



Commission Consultative Paritaire Unifiée

Déclaration Liminaire

18 juin 2026

Madame la présidente, Mesdames, messieurs,

Cette CCPU se tient quelques semaines après la parution du rapport de la Cour des Comptes du 5 juin 2026 sur l'emploi de contractuels au sein de la fonction publique. Ce document montre qu'aujourd'hui cette population représente un quart de l'effectif mais que demain, elle pourrait représenter la moitié des agents. Cette augmentation essentiellement liée aux effets de la loi de transformation de 2019 et à la perte d'attractivité de la fonction publique n'est pas sans conséquence. En effet, les règles juridiques des contractuels diffèrent de celles des fonctionnaires et le coût de gestion des ASC est élevé. La Cour des Comptes préconise notamment de préciser les règles de gestion des ASC en CDI et de déployer un cadre de gestion commun aux contractuels et aux fonctionnaires pour ceux qui sont sur des emplois permanents.

Parmi les mesures qui faciliteraient la gestion des ASC par l'administration, il y a la subrogation. [L'UNSA Défense](#) déplore encore et toujours le retard dans la mise en œuvre de la subrogation qui ne cesse d'être repoussée. Il semble qu'elle ne sera pas mise en place avant le 1^{er} janvier 2029 alors que trop d'agents subissent les conséquences de la gestion de leurs arrêts maladie par les CMG et la DGFIP. La régularisation des trop-perçus, souvent plus d'un an après, par l'administration, sans information claire, entraîne des situations individuelles et familiales très complexes et anxiogènes.

Au sein du MinArm, on peut se féliciter d'avoir une note annuelle définissant les règles de gestion des contractuels. [L'UNSA Défense](#) remercie d'ailleurs l'administration pour la parution de cette note dès le mois d'avril favorisant ainsi l'absence de retard dans le traitement des revalorisations des agents sous contrat. Pour autant, [L'UNSA Défense](#) réitère sa demande d'ouverture d'un chantier impliquant les organisations syndicales visant à offrir un vrai parcours professionnel avec des perspectives d'évolution de carrière, voire de titularisation pour ceux qui le souhaitent, en tenant compte de l'ensemble de leur expérience professionnelle.

D'autre part, [L'UNSA Défense](#) a, à maintes reprises, demandé le rebasage de l'ensemble des agents sous-contrat, quels que soient sa filière et son employeur. D'ailleurs, où en est le rebasage des filières administrative et paramédicale qui est en attente depuis 2024 ? Alors que le budget du MinArm a été augmenté de 3,5 milliards d'euros, il eut été bienvenu que les agents civils dont les contractuels puissent en bénéficier *a minima*, dès lors que la masse salariale progresse de 3,2%. [L'UNSA Défense](#) constate que les écarts se creusent entre les agents nouvellement recrutés et ceux présents depuis longtemps dans le ministère créant des disparités de plus en plus mal vécues. Ainsi certains ASC bac+8 avec 15 ans d'expérience se retrouvent moins bien payés que des ASC à bac+5 nouvellement embauchés avec peu ou pas d'expérience. C'est le cas notamment à l'IRBA qui compte environ 100 contractuels de niveau bac+5 / bac+8, à forte spécialisation. Les ASC-i (ingénieurs) n'ont pas été inclus lors du



rebasage de la filière technique mais semblent aujourd'hui bénéficier du barème revalorisé lors de l'embauche. Quant aux ASC chercheurs, ce sont les grands oubliés. Ce manque de considération conduit souvent à des départs. Or le turn-over des agents et leur formation au poste ont un coût non négligeable. Il est important que SRHC rappelle à tous les employeurs l'importance de revaloriser les barèmes de tous leurs contractuels afin de les fidéliser.

L'UNSA Défense profite également de cette CCPU pour attirer de nouveau votre attention sur des situations qui malheureusement perdurent au sein de notre ministère.

Ainsi, l'UNSA Défense constate encore :

- L'emploi d'agents contractuels en CDD de courte durée (4 mois, 6 mois, 1 an), renouvelés pendant plus de 6 ans sur un même poste. Ces agents vivent ainsi dans une précarité durable alors même que le besoin semble pérenne. Pourquoi ne pas envisager leur CDIisation ou leur recrutement sans concours ? Comment expliquer que ces situations passent encore sous les radars ?
- Les difficultés d'indemnisation des heures supplémentaires ou du travail de nuit. Lors de la dernière CCPU, le Président nous avait assuré que SRHC nous transmettrait la note de gestion englobant l'ensemble des jours de travail atypiques (dimanches, jours fériés, heures supplémentaires) annoncée en octobre 2025. Cette note doit permettre de sanctuariser la gestion de ces rythmes de travail particuliers mais l'UNSA Défense regrette que nous n'ayons toujours pas pu en prendre connaissance.
- Les problèmes de revalorisation avec des agents dont les salaires n'ont pas évolué depuis plus de 5 ans. Est-ce acceptable ? Quand on sait aujourd'hui, que la revalorisation est le seul moyen de progresser et de fidéliser les agents. L'assouplissement des règles de gestion, notamment la possibilité d'attribuer davantage de points à certains et moins à d'autres, peut engendrer des effets pervers. L'UNSA Défense s'interroge sur cette mesure, qui peut être pénalisante et dont la mise en œuvre manque de transparence au sein des établissements. Ne pourrait-on pas envisager des conditions similaires à celles des fonctionnaires, avec une revalorisation triennale fixe de 15, 30 ou 45 points selon la catégorie, complétée par une part-variable ou prime liée à la manière de servir de l'agent ?

L'UNSA Défense a également été sollicitée par des agents que l'on met sur un nouveau poste sans remplir de formulaire MP6 et qui ont une fiche de poste qui ne correspond plus ou parce que leur service fait l'objet d'une restructuration mais qu'ils n'ont pas bénéficié d'une AMR. Autant de dossiers qui montrent le mépris de certains employeurs pour les agents sous contrat.

Pour conclure, l'UNSA Défense remercie SRHC d'avoir accédé à notre requête afin que nous puissions échanger avec le pôle gestion du personnel civil du bureau de la gestion ministérielle et le bureau des concours et des agents contractuels sur les sujets qui nous préoccupent durant la préparatoire de la CCPU. Nous savons que ces moments de dialogue bien que bénéfiques et primordiaux ne sont pas évidents à mettre en place dans l'agenda contraint de SRHC.

Madame la présidente, mesdames, messieurs, l'UNSA Défense vous remercie de votre attention.