



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE CATEGORIE B

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Nous voici réunis pour la deuxième CAP des catégories B de cette année 2026, une année cruciale avec les élections professionnelles de décembre. Malgré le contexte géopolitique, le dialogue social doit rester une priorité.

Chaque année, les agents passent par la campagne d'évaluation professionnelle, qui influence leur carrière et leur rémunération, notamment via le CIA. Pour la **CFDT**, la notation doit être rigoureuse, équitable et responsable. Pourtant, trop de recours proviennent encore cette année de CREP mal instruits et surtout mal rédigés par certains supérieurs hiérarchiques.

Cette campagne a aussi vu l'extension des "axes de progression" à l'ensemble du SGA. La **CFDT** avait émis des réserves l'an dernier : modifier les règles d'évaluation sans bilan préalable ni dialogue social crée des inégalités. L'évaluation doit reposer sur des règles claires et identiques pour tous.

Les agents du ministère des Armées demandent avant tout reconnaissance et considération. Ils veulent participer aux décisions qui les concernent et vivre décemment de leur travail.

La **CFDT** revendique des mesures concrètes :

- Revalorisation des rémunérations, notamment de l'IFSE pour toutes les catégories, surtout les C (près de la moitié n'ont pas été augmentés)
- Revalorisation immédiate du point d'indice
- Revalorisation de la prime des paramédicaux, gelée depuis 6 ans
- Ouverture de négociations sur des augmentations générales

La **CFDT** souhaite la reconnaissance du travail des CAP. Nous voulons que les avis unanimes des CAP deviennent des décisions. Cela renforcerait le dialogue social et le respect du travail collectif.



DÉCLARATION LIMINAIRE

Alors que la campagne d'évaluation n'est pas terminée, certains employeurs avancent déjà sur l'attribution du CIA. Pire, la note sur sa mise en œuvre n'est pas encore publiée (ou ne nous a pas été transmise). Les CREP, essentiels pour les carrières, sont souvent mal rédigés. Pourtant les outils sont là, obligatoires certes, mais beaucoup de managers n'ont pas voulu ou pu suivre ces formations, ce qui entraîne des entretiens difficiles et des documents inadéquats.

La **CFDT** ne lâchera pas sur la qualité de l'évaluation professionnelle. C'est à la DRH de trouver des solutions. Nous restons engagés pour un dialogue social exigeant, tout en défendant fermement les droits et la dignité des personnels.

Je vous remercie de votre attention.

Paris, le 1er avril 2026 ●