



Etat des lieux de la filière technique Réunion multilatérale avec la DRH-MD Le 27 novembre 2025.

L'UNSA Défense a participé à une réunion du dialogue social consacrée à la filière technique (agents fonctionnaires et contractuels). Cette rencontre, organisée par la DRH-MD, s'est tenue le 27 novembre 2025 à Balard.

Cette réunion est la première du chantier « refonte de la filière technique », programmé par la DRH-MD en 2026 (calendrier chantiers dialogue social).

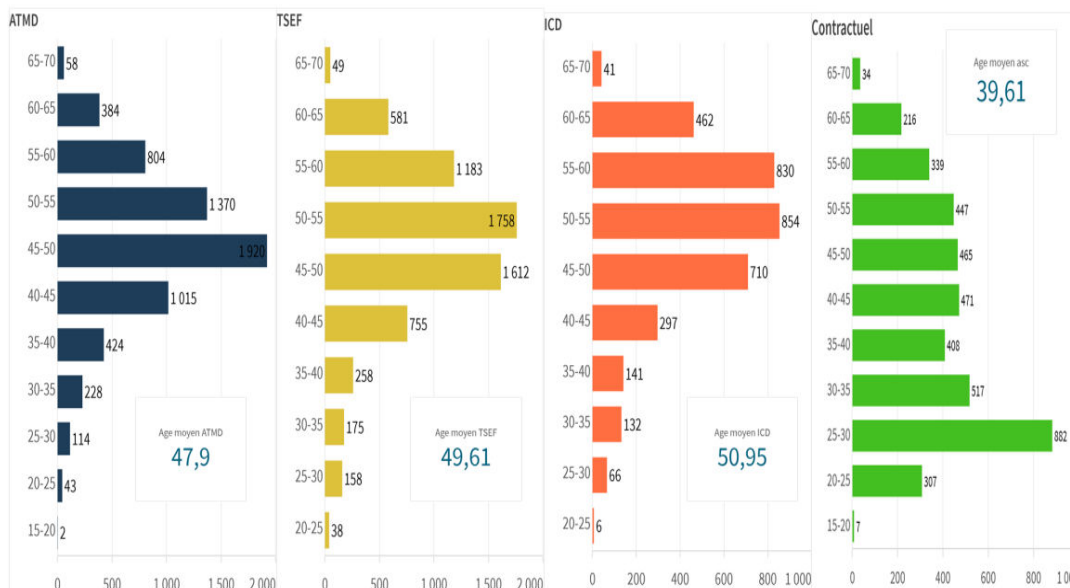
L'UNSA Défense était représentée par Francis DUBOIS, secrétaire général adjoint et Joel MASSE, secrétaire national de la filière fonctionnaires techniques.

Présentation de l'administration :

La DRH-MD a présenté un état des lieux complet et détaillé de la filière technique. Cette analyse historique a permis de faire un point précis sur la gestion des ressources humaines dans ce domaine.

L'UNSA Défense se félicite de la reprise du dialogue avec l'administration. Il était urgent de reprendre ce chantier dans sa globalité. En effet, les différentes politiques de gestion des ressources humaines (RGPP, MAP, Loi de Transformation de la Fonction Publique, ...) n'ont pas produit les effets escomptés, laissant cette filière « à côté » des politiques menées par l'industrie. Le ministère doit réagir pour ne pas « décrocher » avec l'industrie et tout particulièrement, celle de la défense.

Panorama de la filière technique – pyramide des âges





Constats alarmants :

L'UNSA Défense constate que ces politiques successives, accompagnées d'un « fonctionnaires bashing » répété, ont affaibli l'attractivité de l'administration. La population de la filière technique est désormais vieillissante, avec une pyramide des âges déséquilibrée. Seuls les contractuels présentent une structure d'âge plus jeune, mais ne restent pas au ministère, preuve en est que les choix de nos politiques depuis plusieurs décennies n'étaient pas les bons. Il aura fallu un conflit majeur à nos portes pour qu'enfin les décideurs changent leur vision.

Analyse des voies de recrutement et des enjeux de la filière technique :

Plusieurs éléments ont été présentés, notamment les différentes voies de recrutement. Le concours reste la principale voie d'accès aux postes d'ICD et de TSEF, tandis que le recrutement par la voie du L. 4139-2 concerne principalement les ATMD et TSEF.

En moyenne, 70 % des entrées en tant qu'ICD proviennent du ministère des Armées, réparties comme suit :

- 20 % d'anciens agents non titulaires (y compris des apprentis),
- 50 % d'anciens titulaires.

Pour les TSEF, les recrutements internes représentent 29 % du total, dont 10 % d'anciens agents non titulaires.

Un constat alarmant sur l'attractivité du ministère :

L'UNSA Défense constate une nouvelle fois que le ministère des Armées peine à attirer de nouveaux talents extérieurs, malgré la simplification des concours. Nous nous retrouvons face à un enjeu primordial : les concours ne produisent pas les résultats escomptés en matière de recrutements, loin des objectifs fixés.

La rémunération, un facteur clé d'attractivité :

La rémunération est l'un des principaux facteurs d'attractivité. Si des efforts ont été actés depuis la mise en place du RIFSEEP, ils ont été portés principalement sur les catégories A (fonctionnaires et contractuels), les catégories C devant se contenter de miettes et les catégories B, coincés entre les 2 grilles et pour bon nombre d'entre eux bloqués en sommet de grade sont, bien que tenant des postes à responsabilités », les grands perdants. La suppression de la GIPA représente une perte sèche de plus de 1500 euros par an pour un agent TSEF historique.

Retraite :

L'UNSA Défense alerte depuis de nombreuses années sur un dysfonctionnement majeur : le régime indemnitaire, qui représente près d'un tiers (en moyenne inter corps) du salaire des fonctionnaires techniques, n'est pris en compte qu'au travers du RAFP mais très peu (un agent catégorie C arrivera péniblement avec 30 euros net en plus sur sa retraite). Cette situation met de nombreux agents en situation de précarité à leur départ.

L'UNSA Défense revendique donc qu'un chantier soit conduit sur les grilles indiciaires des corps de fonctionnaires du Ministère, vidées de leur sens par plus de 10 ans de gel du point d'indice. Ceci, à l'instar des mesures récemment mises en place au profit des grilles des agents militaires. Seul le statut de fonctionnaire convient aux métiers du MINARM, il devient donc urgent de combler le décalage existant entre ce statut et la réalité du marché de l'emploi.

Des inégalités aggravées par le saupoudrage des mesures catégorielles entre filières :

Certaines filières bénéficient de mesures particulières au détriment d'autres spécialités créant une concurrence entre employeurs du MINARM. L'argument « filière sous tension » a été trop utilisé, il convient de rectifier ces divergences en remettant « tout à plat ».



L'UNSA Défense dénonce ce système inéquitable, illustré par l'exemple flagrant de **la prime NUC**, dont les **agents du SID** ont été exclus. Le fossé entre les catégories se creuse de manière exponentielle et injuste, laissant souvent **la catégorie C** avec des miettes de ce que l'administration consent à accorder.

L'avancement :

Une présentation sur l'avancement de corps et de grade a été faite. L'analyse est relativement factuelle avec des chiffres représentant les taux pro/pro des différents corps de la filière technique.

L'UNSA Défense constate que les promotions interviennent souvent à des âges moyens très élevés, empêchant les agents de se profiler pour accéder à une carrière dynamique et objective. Ce net recul dans la progression de carrière résulte de flux d'entrée insuffisants dans les corps de fonctionnaires, qui les privent de disposer d'une assiette suffisante de conditionnants à l'avancement.

Lors de la refonte du corps des IEF en ICD, l'UNSA Défense a revendiqué la création de l'examen professionnel pour l'accès **au grade d'ingénieur divisionnaire de la défense**, se basant sur l'existant dans les corps analogues et sur la demande majoritaire des agents du corps.

Seule l'UNSA Défense continue de porter cette création d'examen professionnel... Que dire du taux Pro/Pro de 11%. Là encore, le MINARM « décroche » en interministériel.

L'UNSA Défense continuera de porter cette revendication de création d'examens professionnels, que ce soit pour le passage de la catégorie C à la catégorie B, mais aussi pour le passage en ATPMD1.

Conclusion :

L'UNSA Défense réaffirme son engagement en faveur d'une gestion équitable et dynamique de la filière technique, en ligne avec les enjeux actuels et futurs. Les constats alarmants présentés lors de cette réunion soulignent la nécessité d'une action concertée et urgente pour inverser la tendance.

Dans ce contexte, l'UNSA Défense appelle à une mise en œuvre effective d'un Parcours Professionnel Carrière et de Rémunération (PPCR) rénové. Ce plan, conçu pour moderniser la gestion des ressources de la fonction publique au sein du MINARM, doit être pleinement appliqué pour répondre aux défis de la filière technique. Il est impératif de revoir les politiques de recrutement, d'avancement et de rémunération pour restaurer l'attractivité du ministère des Armées et garantir des carrières stables et épanouissantes pour les agents !

Il est impératif qu'une étude sur la fidélisation des agents soit réalisée.

L'UNSA Défense continuera à défendre ces revendications avec détermination, avec toutes les bonnes volontés, pour assurer un avenir prometteur à la filière technique. L'UNSA Défense portera très rapidement ses revendications pour les agents des 3 corps de fonctionnaires techniques ainsi que pour leurs homologues contractuels.