



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE - CAP C

26 février 2026

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Nous voici réunis pour la 1^{re} CAP des C plénière de l'année, dernière année de cette mandature 2023-2026. Cette année sera consacrée en partie aux élections professionnelles, qui auront lieu en fin d'année, en décembre pour être précis.

Mais avant cela, comme à l'accoutumée, une année civile est marquée par la campagne d'évaluation des personnels, la fameuse « campagne CREP ». Celle-ci s'est donc déroulée dans un contexte contraint, commençant dès début janvier, pour se finir, théoriquement, dans ces prochains jours.

Cette campagne a été marquée par deux évolutions notables : un aspect « formation » renforcé en dernière minute, et l'extension de l'expérimentation des « axes de progrès » à l'ensemble des agents du SGA, et non plus, comme l'an dernier, aux seuls agents relevant de la DRH-MD employeur. Ces deux évolutions ont été ajoutées dans un contexte particulièrement contraint, alors que la formation est un axe majeur de montée en compétence, d'amélioration des conditions de travail, et de fidélisation des agents, notion si chère à nos autorités de tutelle...

L'an dernier, la **CFDT** avait émis de vives réserves quant à l'expérimentation des « axes de progrès » pour les agents de la DRH-MD. En effet, seul le guide du notateur est la référence en matière d'évaluation de la manière de servir. Changer les règles pour certains, c'est rompre avec la notion d'équité entre agents. D'autant plus, la **CFDT** tient à le souligner, qu'aucun bilan ne semble avoir été tiré de cette expérimentation. Dès lors, comment justifier son extension ?

Concernant le guide du notateur, la **CFDT** souhaiterait savoir si une évolution est envisagée, rendant possible la présence d'une tierce personne durant l'entretien CREP, dans le cas où il y a un conflit entre le N+1 et l'agent évalué. Une affaire récente, à la suite de l'arrêt d'une cour d'appel, a mis en lumière cette éventualité.

La **CFDT** rappelle également que le CREP est un document consignait un acte de management majeur, tant pour l'évolution de la carrière des agents, que pour la rémunération : le fameux CIA. D'années en années, la **CFDT** pose le constat que, lorsqu'un agent voit son recours CREP en CAP aboutir favorablement, et que son CIA avait été minoré, actuellement, rien n'est prévu pour rétablir l'agent dans ses

droits. Quelles pistes sont envisagées pour sortir du « c'est le jeu ma pauvre Lucette » ?

Toujours concernant le CREP, cet exercice managérial permet notamment de déceler, sinon d'acter l'aptitude de l'agent évalué à exercer des fonctions supérieures. Sur le terrain, la **CFDT** note une certaine frilosité de la part de certains managers à renseigner cette rubrique, pour les agents en début de carrière. Or, si un agent le mérite, il n'est pas obligatoire d'attendre que l'agent remplisse les conditions à l'avancement. Pour la **CFDT**, c'est un encouragement, un signe fort qui peut être envoyé à l'agent méritant.

A l'autre extrémité de la carrière, la **CFDT** rappelle qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que l'agent ait trois ans dans l'échelon sommital pour renseigner cette rubrique. On peut espérer que la grande majorité des agents sont aptes à exercer des fonctions supérieures avant. Ne pas le faire est contraire à la logique des lignes directrices de gestion (LDG, qui prévoient des trajectoires courtes, moyennes ou longues).

Plus généralement, au sein de cette CAP des C, un type de dossier revient souvent, et nous en aurons d'ailleurs un à étudier au cours de cette réunion plénière : le dossier disciplinaire.

Particulièrement sollicitée, la CAP des C en a vu un nombre conséquent en 2025, en lien avec les VSST (violences sexistes et sexuelles au travail). Toutefois, il semblerait que cette courbe ascensionnelle soit révolue. La **CFDT** s'en étonne : l'impact des campagnes de sensibilisation sur le terrain expliquerait-il à lui seul cette situation ? Pour la **CFDT**, il serait important de regarder de plus près cette situation, et de voir son évolution au cours de l'année 2026. Après avoir été une grande cause du MINARM, la lutte contre les VSST ne serait-elle pas victime du retour d'une vieille « tradition » bien ancrée dans les Armées : « Laver le linge sale en famille » ? Il est trop tôt pour le dire. En tout cas, la **CFDT** sur le terrain n'a pas observé de baisse significative du nombre de victimes. Quoi qu'il en soit, une victime de VSST est et restera une victime de trop. La **CFDT** est clairement engagée de longue date pour lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, véritable fléau de notre société.

Sans transition, la **CFDT** souhaite aborder le sujet du recrutement et l'évolution des carrières. D'ailleurs, pour les catégories C, une métaphore pourrait comparer cet avancement à celui d'un escargot au galop. Alors que la part des agents contractuels dans les effectifs du MINARM augmente régulièrement, la **CFDT** apprécie que des concours et examens professionnels soient encore organisés. D'ailleurs, le concours interne de SACN a eu lieu en début de ce mois, avec pour thème : la fidélisation des agents... Vaste programme...



DÉCLARATION LIMINAIRE

La **CFDT** dénonce une nouvelle fois le fait que l'examen professionnel de SACS, bien que cela soit prévu de longue date dans les textes, ne soit toujours pas ouvert aux agents de catégorie C.

La **CFDT** y voit un bel axe de progrès pour la fidélisation des agents... Surtout quand, dans le même temps, la DRHMD se dit sensible au fait que les agents soient « acteurs de leur parcours professionnel ».

Enfin, la **CFDT** tient à revenir une nouvelle fois sur un autre « axe de progrès » pour le MINARM, et cela concerne pleinement les travaux et avis rendus par les différentes CAP.

Pour rappel, une CAP est composée de représentants des grands employeurs du ministère, et des représentants élus des personnels. Réunis en formation plénière, la CAP émet un avis.

Dans les faits, nombre de fois, par la qualité des échanges, et l'expérience accumulée au fil des CAP, des avis unanimes sont émis. Et, concrètement, lors des bilans annuels, il apparaît que la quasi-totalité des avis unanimes de la CAP sont suivis par les employeurs. Aussi, comme lors de la précédente mandature, la **CFDT** demande, puisque cela semble se passer sans problème majeur dans certains autres ministères, que ces avis unanimes deviennent des décisions. Cela aurait évité une situation récente assez rocambolesque. Il en va de l'intérêt de tout le monde, tout en respectant le travail et l'investissement de chacun des membres de cette CAP.

Monsieur le président, mesdames, messieurs, la **CFDT** vous remercie pour votre attention.

Paris, le 26 février 2026 ●