

CAP-C des 20 et 21 mars 2025

L'ordre du jour de cette 3ème CAP-C de l'année :

- Lectures des Déclarations Liminaires (DL) des différentes Organisations Syndicales (OS) (cf PJ)
- Désignation du secrétaire adjoint,
- Examen d'une demande de sanction disciplinaire du troisième groupe,
- Examen d'une demande de sanction disciplinaire de deuxième groupe,
- Examen de deux propositions de refus de titularisations.

Suite à la lecture des DL des OS, le Président précise quelques points sur l'avancement :

- Le parcours de carrière n'est pas une vue de l'esprit, c'est aussi le rôle des employeurs de proposer au choix ces agents pour le passage au corps supérieur et en même temps l'administration générale a besoin d'un dispositif d'ensemble pour cette adaptation aux différents changements de corps.
- On ne demande pas la même chose à un catégorie C et à un catégorie B et cela pourrait expliquer certains dossiers examinés en CAP-B (catégories B).

Concernant les recours CREP le Président indique :

- Il sera demandé aux employeurs locaux de s'appuyer sur les ATE pour « déminer » quand ce sera possible des recours CREP avant qu'ils arrivent en CAP-C.
- L'examen des recours CREP en CAP-C restera cependant d'actualité si l'agent le souhaite.

Le Président rappelle que les membres de la CAP-C sont soumis aux règles de confidentialité.

Une précision est apportée suite à une décision du Conseil d'État datant d'une quinzaine de jours. Désormais le droit « au silence » n'est pas maintenu dans le code de la Fonction Publique.

Concrètement cela signifie qu'un agent dont un dossier est examiné en CAP-C n'a plus droit de garder le silence pour sa défense, faute de quoi, cela pourrait lui être in fine préjudiciable.

Un des dossiers disciplinaires concernait encore un contexte de Violence Sexiste et Sexuelle (VSS). La **CGT** ne rappellera jamais assez que dans ce domaine la tolérance est de zéro au sein du Ministère des Armées mais aussi dans la vie en société de tous les jours. Au bas de ce compte rendu vous trouverez une nouvelle fois le « Violentomètre CGT » un outil produit par la **CGT** pour aider à combattre ces violences encore trop présentes.

La DRH-MD souhaite donc rester cohérente concernant le niveau de sanction situé actuellement au 3ème groupe pour les dossiers de VSS même si dans le cas examiné l'établissement avait demandé initialement une sanction de niveau 2. La nécessité d'éloigner l'agent sanctionné par un déplacement d'office (sanction de niveau 2) se combinant avec l'application raisonnée d'une sanction de niveau 3 mais avec un sursis important, s'explique par un engagement de l'administration pour accueillir l'agent sur un nouveau poste dans l'établissement le plus proche.

Toutes les situations sont particulières et au-delà des grandes lignes, elles doivent faire l'objet en CAP-C d'un examen individuel adapté et jamais aisé.

Il est toutefois important de souligner qu'il est regrettable qu'au niveau local toutes les informations ou formations VSS ne soient pas encore systématiquement mises en place partout. Il est regrettable, aussi, que les OS ne soient pas toujours intégrées dans le cadre d'un processus VSS. De surcroît l'idée d'écarter volontairement ou de juger inutile de travailler avec une OS sur ce sujet, constituerait une erreur manifeste, qui sera toujours dénoncé par la **CGT**. Sur ce dossier encore, la **CGT** a su prendre ses responsabilités et assurer pleinement son rôle en faisant ce qu'elle devait faire.

Encore une fois l'examen des dossiers relevant de la CAP-C requiert beaucoup de rigueur et d'objectivité toujours étayées par des faits. Par essence « la suspicion » ne constitue donc pas un élément factuel qui pourrait venir charger un dossier sinon cela relèverait de l'arbitraire.

Dans les deux dossiers disciplinaires les 2 agents concernés ont fait le choix d'être présents dont un accompagné de son avocat et c'est ce qui est recommandé dans de tel cas.

Il est cependant regrettable que côté « expert de l'administration » dans un des dossiers l'intervention fût limitée à des moyens AUDIO peu adéquat à l'examen de ce type de dossier.

Certaines pratiques ou « traditions » locales peuvent perdurer et amener à contextualiser un environnement VSS au travail (exemple : diffusion de chanson paillardes, supports à caractère sexistes et sexuels). D'où qu'ils proviennent ces agissements peuvent constituer en soit une situation de VSS, indépendamment de toute considération de genre ou de grade. Les chefs de service sont aussi responsables et ne peuvent totalement ignorer ce qui se passe dans leurs services.

Si vous êtes témoins ou victimes de tels agissements il est impératif de se rapprocher d'un(e) représentant(e) syndical(e) ou du référent mixité/égalité de votre établissement pour procéder à un signalement qui déclenchera ensuite, si cela s'avère nécessaire, des enquêtes internes voire pénales.

Prochaine CA- C prévue en Semaine 15/2025



Fédération Nationale des Travailleurs de L'Etat
263, rue de Paris - 93515 Montreuil CEDEX
E-mail : trav-etat@cgt.fr
www.fnte.cgt.fr

Ne restez pas seul-e.

Des dispositifs de signalement des violences, harcèlements sexiste et moral et discrimination existent. Si vous êtes confronté-e à un environnement sexiste, une agression, des violences sexuelles, contactez la CGT.

trav-etat@cgt.fr
www.egalite-professionnelle.cgt.fr

COMBATTRE 
**LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**

FNTÉ cgt VIOLENTMÈTRE	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE	HARCELEMENT SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES	VIOLS
	Remarques et critiques acceptées Promotions pour les femmes comme pour les hommes Travail en confiance et autonomie Reconnaissance du travail Réfès de relations professionnelles acceptés	Commentaires sur votre apparence Parole coupée systématiquement Blague sur les « promotions coupées » Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée Blagues exotées et sur les blondes Exotiation de sexualité sans accord Mécontentement après votre refus à être accompagnée	Recherches systématique d'être seul(e) Images à caractère pornographique risibles Regards insistants sur votre physique et vos fesses SMS ou mails sexuels sans accord Demande insistante d'un acte sexuel Harcelité liée au refus d'un acte sexuel	Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel Baiser forcé sans surprise Toucher ou seras, fesses ou seins sans consentement	Refus de la prestation forcée



**DÉCLARATION
LIMINAIRE**

www.fnte.cgt.fr



CAP-C des 20 et 21 mars 2025

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette 3^{ème} CAP-C de l'année où le contenu des dossiers est toujours aussi chargé.

Concernant la préparation de la CAP-C, serait-il éventuellement possible d'être alerté lorsque les dossiers sont déposés dans l'espace confidentiel de travail partagé des dossiers CAPC au fur et à mesure de leur complétude ? Nous vous en remercions par avance.

Serait-il également possible de caler si possible en amont et au plus juste le déroulement du passage des dossiers en CAP-C. En effet, le changement de billet de transport est tellement sous tension que tout changement de dernière minute relève d'un parcours du combattant pour les membres de la commission.

Lors de la dernière CAPC de février l'administration a annoncé la parution du décret N° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie. L'essentiel de cette DL portera donc principalement sur ce sujet très important.

En résumé et pour être clair cela signifie qu'à partir du 1^{er} mars 2025 pour tous les fonctionnaires et les contractuels, les 3 premiers mois de l'arrêt maladie sont désormais indemnisés à hauteur de 90 % du traitement indiciaire alors que jusqu'au 28 février 2025 ce montant s'élevait à 100% sur ces mêmes 3 premiers mois. Cela impactera également les autres éléments de rémunérations comme l'IFSE. L'application de cette loi de finance modifiant l'article 822-3 du code général de la Fonction Publique ne permettra pas au CMG de mettre cette réforme en œuvre sur la paie du mois d'avril. Il y aura donc des rétroactivités de saisies avec cumuls dans tous les dossiers concernés depuis l'application au 1^{er} mars 2025. Nous espérons que les agents concernés seront au minimum avertis par leur RH de proximité avant les éventuelles saisines sur leur paie.

Sans surprise, cette dynamique s'inscrit dans l'air du temps, comme pour la mise en place il y a seulement quelques mois au sein du Ministère des Armées de la PSC (Protection Sociale Complémentaire), une PSC plutôt « pauvre » disons-le, en comparaison avec d'autres mutuelles de branches ou secteurs d'activités du pays. La priorité ne semble clairement pas s'orienter vers la condition des personnels civils et leur santé.

La maladie, les accidents de la vie, ça peut malheureusement arriver à tout le monde, même aux personnels civils de la Défense mais voici que la réponse amenée dans notre époque post COVID où il est coutumier de dire « prenez soin de vous et bonne année et surtout la santé » c'est de réfléchir à un décret qui sanctionne une deuxième fois les personnes déjà impactées ou fragilisées.

Nous sommes effectivement peut être bien dans une continuité idéologique d'une orthodoxie purement financière qui affiche une volonté décomplexée et assumée d'un démantèlement global de notre sécurité sociale car rappelons-le cette protection n'est pas tombée du ciel elle est l'héritage d'un combat mené après la fin de la 2^{ème} guerre mondiale où le plus ancien syndicat de France la CGT, comptait plus 5 millions d'adhérents et a participé activement à l'élaboration de ce système de protection tel que nous le connaissons aujourd'hui. Un système qui par essence reste encore de nos jours d'une efficacité et d'une modernité sans égal et envié dans le monde entier jusqu'à en devenir une référence. Un système qui devrait être défendu, amélioré et respecté d'autant plus qu'il peut nous protéger collectivement des risques sanitaires, de pandémie et des accidents de la vie, un système qui devrait résolument faire notre fierté nationale.

Au lieu de ça, nous déplorons des attaques continuelles relayées dans certains supports médias jetant ostentatoirement l'opprobre sur toutes nos protections retraite et santé pour ne citer qu'elles.

Cette conjoncture insuffle continuellement l'idée selon laquelle il y aurait trop d'abus et de profiteurs et que financièrement ce n'est plus possible, tenable. Mais de quoi parle-t-on exactement ? Des mécanismes existent pour contrôler et sanctionner d'éventuels abus et ils doivent être améliorés et renforcés. Ceci dit comment doit-on recevoir la sanction collective que constitue ce 90% infligé aux ayants droit ? Tout ça manque terriblement d'imagination et enferme encore la Fonction Publique dans un « fonctionnaire basching » toxique totalement décourageant pour d'éventuelle nouvelles vocations, dégradant une fois de plus l'image du service public et de l'idée que l'on s'en fait.

La CGT vous remercie de votre attention.