



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

19 et 20 septembre 2024

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

C'est la rentrée !

Ah, cette période si attendue où chacun revient détendu, bronzé, revitalisé en forme olympique et tout de suite submergé par un ordre du jour qui ferait fuir même les plus reposés d'entre nous. Mais rassurez-vous, si le repos est terminé, la lourdeur des dossiers, elle, n'a pris aucune pause !

Aussi, nous nous retrouvons pour cette CAP de rentrée avec un ordre du jour lourd, trop lourd, à l'image des nombreux défis auxquels notre ministère et ses agents sont confrontés. Alors que nous espérions des avancées significatives, la situation semble se dégrader à tous les niveaux.

Depuis juillet, le Ministère des Armées est sans ministre. Cette vacance du pouvoir, dans une période aussi sensible, crée une incertitude profonde. En parallèle, les annonces budgétaires sont alarmantes : le gel des budgets de fonctionnement pénalise nos établissements, réduisant leur capacité à fonctionner de manière optimale. Plus grave encore, la décision de bloquer les mutations jusqu'en 2025 n'est pas seulement incompréhensible, elle est injustifiable. Pour beaucoup d'agents, la mobilité est un outil vital d'évolution professionnelle, mais aussi un moyen de maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La suspension des mutations enferme ces agents dans des situations parfois intenable et révèle une gestion rigide et sourde aux réalités du terrain. Cette politique démontre un véritable « déni des besoins » et des aspirations des fonctionnaires.

Comment le ministère peut-il prétendre être attractif lorsqu'il bloque le recrutement des apprentis ? L'attractivité et le recrutement semblent devenir un obscur mirage pour la jeunesse. En retardant le recrutement des apprentis, le MINARM non seulement freine l'entrée des jeunes talents, mais affaiblit aussi son attractivité et envoie un signal négatif à la jeunesse, limitant l'opportunité de renforcer ses équipes tout en dégradant son image auprès des nouvelles générations.



La fidélisation des personnels au sein du MINARM est censée être une priorité : de belles promesses, mais peu d'actes !. En effet, les revalorisations de l'IFSE pour la filière technique se font toujours attendre. Chaque retard envoie un message clair : les agents, qui sont les piliers du fonctionnement du ministère, ne sont pas valorisés à la hauteur de leurs contributions. Le manque de transparence sur ces revalorisations est une véritable « démonstration d'indifférence » envers le personnel technique, un personnel pourtant essentiel au bon fonctionnement du ministère.

Le manque de reconnaissance et de perspective d'évolution est tout aussi préoccupant dans d'autres secteurs, particulièrement pour les assistants de service social. Toutes les perspectives d'évolution professionnelles au point mort pour cette filière. En effet, pour l'avancement 2025, un seul avancement au choix est prévu, et aucun concours n'est organisé pour permettre l'accès au poste de conseiller technique d'encadrement. Comment, dans ces conditions, espérer fidéliser des travailleurs sociaux qui se sentent déjà abandonnés par la hiérarchie ? Ce « désengagement institutionnel » à leur égard démontre une absence de volonté de valoriser ces professionnels qui jouent un rôle clé dans l'accompagnement et le soutien des agents civils et militaires.

Parfois certains remplacements de fonctionnaires de catégorie A par des officiers militaires soulève une question essentielle : le Ministère des Armées cherche-t-il vraiment à offrir aux fonctionnaires civils des perspectives d'évolution vers des postes de responsabilité ? Cette substitution pose un véritable problème d'égalité des chances et crée un sentiment de marginalisation des fonctionnaires, qui se voient exclus des postes de haut niveau, traditionnellement réservés à leur expertise.

Face à cette série de sujets problématiques, une question légitime se pose : le Ministère des Armées a-t-il choisi d'abandonner ses fonctionnaires ? Pour l'UNSA Défense, en l'absence de mesures concrètes pour répondre à ces divers enjeux, la confiance et la motivation des agents continuent inexorablement de s'éroder. Le ministère des Armées doit réagir sans délai pour garantir des conditions de travail dignes, un cadre professionnel respectueux et des perspectives d'évolution claires.

Pour conclure, la gestion même des dossiers de cette CAP pose problème pour l'UNSA Défense. Comment accorder du crédit aux procès-verbaux de nos séances, lorsque ceux-ci sont soumis à approbation plus d'un an après la réunion ? Par ailleurs, nous constatons des problèmes majeurs : pourquoi les sanctions demandées par les employeurs ne sont pas inférieures au 3^{ème} groupe, pourquoi les employeurs envoient-ils tardivement les éléments des dossiers, pourquoi ne transmettent-ils pas les rapports dans leur intégralité ? Cela pourrait témoigner d'une volonté des employeurs de contourner les premières étapes de gestion des conflits internes, privant ainsi les agents de procédures justes et transparentes en amont.

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