



COMPTE RENDU

Commission Administrative Paritaire de niveau A (CAP A)

21 mars 2024

Cette troisième CAP s'est déroulée sous la présidence du chef SRHC, Monsieur Laurent GRAVELAINE.

L'UNSA Défense était représentée par :

N. ALBERTIN, H. MURIAS, E. BARRERE, H. BOUCHIBA,

ORDRE DU JOUR

Cette CAP a tenu sa séance le 21 mars 2024, avec l'ordre du jour suivant :

1. Lecture des déclarations Liminaires des OS ;
2. Echanges par suite des DL ;
3. Analyse de deux dossiers en prolongation de stage ;
4. Questions diverses.

1) Déclaration liminaire :

L'UNSA Défense a lu sa déclaration liminaire, interpellant l'administration sur plusieurs points :

- Équité professionnelle dans le processus d'avancement des Catégories A ;
- Application et mise en œuvre des mesures catégorielles annoncées pour 2024 ;
- Difficultés rencontrées par les agents rentrant d'Outre-Mer ou de l'étranger ainsi que les postes à durée limitée ;
- Mise en place de solides mesures d'accompagnement ;
- Récurrence de cas soumis à la CAP pour personnes en RQTH ;

2) Réponses de l'administration aux DL :

2.1) Équité Professionnelle :

SRHC partage l'importance du sujet dans la recherche d'un équilibre entre les agents issus d'un recrutement dérogatoire et les agents historiques. Il avait été mis en place un consensus social. SRHC rappelle l'application stricte de la réglementation vis-à-vis de l'ancienneté requise dans le corps pour accéder au grade supérieur, et fera une analyse des avancements concernés.

L'UNSA Défense a obtenu une écoute sur le sujet et attend les résultats de l'analyse de SRHC.





2.2) Mesures catégorielles 2024 :

Le décalage du calendrier entre corps, (juin pour Administratifs et octobre pour Techniques) est dû à des mesures budgétaires.

Aussi, à la question relative aux montants, SRHC précise que chaque agent éligible à l'IFSE disposera d'une augmentation de son montant IFSE, et non uniquement la revalorisation du socle.

L'UNSA Défense accueille de bonne grâce le principe d'augmentation proportionnelle entre chaque groupe et le fait que chaque agent sera concerné, mais regrette que les montants des revalorisations ne soient pas encore connus.

2.3) Gestion des postes à durée limitée, retour d'Outre-Mer et Etranger (OME) :

SRHC apportera une attention particulière aux retours d'OME dès 2024 avec notamment la revue des cadres. Pour les attachés d'administration de retour d'OME ou sur des postes à durée limitée, il est prévu de proposer des fiches de postes ou des descriptions détaillées en amont de la fin de leur mandat, afin de faciliter leur transition vers de nouveaux postes.

En ce qui concerne les ICD, la gestion de leurs postes est plus complexe en raison de leurs multiples spécialités. Cette spécificité requiert une approche plus nuancée et adaptée afin de garantir une transition efficace vers de nouveaux postes.

SRHC annonce que la DRH-MD fera tout ce qu'elle peut, cependant il est souligné que bien que la DRH-MD s'engage pleinement à fournir tout le soutien RH et l'accompagnement nécessaires aux agents, elle ne peut agir seule. Il est rappelé que les employeurs ont également un rôle crucial à jouer dans l'accompagnement des agents concernés.

Le président a réitéré les déclarations du ministre des Armées concernant les Mesures "360" annoncées le 18 mars 2024. Ces mesures comprennent un accompagnement à travers le Guichet unique pour les questions de logement, disponible pour les fonctionnaires et les personnels civils (PC). De plus, il est prévu la création d'un comité des employeurs chargé de mettre en place les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Stratégiques.

Pour l'UNSA Défense, bien que des incertitudes persistent, il est apprécié que le sujet soit pris en compte. Cependant, il est souligné que la vigilance demeure quant à la mise en œuvre effective des actions annoncées. L'UNSA Défense s'engage à surveiller attentivement ce point, en particulier en ce qui concerne l'implication réelle demandée aux employeurs.

2.5) Récurrence de cas soumis en CAP de personnels RQTH :

Le sujet est abordé pendant l'analyse des cas. Toutefois, la DRH-MD nous présente une ambition : il est impératif que tout nouvel arrivant bénéficie d'un programme d'intégration avant son arrivée, pendant, et jusqu'à trois mois après. Ce principe est aligné avec les mesures à 360 degrés.

La mise en place d'un système de tutorat doit être renforcée, que le nouvel arrivant soit en situation de handicap ou non, bien que trouver des tuteurs qualifiés puisse représenter un défi.





2.6) Mesures salariales :

19 millions d'euros seront mis en place pour les PC en 2024 (essentiellement en faveur de l'indemnitaire).

Concernant le CIA, en 2024 une expérimentation par certains employeurs est faite en autorisant la fongibilité descendante par filière uniquement.

2.7) Avancement des personnels paramédicaux :

Pour l'année 2023, les tableaux des aides-soignants sont parus et ceux des PCRMT également. Le SSA doit transmettre d'ici fin avril la proposition de taux pro/pro pour l'avancement triennal 2024-2025-2026, qui seront saisis au guichet unique.

Le SSA est demandeur des noms des personnels qui n'auraient pas bénéficié d'une revalorisation de leurs primes de service suite à promotions.

Lors de cette CAP, l'UNSA Défense a souligné qu'il est crucial de reconnaître que la prime de service est une somme fixe, indépendamment de l'indice de l'agent, et non, comme l'on aurait pu le croire, un pourcentage fixe lié à l'indice, permettant ainsi à la prime de service d'évoluer en même temps que celui-ci. Malheureusement, le gel de la revalorisation de cette prime a entraîné une baisse du pouvoir d'achat pour les agents concernés. (Par exemple sur un cas spécifique, il y a deux ans, la prime de service représentait 14,17% du traitement brut, mais aujourd'hui, elle est tombée à 12,8%. Cette baisse affecte directement la rémunération et le pouvoir d'achat des agents, soulignant ainsi la nécessité de prendre des mesures pour rectifier cette situation et assurer une compensation équitable pour leur travail et leur engagement.)

2.8) Attendus d'un agent de Catégorie A pour la DRH-MD :

Pour la DRH-MD en plus des compétences managériales et techniques ou administratives, il est primordial qu'un agent de catégorie A démontre une grande capacité d'adaptabilité. Cette compétence est essentielle pour assurer une évolution de carrière fluide, que ce soit au sein des postes actuels ou dans des domaines professionnels connexes.

Il est à noter que l'aptitude à encadrer ne semble pas être une exigence fondamentale. Toutefois, il est crucial d'évaluer la capacité de l'agent à s'adapter à diverses situations et exigences.

Enfin la suite des réponses attendues par l'UNSA Défense !

3) Examen de deux dossiers en prolongation de stage :

Il ressort des 2 dossiers examinés les points suivants :

- Lorsqu'il s'agit d'un stagiaire RQTH, il convient non seulement d'accompagner l'agent, mais aussi l'équipe qui l'entoure (action d'information de la Direction Nationale du Handicap (DNH) si besoin) ;
- S'agissant d'attachés issus de l'IRA, la période de stage de 4 mois est vraiment trop courte pour s'assurer de l'adaptation de l'agent au nouveau poste, les employeurs s'avérant de surcroît très exigeants vis à vis d'un débutant. La montée en compétences se fait crescendo.

4) Divers :

La prochaine CAP aura lieu le 30 mai 2024.





CONCLUSION :

L'UNSA Défense porte une attention particulière sur l'accompagnement des stagiaires en RQTH et la formation des personnels entourant l'agent. L'UNSA Défense le répète, les employeurs doivent revoir leurs prétentions immédiates dans leurs attentes. Même si le SCA nous indique en séance qu'ils conduisent un accompagnement pour les agents dans cette situation depuis 2018, il serait opportun de généraliser cette pratique à tous les employeurs.

En tant que représentants syndicaux de l'UNSA Défense, nous avons porté lors de cette séance en CAP A encore plusieurs points essentiels pour les agents du MINARM. Des réponses, mais l'UNSA continue dans son engagement pour le suivi de mesures annoncées.

Nous restons prêts à défendre les intérêts des agents du ministère des Armées et à suivre de près l'évolution des dossiers en cours. Nous encourageons vivement les agents de catégorie A à continuer à nous solliciter et à rester informés des actions entreprises par l'UNSA Défense pour défendre leurs droits et intérêts au sein du ministère des Armées.

N'hésitez pas à demander conseil auprès de vos représentants UNSA régionaux et locaux qui restent à l'écoute.

**Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus en CAP A – L'UNSA,
numéro 1 sur cette CAP détient 3 sièges sur 8.**

