



COMPTE RENDU

Commission Administrative Paritaire Centrale catégorie B du 22 juin 2023

Paris, le 22 juin 2023

ORDRE DU JOUR

- 1- Ouverture de la séance par le Président ;
 - 2- Lecture des déclarations liminaires ;
 - 3- Désignation du secrétaire adjoint ;
 - 4- Examen de cinq recours CREP ;
 - 5- Questions diverses.
-

1) Ouverture de la séance par le Président

La séance a été ouverte par le président, Monsieur BOZEK Sébastien.

2) Lecture des déclarations liminaires

Trois déclarations liminaires ont été lues en séance ; voici celle lue par vos élus UNSA Défense :

Monsieur le président, Mesdames et messieurs,

Nous voici réunis à nouveau dans le cadre du dialogue social, qui a été bien mis à mal depuis le début de l'année. En effet l'Etat a balayé d'un revers de main non démocratique toute discussion concernant les retraites.

Non, l'UNSA Défense n'a pas baissé sa garde sur le sujet et continuera à se faire entendre sur cette loi plus que néfaste pour les agents du MINARM.

Le dialogue social ne doit pas être un effet d'aubaine mais doit être le lieu d'échanges et de construction autour d'un véritable projet humain pour ce ministère.

L'UNSA Défense ne peut que constater que l'écart qui se creuse de plus en plus entre l'administration et les agents devient catastrophique. La Loi de programmation militaire 2024-2030 qui est le fil conducteur des prochains enjeux auxquels nous aurons à faire face, a complètement écarté sa filière civile. L'UNSA Défense s'interroge sur ce document qui n'évoque qu'une seule fois son personnel civil





sur un rapport annexé de 119 pages...

Quelles en sont les raisons ?

Il y a quelques jours nous fêtons le 83ème anniversaire de l'appel du 18 juin 1940. Le Général de GAULLE ne se trompait pas lorsqu'il appelait les ingénieurs et ouvriers à le rejoindre pour continuer la lutte.

Le personnel civil de la défense représente un tiers des effectifs du MINARM, comment peut-on les ignorer de la sorte ?

Pourtant des effets d'annonces sont là et nous en sommes las !

Certains employeurs annoncent des coupes franches dans leurs effectifs, dans des services où les contraintes sont déjà abyssales.

L'ancien chef des armées Pierre de VILLIERS, lors de la commission de la défense nationale et des forces armées en 2014 indiquait : « Il n'y a plus de gras mais on attaque le muscle ». L'UNSA Défense constate qu'après ces années d'alerte, il n'y a plus de muscle mais qu'on ampute l'os...

L'UNSA Défense ne restera pas immobile face à cette situation et nous serons les porte-paroles de vos administrés. C'est dans cette dynamique que nous aurons à cœur de défendre les valeurs des corps de la catégorie B, de façon juste et équitable.

Nous profitons de ce vecteur pour vous faire part de notre incompréhension sur de nombreux sujets qui ont déjà été évoqués avec vous mais qui sont restés à ce jour sans réponse de votre part.

L'UNSA Défense souhaite que l'administration mette en place un tableau de suivi de nos questions car comme vous l'avez compris nous serons attentifs à ce qui peut nuire au bon déroulement de la carrière des agents :

✚ Les mutations :

Les fiches de postes ne sont pas du niveau attendu pour garantir une clarté et une bonne définition du poste afin que les agents se projettent.

Le niveau des recruteurs est variable et peut engendrer des dérives graves en matière de critères discriminatoires qui sont punis par la loi.

Les agents sur des affectations outre-mer à durée limitée rencontrent en fin de mission de grandes difficultés dans la recherche d'un nouveau poste. La priorité qui doit leur être accordée n'est pas respectée. Ils sont systématiquement obligés de réduire leurs congés annuels ou administratifs sous peine de ne pas être retenus sur le futur poste.





Les mutations sont souvent anxiogènes car les employeurs préfèrent privilégier certains recrutements au détriment des agents du MINARM qui sont parfois dans des situations complexes et prioritaires.

Les agents envoient des dossiers complets vers les employeurs et ne sont pas informés de la prise en compte et du traitement de leurs demandes.

L'UNSA Défense constate que l'expertise et le visu qu'avaient les CMG sur ces dossiers n'est plus.

Ils n'ont d'ailleurs plus la vocation à arbitrer les litiges entre les administrés et les employeurs et se retrouvent juge et partie pour certains dossiers...

L'UNSA Défense réitère son souhait qu'un groupe de travail en collaboration avec les OS soit mis en place sur le sujet afin de proposer une charte de la mobilité à l'ensemble du personnel.

✚ Recrutement, Avancement

L'UNSA Défense avait déjà évoqué son inquiétude sur le recrutement de TSEF3 C parmi les militaires du rang. Nous préférons largement le recrutement par concours qui génère de l'avancement pour les agents de la catégorie C qui démontrent au quotidien le savoir-faire et méritent aussi l'intégration dans la catégorie B par la promotion sociale.

Les Taux pro/pro ne sont pas en adéquation avec le besoin des services.

L'UNSA Défense dénonce depuis des années cet état de fait.

Le dernier concours d'ICD montre le peu d'intérêt des potentiels candidats à rejoindre le MINARM. Ce n'est pas sans conséquence puisque de nombreux postes ne seront pas honorés.

Cela génère aussi des effets collatéraux puisque le nombre de postes proposés au choix en est impacté.

✚ Concours et examens professionnels :

L'UNSA Défense a compilé plusieurs remontées au niveau fédéral sur les déroulements des oraux pour l'accès au concours de la catégorie A. Au vu de certains propos que nous avons pu lire nous nous posons la question de savoir si certains membres des Jury ont bien été formés à la mission qui leur a été confiée.

✚ RIFSEEP :

Lors de la dernière CAP, nous avons évoqué cette problématique, nous n'avons pas eu de retour sur ce sujet :

A la suite de la remise à niveau de la circulaire n°0001D22006993/ARM/DGA/DRH-MD du 21 avril 2022, des agents ont été reclassés aux groupes supérieurs sans bénéficier de l'augmentation de leur IFSE.





L'UNSA Défense exige que soient régularisées ces situations qui vont à l'encontre des agents.

De plus, certains agents ayant subi cette situation, se voient imposer un ticket mobilité descendant dans le cas d'une mutation sur un groupe similaire auquel ils appartenaient.

On appelle cela une double sanction ! C'est intolérable.

Par ailleurs qu'en est-il des travaux pour le corps des paramédicaux ?

Qu'en est-il de la clause de revoyure des agents à affectation outre-mer à durée limitée qui ont fait quatre ans sur leurs postes, et à qui on refuse celle-ci ?

✚ Décret concernant l'organisation de la catégorie B :

L'UNSA Défense avait dénoncé lors d'une précédente CAPC des incohérences dans le décret n°2022-1209 du 31 août 2022. Une correction a été apportée à ce document et nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir été entendus sur ce sujet. Cette situation a engendré des effets collatéraux puisque les arrêtés de changement d'échelon sont bloqués. Puisque l'administration a apporté un correctif, nous souhaiterions que vous nous indiquiez quand sera-t-il appliqué ?

L'UNSA Défense revendique la création d'un échelon exceptionnel dans le dernier grade pour l'ensemble de la catégorie B.

L'UNSA Défense revendique également la création d'un troisième grade pour les aides-soignants pour être en conformité avec les autres corps de la catégorie B.

✚ Pouvoir d'achat

L'UNSA Défense ne peut se satisfaire des mesures présentées lors de la rencontre salariale entre les organisations syndicales et le Ministre de la fonction publique. L'inflation détruit le pouvoir d'achat des agents et du fait de l'augmentation du SMIC (qui est nécessaire pour que les travailleurs puissent essayer de vivre de façon décente), cela engendre l'écrasement de la grille de salaire la catégorie B et de surcroît celle de la catégorie C.

Les frais de mission explosent et leur revalorisation à hauteur de 10% ne sera pas suffisante. L'UNSA Défense exige que ceux-ci soient revalorisés par rapport au coût de l'inflation (5,1% en mai 2023 et augmentation des prix alimentaires dépassant 20%).

L'ensemble de ces mesures étaient portées par l'UNSA qui exige des mesures pérennes qui passent par une revalorisation conséquente du point d'indice.

Pour ce qui concerne la CAPC des B, l'étude des dossiers est chronophage, nous souhaiterions avoir bien en amont les dossiers afin d'avoir une analyse pertinente avant la phase préparatoire.





Les dossiers incomplets devraient être reportés la CAPC suivante.

L'application Défense drive n'est pas fluide. Connections aléatoires, déconnexions fréquentes.

L'UNSA Défense abordera cette commission avec une vision pragmatique des dossiers et donnera son analyse sur les dossiers étudiés.

L'UNSA Défense souhaite bon vent, bonne mer à Monsieur Bozek dans son affectation future et le remercie pour ses échanges constructifs et animés. Nous savons déjà qu'il ne voguera pas sur un long fleuve tranquille...

Monsieur le président, mesdames messieurs nous vous remercions de votre écoute.



Le Président de la CAP rebondit sur les déclarations liminaires lues : il apporte les éléments suivants :

L'ensemble des Déclarations Liminaires seront envoyées vers les différents services pour répondre aux questions posées dans celles-ci.

Les taux pro/pro sont en cours de négociation avec le pôle du personnel civil et devraient paraître rapidement. L'évaluation n'est pas un exercice facile car elle doit retranscrire la manière de servir de l'agent et refléter son implication à servir.

Il indique qu'un effort de la part des notateurs a été fait sur la méthode de rédaction des CREP en indiquant qu'il y a peu de recours CREP (5 sur 13000 administrés pour la catégorie B lors de cette séance). Il souligne aussi que des dossiers ont été écartés car il ne respectait pas la procédure de recours.



vous invite à prendre contact avec vos délégués pour les rédiger afin d'être sûr de répondre avec les critères nécessaires à une étude de votre dossier.

3) Désignation du secrétaire adjoint

Le secrétaire adjoint a été désigné

4) Examen de cinq recours CREP

Cinq recours ont été étudiés.

Après étude, quatre dossiers ont reçu un avis unanime de l'administration et des OS pour que soient revus par les employeurs certains éléments du CREP ; l'employeur a possibilité de suivre ou non cet avis.





Un recours a été reprogrammé pour la CAPC de septembre 2023 en l'absence de l'employeur concerné.



Le dossier ne comportait pas tous les éléments pour pouvoir donner un avis objectif sur celui-ci. Nous avons demandé son report.

Il y a quelques années une note de la DRH-MD exigeait que les employeurs suivent les recommandations de la CAPC lorsque le vote était unanime. Nous nous battons pour que soient respectées ces directives qui sont de bon aloi !

Pour l'UNSA Défense certains dossiers auraient pu être traités en amont et n'auraient jamais dû arriver à ce niveau. C'est pour cela que nous entretenons un dialogue constructif avec les employeurs pour trouver des solutions aux situations difficiles.

5) Questions diverses

Les OS ont demandé un tableau de suivi des actions des CAP précédentes.

L'UNSA Défense a souhaité savoir quand serait appliqué le décret n°2022-1209 du 31 août 2022 concernant les catégories B. Cela devrait être mis en œuvre avant la période estivale. Le nouveau format des CAPC implique un investissement chronophage des commissaires, nous avons demandé la mise en place du calendrier des CAPC de 2024 afin de pouvoir s'organiser sur une année olympique...



Observation de l'UNSA Défense :

Nous avons constaté la difficulté du service SRHC à répondre à nos besoins ; les sous-effectifs que nous avons décrits dans nos précédentes CAP se font ressentir dans le traitement des dossiers malgré leur bonne volonté (sous-effectif conséquent).

Conclusion :



Les échanges ont été constructifs sous la présidence de Monsieur BOZEK qui avait à cœur de dynamiser le dialogue social. Celui-ci nous quitte et nous espérons que le futur chef du bureau de la gestion ministérielle de la ressource humaine civile continuera dans ce sens pour favoriser et maintenir l'excellence de ce dialogue social.

**Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus de la CAP des catégories B :
Nathalie GALAUP, Nadège BEZARD, Joel MASSE et Valérie NOBILI**

