



Commission Administrative Paritaire Catégorie A Déclaration Liminaire

11 et 12 juin 2026

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

À chaque CAP ou presque, nous examinons les conséquences d'une même difficulté récurrente : celle d'un ministère qui peine à attirer, à fidéliser et parfois même à conserver les compétences dont il a besoin. Cette situation ne concerne plus uniquement quelques métiers en tension. Elle touche désormais les attachés d'administration de l'État, les ingénieurs civils de la défense, les assistants de service social, les conseillers techniques de service social, les paramédicaux et, plus largement, l'ensemble des filières de catégorie A.

Les constats sont connus. Les postes vacants demeurent nombreux en apparence. Les recrutements sont plus difficiles. Les mobilités sont parfois freinées. Les promotions deviennent de plus en plus complexes à concrétiser.

Et pourtant, les exigences continuent d'augmenter. L'UNSA Défense souhaite aujourd'hui attirer l'attention de l'administration sur une contradiction qui devient difficilement compréhensible pour les agents.

D'un côté, nous peinons à recruter. De l'autre, nous constatons que des attachés inscrits sur liste d'aptitude, donc reconnus par leur employeur comme aptes à exercer des responsabilités supérieures, rencontrent parfois les plus grandes difficultés à trouver un poste leur permettant d'être effectivement nommés.

Comment expliquer à un agent qu'il est jugé suffisamment compétent pour être promu, mais qu'il ne trouve ensuite aucun débouché lui permettant de bénéficier de cette promotion ? Comment comprendre que certains organismes refusent systématiquement des candidatures issues de listes d'aptitude, alors même que les employeurs d'origine ont reconnu leur valeur professionnelle ?

Une promotion qui ne peut être concrétisée n'est plus une perspective de carrière ; elle devient une source de frustration. Cette situation mérite une réflexion de fond.

L'UNSA Défense souhaite également évoquer un autre phénomène qui ressort de manière récurrente des dossiers examinés ces derniers mois.

Nous observons une élévation constante du niveau d'exigence attendu des fonctionnaires stagiaires. Qu'il s'agisse d'attachés, d'ingénieurs civils de la défense ou d'autres cadres nouvellement recrutés, les attentes formulées à leur égard semblent parfois davantage correspondre à celles d'un titulaire occupant son poste depuis plusieurs années qu'à celles d'un agent en période d'apprentissage et d'intégration.

Le stage constitue une période probatoire. Il ne constitue pas une épreuve supplémentaire visant à vérifier qu'un agent maîtrise déjà parfaitement un environnement professionnel qu'il découvre.

Lorsque plusieurs dossiers de prolongation de stage sont examinés sur une période relativement courte, il est légitime de s'interroger. Le problème réside-t-il uniquement dans les agents recrutés ? Ou faut-il également interroger les modalités d'intégration, d'accompagnement, de tutorat, de formation et de transmission des savoirs mises en œuvre au sein de certains organismes ?

Former un stagiaire ne consiste pas à constater ses difficultés. Former un stagiaire consiste à lui donner les moyens de les surmonter.



L'UNSA Défense considère qu'il serait paradoxal de déplorer des difficultés de recrutement tout en exigeant de nouveaux arrivants un niveau d'autonomie immédiatement équivalent à celui de cadres expérimentés.

L'UNSA Défense souhaite également attirer l'attention de l'administration sur certaines décisions rendues au titre des clauses de revoyure.

La circulaire prévoit qu'une réévaluation de l'IFSE peut être refusée en cas d'inaptitude ou d'insuffisance professionnelle grave. Ce critère est clair, et nous ne le contestons pas. Ce que nous contestons, en revanche, c'est son application. Nous observons que certains refus sont désormais motivés non par une insuffisance professionnelle caractérisée, mais par de simples difficultés d'adaptation à l'environnement de travail.

La question mérite d'être posée sans détour : des difficultés d'intégration ou d'adaptation peuvent-elles, à elles seules, constituer une insuffisance professionnelle grave au sens des textes ? L'UNSA Défense ne le croit pas. Et si tel devait être le cas, cela supposerait une motivation circonstanciée que nous sommes en droit d'exiger.

Refuser une revalorisation indemnitaire sur un fondement aussi fragile, dans un contexte où la fidélisation des agents est un enjeu reconnu par l'administration elle-même, c'est envoyer un signal contradictoire que nous ne pouvons pas laisser sans réponse.

La filière sociale illustre à sa manière ces mêmes tensions. Les travaux actuellement conduits par le SCN ASA sur la continuité de service devront nécessairement tenir compte des réalités opérationnelles des CTAS. L'harmonisation des pratiques peut constituer un objectif légitime, encore faut-il qu'elle ne conduise pas à ignorer les réalités géographiques, les contraintes territoriales, les temps de déplacement ou les spécificités des populations accompagnées. L'UNSA Défense sera particulièrement attentive au respect des procédures réglementaires et, notamment, à la consultation préalable des formations spécialisées compétentes avant toute évolution organisationnelle significative.

Nous entendons parfois qu'il n'appartient pas au ministère de décider seul des équilibres salariaux, et c'est une réalité que nous ne contestons pas. Les grilles indiciaires relèvent d'un cadre interministériel qui dépasse les seules décisions du MINARM.

Mais il est d'autres leviers qui, eux, appartiennent entièrement au ministère.

Nous entrons dans la période de l'année qui va traiter de la gestion des avancements. Les taux de promotion des corps de catégorie A sont fixés par arrêté ministériel. Donc, c'est le ministère qui décide combien d'agents peuvent progresser chaque année. C'est le ministère qui arbitre entre la maîtrise de la masse salariale et la reconnaissance des parcours. Ces taux doivent être à la hauteur des responsabilités réellement exercées, et notamment des charges absorbées depuis les dernières réorganisations.

La politique indemnitaire est également un levier propre au MINARM. La part CIA du RIFSEEP est modulable. Elle peut et doit refléter l'engagement réel des agents, leurs sujétions spécifiques, leur mobilité contrainte. Un CIA qui ne se distingue pas selon les situations n'est plus un outil de reconnaissance, c'est une formalité.

Enfin, l'organisation des débouchés pour les listes d'aptitude relève de la seule gouvernance interne du ministère. Nous l'avons dit : si le MINARM reconnaît officiellement qu'un agent est apte à être promu, il lui appartient d'en assumer les conséquences.

L'UNSA Défense attend que ces leviers soient pleinement utilisés.

Aucune politique d'attractivité ne pourra produire durablement ses effets si la question de la reconnaissance demeure sans réponse. Les agents ne demandent pas des privilèges. Ils demandent que leurs responsabilités, leurs compétences, leurs contraintes et leur engagement soient reconnus à leur juste valeur.

Recruter sans promouvoir, c'est épuiser. Promouvoir sans débouché, c'est décevoir. Reconnaître sans acte, c'est trahir.

L'UNSA Défense interviendra sur chacun des dossiers inscrits à l'ordre du jour et vous remercie pour votre attention.