

CAP-C 30 et 31 octobre 2025

Ordre Du Jour (ODJ) :

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

La **CGT** rappelle que les DL (Déclaration Liminaire), reflètent l'accumulation des irritants pour les agents du MINARM, ce qui explique la prise de masse de celles-ci au fil du temps. Si tout allait bien, il n'y aurait rien à dire et rien à écrire non plus. Lire en annexe de ce compte rendu (CR) notre DL et notre « ALERTE enlèvement DL ».

En préambule, le Président de la CAP-C, précise que cette instance n'a pas vocation à pratiquer du « tourisme administratif », pour ceux qui méconnaîtraient le travail réalisé par celle-ci. Effectivement, comme indiqué dans notre DL, la **CGT** rappelle que les conséquences de la saisine de la CAP-C n'est pas un acte anodin à prendre avec légèreté, car les conséquences, surtout dans le disciplinaire, peuvent être très négatives pour les agents concernés. La **CGT** souligne, que si en local, un établissement estime que la saisine de la CAP n'est plus pertinente pour des niveaux de sanctions allant du groupe 2 à 4, alors l'établissement local se doit d'en informer au plus tôt la DRH-MD et les représentants du personnel impliqués, afin d'arrêter le processus de sanction en amont de la CAP-C. Ce n'est pas en dernière minute durant une CAP-C ou juste avant d'y entrer qu'il faut activer la sonnette d'alarme. La CAP-C soyons clair, n'est pas un jeu. Nous le verrons un peu plus bas dans ce CR.

La **CGT** alerte déjà depuis quelque temps sur la manœuvre RH (Ressource Humaine), consistant, à ré internaliser, les fonctions RH dans les formations d'emplois, après les avoir retirées en 2011 pour mutualisation vers les GSBDD. Durant ces marches avant et arrière on rabote à chaque fois un peu plus, les effectifs et les compétences, ce qui fragilise au final les gestionnaires et les administrés.

Pour toutes ces raisons une vigilance accrue devient primordiale dans ce domaine comme dans d'autres.

Faisant suite à ce qui a été évoqué en début de réunion et à la lecture des différentes DL, la **CGT** tient à appuyer le fait que les 64014 agents du MINARM ne sont pas motivés par simple « vénalité », mais souhaitent vivre tout simplement dignement de leur travail au sein du MINARM. Dans une période où la crise de la fidélisation et de l'attractivité fait rage au sein du MINARM cela résonne d'autant plus. Quand on enregistre une perte sèche de près de 29,01 % de pouvoir d'achat depuis l'an 2000 il paraît incontestable qu'il y a bien à la fois un problème de fond et de fonds, et qui dit fonds, dit aussi problèmes de rémunérations à l'échelle de la triste grille indiciaire des catégories C. La revendication salariale est donc plus que jamais légitime et la restera tant que rien ne change.

Un dossier de prolongation de stage MARINE a bénéficié d'un changement de poste pour l'agent, il repartira ainsi sur une seconde année de stage de façon positive. Cette mesure est malheureusement trop rarement actionnée et nous le déplorons. Cette démarche devrait au contraire, dans l'absolu, devenir une règle, afin de donner une meilleure deuxième chance à l'agent, surtout dans les cas de situations conflictuelles.

Le jeudi 30, deux dossiers disciplinaires ont fait l'objet d'examen attentif :

Il est rappelé aux personnes souhaitant faire un cumul d'activité en tant que fonctionnaire que cela est conditionné à une demande préalable obligatoire auprès de l'administration. Le fait de s'y soustraire constituera un motif de sanction. L'exercice d'un cumul d'activité ne s'interprète pas, car encadré par les textes, rapprochez-vous d'un représentant **CGT** pour plus de renseignements avant toutes démarches. Exercer bien sûr un cumul d'activité non déclaré en même temps qu'un Congé Longue Maladie (CLD) constitue dans ce cas précis une double entorse, de surcroît une fraude à l'assurance maladie et un signalement de fait au Procureur de la République. Des procédures pour d'éventuels remboursements sont possibles. Ce type de dossier relève donc d'un niveau 4 pouvant aller jusqu'à la révocation. L'agent a participé à la CAP-C.

Rappelons que la **CGT**, qui fête ses 130 ans cette année, a été moteur de la création de la Sécurité Sociale en 1945. Pour toutes ces raisons la **CGT** restera vigilante concernant toute forme d'abus ou de gabegie pouvant affaiblir notre précieuse Sécurité Sociale qui est conjoncturellement attaquée de toute part, nous l'aurons remarqué par les temps qui courent. Des contrôles, oui mais, à condition qu'ils n'altèrent pas les droits des ayants droits.

En complément, la **CGT** rappelle qu'en national 41% des fraudes sont commises par des assurés pour 24% des préjudices financiers, quand 59% des fraudes sont commises par des professionnels de santé pour 76 % des préjudices financiers.

L'autre dossier concernait la revente, sur un site marchand Français de petite annonce bien connu, de tenues et d'effets militaires. Le Président et l'expert de l'administration relèvent que dans le contexte actuel ce type de commerce pourrait dorénavant constituer une faille de sécurité que tout le monde aura bien compris et donc, l'administration estime que cela relève bien in fine du disciplinaire. La **CGT** relève également que des sites marchands Chinois bien connus ou autres diffusent et proposent en vente libre une multitude de produits originaux ou similaires aux originaux. L'expert de l'administration reconnaît et indique qu'effectivement cela devient problématique.

Concernant le dossier disciplinaire se déroulant le vendredi 31, de l'avis de la **CGT** ce moment est malheureusement digne d'une triste journée d'Halloween, heureusement que dans ce dossier l'agent excusé n'a pas assisté à la déflagration de cette CAP-C, il n'avait vraiment pas besoin de cette épreuve supplémentaire car déjà très affecté.

Ce dossier se déroule dans un contexte d'un incident survenu lors de stockage et de transport d'éléments très sensibles.

Deux années d'enquête et d'instruction ont vu nombre de protagonistes militaires présents au moment des faits être mutés depuis. Mais l'agent civil lui est toujours là, éprouvé par ces deux ans de procédures interminables. L'agent n'a pas non plus usé de son droit de demande de report de l'examen de son dossier et nous comprenons tout à fait pourquoi.

L'agent a décidé de se faire représenter en Défense par deux représentants **CGT**. Concernant les trois points d'accusations évoqués par l'administration. La **CGT** a pu démontrer par un argumentaire détaillé et documenté leur inexactitude factuelle.

L'agent a donc fait l'objet d'accusations réputées infondées et insincères.

Des chefs d'accusations devenus inopérants, ajouté au classement sans suite de cette affaire par la Justice « impossibilité d'identifier le ou les auteurs ». Très clairement la levée de la sanction devait s'imposer.

Le Président de la CAP C reconnaissant la clarté de l'exposé argumenté et documenté sur ce dossier éminemment complexe, il devenait alors limpide aux yeux de tous de donner finalement raison aux défenseurs **CGT** et donc à l'agent.

L'expert de l'administration, alors en audio, a pu également exprimer la vision de la sanction qui fût une très grosse surprise pour tous les membres de la CAP-C.

Il est régulièrement évoqué dans les CAP-C que seuls les faits et uniquement les faits doivent guider les convictions et les conclusions de celle-ci.

Des interruptions de séances ont émaillées cette commission qui a finalement connu un rebondissement retentissant, avec un maintien du niveau de sanction. Malgré ces rebondissements il est à préciser qu'aucune irrégularité n'est à déplorer dans le déroulement de la CAP-C.

Et oui effectivement, la dernière réforme catastrophique de la Fonction Publique qui a réduit le nombre de CAP passant de 47 à 4. Cette réforme toxique qui a supprimé les CAP Locales, a coupé toutes les passerelles possibles entre CAP Centrales et CAP Locales possibles à l'époque. Pour rappel il était tout à fait possible dans le passé de rétrograder des demandes de sanctions pour les renvoyer vers les CAP L, il y avait une perméabilité. Ce mécanisme de secours n'est donc plus possible aujourd'hui.

Pour revenir au dossier, un parallèle très raccourci a donc été fait entre les diverses sanctions en chaînes déjà prononcées, du fait, après coup, à tort, envers des personnels militaires. Mais comme ce dossier le souligne très clairement ces sanctions n'ont pas empêchées pour bon nombre de ces personnels d'accéder à un séjour ou encore au grade supérieur.

Cependant en même temps, il semblerait, qu'au vu du dossier et aux nombreuses interrogations de la CAP-C, aucune démarche n'a été initiée envers l'entreprise privée prestataire et pourtant totalement impliquée dans ce dossier sensible. Pourquoi ? Espérons toutefois, que cette société a « bétonné » ses protocoles afin qu'un tel incident ne se reproduise dans l'avenir ? A suivre... Cela révèle encore une fois et de plus en plus, que certains marchés publics mériteraient une attention appuyée afin de mieux les encadrer.

La **CGT** a tenu son rôle de défenseur afin d'accompagner cet agent d'excellente qualité qui devra à l'image des conclusions de Président de CAP-C être suivi avec bienveillance pour la suite. La **CGT** par son vote s'inscrit dans cette dynamique constructive car l'avis donné par la CAP-C reste un avis sur le niveau de sanction 2, qui pourrait trouver en comparaison « en ferme » son équivalence en niveau 1. La **CGT** a effectué son travail du début à la fin et continuera à le faire en prenant pleinement ses responsabilités dans ce cas d'école qui fera malheureusement sans doute référence.

Nous sommes manifestement face à un dossier beaucoup trop grand, pour un agent de catégorie C, à l'image de ses responsabilités relevant d'une catégorie B, exerçant de surcroît dans un environnement de travail reconnu comme dégradé et surchargé par l'administration elle-même.

Comme il a été rappelé par le Président en préambule les CAP-C ne sont ni des juridiction/tribunal pénal, civil, administratif ou encore policier. Les CAP sont donc des écosystèmes parallèles très différents avec des règles sans doute très différentes.

L'administration a indiqué, que nous ne sommes pas non plus dans une série Américaine, même si dorénavant les agents ont droit au silence pour se défendre justement. Les CAP-C laissent peu de place au coup d'éclat à l'effet de surprise, la transparence est de mise.

Décidément ce dossier, si particulier, aura fait monter le réacteur de la CAP-C en surchauffe. Cette incandescence a largement augmenté la pression de toutes parts alors que cela aurait pu être largement évité.

Encore une fois, la **CGT** est une organisation sérieuse qui assume son travail agile et professionnel et continuera à le faire en avançant de façon responsable et toujours fidèle à son histoire. En termes de responsabilité à chacun de prendre les siennes.

Prochaine CAP-C prévue en Semaine 47/2025

CAP-C des 30-et 31 septembre 2025

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette 8ème CAP-C (Commission Administrative Paritaire des catégories C) de l'année.

Impossible de commencer cette DL (Déclaration Liminaire), sans souhaiter la bienvenue à la nouvelle ministre des Armées. Nous espérons toutefois, que, contrairement à son prédécesseur, la ministre nouvellement nommée participera et s'intéressera aux différentes instances civiles du MINARM, en particulier aux travaux du CSA Ministériel qui concerne les quelques 64014 personnels civils de notre ministère.

Cette CAP-C sera une nouvelle fois, très fournie, avec des dossiers de natures très différentes, surtout pour la partie disciplinaire qui comporte nécessairement des masses de documents à examiner très conséquentes. Décidément les 3 jours de préparations sont de moins en moins suffisants pour examiner et préparer le droit à la défense. Un comble, pour un Ministère, dont la vocation est justement la Défense.

Un énorme travail de préparation des dossiers a été engagé et un examen minutieux sera nécessaire.

Une fois de plus le fonctionnement de cette CAP-C repose sur un fort engagement à la fois de l'équipe DRH-MD extrêmement sollicitée, mais aussi, sur l'engagement indéfectible des représentants du personnel qui doivent, comme vous le savez, associer un équilibre exigeant et souvent dévalorisé entre leur fonction respective au sein de leurs établissements, tout en honorant leur mandat d'élu dans cette instance capitale. A contrario, nous voyons émerger dans certains établissements des pseudo « représentants du personnel civil », volontaires et arbitrairement désignés par l'établissement. Ces agents non élus bénéficient d'une large bienveillance frisant parfois avec un certain clientélisme débridé qui interpelle sur une certaine forme de dérive.

Alerte enlèvement, ceci est une alerte enlèvement DL : en effet notre Fédération a été alertée à la suite d'un incident survenu la semaine dernière durant la CAP des catégories A.

Le nouveau Président se demandait si les DL des organisations syndicales devaient traiter librement certains sujets pourtant intimement interconnectés. Devra-t-on dans l'avenir se faire dicter des contenus des futures DL syndicales ? Espérons que cette tentative d'enlèvement visant les DL restera un simple malentendu. Rappelons au passage que les DL ne s'adressent pas forcément à l'administration. Elles font l'objet de diffusions plus générales destinées aux agents et ont vocations à éclairer plus largement les agents sur les mécanismes et les interactions parfois complexes qui sont à l'œuvre dans nos environnements professionnels. Les DL sont donc des outils polyvalents.

Le nouveau calendrier 2026 des CAP-C, malgré la prise en compte des élections professionnelles de début décembre 2026 et une montée en puissance exponentielle du nombre de dossiers examinés, révèle 8 CAP-C contre 10 en 2025 soit moins 20%.

Il voit également disparaître de la CAPC- 2026 des mois de juin et septembre.

C'est incompréhensible au vu de la montée en puissance de l'instance. Nous ne sommes pas encore à l'usine, mais veillons tout de même à ne pas hyper-industrialiser les problématiques humaines car les personnes ne sont décidément pas des machines.

N'oublions pas que la dernière réforme de la Fonction Publique a déjà atrophiée les 47 CAP en seulement 4. Le processus de productivité est déjà à l'œuvre, il est poussif et monte dans les tours, attention à la surchauffe. Encore une fois une instance professionnalisée avec des moyens alloués frisant l'amateurisme.

Un dossier de demande de révision de CREP d'un EPA (Etablissement Public national à caractère Administratif) situé à Toulon, avec un acronyme comportant 5 lettres et dont les demandes similaires sont régulières et nombreuses, sera finalement réexaminé en novembre à la suite d'un renvoi précédent. Espérons juste que, cette fois ci, l'intervention de sa représentante sera enfin pertinente.

Le travail des CAP comporte plusieurs temps. Celui des échanges et celui dans l'idéal d'un compromis dans la mesure du possible, le plus large possible, en prenant en compte les grandes lignes des différents niveaux de sanctions qui doivent rester cohérents, atténués par la défense et par le contexte de chaque cas particulier.

Le compromis provient du nom latin « compromissum » ce qui signifie en Français « promettre en même temps, s'engager mutuellement » de façon collégiale. Rien à voir donc avec une quelconque compromission ou l'idée de se compromettre.

Ce compromis, qui manque temps, en ce moment, dans le paysage politique de notre pays est plus que jamais essentiel, il est le socle même de toutes responsabilités et vies démocratiques modernes.

Les CAP donnent pour le moment un avis, qui devrait être dans l'absolu une décision, concernant les problématiques touchant les personnels civils du MINARM. Les CAP traitent essentiellement du négatif (disciplinaire, recours CREP...etc). Nous constatons que même si cette instance n'est pas un tribunal, globalement les avis rendus restent sérieusement impactant pour les agents concernés.

Dans ce contexte, où en comparaison de plus en plus d'affaires touchent nos législateurs pour des manquements graves à la probité, la **CGT** rappelle son respect des institutions de notre pays et à sa justice indépendante qui fait l'état de droit. La justice a comme seul outil la Loi pour garantir l'égalité devant celle-ci, des plus fragiles comme des plus puissants.

On peut critiquer une décision de justice, mais surement pas s'attaquer aux magistrats et à l'institution judiciaire tout entière car ce serait s'attaquer au pays tout entier.

D'ailleurs de quoi certains élus auraient-ils peur du moment qu'ils votent eux-mêmes ces lois à l'Assemblée nationale et qu'ils se doivent exemplaires.

Sans transition, cela nous amène à l'enveloppe globale du CIA s'élevant à plusieurs millions d'euros, ce qui semblerait à première vue une somme importante, mais qui ramenée globalement à plus de 5 millions de fonctionnaires susceptibles d'en bénéficier ne pèse pas très lourd finalement. Même si ce CIA ne compte pas dans le calcul de la retraite pour les fonctionnaires, il reste un petit complément supplémentaire, un saupoudrage, qui peut disparaître du jour au lendemain pour des raisons budgétaires comme ce fût dernièrement le cas pour la GIPA.

CIA CIA CIA les agents ne rêvent pas de ça.

Ensuite, il y a le point d'indice, qui une nouvelle fois est surgelé pour 2026, alors que les prix partout, continuent leurs inexorables ascensions. Une austérité issue d'une orthodoxie budgétaire mortifère qui risque très sérieusement de faire plonger le pays tout entier dans une grave crise économique, puis une récession, voire pire, comme déjà vu dans notre histoire contemporaine.

Et alors que certains établissements annoncent ouvertement aux agents que l'avancement sera exsangue mais qu'en même temps il faudra faire plus avec moins. Cette logique trouvera forcément un jour ses limites malgré le professionnalisme et l'engagement du plus grand nombre. Il ne faudra pas ensuite reprocher après coup à c'est mêmes agents d'éventuels dysfonctionnements qui découleront d'une organisation devenue dysfonctionnelle. Les problèmes d'avancements relèvent bien du financier, quoi qu'on en dise, car tout est lié, on ne peut pas isoler, compartimenter les problèmes, tout demeure interconnecté.

La **CGT** alerte et appelle à la vigilance sur la tentation de dévaluer ou de brider brutalement ou progressivement et ce de manière injustifiée le CREP de certains agents afin de pré positionner ou positionner le peu qui devront avancer. Pour la **CGT** bien que les parts du gâteau se réduisent considérablement l'avancement des uns ne devra pas se faire au détriment des autres. Vigilance donc, sur les futurs CREP dans l'avenir proche.

N'oublions pas non plus un mal bien Français, des réformes perpétuelles et pas toujours efficaces. Qui a dit que ce pays ne se réforme pas ? Mais quand quelque chose fonctionne on s'attelle parfois à le démanteler. On fait, on défait et on refait et c'est souvent une vraie gabegie à l'image de certains marchés publics où le privé croque dedans tout en disant qu'il faut réduire les dépenses publiques. Refaire sans cesse les mêmes choses ne fait pas avancer. C'est ainsi pour les Restructurations / Transformations / Réorganisations. On appelle ça comme l'on veut, mais la finalité et le résultat restent les mêmes, et épuise les agents, avec des outils de travail et des conditions de travail toujours plus contraintes et contraignantes.

Et puis il y a la pseudo-carrière. Durant des années on a expliqué aux agents qu'il fallait qu'ils attendent leur tour à l'image de leurs aînés. Attendre donc, pour, l'avancement par exemple.

Mais voici venu le temps où l'on explique à toute une génération qu'il faut renoncer à une évolution de carrière ; qu'il faut renoncer à une évolution financière donc ; qu'il faut renoncer à une retraite bien méritée à 60 ans. Mais en plus, c'est cette même génération à qui on explique gentiment qu'elle a pour mission de résoudre 50 ans d'accumulations de dettes souveraines à son détriment. En résumé nous sommes plus ou moins la génération super héros, avec un costume bien trop grand pour elle. Pas sûr que les générations suivantes aient envie et acceptent ce rôle magnifique d'un héros appelé, « super perdant/perdant ».

D'ailleurs, de plus en plus d'agents, faute de revenus suffisants, quémandent l'allongement de leur départ en retraite, au-delà de la limite d'âge fixée pour le moment à 67 ans. Certains demandent par nécessité à repousser jusqu'à 70 ans leur départ, si on veut bien leur accorder. Abrogation, suspension et surtout décalage, encore une fois, peu importe l'élément de langage utilisé. La retraite par répartition reste le seul système viable à améliorer. En effet même si sur ce sujet la **CGT** estime qu'il y a un manque cruel d'imagination positive. Que penser par exemple du système de retraite par point tel qu'il est imaginé pour le moment et souvent évoqué comme la solution miraculeuse.

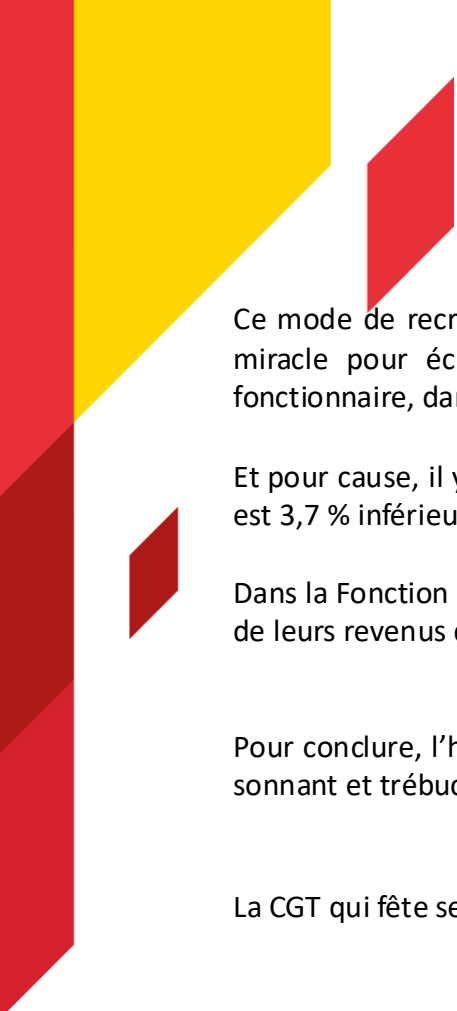
Concrètement que donnerait une retraite par point qui verrait son point indexé sur le PIB (Produit Interieur Brut) du pays ? Le PIB est un indicateur crée en 1932 et dans le cas d'une retraite dite par point, le calcul de la retraite serait directement indexé sur la valeur de ce point. Quelle conséquence ? c'est simpliste, si le point baisse la retraite baissera automatiquement, comme pour les complémentaires retraites privées, les retraites seront financiarisées. En somme il n'y aura plus de retraite fixe mais elle deviendra fluctuante au gré des aléas d'indicateurs financiers et économiques. Pour la **CGT** ce système dangereux menacerait le revenu des retraités qui les paupériserait durablement tout en détruisant l'essence même du système actuel qui d'après la COR (Commission d'Orientation des Retraites) n'est pas un système à détruire qui malgré ses défauts fonctionne. L'aberration du système c'est qu'il repose seulement pour le moment sur l'unique revenu du travail et ça c'est effectivement à revoir.

En parallèle, ne l'oublions pas, la Fonction Publique en France génère des travailleurs pauvres rémunérés au SMIC.

Quel levier reste t'il aux agents du MINARM pour résister à une chute de leurs rémunérations programmées ? L'avancement ?

Et là aussi il semblerait qu'une inertie mine les taux PRO/PRO (PROmouvables/PROMus) qui tardent à arriver, car ils répondent aussi à des logiques purement budgétaires.

Où est la reconnaissance objective du travail pour ça ? Hormis le principal facteur lié à une politique budgétaire ces taux évoluent en fonction, par exemple, des flux d'entrées de nouveaux fonctionnaires en diminution par rapport aux entrées de personnels à statut contractuels par exemple.



Ce mode de recrutement contractuel fût adulé et propulsé car présenté comme étant la solution miracle pour échapper à une soi-disant crise de recrutement de nouvelle vocation à statut fonctionnaire, dans un contexte de fonctionnaire bashing ultra exacerbé. Encore une vieille lune.

Et pour cause, il y a bien des irritants, en mars 2025 le salaire annuel net dans la Fonction Publique est 3,7 % inférieur à celui du secteur privé.

Dans la Fonction Publique le gel du point d'indice associé à l'inflation fait perdre aux agents 29,01 % de leurs revenus depuis l'an 2000. C'est énorme et l'érosion s'aggrave davantage tous les ans.

Pour conclure, l'humain n'est pas un lapin il n'a jamais avancé avec des carottes, mais bien avec du sonnant et trébuchant.

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