



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

CATEGORIE B...

24 septembre 2026

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAP,

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,

La **CFDT** revient aujourd'hui devant vous avec des revendications qui, je le constate, peinent encore à produire des effets concrets.

Je ne reviendrai pas sur l'ensemble des exigences que nous portons – revalorisation des salaires et du point d'indice, retour de la GIPA, prime de service pour les paramédicaux, extension effective du Ségur à tous les personnels éligibles, aides face à l'explosion des prix de l'énergie, adaptation de nos bâtiments aux risques climatiques, et préservation de notre QVT et pour lesquels :

La CFDT appelle à une mobilisation générale le 29 septembre 2026 !

C'est sur le cœur de notre CAP que nous nous concentrons aujourd'hui.

Et sur ce sujet, la **CFDT** s'élève contre trois dérives qui dégradent quotidiennement la situation des agents :

Premièrement, l'absurdité de l'encadrement entre pairs. La réglementation permet que la fonction prime sur le grade, la **CFDT** demande que la plus grande attention soit portée dans cette situation. Faire encadrer et évaluer un agent par un collègue de même statut et de même grade, peut fabriquer du conflit, générer des tensions, des ressentiments et, in fine, des recours. C'est instaurer une concurrence malsaine pour l'avancement. Nous

DÉCLARATION LIMINAIRE

demandons à l'administration une vigilance de tous les instants pour minimiser cette pratique qui n'a aucune place dans notre administration.

Deuxièmement, l'insuffisance de la qualité des évaluations. Le compte rendu de l'entretien professionnel n'est pas un simple formalisme suivi d'une formalité. C'est un outil de management. Or, nous constatons le manque de suivi et de compréhension de la formation dédiés aux notateurs. Trop de CREPs sont bâclés, trop d'objectifs ne sont pas analysés, trop d'agents repartent de leur entretien sans savoir où sont leurs points de progrès. Si l'entretien ne sert pas à faire progresser l'agent, à quoi sert-il ? Il s'agit là d'une démission de la fonction managériale.

Troisièmement, le climat des entretiens. L'évaluation ne doit jamais être un règlement de comptes. Les difficultés doivent être traitées tout au long de l'année, pas seulement le jour J. Pour cela, la **CFDT** propose, et ce n'est pas une option mais une nécessité, l'instauration d'un entretien intermédiaire annuel, à l'initiative de l'agent ou du notateur, à l'image de ce qui se fait à la DGA. Nous exhortons les agents à s'emparer de cet outil : un SHD ne peut pas s'y soustraire.

En conclusion, Madame la Présidente, le CREP est un levier décisif pour la carrière et pour l'attribution du CIA. Il mérite toute la rigueur et tout le sérieux. La **CFDT** reste vigilante sur l'application de ces règles et compte sur la responsabilité de l'administration pour protéger les droits et la dignité de ses agents.

Merci de votre attention.

Paris le 24 septembre 2026 ●