DÉCLARATION LIMINAIRE

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES CATEGORIES C

10 septembre 2026

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Nous voici donc réunis pour cette antépénultième (avant-avant-dernière) CAP des C de la mandature, soit près de 4 ans après la réforme des CAP, qui a concentré, regroupé toutes les CAP (locales ou centrales) en une seule par niveau, que ce soit pour les agents fonctionnaires, techniques ou du SSA.

Une des logiques de la réforme, était d'harmoniser les pratiques chez tous les employeurs. Pour la **CFDT Défense**, si des progrès ont été réalisés, il reste encore beaucoup à faire.

La **CFDT Défense** tient à mettre en avant l'accueil des nouveaux arrivants, notamment les agents stagiaires.

La **CFDT Défense** rappelle que l'employeur a des obligations en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en garantissant la protection physique et mentale de ses agents.

A ce titre, l'employeur doit fournir le matériel et un environnement de travail adapté pour accomplir les missions.

Or, ici et là, la **CFDT Défense** constate que c'est encore le poids des habitudes et autres « traditions locales » qui régissent les conditions de travail, et non le code du travail et le bon sens (on pourrait aussi parler de bienveillance).

La **CFDT Défense** rappelle que le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) est essentiel, qu'il doit vivre et évoluer pour s'adapter aux changements.

C'est ainsi que l'employeur peut veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Pour la **CFDT Défense**, cela est d'autant plus vrai dans un contexte où la fonction publique attire de moins en moins. Convenez qu'il serait difficilement concevable de voir un employeur ne pas tout faire pour assurer la protection physique et mentale

de ses nouvelles recrues, et dans le même temps se plaindre qu'il n'arrive pas à « remplir son CARTEC ».

La **CFDT Défense** rappelle également que l'employeur doit veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation.

Trop souvent encore, dans le cadre d'une prolongation de stage ou même d'une non-titularisation, certains dossiers soumis à la CAP font état d'une formation soit tardive, soit non proposée à l'agent. Et l'employeur entend alors faire supporter l'entièreté des conséquences sur ces agents stagiaires. Pour la **CFDT Défense**, ce n'est pas entendable. Une prolongation de stage n'est pas un simple jeu d'écriture, cela a un impact réel sur la carrière potentielle de l'agent.

D'ailleurs, vu certaines facilités en la matière, de la part de certains employeurs, la **CFDT Défense** se demande si une application plus stricte de la règlementation « à savoir 6 mois de prolongation et non un an » ne serait pas nécessaire…

La **CFDT** rappelle également que recruter un agent a un coût, tant humain que financier.

Dans le contexte actuel des finances publiques, et même si le budget du MINARM devrait poursuivre son augmentation, une plus grande efficience des recrutements serait nécessaire.

Car oui, on s'en doute, l'augmentation budgétaire ira vers l'opérationnel, certainement pas vers les conditions de vie ou de rémunérations des agents civils. Ou alors, si, en prévision des échéances électorales, un saupoudrage de façade pourrait se faire. Et encore, il n'y a aucune certitude.

Pourtant, les faits sont là. La **CFDT Défense** dénonce des grilles indiciaires étriquées, avec un tassement des grilles qui touche désormais toutes les catégories d'agents, particulièrement les catégories C (1 point par échelon jusqu'à l'échelon 8 pour les AA ; 1 à 3 points jusqu'à l'échelon 7 pour les AAP2)

Les hausses sensibles de l'inflation de ces dernières années n'ont été que très insuffisamment compensées, ce qui grève d'autant plus le pouvoir d'achat de ces agents, déjà les plus mal lotis en la matière. La **CFDT Défense** pose la question : Jusqu'à quand ce gel des revalorisations de salaire ? Là encore, si on veut attirer les jeunes… A si, pour garder les plus anciens, une chose a été faite : Durcir les conditions pour rendre moins attractives les ruptures conventionnelles… Joli programme…

En parlant de programme, celui de cette CAP des C de septembre 2026 est, on peut le dire, assez copieux : 4 dossiers disciplinaires, 3 refus de titularisation, 1 prolongation de stage, et… 3 recours CREP !

Oui, 3 recours CREP et non 4 comme annoncé au départ, puisqu'un dossier ne remplissait pas les conditions de la procédure à suivre. Pour la **CFDT Défense**, il est plus que temps d'étudier ces dossiers, d'autant que le versement du CIA (qui s'appuie… Sur les CREP !) a déjà eu lieu… Comme elle le fait régulièrement, la **CFDT Défense** vous le demande : En cas d'issue favorable pour l'agent à un recours CREP, quid de la rectification nécessaire du CIA ? Le problème est connu, mais bizarrement, on attend encore la procédure… Curieux, non ? (Ou alors : Bizarre bizarre, vous avez dit bizarre ?)

Monsieur le président, mesdames, messieurs, la **CFDT Défense** vous remercie pour votre écoute.

Paris, le 27 octobre 2026