

CAP-C 03 et 04 juillet 2025

Ordre du jour :

- Lecture des déclarations liminaires (DL) des différentes organisations syndicales (OS) - cf PJ
- Examen d'une demande de sanction disciplinaire de quatrième groupe.
- Examen de 7 examens de recours en révisions de CREP.

À la suite de la lecture des différentes DL, la Présidente apporte entre autres quelques précisions complémentaires comme la confirmation de la mise en place d'une séance de parole spécifiquement dédiée aux élus et aux membres du bureau DERH-MD / BGM, qui traite les dossiers contentieux et disciplinaires des CAP-C. Ce rendez-vous se fera dans un moment opportun qui reste à définir.

Le bureau BGM bascule sous une autorité centrale, cette réorganisation n'implique pas la mobilisation de moyens humains et financiers supplémentaires. Cependant, à voir si cette recentralisation pourra avoir un effet bénéfique au renforcement de ce service très sollicité.

Cette dernière CAP-C avant les congés payés d'été, fut l'occasion de remonter une nouvelle fois des problématiques spécifiques à l'écosystème de la CAP-C mais aussi à des problèmes de réalités de terrains que vivent les agents du MINARM au quotidien.

Les échanges ouverts demeurent plus que jamais essentiels malgré les difficultés rencontrées.

La personne relevant de l'examen d'une demande de sanction disciplinaire de quatrième groupe a fait le choix de ne pas assister et de ne pas se faire représenter suite à sa convocation en CAP-C. Malgré la lourdeur de ce dossier c'est malheureusement dommageable pour sa défense.

Certains recours CREP présentaient côté administration un manque manifeste de pièces factuelles. Ces manquements doivent et ont bénéficiés aux agents, c'est tout le sens et l'utilité d'une telle instance. L'instance CAP-C s'attache à s'en tenir « au fait rien qu'au fait » qui doivent être documentés.



La **CGT** met en garde sur la démarche du recours CREP par les agents. Il est primordial d'échafauder son recours avec des éléments strictement factuels, faute de quoi cela peut s'avérer in fine contreproductif. Prenez conseil auprès de votre représentant **CGT** le plus proche avant tout projet.



La **CGT** reste plus que jamais à l'écoute des personnels qui souhaitent être accompagnés au quotidien dans toutes leurs démarches et leurs engagements au sein du MINARM.

Les agents qui saisissent la CAP-C doivent également accéder sans restriction à l'ensemble des pièces versées à leur dossier, car toutes décisions positives ou négatives concernant l'agent doivent lui être impérativement communiquées.

Prochaine CAPC prévue en semaine 39/2025.

**DÉCLARATION
LIMINAIRE**



www.fnte.cgt.fr

CAP-C 03 et 04 juillet 2025

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette 6ème CAP-C de l'année, à la veille des départs en congés payés, créés en 1936 à la suite de mouvements de grèves massifs et spontanés. À l'époque des millions de personnes accompagnées par la **CGT**, obtiennent pour la première fois dans l'histoire, leurs deux premières semaines de congés payés. Cette avancée notoire permettra alors au plus grand nombre d'accéder enfin à des vacances bien méritées, réservées jusqu'alors seulement, aux classes les plus privilégiées. Cela dit, rien n'ait jamais acquis, mais seulement conquis et la période que nous vivons nous le rappelle quotidiennement.

Cette dernière réunion avant l'été permet aussi de porter un regard sur le déroulement actuel des CAP-C.

Au risque de se répéter, comme tout le monde le sait, les commissaires des différentes organisations syndicales représentatives évoluent dans un nouveau format de CAP-C inabouti et voulu par la dernière réforme de la Fonction Publique que la **CGT** n'avait pas validée, vraiment sans regret aucun.

La **CGT** dans son histoire a toujours développé le progrès et non l'inverse.

Sans être devin, la **CGT** avait pourtant largement analysé et prévenu sur les conséquences prévisibles d'une telle réforme que nous vivons maintenant pleinement au fil de nos réunions mensuelles.

L'absence de portefeuille spécifique et de moyens humains et matériels pour ces instances dont le format est passé de 47 à 4 CAP-C saute aux yeux aujourd'hui par sa paupérisation fonctionnelle et ce malgré les économies d'échelles importantes réalisées à la suite de cette manœuvre. Plus personne ne peut maintenant méconnaître cet état de fait.

Et pourtant le travail réalisé dans ces instances n'est plus à démontrer autant au niveau quantitatif que qualitatif. L'énergie déployée par les représentants du personnels et les membres de l'administration DRH-MD/BGM concernés est exemplaire.

Il serait donc souhaitable que les avis rendu par la CAP-C ne restent pas optionnels et que l'échelon local applique obligatoirement les décisions prises au sein de cette instance. Le local reste parfois limité dans sa capacité à traiter avec suffisamment de recul des choses sensibles. Même si ce n'est pas une généralité, nous pouvons que le constater bien trop souvent dans beaucoup de dossier.



Question moyen, à ce jour, certains élus ont des SMOBI et d'autres non, certains ont des SMOBI mais pas de clef TOKEN, autant dire que ça ou rien, revient au même. D'autres non toujours pas l'accès permanent à Arcueil alors que d'autres oui, des problématiques demeurent également dans les retards des remboursements des frais de missions administratives qui s'accumulent pour certains, quand pour d'autres tout est régularisé en temps et en heure.



Pourquoi une telle disparité dans le traitement de chose qui ne devrait a priori pas poser de problème particulier et dont l'égalité de traitement devrait être théoriquement acquise ?

Le principal dénominateur commun semble fortement s'orienter vers une problématique commune : « le facteur local » et de l'interprétation locale des qui peut être fait de certaines choses.

Contre tous cadres réglementaires les « représentants du personnels civils » désignés par les Chefs d'organismes dans certains établissements (à l'image des présidents de catégories chez les personnels militaires) sont toujours présentés de façon élogieuse et bienveillante par ce qui les désigne. Car détail important ils ne sont pas élus par les personnels. Forcés de constater que ce format ne rassemble pas plus forcément l'adhésion du plus grand nombre et ce malgré des qualificatifs généreux qui leur sont régulièrement adressés.

Comme pour les produits frais ce n'est pas parce que c'est local que c'est forcément mieux. Le local peut exacerber nous le savons des passions bonnes comme mauvaises.

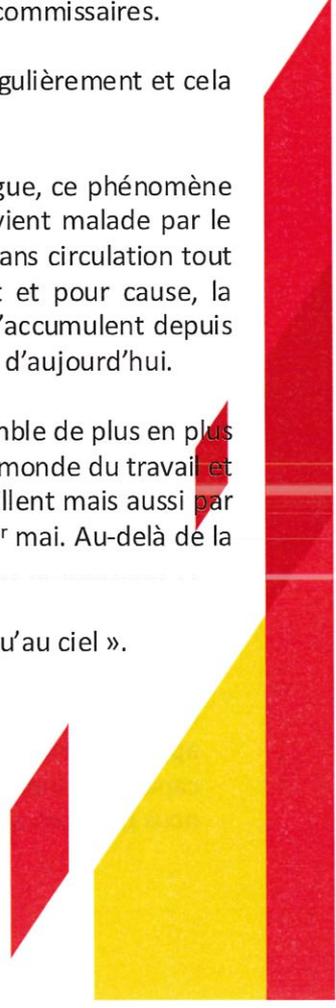
Pour la **CGT** chaque problème à sa solution, l'augmentation des effectifs DRH-MD / BGM couplé à des moyens financiers et organisationnels spécifiques suffisants, permettraient de prendre en charge directement la perception des SMOBI et clef TOKEN, ainsi que les frais des missions administratives et de délivrer les badges d'accès sans passer forcément par les établissements d'origines des commissaires.

Concernant les recours CREP certains dossiers de mêmes établissements reviennent régulièrement et cela devrait porter attention.

Les CREP deviennent parfois sources de conflits ouverts sur fond d'avancement exsangue, ce phénomène est largement aggravé par un point d'indice à la ramasse. Le système tout entier devient malade par le fléau de l'atrophie budgétaire ; car l'argent c'est comme le sang dans un organisme ; sans circulation tout s'arrête et il meurt. Les remèdes sont connus mais pas appliqués pour le moment et pour cause, la Fonction Publique et les fonctionnaires seraient responsables des déficits publics qui s'accumulent depuis que les états ont obligation d'emprunter sur les marchés financiers, donc ça ne date pas d'aujourd'hui.

Ce mensonge honteux, qui consiste à dire que les coupables sont les fonctionnaires, semble de plus en plus se frayer un chemin dans cette nouvelle séquence d'affrontement entre le capital et le monde du travail et cela se traduit au quotidien par un régime d'austérité permanente pour ceux qui travaillent mais aussi par exemple par une autre tentative de vol d'un autre jour de congés très symbolique le 1^{er} mai. Au-delà de la caricature cela en deviendrait-il idéologique ?

Tout cela trouvera forcément un jour ses limites car « les arbres ne montent jamais jusqu'au ciel ».



Concernant les CREP nous constatons qu'ils ne sont toujours pas maîtrisés par certains N+1 civils ou militaires et le temps des promesses militaires pour l'avancement à des personnels civils n'est pas le temps de l'administration civile. Cela explique en partie pourquoi les déceptions sont et resteront nombreuses en terme d'avancement des agents. La **CGT** sait qu'il ne faut jamais promettre un avancement à quiconque, jamais, surtout dans les temps actuels où le taux PROMouvale/Promu est rachitique.

Un jour cette dynamique moribonde s'arrêtera pour laisser place à une redistribution juste et équitable n'en doutons pas un instant. D'ici là les catégories C que nous sommes ont perdus 30% de perspective d'évolution de carrière en seulement 10 ans. Cette chute dans le temps est tout de même d'une violence vertigineuse.

Cet effondrement, ce décrochage s'accélère avec l'effet levier de l'inflation qui continue en parallèle d'écraser et de grignoter soigneusement les ressources et marges restantes des agents de catégorie C.

Bien que les dossiers de VSS (Violences Sexistes et Sexuelles) augmentent (+ 44%), au vu de l'axe prioritaire donné aux MINARM sur ce sujet important, il semblerait toutefois que dans la majorité des cas l'implication des personnels civils est basse. Finalement il serait intéressant d'avoir le détail de ces indicateurs.

Les 7 conseillers THEMIS traitent à eux seuls 800 contacts à l'année c'est énorme.

Les réformes perpétuelles que connaît le MINARM depuis de nombreuses années continuent entre Restructuration Réorganisation Transformation. On fait, on défait, on Re-refait mais au-delà du coût financier que cela implique les dommages sur le moral est palpable. Actuellement la chaîne RH fait face à une bascule GS vers établissements générant déjà des problèmes systémiques. Quelle conséquence in fine sur la qualité service rendu aux administrés ? L'avenir parlera.

Dans une DL précédente la **CGT** avait évoqué une demande d'une intervention ponctuelle concernant l'impact des CAP-C sur le facteur humain des élus et membre de l'administration concernés par l'exercice des CAP-C.

Concernant l'avenant sur le temps de travail ARTT, le compte n'y est pas, rare de nos jours que des retouches évoluent dans le bon sens.

N'oublions pas non plus que chaque année les agents laissent des congés à l'administration sans aucune demande de compensation, c'est offert. Exemple en 2018 : 52860 jours donnés - en 2019 : 98771 jours - en 2020 : 127 547 jours donnés. L'extrapolation de cette tendance exponentielle doit certainement poursuivre sa croissance liée par exemple aux Jeux olympiques et cela se vérifie aussi dans les comptes CET.

Non les congés ne sont pas un luxe et il n'y a pas trop de jours à prendre. Nous savons que l'organisation du travail et le manque d'effectif poussent ces agents à renoncer à leurs congés. La réalité à la dent dure et éloigne la vilaine caricature du « fonctionnaire bashing ».

La **CGT** à contre-courant des mauvaises tendances actuelles est convaincue que la semaine à 32 heures sera inévitable dans l'avenir afin de partager le temps de travail et que le présentisme pour le présentisme ne présente résolument aucun intérêt et plus-value particulière.

Pour la **CGT** la retraite c'est toujours à 60 ans et la sécurité sociale à 100%.

La **CGT** qui fête ses 130 ans cette année vous remercie de votre attention.

