



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

CAPN DES C...

15 et 16 mai 2025

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

En 2023, la **CFDT** a obtenu que la retraite progressive soit accessible aux agents publics, ce qui n'était pas le cas jusque-là. La **CFDT** a été entendue puisque, lors de la séance spécifique à la fonction publique de la négociation sur les retraites (23 avril 2025), la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a informé les partenaires sociaux que les agents publics pourront eux aussi faire une demande de retraite progressive dès 60 ans. Un projet de décret pour les agents de la fonction publique d'État est d'ores et déjà initié. Pour la **CFDT**, ceci est une très bonne nouvelle puisque les salariés du privé et les agents publics vont bénéficier du même droit. En outre, la **CFDT** rappelle son exigence d'un rendez-vous salarial auprès de la DGA FP.

Lors du dernier groupe de travail qui s'est tenu fin avril, l'état des lieux des mesures prises ces dernières années a établi que bon nombre de mesures catégorielles excluent un nombre important d'agents. Un état des lieux qui fait écho avec le traitement inique qu'ont subi tout un pan d'agents de catégorie C, qui n'ont pas vu leur IFSE revalorisée l'an passé dans notre ministère, et pour lesquels la **CFDT** Défense continue d'en revendiquer une.

Nous voilà à nouveau réunis ici pour la CAPN des C, nouvelle version, désormais compétente pour les personnels de catégorie C, qu'ils soient administratifs, du corps technique, ou relevant du service de santé des Armées. Basée à Arcueil, cette CAP se réunit sous sa forme plénière 10 fois par an, quasi systématiquement sur 2 jours, précédée de 3 jours de préparation sur place. Autrement dit, cela représente presque une semaine par mois, dont une en juillet.

Les dossiers concernent des « situations défavorables aux agents », comme la prolongation de stage, la non-titularisation (voire le licenciement), le recours CREP, télétravail, congés formation, demande de disponibilité, dispense d'engagement à servir, etc. Mais surtout, en moyenne tous les mois, cela concerne au moins un dossier disciplinaire.

La **CFDT** note qu'en la matière, le nombre de dossiers traités est en augmentation, et les dossiers concernant le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes (H-VSS) sont de plus en plus nombreux, conséquence logique de la politique de la tolérance zéro pour ce type de faits au MINARM. Ces dossiers sont compliqués à apprécier, tant certaines pratiques locales sont encore très ancrées dans certains



DÉCLARATION LIMINAIRE

secteurs. La **CFDT** note également un risque de dérive de la double sanction, avec une mutation quasi imposée à l'agent accusé, suivi d'une suspension quasi automatique (groupe 3 par principe). De fait, le barème de sanction semble montrer ses limites.

De même, la suspension à titre conservatoire pour 4 mois maximum tend à se généraliser... Pour 4 mois, même en dehors des situations de H-VSS ou de suspicion de préjudice pécuniaire (utilisation frauduleuse de carte achat par exemple).

La **CFDT** souhaite attirer l'attention sur l'exercice des représentants des personnels (dénommés « commissaires ») en CAPN des C, qui entraîne également des difficultés particulières. Un agent de catégorie C a vocation à occuper des fonctions d'exécution, de production, plus rarement en lien avec des déplacements, longues en durée, dans le cadre professionnel. Cela engendre parfois (souvent au début du mandat) des réticences, de l'incompréhension, côté encadrement. Il est urgent de rappeler aux employeurs que le mandat d'élu est un travail au profit de l'administration, et non pas une promenade à Paris. De même, il est inadmissible de comparer les frais de déplacement de l'élu avec le budget obéré pour des climatiseurs ! La **CFDT** ne cesse de le marteler, s'absenter une semaine par mois de son poste n'est pas anodin, encore plus quand le commissaire est en poste sur un territoire ultramarin.

Comment pourrait-on accepter que cela entraîne des répercussions sur les CREP, donc sur le CIA, et donc sur l'avancement ? Voilà une conséquence de la réforme qui a été largement sous-estimée. Il faut que les moyens financiers alloués aux frais de déplacement du commissaire ne soient pas ponctionnés dans le budget de l'établissement.

D'autre part, au vu de leur augmentation, les priorités en termes de traitement des dossiers sont données par l'administration aux dossiers disciplinaires, de prolongation, licenciement ou non-titularisation des agents stagiaires. Ce n'est qu'ensuite que sont traités les dossiers de recours CREP, soit, depuis les deux dernières années, quasiment tous sur novembre et décembre.

Comme la **CFDT** l'a déjà dénoncé, c'est une année perdue pour tout le monde, puisqu'il faut attendre la campagne CREP suivante (février) pour que les recommandations de la CAP puissent être prises en compte. Pire : Si la CAPN des C émet un avis favorable à l'agent, lequel est suivi par l'employeur, il est trop tard pour rectifier le CIA, qui, en toute logique a été réduit, puisque largement dépendant du CREP. La rectification, si rectification il y a, ne peut actuellement se faire qu'en utilisant l'enveloppe CIA de l'année suivante, donc en faisant reporter potentiellement cette régularisation sur l'ensemble des autres agents.

La **CFDT** demande à l'administration d'y remédier. Par exemple, la **CFDT** propose une piste de réflexion : Utilisation prioritaire des reliquats d'enveloppes CIA, via la fongibilité descendante de A et B en C.

Toujours concernant les CREP, même si l'administration a beaucoup communiqué, le fait pour un agent de faire un recours CREP relève du parcours du combattant, car c'est



DÉCLARATION LIMINAIRE

quasi systématiquement la première fois qu'il en fait un. Or, les délais qui lui sont imposés sont parfois mal estimés. Parle-t-on de jours ouvrables ? Jours œuvrés ? Et en cas de jours fériés ? De fait, une petite dizaine de recours CREP sont rejetés « hors délais » chaque année. Une solution devra être trouvée pour y pallier (exemple : Porter la responsabilité du calcul non plus sur l'agent, mais sur les RH locaux. Exemple : Vous avez jusqu'à telle date pour faire un recours à la CAP).

Sans transition : Si l'attention portée à cette instance est à l'image des locaux alloués, il y a de quoi être dubitatif.

En effet, l'état de cette salle, la salle Clémenceau, laisse grandement à désirer... La **CFDT** a déjà fait part, il y a un an, dans une précédente DL, de son interrogation quant à l'accessibilité de cette salle. Quant à la salle de substitution, pour y avoir eu recours, force a été de constater ses limites en matière d'accessibilité, de confidentialité, de réseau... Bref, le compte n'y est toujours pas.

Depuis plusieurs mois, il a été question d'une possibilité dans les nouveaux bâtiments en construction (désormais achevés). Mais il semblerait que « tout n'est pas prévu » pour un accueil optimal. En même temps, rien n'avait été vraiment prévu pour les CAP. Pour être efficient, il aurait fallu définir le projet, le besoin, très en amont. Et pour la **CFDT**, c'est clair, la mise en place de la réforme des CAP a été tellement mal anticipée, qu'il n'était pas possible de le faire.

Dès lors, on se retrouve dans cette salle, dont le couloir dessert également des locaux de stockage, et qui se transforme parfois en « hall de gare » les lundis, mardis ou mercredis, alors que les commissaires en CAP sont pourtant en journées préparatoires... On se retrouve aussi dans cette salle, aux fenêtres tellement hautes qu'on ne peut pas les ouvrir pour aérer de temps en temps. Difficile de ne pas comparer à certains endroits de l'ancien hôpital Aufredy à La Rochelle où des bureaux avaient été aménagés pour le MINARM, puis déclarés insalubres...

La **CFDT** est consciente des efforts déployés par le BGM pour trouver une solution, déjà plus que largement occupés à préparer les dossiers pour la CAP... Aussi, la **CFDT** souhaite interpeller le nouveau (ou la nouvelle) DRHMD : À quand une véritable prise en compte de la problématique des moyens accordés à l'organisation des CAP et commissions similaires ? À quand un dimensionnement du bureau BGM en fonction des besoins réels de terrain, pour absorber comme il se doit l'ensemble des dossiers, et permettre leur étude en commission, en temps « complètement utile » (exemple : Étudier les recours CREP avant la fin de la campagne CIA) ?

Pour la **CFDT**, en voilà un véritable axe d'amélioration pour la DRHMD...

Madame la présidente, mesdames, messieurs, la **CFDT** vous remercie de votre écoute.

Paris, le 11 juin 2025 ●

3 / 3