Commission Administrative Paritaire
Catégorie A
Déclaration Liminaire

22 et 23 octobre 2026

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

À l'occasion de cette commission administrative paritaire, l'UNSA Défense souhaite attirer votre attention sur plusieurs questions qui touchent directement à la place des personnels civils de catégorie A au sein de notre ministère.

Alors que les ambitions du ministère des Armées ne cessent de croître, que les organisations évoluent et que les exigences opérationnelles se renforcent, nous devons nous interroger sur la manière dont les compétences, les responsabilités et l'engagement de nos cadres civils sont réellement pris en considération.

L'UNSA Défense souhaite aborder le positionnement des personnels civils de catégorie A, en particulier ceux qui ont accédé à leur deuxième grade. Il n'est pas rare de voir des attachés principaux ou des ingénieurs civils divisionnaires de la défense, forts d'une solide expérience et d'une expertise reconnue, placés sous l'autorité hiérarchique d'officiers du grade de capitaine ou de commandant. Lorsque nous l'évoquons, il nous est régulièrement répondu que « la fonction prime sur le grade ».
Nous connaissons ce principe et ne le contestons pas, mais encore faut-il l'appliquer avec cohérence et réciprocité. Si la fonction prime sur le grade, elle doit aussi primer sur le statut civil ou militaire de celui qui l'exerce. Pourquoi, dès lors, les cadres civils expérimentés ne pourraient-ils pas accéder plus largement à des fonctions d'encadrement ou de direction aujourd'hui confiées à des militaires, lorsqu'ils disposent des compétences et de l'expérience requises ?
Il ne s'agit pas d'opposer civils et militaires, dont les missions sont complémentaires, ni de remettre en cause la chaîne hiérarchique, mais de reconnaître que l'expérience, la technicité et les responsabilités ne se mesurent pas au seul statut de celui qui les exerce. La primauté de la fonction ne saurait devenir un argument à sens unique, qui justifie les organisations existantes sans jamais interroger la place réservée aux cadres civils et leurs possibilités d'accéder à des responsabilités supérieures. L'UNSA Défense demande donc qu'une réflexion soit engagée sur les critères de positionnement des emplois, l'accès des civils aux fonctions de direction et la reconnaissance effective des responsabilités exercées par les personnels de catégorie A.

Cette question ne concerne pas que les attachés principaux et les ingénieurs civils divisionnaires : elle se pose aussi dans certaines filières spécialisées de catégorie A. Les personnels civils de rééducation et médico-techniques, comme les assistants de service social, évoluent dans des carrières à deux grades aux perspectives vite limitées. Des voies d'accès existent vers les corps de cadres de santé ou de conseillers techniques de service social, mais elles ne garantissent pas de véritables possibilités d'évolution : la sélection est exigeante, les emplois restent conditionnés aux postes effectivement ouverts, et certains agents exercent déjà des missions de coordination ou d'encadrement sans les perspectives statutaires correspondantes. Pour la filière sociale, la complexité croissante des situations accompagnées et la charge émotionnelle des missions appellent aussi une reconnaissance, dans les perspectives comme dans les moyens.
Pour l'UNSA Défense, aucune filière de catégorie A ne doit voir sa carrière plafonnée au seul motif qu'elle relève d'un corps spécialisé ou à faibles effectifs.

Aussi, cette reconnaissance doit s'accompagner des moyens nécessaires à l'exercice des missions. Dans de nombreux services, les cadres et experts de catégorie A absorbent une charge de travail considérable : ils compensent les vacances de postes, les difficultés de recrutement et parfois les insuffisances d'effectifs dans les autres catégories professionnelles. Pour assurer la continuité du service, ils prolongent leurs journées, multiplient les sollicitations et prennent en charge des tâches qui dépassent progressivement le périmètre de leurs fonctions. Or, pour certains d'entre eux, aucun dispositif fiable ne mesure le temps réellement consacré à leur activité.
Ce n'est pas parce que les missions sont accomplies que les effectifs sont suffisants : c'est parfois simplement parce que les agents compensent, au détriment de leur santé, les moyens humains qui leur manquent.

L'UNSA Défense demande donc que soit étudiée la généralisation d'un suivi individualisé du temps de travail, notamment par badgeage horaire pour les personnels de catégorie A qui n'en bénéficient pas, avec des modalités adaptées à leurs fonctions. L'objectif n'est pas d'accroître le contrôle des agents, mais de rendre visibles les dépassements horaires récurrents, d'identifier les surcharges structurelles et de disposer d'éléments objectifs pour évaluer les besoins réels en effectifs.
Ces données doivent nourrir une politique de recrutement ambitieuse pour l'ensemble des catégories : un cadre A ne peut exercer correctement ses responsabilités sans les personnels administratifs, techniques, soutiens indispensables au fonctionnement de son service.
Les perspectives offertes par l'intelligence artificielle sont souvent évoquées. Ces outils peuvent améliorer certaines activités, mais ils ne sauraient, à ce stade, compenser les insuffisances d'effectifs ni remplacer les compétences humaines ; leur déploiement exige d'ailleurs lui-même formation, expertise et temps. La modernisation ne doit pas devenir un prétexte pour différer les recrutements nécessaires. Pour l'UNSA Défense, mesurer la charge réelle de travail, c'est aussi se donner les moyens de prévenir l'épuisement professionnel, de préserver les compétences et de garantir durablement la qualité du service rendu.

Cette question de la reconnaissance des compétences nous conduit à évoquer les résultats du dernier tour extérieur des administrateurs de l'État : sur les treize candidats présélectionnés par le ministère des Armées, une seule candidate figure parmi les lauréats. Sans remettre en cause la sélectivité de cette voie d'accès ni les mérites des candidats retenus, ce résultat nous interpelle. Les personnels disposent-ils réellement du temps nécessaire pour préparer ces épreuves exigeantes ? Bénéficient-ils d'un accompagnement structuré, de formations adaptées et de conditions leur permettant de concilier leurs responsabilités professionnelles et leur préparation ?
Nous ne prétendons pas connaître les raisons de ce résultat, mais il serait regrettable que des agents dotés des compétences et du potentiel nécessaires voient leurs perspectives limitées par l'insuffisance des moyens consacrés à leur préparation.

L'UNSA Défense demande qu'un bilan soit réalisé sur les candidatures, les dispositifs d'accompagnement proposés et les difficultés rencontrées, afin d'améliorer la préparation aux prochaines sessions.

Enfin, à l'approche des élections professionnelles, l'UNSA Défense ne peut passer sous silence les interrogations suscitées par la présentation du 20 octobre 2026 sur l'organisation des bureaux de vote électroniques. À quelques semaines du scrutin, le manque de clarté de certaines informations est préoccupant : les organisations syndicales comme les acteurs chargés de l'organisation des opérations électorales doivent pouvoir s'appuyer sur des procédures précises, cohérentes et stabilisées. La confiance dans le scrutin repose aussi sur la qualité de sa préparation. Nous attendons donc que les interrogations soulevées trouvent rapidement des réponses claires, opérationnelles et communiquées par écrit.
C'est dans cet esprit, fidèle à nos valeurs d'équité, de solidarité et de dialogue social, que nous poursuivrons notre action au service de l'ensemble des personnels civils.

Monsieur le Président, mesdames, messieurs, nous vous remercions de votre attention et pour les réponses qui seront apportées à cette déclaration en séance.