



Commission Administrative Paritaire catégorie B

DECLARATION LIMINAIRE

du 17 avril 2025

Madame la Présidente,
Mesdames et messieurs les commissaires,

*La campagne des **Comptes Rendus d'Entretien Professionnel (CREP)** s'est terminée. L'**UNSA Défense** tient à exprimer ses préoccupations face aux dysfonctionnements persistants qui entravent la transparence et l'équité dans la gestion des carrières des agents de catégorie B.*

Comme chaque année nous rencontrons très régulièrement des problématiques de CREP que l'on traite en CAP B par manque de dialogue au niveau local.

Malheureusement, un grand nombre de dossiers en recours CREP ne devrait pas relever de cette commission et devrait être traité au niveau local, nous insistons « lourdement » sur ce point.

Pour exemple, certains évaluateurs ne prennent pas le soin de commenter et de signer les comptes rendus d'entretien professionnel. Nous rappelons que cet exercice vient clore le bilan de l'agent et qu'il est important que les différents niveaux hiérarchiques valident l'appréciation de ces derniers. Il s'agit d'un manque de considération de la personne évaluée, il est important pour la carrière des agents que leurs supérieurs hiérarchiques suivent les carrières de leurs administrés.

Certains agents voient leurs missions évoluer chaque année du fait d'une modification de leur fiche de poste de façon récurrente. Aucune revalorisation de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), ni même de ticket mobilité n'est prévue ! S'agit-il de mutations déguisées qui nuisent aux carrières de l'agent ?

***UNSA Défense** demande qu'un rappel soit fait sur la procédure de notation: une notation s'effectue entre l'agent et son N+1. Le N+2 fait apparaître son visa et ses observations complémentaires éventuelles. Il est à souligner qu'en aucun cas le N+2 ne*





doit demander une révision de la notation ou de l'appréciation au N+1 alors que l'entretien entre l'agent et son N+1 est clos.

L'UNSA Défense rappelle que la maladie n'est pas un choix, outre certains abus sporadiques. Le personnel qui est en congés maladie, subit un problème de santé, il est insupportable que l'administration punisse l'agent financièrement à plus de 10 % sur le salaire à l'heure où la précarité est de plus en plus forte. De plus, la mise en demi-traitement après 3 mois de maladie est inacceptable. La santé ne doit pas être une variable d'ajustement qui pénalise les administrés du fait de leur état. Cette sanction pécuniaire peut mettre à mal l'environnement du personnel et aggraver sa situation au regard des problèmes cumulés.

Rappelons que dans le secteur privé, généralement, l'entreprise supporte la carence prévue lors de congés maladie.

L'attrition des personnels au niveau de toutes les chaînes et le manque d'attractivité de notre ministère créent des tensions et de la souffrance au travail. Les agents restants se répartissent la charge de travail sans compensation. Le risque est de tomber dans des situations de surcharge.

La journée symbolique internationale des droits de la femme a eu lieu, les engagements de l'UNSA Défense en matière de combats pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont réaffirmés.

Notamment en matière salariale, mais également contre les violences faites aux femmes, et pour une approche non genrée des métiers, cette liste n'étant pas exhaustive.

En conclusion, l'UNSA Défense souhaite un dialogue social constructif dans l'intérêt des agents. L'enjeu est permanent et oblige à être proactif dans les échanges. L'UNSA Défense souhaite une véritable politique de reconnaissance, de fidélisation des agents de la fonction publique et non de les considérer comme variables d'ajustement.

Les élus UNSA Défense aborderont comme toujours cette commission avec une vision réaliste des dossiers et donneront leur analyse durant l'instance.

Madame la Présidente, mesdames messieurs nous vous remercions de votre attention.

