

## CAP-C du 26 février 2026

Ordre du jour :

- ✓ Lectures des Déclarations Liminaires (DL) (cf PJ) ;
- ✓ Approbation des procès-verbaux des séances de la CAP des 7 et 8 décembre 2023, du 6 décembre 2024 et du 18 décembre 2025 ;
- ✓ Examen d'une demande de sanction disciplinaire ;
- ✓ Examen d'une demande de refus de titularisation.

Avant de commencer la séance, l'administration demande si les membres de la CAP-C, ne voient aucune objection, à l'enregistrement audio de la séance, à des fins d'expérimentation, pour la réalisation des Comptes Rendus avec des outils IA. Bien que **la CGT** ne soit pas opposée au progrès bien au contraire, **la CGT** a aussi proposé dans un premier temps de renforcer les effectifs humains DRH-MD. Effectivement lors d'un CSA de Réseau, il avait été très clairement indiqué, que l'objectif entre autres de l'IA serait aussi de réduire de 10% les personnels en RH par exemple.

À la suite de la lecture des déclarations liminaires des différentes Organisations Syndicales (OS) un point particulier commun à deux DL revient très justement « sur la table ». La présence d'une tierce personne durant le CREP. Cette décision de justice évoquée lors de la CAP-C de décembre 2025 par **la CGT** suscite déjà pourtant en local quelques incompréhensions.

Bien que la présence de cette tierce personne soit un plus dans certaines situations conflictuelles et il y en a...malgré cela, certains établissements s'obstinent à refouler cette présence en se basant encore sur le guide du notateur devenu obsolète sur ce point.

Après relance, nous avons eu une réponse du Président concernant l'évolution possible du guide du notateur en ce sens. Le Président indique toutefois, que si après étude le droit doit évoluer il n'y aura aucune difficulté. A ce stade la transposabilité n'est toutefois pas prévu car il faudra y travailler avec l'appui si besoin des OS.

Concernant la campagne CREP 2026, elle sera exceptionnellement prolongée de 15 jours supplémentaires, soit jusqu'au 13 mars 2026.

Cela fait suite à des nécessités sur les territoires Ultras marins, transposées au territoire métropolitain.

Concernant l'égalité Femme/Homme et la lutte contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles), le Président précise qu'un nouvel audit par la Norme AFNOR au 2ème trimestre 2026 sera réalisé afin de maintenir ou pas les 2 labels obtenus précédemment sur « l'égalité-Diversité » au MINARM.

Nous sommes revenus également sur un dossier de la CAP-C de décembre 2025 pour lequel nous avons été recontactés après passage dans celle-ci. En effet, il avait été convenu à l'unanimité lors de cette séance, de titulariser la personne au vu des éléments factuels dont nous disposions dans le dossier amené par l'établissement.

À la suite de cette CAP-C, le Président est revenu vers l'ensemble des OS afin de les informer que l'établissement transformait cette titularisation en prolongation de stage avec une mobilité, mobilité d'ailleurs souhaitée par l'agente.

Dans la très grande majorité des cas l'avis de la CAP est suivi. Très peu d'établissement ne respecte pas le travail effectué par cette instance. D'ailleurs lors d'un recours au Tribunal Administratif (TA) ce non-respect pourrait être pris en compte par le TA.

Le Président invite les différentes Fédérations syndicales, lors des comités DGA FP par exemple, à évoquer effectivement ce point afin de rendre les avis des CAP au final décisionnels, car à ce stade il n'y a pas de travaux en ce sens au MINARM puisque cela ne relève pas de son niveau.

Concernant le dossier de non-titularisation, l'agente n'a malheureusement pas répondu aux différents appels et messages des OS durant la préparation de cette CAP-C.

L'ordre du jour de cette CAP-C semblait en apparence moins chargé qu'à l'habitude. Mais à la lecture du dossier disciplinaire, de nombreux éléments indiqués traduisaient en réalité une situation extrêmement compliquée et « lourde », dans les faits et ses conséquences. En arrière-plan une réalité médicale complexe à gérer autant sur le plan professionnel que privé.

L'agent n'avait pas pris le soin de prendre connaissance de son dossier en amont de la CAP-C comme il en a le droit, mais a fait le choix de venir se défendre en présentiel, sans être accompagné par un défenseur de son choix.

Cette situation compliquée sur fond de répétitions questionne aussi sur la prise en charge médicale de prévention de l'intéressé. Au-delà des répercussions purement médicales, malheureusement, les addictions peuvent avoir des conséquences sociales durables et significatives sur les personnes impactées.

Justement en ce 26 février 2026 était adoptée, en séance publique transmise à l'Assemblée nationale, un projet de loi d'interdiction de la vente du gaz protoxyde d'azote aux particuliers car détourné de son usage normal et dont la consommation par inhalation entraîne des effets délétères graves sur les personnes.

Prochaine CAP-C prévue en Semaine 13/2026



## CAP-C du 26 février 2026

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette première CAP-C de l'année 2026.

Malgré un nouveau budget 2026, passé par l'article 49.3 et un budget MINARM abondé de 7 milliards supplémentaires, force est de constater, que dans les faits, aucun ruissellement ne touche les agents œuvrant au quotidien pour celui-ci. Pire, une contraction des moyens est observée partout, nous amenant même par exemple, dans cette instance, nullement épargnée, à devoir valider un procès-verbal de CAP-C datant de décembre 2024, malgré les énormes efforts déployés. D'ailleurs au vu du travail réalisé, les CAP devraient revêtir un caractère décisionnaire, c'est factuel.

Rien de très nouveau non plus dans le domaine de la revalorisation du point d'indice, toujours à l'arrêt. Et pour cause, cette nouvelle année blanche ou noire, selon comment on voit les choses, est encore implacable. DRH-MD a d'ailleurs confirmé, lors d'une bilatérale avec **la CGT**, qu'il n'y aura aucune revalorisation pour 2026. L'avancement n'est pas non plus épargné, par des taux promu/promouvable (taux PRO/PRO) restant toujours aussi insuffisant. Le triangle attractivité/fidélisation/reconnaissance attendra donc aux calendes grecques.

Tout cela confirme ainsi un recul notable de la redistribution vers la valeur travail. Cela s'amplifie même fortement en paupérisant les agents. À l'image des cinq premiers grades de la catégorie C revalorisés dernièrement par la force des choses, car passés en dessous du SMIC. Les effets pervers de tout cela est un écrasement, un effondrement voire peut être bientôt une implosion de la pyramide des rémunérations entre les différentes catégories. Pour remédier à cela **la CGT** le rappelle, Il n'y a pas d'autre solution que de débloquent le point d'indice et libérer l'avancement. Tout le reste s'apparente à des mesurées de saupoudrage inefficace et surtout contraire aux fondements même de notre Fonction Publique.

Cela nous amène naturellement vers la prochaine journée d'égalité et des droits des femmes qui se déroulera le 8 mars, en nous rappelant au passage, qu'à ce rythme il faudra, d'après les calculs, plus de 300 ans supplémentaires, pour réparer ces inégalités salariales, si on ne parle que de celles-ci.

La France doit donc transposer cette année, cette directive Européenne de transparence, permettant de comparer les rémunérations entre Femmes et Hommes. Actuellement ce levier Européen progressiste, fait encore l'objet de dénigrement, venant de la part de ses opposants et il y en a.

Concernant l'exercice inconfortable pour certains représentants du personnel siégeant dans cette instance et en même temps peut-être dans d'autres aussi, quoique l'on en dise, rien ne change au sujet de la stigmatisation et de la discrimination, cela s'amplifie même en suivant tranquillement son cours et son œuvre dans certains établissements dont sont originaire certains élus.

Tout le spectre de mesures de coercition peut s'exercer : restructuration pure, puis « déguisée », tout en essayant en même temps par divers moyens, de faire glisser tout ça, sur des terrains volontairement disciplinaires. L'exercice syndical est reconnu par la constitution et il est reconnu d'intérêt public. Comment expliquer à certain employeur que ce n'est pas en appliquant de telles méthodes que le navire sera quitté. En France, **la CGT** dénombre actuellement environ 1.000 représentants du personnel malmenés dans le cadre de leurs fonctions, dont notre Secrétaire Générale, Sophie BINET, pour avoir utilisé une expression populaire « les rats quittent le navire ». A l'image de la dernière expression publiquement utilisée comme « Que chacun reste chez soi et les moutons seront bien gardés », Jean De la FONTAINE utilisait déjà nos amis les animaux.

Dans notre DL de la CAP-C de décembre 2025 **la CGT** avait déjà mis le doigt sur la décision rendu par la cour d'Appel de Bordeaux (3ème chambre, arrêt du 7 octobre 2025, N° 23BX03179) du 30 octobre 2025, décision qui apportait, rappelons-le, les éléments suivants pour le déroulement d'un CREP :

- ✓ Le N+1 doit demeurer l'animateur du CREP ;
- ✓ Le nouvel observateur ne doit pas intervenir dans l'échange entre le N+1 et l'agent, ni influencer la notation ou l'évaluation de celui-ci et la présence de cet observateur doit être justifiée, clairement identifiée et annoncée en avance. Par exemple, et entre autres, dans les cas de situations conflictuelles qui le nécessiteraient.

Cette décision judiciaire dit que cette tierce personne ne vicie pas la procédure dans le cadre du CREP. Dans certains établissements il semblerait que des employeurs n'admettent pas encore la présence d'un observateur quand la situation le justifie. L'établissement évoque le guide de l'entretien Professionnel 2025 dans lequel en page 3 il est spécifié le formalisme dans lequel l'entretien professionnel entre l'agent et son notateur N+1 devait se dérouler. En effet, il apparaît encore dans le guide, que le CREP doit se dérouler en bilatérale, sans la présence d'une tierce personne.

Cette partie du guide étant devenu obsolète, comment la rendre conforme afin qu'elle calque à cette nouvelle réalité jurisprudentielle ?

Au demeurant, l'aspect de situation conflictuelle existe belle est bien et nous en avons bien des exemples au quotidien et au sein de cette CAP. Heureusement ou malheureusement, tout dépend sur quel critère on pose le curseur, elles n'arrivent pas toutes sous forme de recours CREP ou disciplinaire en CAP C. Cela dit, **la CGT** invite les agents à se rapprocher d'un représentant **CGT** pour toutes questions liées au CREP et pas seulement.

La manœuvre délicate RH ADP-PC qui devrait normalement aboutir au printemps 2026 en même temps que cette année d'élection professionnelle attire l'attention de **la CGT**.

Cette ré-internalisation de la fonction « administration du personnel civil » (RH) vers les employeurs a été largement voulu par les employeurs eux-mêmes. La vigilance s'imposera donc dorénavant vers le local, afin que les agents ne pâtissent pas de cette manœuvre à marche forcée.

En effet, si une partie des 260 spécialistes SCA souhaite continuer en RH civile, peu sont prêts en revanche à consentir une mobilité géographique vers les CMG des grandes villes et cela est tout à fait compréhensible.

Ce retour en arrière se fera comme **la CGT** l'avait annoncée, en mode très dégradé et sur fond de « RH de GUERRE/ORION 26 ».

La concentration de l'expertise et des compétences RH Civile vers les grands centres ne risquent-elles pas de creuser toujours plus cette « fracture administrative » parfois déjà bien réelle entre les grandes villes et le reste de la France ?

**La CGT** vous remercie encore une fois de votre écoute.

