



Commission Administrative Paritaire Catégorie A Déclaration Liminaire

17 et 18 septembre 2026

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Cette CAP se tient à quelques jours de la mobilisation intersyndicale du 29 septembre, à laquelle l'UNSA Défense prendra toute sa part. Les revendications portées à cette occasion sur les rémunérations, les carrières et les conditions de travail trouvent un écho particulier pour tous les personnels de catégorie A du ministère des Armées.

Alors que les difficultés d'attractivité et de fidélisation sont désormais largement reconnues, l'UNSA Défense considère que la question des rémunérations ne peut plus être dissociée de celle des parcours professionnels. Les responsabilités et le niveau d'expertise attendus des attachés d'administration de l'État, des ingénieurs civils de la défense, des assistants et conseillers techniques de service social ou encore des personnels paramédicaux ont considérablement évolué, sans que les grilles indiciaires aient suivi dans les mêmes proportions.

Lorsque certains débuts de carrière de catégorie A se situent à quelques dizaines d'euros au-dessus du SMIC, la reconnaissance du niveau de qualification exigé devient une question difficile à éluder. Les agents, eux, ont déjà tranché : ils parlent entre eux d'une « prime de maltraitance à 80 euros au-dessus du SMIC ». L'humour de couloir a cet avantage sur les tableaux indiciaires qu'il va droit au but.

L'indemnitaire ne peut pas indéfiniment tenir lieu de grille : à force de compenser par des primes ce que la grille ne reconnaît plus, on prépare aussi l'avenir des agents sur une base fragile, car ces primes disparaissent au moment de la retraite, ne laissant subsister qu'un indiciaire déjà rattrapé par le SMIC. Une politique d'attractivité crédible suppose une véritable amplitude de carrière et une progression indiciaire à la hauteur des qualifications et responsabilités exercées.

La rénovation du parcours des attachés constitue à ce titre une évolution positive. Elle appelle désormais une réflexion sur les autres corps de catégorie A. L'UNSA Défense souhaite connaître les intentions et le calendrier du ministère concernant notamment les ingénieurs civils de la défense, sans oublier les filières sociale et paramédicale qui connaissent elles aussi des difficultés persistantes de recrutement et de maintien en poste. La question de l'avancement ne peut cependant être dissociée de celle de sa concrétisation. Des agents inscrits sur liste d'aptitude, après avoir été proposés et reconnus par leur employeur comme aptes à accéder au corps supérieur, rencontrent encore des difficultés pour trouver un poste permettant leur nomination. Être reconnu apte à exercer des fonctions que l'on ne peut ensuite exercer nulle part relève moins de la gestion des ressources humaines que de l'exercice de style. L'UNSA Défense souhaite connaître, pour cette mandature, le nombre d'agents concernés et le délai moyen constaté entre inscription et nomination effective.

Enfin, à compter du 1er janvier 2027, le nouveau régime des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux modifiera certaines pratiques aujourd'hui en vigueur. L'UNSA



Défense sera attentive aux conditions de sa déclinaison au ministère et à l'harmonisation de son application entre employeurs.

Au-delà de la seule évolution réglementaire, cette réforme doit également être appréciée au regard des enjeux de recrutement et de maintien en poste. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle occupe une place croissante dans les attentes des agents, particulièrement chez les jeunes générations et les jeunes parents. Toute évolution qui conduirait à réduire les facilités dont ils bénéficient aujourd'hui serait difficilement conciliable avec l'ambition affichée par le ministère d'attirer et de conserver de nouvelles compétences.

Les dossiers soumis à cette CAP nous conduisent également à rappeler un principe essentiel : la responsabilité individuelle d'un agent ne saurait dispenser l'administration d'interroger, lorsqu'il y a lieu, ses propres responsabilités. Lorsqu'une situation irrégulière ou problématique s'installe et perdure, parfois pendant plusieurs années, l'analyse ne peut s'arrêter au seul comportement individuel. Les conditions d'encadrement et d'accompagnement, le fonctionnement de la chaîne hiérarchique, les dispositifs de contrôle et de prévention ainsi que les éventuelles alertes doivent également être examinés afin de comprendre pourquoi la situation n'a pas été identifiée ou corrigée plus tôt.

Pour l'UNSA Défense, rechercher d'éventuelles responsabilités partagées ne signifie ni excuser les fautes ni exonérer les agents de leurs responsabilités. Il s'agit au contraire d'examiner chaque situation dans son ensemble, d'en tirer tous les enseignements et d'éviter qu'une procédure disciplinaire ne conduise à faire porter sur le seul agent les conséquences de dysfonctionnements de l'organisation ou de l'encadrement. C'est aussi une exigence de prévention et d'amélioration du fonctionnement du service.

À l'approche de la fin de cette mandature, qui n'est pas encore achevée, et nous y veillerons, ces différents sujets illustrent une même exigence. Attirer de nouvelles compétences ne suffit pas. Encore faut-il savoir les accueillir, les accompagner, reconnaître leur travail, leur offrir des perspectives réelles et leur donner des raisons de rester.

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