



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

15 Juin 2023

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Les élus UNSA Défense, vous remercient de l'opportunité qu'il leur est donnée de porter les préoccupations légitimes des personnels de catégorie A au sein du ministère des Armées. Ces préoccupations, l'UNSA Défense le dit depuis de longs mois, vont croissantes.

Lundi, nous avons pris connaissance de l'annonce de la revalorisation de la grille des salaires pour les corps B et C de la fonction publique. Cette initiative est indéniablement un pas en avant pour ces corps, et l'UNSA Défense se réjouit de voir une de ses revendications prises en compte, enfin !

Cependant, nous ne pouvons ignorer le nouvel oubli des personnels de catégorie A. En négligeant encore une fois cette catégorie, nous risquons de créer un nivellement indésirable qui pourrait entraîner une baisse encore plus significative de l'attractivité du MINARM pour les cadres. Pour l'UNSA Défense, il est essentiel de reconnaître l'importance des compétences et des responsabilités exercées par tous les personnels de catégorie A, et de veiller à ce que leurs rémunérations soient justes et en adéquation avec leurs missions.

Les élus UNSA Défense exigent immédiatement un relèvement des salaires de tous les corps de catégorie A en augmentant fortement le point d'indice. Les annonces de revalorisation salariale faites pour les prochains mois restent largement insuffisantes pour l'UNSA Défense ! Ils souhaitent par ailleurs que les parcours professionnels des catégories A qui tardent à se concrétiser soient portés par la DRH-MD auprès de la DGAFP, et/ou valorisés par tous les employeurs :

- en augmentant notamment tous les planchers IFSE pour l'ensemble des agents du corps (pourtant actées en 2022 pour les ICD), en créant des planchers par grade pour tous les métiers et des ICD positionné en IFSE groupe 1 et 2 à la création du RIFSEEP;*
- en fluidifiant les passages de grade et particulièrement par la création d'un examen professionnel pour les ICD dans l'accession au grade de divisionnaire ;*
- en gratifiant les métiers d'expertise indispensables aux activités opérationnelles de nos armées.*
- en déplaçant l'accès à l'échelon spécial des HC...*
- en revoyant les LDG avancements (modification de la ventilation 20/60/20)*

L'UNSA DEFENSE revendique que la gouvernance renforcée de la DRH-MD ne se limite pas uniquement à la masse salariale, mais qu'elle soit bien le chef d'orchestre de l'ensemble des champs d'actions des RH, notamment les parcours pro, la formation, la mobilité inter-employeurs, l'évolution des métiers, une politique ministérielle de l'attractivité et de la fidélisation...

De même, les élus UNSA Défense appellent votre attention sur l'iniquité existante quant à l'attribution des niveaux RIFSEEP sur les diverses postes. Des écarts de deux niveaux peuvent être constatés en fonction des employeurs, pour des postes équivalents. Que dire des effets de surprise pour les lauréats aux concours qui pensent être accueillis sur des postes de niveau RIFSEEP 3, mais lors de leur prise de poste il leur est proposé toute autre chose, un RIFSEEP 4 en l'occurrence... Coté fidélisation, cela part mal !

Pour ce qui concerne la filière fonctionnaires techniques, l'UNSA Défense constate et déplore que l'arbitraire et l'inégalité de traitement soient devenus la règle au sein du corps des ICD (nous vous avons remis une annexe spécifique à notre DL à ce sujet).

Parallèlement, la revalorisation indemnitaire devient urgente. Les personnels de catégorie A doivent être justement rémunérés pour leur investissement et leur expertise. La dégradation des conditions de travail due à un recrutement insuffisant ne peut plus être ignorée. Si nous souhaitons encourager un ascenseur social efficace, il est primordial de garantir des perspectives attractives à tous les agents de catégorie A. En effet, si ces derniers ne se sentent pas valorisés et soutenus, il deviendra de plus en plus difficile de trouver des agents prêts à prendre des responsabilités. Il est même déjà observé une fuite de bon nombre de cadres techniques et administratifs qui se tournent vers le privé ou d'autres ministères. Durant cette CAP nous évoquerons un dossier qui est l'exemple criant de ces propos. La revalorisation des grilles de salaires avec l'alignement sur l'ensemble de la catégorie A, pour les corps Infirmiers de la Défense et Assistantes Sociales.

En conclusion, nous appelons à une prise de conscience réelle et à une action urgente pour répondre aux préoccupations légitimes de tous les personnels de catégorie A. La revalorisation des salaires, la mise en œuvre des parcours professionnels et la revalorisation indemnitaire sont des enjeux majeurs pour l'avenir du ministère des armées, qui ne peut pas réussir avec efficacité ses missions sans cette population... L'UNSA Défense indique qu'une réponse adaptée de la DRH-MD au sujet de chacune des inégalités qui viennent d'être dénoncées dans cette déclaration est attendue sans délai. A défaut, si le déni des réalités devait se poursuivre, les autorités supérieures seraient saisies, n'ayez aucun doute à cet égard !

*Enfin, l'UNSA Défense aime à croire que **l'administration** saura prendre en compte ces points essentiels afin de garantir un ministère des Armées, dynamique et attractif pour tous les personnels civils de catégorie A, quels que soient leur corps et leur spécialité.*

Madame la Présidente, mesdames, messieurs, l'UNSA Défense vous remercie pour votre écoute.