

CAP-C des 20 et 21 novembre 2025

Ordre du jour :

- ✓ Lecture des différentes Déclarations Liminaires (DL) des Organisations Syndicales (OS) voir celle de la **CGT** en PJ ;
- ✓ Désignation du secrétaire adjoint ;
- ✓ Examen d'une demande de sanction disciplinaire de troisième groupe ;
- ✓ Examen de deux demandes de sanctions disciplinaires du deuxième groupe ;
- ✓ Examen de quatre propositions de prolongations de stages ;
- ✓ Examen de quatre recours en révision de Comptes Rendus d'Entretiens Professionnels (CREP)
- ✓ Questions diverses.

Pour commencer la séance, le Président, qui est aussi le nouvel adjoint au Chef des ressources humaines Civiles du MINARM propose de procéder à la lecture des différentes DL des OS.

Suite à ces différentes lectures, il ressort plusieurs problématiques communes relevant du pur fonctionnement et de l'organisation des CAP-C, le Président s'engage à faire « bouger les lignes » afin que certains problèmes « intolérables » soient dans l'avenir remontés au niveau adéquat afin qu'ils soient traités.

Pour la future mandature qui suivra les futures élections professionnelles de décembre 2026, le Président indique que des réflexions devront être menées afin de faire évoluer le règlement intérieur des futures CAP. Cette évolution devra se faire dans l'ouverture d'une consultation avec les OS.

Il a souligné également, que la CAP, est seule juge de ces avis, qui ne doivent pas être préalablement définis/arrêtés par la détermination d'un niveau de sanction avant même le déroulement de celle-ci. Les mentions préparatoires devront dans l'avenir faire l'objet d'évolution.

La DRH-MD en tant qu'expert régule régulièrement les niveaux de sanctions émanant des établissements eux-mêmes. Il peut donc arriver que ces corrections se fassent à la hausse ou à la baisse sur un des niveaux de sanctions préalablement demandés et établis entre 2 et 4 en local.

La **CGT** précise qu'il sera tout de même prudent d'avoir un minimum de cadre référentiel pour assurer une proportionnalité et une progressivité dans les niveaux de sanctions certes tous très différents et singuliers. Le disciplinaire nécessitera toujours des mécanismes « garde-fou ». Il sera bon de veiller également sur les éventuels aspects juridiques des choses.

Dans cet esprit certain dossier disciplinaire de cette CAP-C de novembre ont déjà fait l'objet d'évolution de niveau de sanction.

Certains dossiers de prolongations de stages ont également bénéficié, chose rarissime, de titularisation directe au vu des éléments complémentaires et objectifs apportés par la défense.

La **CGT** a rappelé que régulièrement des dossiers de prolongations de stages s'opèrent sur fond de travail en Open Space. Nés et maintenant progressivement abandonnés aux Etats-Unis, ces environnements de travail particuliers ne sont pas adaptés à certains travaux demandant de la concentration et peuvent devenir contreproductif voire poser des problèmes de cohabitations importants au sein d'une équipe.

Il a été rappelé par l'administration, la difficulté de pouvoir proposer, pour les prolongations de stages en particulier, la faisabilité de changer de poste durant cette prolongation même quand des grosses difficultés peuvent survenir.

Un établissement situé à Toulon et fournisseur régulier de demande d'examen de révision de CREP en CAP-C et dont l'acronyme en 5 lettres commençant par C et finissant par S a présenté 3 nouveaux dossiers de révisions de CREP dont un était un report la CAP de septembre.

De nombreuses demandes formulées par les agents ont été justement satisfaites à la suite de manquements et à la pauvreté de l'argumentaire provenant de cet établissement qui avait pourtant le temps de se préparer.

Le Président rappelle que les CREP sont individuels et qu'ils ne doivent pas s'appréhender « en prix de gros », ni fondés sur des « principes » quel qu'ils soient. Il rajoute qu'il faut savoir effectivement encourager ses équipes afin d'éviter « qu'ils ne lèvent les rames » et pour cela des outils comme les croix dans un CREP « ça ne coûte rien » car l'évolution de ces croix ça « ne creuse même pas les déficits publics ». Pour finir le Président préconise « soyons malins et intelligents ».

Le Président rappelle qu'une croix par exemple dans « moyen » ne doit pas s'appliquer à des bons ou très bons agents, car « moyen on sait ce que ça veut dire ».

Il a été rappelé que le guide du notateur existe et au-delà : Le Président de séance rappelle « Il y a les mots et le sens caché des choses ». Effectivement un notateur doit absolument connaître ce langage, faute de quoi, il s'expose naturellement à des incompréhensions de toutes parts et donc de surcroît à des recours.

Encore une fois, l'experte de cet établissement, a fait une démonstration totalement déroutante par l'argumentaire apporté à ses dossiers. L'image qui revient à nouveau, c'est malheureusement, quelqu'un qui roule à contresens sur l'autoroute et qui s'étonne que tout le monde lui arrive en face et qui en plus fait maintenant des appels de phares aux autres usagers. Quelle sera la prochaine étape ? Souhaitons vivement que cette fois ci le message passé par la CAP-C soit entendu ? En l'état, dans l'absolu, ce type de dossiers ne devraient jamais arriver en CAP-C. Le Président de séance précise très justement au passage que cela « faisait perdre le temps à tout le monde ». Ce type de dossiers devraient pouvoir trouver des solutions au niveau local. Les agents ont vu leur CREP évoluer favorablement conformément à leurs demandes.

Concernant un des dossiers de surconsommation d'alcool ayant entraîné des désordres en dehors des heures de travail, l'agent n'a pas fait la démarche pour être présent en CAP-C, il n'a pas non plus fait de demande de consultation de son dossier et n'a pas fait appel à un défenseur de son choix pour assurer sa défense. Rappelons que ces choix peuvent grandement desservir in fine l'agent.

Un autre dossier rappelle à quel point les identifiants de sécurité Intradef sont personnels et ne doivent sous aucun prétexte être partagés. Le manquement à cette règle simple et basique peut exposer à des usages frauduleux bien réels, préjudiciables et potentiellement graves.

En résumé, une CAP-C productive laissant la place aux échanges contradictoires et constructifs permettant de trouver un juste équilibre.

Fait nouveau, dans le dossier disciplinaire où l'agent était présent, l'avis de la CAP-C a été annoncé en fin de délibération par le président de séance lui-même directement à l'agent en l'invitant à revenir en commission. Cette démarche est plutôt bienvenue.

Prochaine CAP-C prévue en Semaine 51/2025

CAP-C des 20 et 21 novembre 2025

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Cette CAP-C (Commission Administrative Paritaire à l'égard des personnels de catégorie C) de novembre est la 9ème de l'année.

Pour commencer, la **CGT** vous souhaite, Monsieur le Président, la bienvenue au ministère des Armées (MINARM).

Cette DL (Déclaration Liminaire) CGT sera relativement allégée, malgré l'accumulation des irritants pour les agents de catégorie C du MINARM dans un monde et un climat post COVID apocalyptique.

Que dire des CAP qui sont consultées et dont les avis restent une option mais pas une décision ?

Le jeudi 20, cette CAP comportera deux dossiers traitant de surconsommation d'alcool, en dehors cette fois-ci, des espaces de travail. Cela relance une nouvelle fois ce problème de santé et de sécurité publique. L'impact social n'est pas non plus négligeable pour les agents concernés. Cependant l'aspect médical confidentiel nous échappe.

Concernant les prolongations de stages, il serait parfois plus constructif, dans la mesure du possible, de prolonger l'agent sur un autre poste, afin de donner une vraie seconde chance à celui-ci, surtout quand la situation est déjà très dégradée, par des relations conflictuelles. Le laisser, sur le même poste, pour parfois cheminer vers un échec annoncé, alors que, en faisant autrement, avec d'autres personnes, le MINARM serait lui aussi, finalement, gagnant.

Pour les recours CREP, certains établissements sont très clairement plus générateurs plus productifs que d'autres sur ces démarches. Cela peut alerter et inciter à porter une attention particulière surtout quand les dossiers deviennent récurrents.

Comme évoqué dans la CAP-C d'octobre, le « tourisme administratif », n'est certainement pas la destination la plus paradisiaque qu'il soit et si, certains pourraient en douter encore, cela ne ressemble décidément pas à une villégiature.

Comme vous le savez, la montée en puissance des CAP-C n'est plus à démontrer.

Cette croissance exponentielle amène à penser maintenant des solutions constructives.

En effet, la dernière réforme de la Fonction Publique (FP) a rogné les 47 CAP initiales pour aboutir à plus que 4 pour le moment, avec au passage de colossales économies financières à la clef. La diffusion des effets négatifs de telle réforme peut se faire ressentir sur des temps très variables.

L'expérimentation de cette mandature à la suite des élections professionnelles sur la période 2022-2026 révèle et fait émerger, des axes d'amélioration incontestables, qui demandent des corrections prenant en compte tous les retours d'expériences, car faire toujours plus avec toujours moins à forcément ses limites. Un format professionnalisé des CAP avec des moyens « d'amateurs », ça devient très compliqué.

Tout cela repose évidemment, pour le moment, sur un fort engagement des différents « acteurs ».

Tout d'abord, les 3 jours de préparatoires CAP-C deviennent de plus en plus serrés au fur et à mesure du volume et de la prise de masse des dossiers. L'examen sérieux des dossiers devient un vrai sujet.

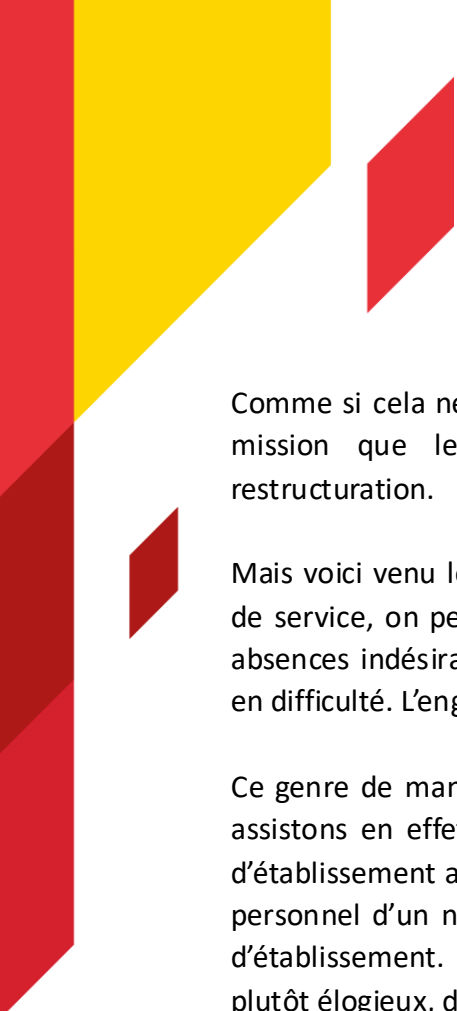
Les moyens Smobi/Token ne sont toujours pas acquis pour certains Représentants du personnel (RP) après plus de 2 ans de démarches auprès de leur établissement respectif. Quand ce n'est pas la clef Token c'est le Smobi qui manque. Les arguments avancés par les établissements concernés sont pas toujours convaincants et parfois insincères.

Malgré une grosse amélioration pilotée par la DRH-MD certains RP peuvent encore faire face à des difficultés pour obtenir l'accès permanent à Arcueil. Et le simple renouvellement des accès n'est parfois pas aisé.

Les remboursements des frais engagés peuvent varier suivant les établissements d'origine des RP et peuvent parfois accuser jusqu'à 7 missions en retard. Là aussi la géométrie variable de traitement en local interpelle forcément.

A chaque problème ces solutions. Après cette période de « rodage » il ne semblerait pas du tout aberrant que la DRH-MD dispose de moyens matériels et financiers dédiés spécifiquement aux élus pour les instances nationales, avec bien évidemment des moyens de fonctionnement adaptés pour assurer ces missions supplémentaires.

Cela nous amène naturellement vers certains établissements qui demandent aux élus si cela est bien fondé de répondre favorablement aux convocations pour participer aux instances. Ces missions semblent également devenir indésirables du point de vue financier pour les établissements qui voient ça d'un mauvais œil pour « leurs » deniers.



Comme si cela ne suffisait pas on peut tout simplement notifier à certain élu revenant de mission que leurs absences justifient une militarisation de leur poste et leur restructuration.



Mais voici venu le temps où d'autres méthodes font rage, sous couvert de réorganisation de service, on peut écarter arbitrairement un RP d'un poste évolutif sous prétexte de ses absences indésirables et en même temps par la même manœuvre le mettre délibérément en difficulté. L'engagement n'est pas toujours une valeur reconnue partout.

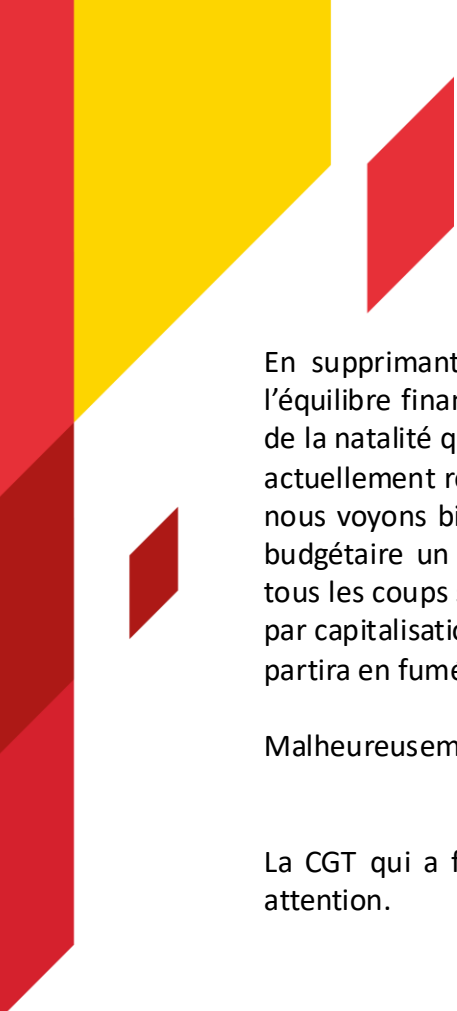
Ce genre de manœuvre est aux antipodes de ce qui peut se pratiquer en parallèle. Nous assistons en effet, dans certains établissements, à la nomination de ce que certain chef d'établissement aime appeler les « représentants du personnel civil ». Ces représentants du personnel d'un nouveau genre et totalement hors cadre sont désignés par certains chefs d'établissement. Ils bénéficient eux, contrairement aux RP qui sont élus, de qualificatifs plutôt élogieux, de bienveillance zélée et d'avantages frisant avec une dérive clientéliste. Par exemple l'accès au lieu de travail en véhicule leur est autorisé quand les autres personnels sont réduits à la piétonisation. Leur neutralité est remise aussi en question par des partis pris dans la diffusion dans le cadre de cette fonction de tract de syndicat non représentatif au MINARM.

Sans transition, parlons finance, avec la perte de près de 29,01 % de pouvoir d'achat depuis l'an 2000 les catégories C qui sont particulièrement impactées. Il n'y a donc pas de vénéralité mal placée comme évoqué dans la CAP-C d'octobre mais bien un point bloquant, comme le point d'indice d'ailleurs qui est encore gelé. Les agents du MINARM ne sont décidément pas des « gratteurs de lingots » mais veulent vivre dignement de leur travail.

Côté avancement certains établissements n'hésitent même plus à annoncer ouvertement à leurs personnels civils qu'il ne faut plus attendre grand-chose de ce côté-là mais qu'à côté de ça des efforts seront à faire. Quelle magnifique perspective de carrière que voilà.

Pour finir, bien que la retraite ne soit pas une passion, une obsession française, ce sujet reste à juste titre au centre des préoccupations les plus légitimes des agents et au passage du secteur assurantiel privé qui voit là une nouvelle source financière à capter chez les agents actifs. Sans rentrer dans les détails, pas besoin de chercher bien loin, seul le système actuel reste viable et doit être amélioré. Les dépenses ne sont pas un problème, ce sont les recettes qu'il faut mobiliser.





En supprimant l'écart salarial entre les femmes et les hommes cela suffirait à rétablir l'équilibre financier de nos retraites. Il suffit juste d'appliquer la loi. Dire que c'est la baisse de la natalité qui mettrait le régime de retraite en difficulté comme nous pouvons l'entendre actuellement ressemble à du natalisme, les femmes seront juges d'apprécier ou pas. Et puis nous voyons bien que le babyboom qui devient un papyboom semble poser à l'orthodoxie budgétaire un problème insupportable. En attendant, tout le monde a bien compris que tous les coups sont permis pour nous faire croire que seule une retraite par point fluctuant / par capitalisation privée serait la solution. Une petite crise financière et hop disparition, tout partira en fumée comme dans l'affaire ENRON aux états Unis.

Malheureusement on recycle toujours les vieilles arnaques.

La CGT qui a fêté ses 130 ans cette année vous remercie de votre patience et de votre attention.