Madame la Présidente, mesdames, messieurs, l'UNSA Défense vous remercie pour votre écoute.*