



Commission Administrative Paritaire Catégorie A Déclaration Liminaire

22 et 23 octobre 2025

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

Les mesures catégorielles présentées officiellement la semaine dernière ont profondément déçu l'UNSA Défense. Une fois encore, l'équité de traitement entre les agents du ministère des Armées n'est pas assurée. Pourquoi tous les personnels de catégorie A ne bénéficient-ils pas des mêmes avancées ? Et que dire des fonctionnaires de la filière sociale, grands oubliés de cette campagne 2025, alors que leur filière souffre d'un déficit chronique d'attractivité et de nombreux postes vacants ? Ces disparités, déjà visibles dans les filières administrative et technique, sont d'autant plus incompréhensibles que tous les agents concourent aux mêmes missions de soutien et de service public. Le saucissonnage des revalorisations, limité à certains groupes de fonctions ou à des familles professionnelles, crée un sentiment d'injustice et fragilise la cohésion. L'UNSA Défense rappelle que la reconnaissance salariale doit reposer sur l'engagement et les compétences, non sur la filière d'appartenance.

Dans un contexte géopolitique tendu où les armées sont plus que jamais sollicitées, la fidélisation des cadres civils de catégorie A devrait être une priorité absolue. Ces personnels, qui constituent le socle d'expertise et de continuité administrative, sociale et technique du ministère, voient pourtant leur reconnaissance stagner. Le risque est réel : si ces agents ne se sentent plus valorisés ni soutenus, le ministère perdra une part essentielle de sa compétence, de sa mémoire et de sa stabilité. L'UNSA Défense alerte sur ce danger et appelle à des mesures concrètes et équitables pour restaurer l'attractivité et la confiance.

Le RIFSEEP doit rester un outil de reconnaissance homogène et lisible, garantissant la cohérence du traitement indemnitaire sur tout le périmètre ministériel. Nous demandons que les notes, circulaires et instructions relatives à ces revalorisations, ainsi que pour tout autre sujet, soient transmises aux organisations syndicales avec suffisamment de prévenance et dans le même temps que leur diffusion auprès des gestionnaires, afin de permettre un dialogue social véritablement loyal et informé.

L'UNSA Défense attire également l'attention de l'administration sur les différences persistantes de pratiques entre les CMG. Par exemple les méthodes appliquées en matière de gestion des trop-perçus ou de régularisation des rémunérations restent variables d'un centre à l'autre, parfois en contradiction avec les instructions centrales. Ces écarts génèrent incompréhension et sentiment d'injustice chez les agents. L'UNSA Défense appelle donc à une harmonisation des méthodes de



travail et à l'établissement d'une doctrine de gestion commune, garantissant une application uniforme des règles RH et indemnitaires.

Enfin, puisque nous siégeons aujourd'hui en CAP des personnels de catégorie A, il apparaît nécessaire de rappeler que certains dossiers transmis sont encore et toujours incomplets ou dépourvus d'éléments justificatifs solides. Ces lacunes nuisent à la qualité du débat et empêchent les représentants du personnel d'exercer pleinement leur mission. L'UNSA Défense demande que les services gestionnaires initiaux veillent à la complétude et à la fiabilité des dossiers présentés, dans le respect des textes et des délais.

L'UNSA Défense restera attentive tout au long de cette séance et interviendra avec constance sur chaque dossier, dans un esprit constructif mais exigeant, au service de l'équité, de la cohérence et du respect dû à chaque agent du ministère des Armées.

Merci pour toute votre attention.