



# Déclaration Liminaire

## Commission Administrative Paritaire Catégorie A

### 07 septembre 2023

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Au nom de l'UNSA Défense, cette Déclaration Liminaire portera aujourd'hui, sans obérer les éléments portés sur nos précédentes DL dont les réponses, pour tous les corps de catégorie A confondus, n'ont toujours pas été apportées à ce jour, sur des questions essentielles concernant notamment la filière catégorie A Sociale au sein du ministère des Armées.

A) En effet, cette filière sociale se compose de deux corps : les AAS (Assistants de Service Social) et les CTSS (Conseillers Techniques de Service Social), qui englobent un total de quatre grades.

Nous sollicitons aujourd'hui votre attention urgente sur de nombreuses préoccupations fondamentales qui touchent les personnels de cette filière et qui sont défendues avec ferveur par l'UNSA Défense.

**1. Recrutement, Fidélisation, Reconnaissance et Valorisation :** Les agents de la filière sociale, qu'ils exercent en tant qu'Assistants de Service Social ou Conseillers Techniques de Service Social, attendent depuis longtemps une revalorisation de leurs carrières et un cadre professionnel à la hauteur de leur engagement. Les promesses énoncées par les autorités politiques depuis 2022 concernant leur reconnaissance et leur valorisation nécessitent aujourd'hui des mesures concrètes pour attirer de nouveaux talents, fidéliser les professionnels existants et reconnaître leur contribution exceptionnelle à la mission du ministère des Armées.

**2. Évolution Professionnelle :** Le parcours professionnel actuel pour les Conseillers Techniques de Service Social et les Assistants de Service Social souhaitant évoluer vers des fonctions de CTSS ne répond plus aux besoins de la filière. Il est urgent d'explorer des alternatives pour permettre une progression de carrière plus adaptée, notamment en envisageant des passerelles avec d'autres filières. Il est impératif de mettre en place des opportunités d'évolution claires et accessibles.

**3. Perte d'Attractivité :** Les métiers du travail social connaissent une perte d'attractivité, phénomène qui est encore plus prononcé au sein du ministère des Armées. Les professionnels de cette filière font preuve d'une disponibilité exceptionnelle, notamment lors d'événements graves, sans que cela ne soit reconnu par un système d'astreinte approprié. De plus, les personnels sociaux ne bénéficient pas des mêmes avantages que leurs homologues employés ailleurs, créant ainsi un sentiment d'injustice que nous devons corriger.



**4. Équité Salariale :** Malgré les discours sur l'égalité femmes/hommes, les corps féminisés au sein du ministère des Armées, tels que la filière sociale, continuent à être sous-payés par rapport à d'autres filières. Cette disparité salariale est inacceptable et doit être rectifiée immédiatement afin d'assurer une rémunération équitable pour tous les agents.

**Pour illustration :**

- Un Assistant de Service Social promu au grade d'APSS bénéficiera en fin de carrière d'un traitement équivalent à seulement 90% de celui d'un Attaché à l'indice sommital, sans avoir réussi d'examen professionnel ni bénéficié de promotion au choix.
- De même, un CTSS promu au grade de CTSSS atteindra, à l'indice sommital, une rémunération indiciaire équivalente à près de 80% de celle d'un Attaché Principal, malgré un parcours professionnel exemplaire.

Nous ne tolérons plus cette dévalorisation de nos experts de l'accompagnement social et du soutien humain au sein du ministère des Armées, un ministère où la dimension humaine revêt une importance cruciale face aux sujétions professionnelles auxquelles nos personnels sont confrontés.

Par ailleurs, en ce qui concerne le travail en 12 heures pour la filière Paramédicale, le dossier a été soigneusement élaboré par le SSA puis transmis à la DRH-MD pour la DGAFP. Toutefois, nous sommes toujours en attente d'une réponse, et cette attente se prolonge. Nous souhaitons connaître l'état d'avancement de ce dossier capital pour nos personnels dans les plus brefs délais.

Nous profitons de l'occasion pour vous solliciter sur la publication des taux PRO/PRO relatifs aux PCRMT qui tarde à venir. Les agents TPC passés cat A au 1<sup>er</sup> octobre et noyés dans le corps des PCRMT, ne doivent pas en subir les conséquences surtout que mise à part, les laborantins, les orthophonistes, les orthoptistes, les podologues, et autres métiers peu représentés, sont très souvent oubliés.

Notre première ministre a fait des annonces concernant l'augmentation du tarif de nuit ainsi que celui des dimanches et jours fériés. Le MINARM a-t-il des informations à ce sujet ?

B) Concernant le corps des ICD, nous souhaitons mettre en avant les points et rappels suivants :

- Il est essentiel de prendre en compte dans les critères de la Liste d'Aptitude aux Emplois Supérieurs (LDG) la notion de "mobilité récompensée". Chez les ICD, il semble préférable de rester statique sur son poste, ce qui nuit à la mobilité et aux opportunités de promotion ;
- Nous demandons avec insistance la création urgente des planchers IFSE PAR GRADE, en complément des planchers par groupe. Cette pratique, en vigueur dans d'autres ministères, apparaît plus logique et équitable ;
- Nous espérons également que les montants d'IFSE seront alignés sur ceux des autres ministères. Bien que conscients des contraintes budgétaires, nous sommes optimistes quant à des évolutions positives en 2024 ;
- Et enfin l'arlésienne... L'examen pro ICDD ? Où en est-on ?

C) Concernant le corps des attachés, l'UNSA Défense continue de réclamer le déplafonnement des proratas pesant sur les grades d'Attaché HC et d'Echelon spécial.



En conclusion, l'UNSA Défense exhorte le ministère des Armées à reconnaître la valeur inestimable de nos cadres professionnels, à corriger les inégalités salariales et à mettre en place des mesures concrètes pour rendre nos métiers plus attractifs par rapport à d'autres ministères ou même du privé.

Enfin, au regard des dossiers que nous allons évoquer aujourd'hui en séance, il apparaît flagrant que les managers ne sont pas toujours compétents dans la gestion des jeunes cadres stagiaires en attente de titularisation. Ces derniers se retrouvent davantage en difficulté tant l'attendu d'efficacité doit être immédiat, en lieu et place de bienveillance et de tutorat efficient. D'autant plus que certaines formations essentielles pour les nouveaux recrutements ont lieu très tardivement, voire interviennent même après l'année de la titularisation.

Nous vous remercions de votre attention et de votre engagement en faveur de l'amélioration de la situation de nos personnels cadres au sein du ministère des Armées.