

DÉCLARATION LIMINAIRE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITATAIRE NATIONALE DES CATEGORIES C

20 et 21 novembre 2025

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs,

Les mois passent, et la situation internationale, notamment en Europe, n'évolue guère. La guerre justement, est à nos portes.

Ici même, dans sa déclaration liminaire de rentrée, la **CFDT** disait « Ces situations dangereuses nécessitent plus que jamais de se préparer au pire. Comme le dit l'adage romain : « Si vis pacem, para bellum » (si tu veux la paix, prépare la guerre). La situation géopolitique actuelle n'a malheureusement pas beaucoup évolué. Fort d'un budget en hausse depuis plusieurs années (ce qui devrait l'être encore l'an prochain, malgré les incertitudes parlementaires), le MINARM se renforce, pour se préparer au pire.

Le MINARM, la **CFDT** ne cesse de le rappeler, est une communauté, faite de femmes et d'hommes, qui sont pour la plupart militaires, mais aussi, en matière de soutien notamment, de personnels civils. Ces derniers et il est important de le rappeler, même s'ils ne partent pas en OPEX, sont utiles, y compris dans les régiments opérationnels. C'est d'ailleurs ce que nous montre le peuple Ukrainien tous les jours, pendant la guerre qu'il subit face à la Russie.

Aussi, dans le cadre du réarmement et de la préparation à un possible conflit, il est indispensable d'attirer de nouveaux talents et de les fidéliser au MINARM. Or, depuis quelques années, force est de constater que le compte n'y est pas, ou plutôt, n'y est plus.

Le statut de fonctionnaire n'attire plus les jeunes, la génération Z préférant bien souvent d'autres schéma de carrière. Alors, la **CFDT** vous le demande, que comptez-vous faire pour attirer ces nouveaux talents, tout en gardant ceux qui sont déjà dans l'institution ?

Tout d'abord, la **CFDT** rappelle que, quel que soit son statut, un personnel qui arrive au MINARM est confronté à la même problématique : Le logement.

Pour tenir compte de la pénurie et de l'envolée des loyers, un recentrage sur la mission première du parc domanial a été engagé récemment, à savoir l'accueil des nouveaux arrivants, qu'ils soient primo-arrivant ou en mutation.

La **CFDT** rappelle que cette mission doit être réalisée au profit de toute la communauté du MINARM. Ici et là, sur le terrain, il convient de veiller à lutter contre

la tentation « identitaire », qui consisterait à n'accorder des logements domaniaux qu'aux seuls militaires. Car oui, les personnels civils peuvent aussi y prétendre. On peut le voir notamment en région parisienne, où les besoins en recrutement sont particulièrement importants, notamment du fait d'un très fort turn-over, pas uniquement pour nos collègues de catégorie C.

Comme elle l'a martelé, dans sa déclaration liminaire, la semaine dernière lors du CSA-R de la DRHMD, présidée par le DRH-MD en personne, la **CFDT** rappelle qu'il existe aussi d'autres leviers de fidélisation, par exemple :

- Un plan de requalification de C en B et de B en A,
- L'ouverture de l'examen professionnel de SACS aux agents de catégorie C, comme le prévoit, déjà, la réglementation,
- La revalorisation de l'IFSE,
- De meilleurs ratios d'avancements,
- Etc...

Toujours dans le cadre du CSA-R DRH-MD, préalablement à la présentation faite en visioconférence lundi dernier par le DRH-MD (employeur) auprès de ses agents en RH, le déploiement du référentiel PIX, basé sur le référentiel européen Digcomp va se faire progressivement, afin de permettre à chaque agent d'auto-évaluer son niveau de connaissance dans le domaine du numérique. En parallèle, l'agent sera dirigé vers d'autres contenus lui permettant de monter en compétence, et ainsi d'accéder in fine, à une certification.

Ce processus a vocation à être suivi pendant le temps de travail.

Si de BALARD cela semble une évidence, pour la **CFDT**, cela ne le sera pas forcément sur le terrain. Pourtant, il s'agit là de permettre à chaque agent d'être acteur de sa montée en compétence, pour ne pas manquer le train de la révolution numérique.

Une autre « évidence » vue de Paris semble, elle aussi, avoir du mal à se concrétiser sur le terrain, en matière de discipline cette fois-ci.

Trop souvent, à la suite d'un premier incident, l'employeur est tenté de gérer cela en interne, et lorsqu'un nouvel incident du même ordre se produit, de saisir alors les services de la DRH-MD pour un passage en conseil de discipline, auprès de la CAP compétente (à partir du niveau de sanction du 2e groupe).

La **CFDT** rappelle qu'avant d'en arriver là, il existe un panel assez large de sanctions dites du 1er groupe à la main de l'employeur tel que l'avertissement, le blâme ou l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours, qui constituent des sanctions « préventives », justement pour éviter d'aller en CAP.

La **CFDT** vous le demande depuis le début de la mandature, combien de dossiers disciplinaires ont fait l'objet, au préalable, d'une sanction de 1er groupe ? Une réponse prudente dira « quasiment aucun ». Et là, chacun en conviendra, il s'agit d'un dysfonctionnement important. D'ailleurs, la **CFDT** s'interroge : Certains

employeurs n'attendraient-ils pas la « faute de trop » de l'agent, pour pouvoir s'en débarrasser, dans le cadre d'une mutation d'office ?

Commencer par des sanctions du 1er groupe, la **CFDT** y voit une belle « piste d'amélioration », propre à désengorger les CAP, dont le niveau de saturation n'est plus à démontrer, particulièrement la « CAP des C » compétentes pour les agents de catégorie C, qu'ils soient fonctionnaires, techniques ou relevant du service de santé des Armées.

En parlant de saturation, la **CFDT** dénonce une nouvelle fois le report en toute fin d'année d'un nombre important de recours CREP, malgré les efforts du BGM. Cette situation n'est plus acceptable. En effet, la **CFDT** rappelle une nouvelle fois que le CREP est un élément essentiel pour l'attribution du CIA. Lorsque l'ensemble des objectifs ne sont pas tous atteints, un agent peut voir son CIA minoré. Et dans le cas où il obtient gain de cause à la suite d'un recours CREP, rien n'est prévu pour une régularisation financière. De même, la **CFDT** rappelle que le CREP ne fait pas que le bilan de l'année écoulée, il permet également de fixer les objectifs de l'année en cours et d'actualiser, si nécessaire, les fiches de poste. Dès lors, en cas de modifications de l'appréciation de ceux-ci, si l'étude du recours CREP a lieu en fin d'année, il n'est matériellement pas possible de prendre en compte cette modification « en temps utile ».

D'ailleurs, la **CFDT** constate que, dans le cadre d'un des recours CREP qui seront étudiés durant ces 2 jours de CAP des C plénière, un agent a dû signer 2 CREP le même mois, celui de l'année précédente, et celui de cette année. C'est intolérable.

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs, la **CFDT** vous remercie pour votre écoute.

Paris, le 10 décembre 2025 ●