



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES CATEGORIES A

Monsieur le Président, mesdames et messieurs,

Face aux tensions internationales, le discours public insiste désormais sur la nécessité d'un réarmement global, qu'il soit moral, économique ou militaire. Le chef d'état-major des armées appelle ainsi à « préparer les populations à un possible conflit de haute intensité ».

Dans le même temps, l'actualisation de la loi de programmation militaire introduit un nouveau dispositif « d'état d'alerte de sécurité nationale », permettant, en cas de menace grave, de déroger temporairement à certaines normes, y compris celles relevant du code du travail.

La **CFDT** Défense ne remet en cause ni la réalité des menaces pesant sur la Nation, ni l'impératif de préparer sa défense. Elle affirme toutefois avec force que cette préparation ne saurait se faire au détriment des droits sociaux, ni au prix d'une dégradation des conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population, et en particulier du personnel civil du ministère, acteur essentiel de la communauté de défense.

L'histoire nous enseigne qu'une société fragilisée sur le plan social perd en résilience, en efficacité et, in fine, en capacité à faire face à un conflit majeur.

Dans ce contexte, la **CFDT** Défense assume pleinement de porter une parole responsable sur ces enjeux. Sans posture idéologique, mais avec exigence et lucidité, elle contribue à donner du sens à l'engagement des agents civils de la défense, en rappelant que leur rôle mérite reconnaissance, respect et garanties sociales solides.

Car la véritable force d'une Nation repose avant tout sur la dignité et la considération accordées à celles et ceux qui la composent.



DÉCLARATION LIMINAIRE

La récente hausse des prix des carburants, consécutive à la reprise des tensions au Proche-Orient, vient encore aggraver une situation déjà tendue. Pour les nombreux agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel faute de transports collectifs adaptés, l'impact est immédiat. La **CFDT** demande en conséquence le développement du télétravail là où les missions le permettent, la revalorisation des indemnités kilométriques, et surtout l'ouverture rapide d'un rendez-vous salarial avec la désignation d'un interlocuteur dédié aux agents publics, afin d'engager enfin un travail sérieux sur les grilles de rémunération et les perspectives de carrière.

Dans ce contexte, les avancées obtenues lors du CSFPE du 17 mars dernier sur le corps des attachés d'administration de l'État constituent un signal positif, mais insuffisant. La suppression du grade à accès fonctionnel, qui pénalisait notamment les femmes, et le relèvement des taux de promotion à 12 % pour l'accès au grade d'attaché principal et jusqu'à 10 % pour le grade hors classe d'ici 2028 vont dans le bon sens. Mais la question de la linéarisation de l'échelon spécial c'est-à-dire la promotion de tous les agents à l'ancienneté reste entière. La **CFDT** continuera à la porter avec détermination car l'attractivité des métiers de la fonction publique ne se décrète pas : elle se construit par des perspectives de carrière réelles et reconnues.

Sur la question du CIA, la **CFDT** s'interroge sur la méthode.

Pourquoi certains employeurs ont déjà proposé leur liste d'agents alors que la campagne d'évaluation professionnelle n'était pas encore terminée et que la note ministérielle de cadrage pour 2026 vient à peine d'être publiée. Pour les agents de catégorie A, dont les promotions au choix et l'accès aux grades supérieurs sont directement conditionnés par leur CREP, cette précipitation n'est pas acceptable. La séquence doit être respectée.

Ce constat nous amène à réaffirmer notre alerte sur la qualité des entretiens professionnels. Les remontées de terrain sont nombreuses et concordantes : des entretiens bâclés, des CREP mal rédigés, des supérieurs hiérarchiques qui n'ont pas suivi les formations pourtant obligatoires. Les outils existent, mais ils ne sont pas effectifs. Pour les agents de catégorie A, les conséquences sont loin d'être anodines : un CREP insuffisant, c'est une promotion bloquée, un avancement ralenti, une carrière pénalisée. La DRH doit impérativement trouver des solutions concrètes pour garantir l'efficacité de ces formations.



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

Par ailleurs, si les annonces budgétaires pour 2026 ont été nombreuses et largement médiatisées, force est de constater qu'à ce jour, aucune information n'a été transmise aux représentants du personnel sur les mesures catégorielles pour le personnel civil. Cette absence de communication est incompréhensible et inacceptable. Les agents de catégorie A, comme l'ensemble du personnel civil, sont en droit de savoir ce que le budget 2026 prévoit concrètement pour leur carrière et leur rémunération.

La **CFDT** rappelle qu'elle attend la publication du décret modifiant le décret n°2006-418 du 7 avril 2006 relatif à l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité. Les agents concernés ne doivent pas être pénalisés par un retard administratif. Nous serons vigilants sur les modalités de calcul de cette indemnité, qui devront être à la hauteur des droits acquis par ces agents.

La **CFDT** reste disponible pour un dialogue exigeant, constructif et respectueux et elle sera tout aussi déterminée à défendre les droits et la dignité des personnels.

Merci pour votre écoute.

DÉFI

3 / 3