



COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE C

DERIVES RH, IL Y A MAL DONNE... CAPN DES C 2025, EPISODE 10 :

La CAPN des C s'est réunie en session plénière le 18 décembre 2025, sous la présidence de Monsieur GEHANNIN. Ce 10^e épisode de l'année a permis l'étude de 7 dossiers, dont 1 disciplinaire, 3 prolongations de stage, 1 non-titularisation, 1 refus de prolongation de télétravail et 1 recours CREP.

DOSSIER DISCIPLINAIRE

Une sanction du 3^{ème} groupe a été retenue, avec un sursis important, pour tenir compte du contexte. La **CFDT** salue la proposition faite, qui laisse une chance à l'intéressé de s'en sortir.

NON-TITULARISATION D'UN AGENT STAGIAIRE

À l'issue d'une prolongation d'un an, et malgré des aménagements de poste dont certains faisaient suite aux préconisations émises après un premier avis de la CAP, il n'a pas été possible de prononcer la titularisation de l'agent. La **CFDT** le regrette, tout en saluant les efforts bienveillants de l'employeur.

La **CFDT** rappelle que l'agent concerné pourra repostuler au sein du MINARM, sur un autre poste, plus adapté à sa situation.

PROLONGATION DE STAGE

3 prolongations de stage ont été étudiées, aboutissant à des avis similaires, malgré des situations très différentes.

Dans un premier cas, il y a eu une prise de conscience de l'agent, qui a permis d'aboutir à une prolongation de stage d'un an, sur le même poste, ce qui n'était pas gagné au départ localement.

La **CFDT** a su, à plusieurs niveaux, jouer tout son rôle dans l'intérêt de tous (agents et collègues).

La **CFDT** rappelle que, si l'employeur l'estime, la titularisation peut être prononcée

sans aller obligatoirement au bout de cette année de prolongation de stage.

Dans un deuxième cas, une prolongation de stage, sur le même poste, a été prononcée, dans un contexte assez particulier.

En effet, l'instruction du dossier a été particulièrement longue, certains éléments recueillis par la **CFDT** montrant clairement que la communication n'a pas été claire envers l'agent, c'est le moins que l'on puisse dire.

Pour la **CFDT**, l'employeur ne doit pas attendre la fin de la période de stage pour communiquer avec l'agent. Cela éviterait bien des désagréments, tant pour l'agent que pour l'environnement professionnel.

Le courage managérial, c'est de dire les choses en temps et en heure, pas d'attendre le dernier moment pour s'apercevoir qu'il y a une procédure à suivre, et surtout, qu'on ne gère pas un personnel comme du « consommable ».

Cela évitera que l'agent organise un petit déjeuner « de titularisation » avant qu'on lui dise finalement le lendemain que... Ben non en fait, sa période de stage est prolongée...

Enfin, un troisième dossier a été étudié, toujours avec une prolongation de stage sur le même poste. Mais cette fois-ci, la situation s'y prêtait de manière classique.

**FONCTIONNAIRES
DE CATÉGORIE C**



D'ÉFENSE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE C

La **CFDT** rappelle, à toutes fins utiles, que la prolongation de stage est un moyen à utiliser avec précaution, cette période n'étant pas retenue dans le calcul de l'ancienneté de l'agent.

RECOURS SUITE AU REFUS DE PROLONGATION DE TELETRAVAIL

Plusieurs recours télétravail ont fait l'objet d'une étude en CAPN des C, lors de la mise en place de cette organisation de travail, jamais au moment de la prolongation. La **CFDT** tient à le signaler, cela a son importance.

Certes, le télétravail ne convient pas à tout le monde, et chaque situation doit être étudiée au cas par cas.

Toutefois, la **CFDT** s'est interrogée sur plusieurs points, les arguments apportés par l'employeur semblant surtout relever de la défiance managériale classique quant à la notion de télétravail.

L'avis rendu par la CAP consiste à faire une nouvelle expérimentation, de 4 mois, à charge pour l'employeur de parfaire son argumentation.

La **CFDT** suivra avec attention cette expérimentation, en espérant une issue favorable pour tout le monde (agent comme employeur), comme cela se passe ailleurs, dans des services comparables.

RECOURS CREP

La **CFDT** s'étonne encore qu'un tel type de dossier soit encore étudié en toute fin d'année.

Ce recours intervient dans un contexte très particulier, où la procédure n'a clairement pas été respectée, ni dans l'esprit, ni dans la lettre.

En effet, en cas d'absence de l'agent au service (maladie, etc.), la **CFDT** rappelle la possibilité que l'entretien CREP se fasse en sa présence (procédure classique) et cette possibilité doit être proposée à l'agent. Si cela n'est pas possible, il doit lui être proposé de le faire en distanciel (par téléphone ou en visio). Et seulement enfin, la procédure dématérialisée « par écrit » doit être envisagée.

Tel n'a pas été le cas, la dernière procédure ayant été imposée d'office à l'agent.

La **CFDT** déplore cette situation, qui pourrait parfaitement être portée devant le tribunal administratif.

Toutefois, l'agent concerné ayant été muté à sa demande, et voulant « passer à autre chose », la **CFDT** comprend le choix de l'agent, et a donc continué à défendre son dossier au sein de la CAP.

Un certain nombre de choses ont ainsi pu être étudiées, et l'avis de la CAP a notamment porté sur une modification de l'appréciation littérale, plus en phase avec les consignes du guide du notateur, et dans l'intérêt de l'agent.

**FONCTIONNAIRES
DE CATÉGORIE C**



D'ÉFENSE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE C

En conclusion, cette CAP allégée, en partie pour cause de fin d'année, a mis en lumière une certaine hétérogénéité des pratiques managériales, pour ne pas dire RH, suivant les chaînes d'emplois, et suivant les employeurs. Des directives nationales sont données, mais elles peinent encore à produire leurs effets en local, la **CFDT** ne peut que le déplorer encore une fois.

Des pratiques bienveillantes dans certaines approches de situations se heurtent au fait que la CAP n'émette qu'un avis.

La **CFDT** note que désormais, au moins un voire deux et même parfois trois dossiers disciplinaires semblent devenir la norme. La **CFDT** s'interroge sur cette évolution de fond, d'autant que certaines situations pourraient être résolues en amont, avant d'en arriver à la CAP. De même, la **CFDT** s'inquiète de l'arrivée de dossiers particuliers, où l'on remet encore en cause le télétravail lui-même, voire l'organisation des entretiens CREP.

La **CFDT** attend de la DRH-MD une action forte, propre à harmoniser les pratiques. Pour rappel, c'est ce qui nous avait été « vendu » avec la réforme des CAP de 2022.

L'extension annoncée de l'expérimentation de l'introduction d'un « axe de progression » pour les seuls agents relevant du SGA (dont ceux relevant de la DRH-MD employeur) n'est pas des plus rassurante. La **CFDT** rappelle que cela n'est pas prévu dans le guide du notateur qui seul fait foi quant aux pratiques à suivre.

Dernière minute : Il semblerait que, pour un dossier étudié précédemment au sein de cette CAP, et pour lequel un avis UNANIME avait été rendu pour la titularisation d'un agent, l'employeur ne soit pas d'accord, et prononcerait une prolongation sur un autre poste.

La **CFDT** dénonce cette situation : ce serait une première dans cette mandature au moins, d'autant plus choquant dans un contexte d'avis unanime paritaire de la CAP (élus des personnels et Représentants des grands employeurs du MINARM).

Il semblerait que l'employeur ait trouvé de nouveaux éléments à charge bien évidemment, qu'il n'a pas été capable ou qu'il n'a pas jugé utile de présenter en CAP. Faut-il préciser qu'il s'agit d'un établissement relevant du grand employeur DRH-MD ? Lamentable.

La prochaine CAP des C aura lieu les 26 et 27 février prochains.

Paris, le 14 janvier 2026