



# Service du Commissariat des Armées

## Comité Social d'Administration de Réseau C.S.A. - R.

02 juillet 2025

### DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Le climat social de manière globale est morose, notamment lorsque les agents de la fonction publique sont pointés du doigt par nos politiques comme les responsables du déficit du pays. Ce moral est d'autant plus fragile, qu'au sein du MINARM et particulièrement au SCA où depuis de nombreuses années, les réorganisations perpétuelles mettent à mal les personnels. Ceux-ci se retrouvent particulièrement affaiblis, ils sont de plus en plus sollicités, mutualisés avec de moins en moins de reconnaissance, de considération.

La preuve en est avec l'attribution du CIA au sein même de cette chaîne d'emploi. Une fois encore, c'est l'incompréhension des agents. La réglementation prévoit que le montant de référence correspond au minimum de CIA versé à l'agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante par son employeur. Ainsi, les agents doivent bénéficier du montant de référence si la totalité des objectifs du CREP ont été atteints en 2024, sans mention littérale restrictive sur leur manière de servir. L'employeur peut fixer un montant annuel de CIA supérieur au montant de référence en cas de dépassement des objectifs ou de services exceptionnels.

L'UNSA Défense a été alertée sur le non-respect des règles d'attribution du CIA. En effet, il est commun de constater que l'attribution se fait au bon vouloir de l'administration, sans être en adéquation avec le compte rendu d'évaluation. Des agents avec des objectifs dépassés et des travaux supplémentaires exécutés ne sont pas les mieux récompensés, sous prétexte, nous citons, « il en faut pour tout le monde » ou « il faut bien faire tourner ».

A ce titre, l'UNSA Défense demande qu'une étude soit menée et présentée au prochain dialogue social afin de savoir si les exigences réglementaires définies par la CIRCULAIRE N° 0001D24009273/ARM/SGA/DRH-MD 25 juin 2024 sont bien appliquées.





La réforme ADP/PM, presque aboutie mais loin d'être terminée pour certains organismes et par là même pour les agents en est le dernier exemple.

l'UNSA Défense s'inquiète de la suite avec la transformation ADP/PC :

- les organismes anticiperont ils cette fois l'ouverture des postes ?
- quels postes seront proposés ?
- qui va gérer le personnel des « micro-organismes » ?
- où sont passées les compétences, sans parler des dossiers du personnel ?

Qu'en est-il de la reprise des fonctions de responsable formation et relais handicap ? Doit-on s'attendre à une perte de savoir-faire ? A la fin des services de proximité ? Le futur format garantira-t-il un accompagnement adapté aux agents en situation de handicap ?

L'UNSA DEFENSE rappelle que la Loi Handicap aura cinquante ans cette année.

L'UNSA Défense reste très attentive au suivi de tous ces agents qui subissent ces réorganisations et ne manquera pas d'alerter sur les conséquences qui vont très certainement impacter l'ensemble de la chaîne RH et ses administrés.

Quant aux effectifs, pourrions-nous avoir un réel visuel, un bilan en cette fin de 1<sup>er</sup> semestre mais aussi une projection concernant fin 2025 voire 2026 en ce qui concerne l'avenir en termes de RH (suppression de poste, Plan de recrutement, détachement entrant, postes militaires que les armées doivent honorer...). Une vision claire et précise serait la garantie d'un climat social plus serein.

Concernant la qualité de vie au travail, l'UNSA Défense a dernièrement été saisie par des agents du SCA qui ont obtenu un accord de télétravail mais qui en l'espèce ne peut être appliqué en raison d'un manque de clé Token (Eloca de Brétigny, ...).

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs, l'UNSA Défense vous remercie pour votre écoute attentive et pour les réponses qui seront apportées à cette déclaration liminaire.

