



Commission Administrative Paritaire Catégorie A Déclaration Liminaire

27 et 28 mars 2025

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Alors que s'achève le premier trimestre 2025, l'UNSA Défense souhaite, dans la continuité des CAP, aborder des sujets primordiaux affectant les agents de catégorie A du ministère des Armées.

Si le contexte géopolitique actuel est particulièrement préoccupant, les inquiétudes des agents civils du ministère restent, elles, bien ancrées dans leur réalité quotidienne. Leur première préoccupation demeure le pouvoir d'achat, suivie par l'accès au logement et la reconnaissance professionnelle. Face à l'inflation galopante et à la stagnation des salaires, les agents voient leur niveau de vie se dégrader. Cette situation est d'autant plus alarmante pour les premiers grades de la catégorie A, qui peinent à se loger à proximité de leur lieu de travail.

L'UNSA Défense ne peut que dénoncer la gestion du logement par le ministère, qui introduit des contraintes supplémentaires et renforce la non-attractivité des postes pour les agents civils. La révision de l'instruction ministérielle 1136 sur le logement ne fait qu'exclure davantage les personnels civils, au profit d'une politique déséquilibrée en faveur des militaires. L'instauration de délais d'occupation limités et l'absence de solutions de relogement adaptées compliquent encore l'accès à un logement stable, notamment pour les agents en début de carrière. Comme si les freins à leur engagement et leur fidélisation n'étaient pas déjà assez nombreux !

La mise en place d'une IFSE complémentaire (NUM/NUC ou RENS) pour la filière technique aurait dû rétablir un équilibre, mais en l'absence de revalorisation des plafonds pour les différents groupes, cette mesure s'est révélée quasi inopérante. De nombreux agents ont ainsi vu leur prime écrêtée à une dizaine d'euros seulement, une situation inacceptable. Le ministère s'était engagé à reconnaître pleinement ces fonctions par une revalorisation significative, mais les agents concernés n'ont bénéficié que d'une reconnaissance partielle, tandis que ceux changeant de poste vers une filière non numérique subissent une perte nette de rémunération. Comment les fidéliser quand les plafonds de l'IFSE sont atteints pour les fonctionnaires administratifs et techniques, la prime de service de la filière médicale est gelée ou la filière sociale est corvéable à merci ? Le Service des Ressources Humaines Civiles doit respecter ses engagements et garantir une équité de traitement entre toutes les filières.

L'iniquité de traitement se retrouve également dans l'évaluation professionnelle. L'UNSA Défense a déjà dénoncé la consigne imposée aux agents de la DRH-MD, qui prévoit l'inclusion systématique d'un paragraphe sur les axes de progrès dans les comptes rendus d'entretien professionnel. Cette



obligation, qui ne concerne que ces agents, crée une rupture d'égalité et biaise l'appréciation de leur performance. Il est impératif que cette mesure soit harmonisée pour assurer un traitement équitable à tous les agents.

L'UNSA Défense s'inquiète aussi des modifications apportées à l'outil IEIA par la DGA, qui a vu disparaître des rubriques essentielles liées à la formation et à l'évolution professionnelle. Cette suppression limite la visibilité des agents sur leurs perspectives de carrière et nuit à leur projection professionnelle.

Une fois encore, l'UNSA Défense rappelle que les personnels civils sont une composante essentielle de la communauté de Défense. Pourtant, leur reconnaissance par l'administration reste insuffisante, voire inexistante. Pour garantir l'attractivité du ministère et assurer son bon fonctionnement, il est essentiel que tous les statuts soient traités de manière équitable et que des parcours professionnels cohérents et valorisants soient mis en place pour les catégories A. L'UNSA Défense le rappelle inlassablement, mais l'administration tend à démontrer le contraire.

L'UNSA Défense appelle une fois encore l'administration à entendre ces revendications et à garantir une reconnaissance équitable des personnels civils de catégorie A, en leur assurant une évolution de carrière digne des responsabilités qui leur incombent.

Cette nouvelle CAP, à l'ordre du jour chargé, ne fait que confirmer les nombreux signaux d'alerte. Les dossiers de prolongation de stage y sont encore présents, touchant notamment des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Par ailleurs, les conseils de discipline ne doivent pas servir d'exemples symboliques, mais s'appuyer sur un principe fondamental : la proportionnalité des sanctions.

Nous restons disponibles pour poursuivre ces échanges et défendre les intérêts des agents avec détermination.