

CAP-C DU 26 MARS 2026

Ordre Du Jour :

- Examen d'une demande de sanction disciplinaire ;
- Examen d'un refus de titularisation ;
- Examen d'un recours concernant le compte personnel de formation.
- Présentation du PPT RETEX CAP 2025 en « open source »

L'examen d'un autre dossier disciplinaire a été reporté à la prochaine CAP-C d'avril 2026.

L'administration précise et demande que la séance soit enregistrée en audio afin de procéder à la réalisation du compte rendu de séance avec des outils IA en expérimentation, Cependant pour le moment le CR sera validé par des humains.

Le Président de séance, qui est aussi le Directeur des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD), a souhaité une immersion dans ce qui est devenu « la mécanique des CAP » et pour cela il a choisi la CAP des catégories C, qui est celle, où la cadence est la plus forte, sauf cas exceptionnel comme celle-ci plus allégée qu'à l'habitude.

Le Président invite donc les représentants des Organisations Syndicales (OS) à procéder aux lectures des différentes Déclarations Liminaires (DL).

A travers sa DL, **la CGT** a fait le choix de couvrir essentiellement le large spectre des problématiques ayant la dent dure et pouvant rester entre les dents de cette instance, instance qui n'est pas toujours la plus éclatante en visibilité et pourtant.

Rappelons au passage que les problèmes des représentants du personnels (RP) sont intrinsèquement liés à ceux des agents et réciproquement, c'est invariable.

À la suite de la lecture des DL, le Président de séance se pose la question de la nécessité du présentiel pour les RP dans le cadre des trois journées préparatoires des CAP-C.

Le Président a entendu que ces journées préparatoires restent le seul espace disponible où ce travail « de l'ombre » d'analyse et de compréhension des dossiers est possible. Durant ses préparatoires, un travail important est réalisé. Des dilemmes et des charges mentales sont inévitablement à l'œuvre dans ces exercices qui ne laisse personne indifférent.

Rappelons que les CAP sont des instances qui traitent, au-delà des aspects réglementaires et techniques, des problématiques purement humaines par des humains.

La CGT précise que, justement dans un monde qui se jette dans les bras de l'IA, le côté humain ne deviendra pas obsolète, bien au contraire, l'esprit critique, la communication, le travail en équipe et l'empathie entre autres deviendront des compétences précieuses générant une plus-value inégalable par les robots.

Le Président s'interroge également sur le nombre d'élus en CAP-C étant en position de DSTC (Délégation Syndicale à Temps Complet). Sur les 9 élus présents, un élu seulement est dans cette position. Rappelons aussi que les personnes étant en DSTC sont actuellement déjà très sollicitées de toute part.

Concernant le fait que les équipes DRH-MD devraient être renforcées en personnel, le Président précise que l'on devrait aussi « simplifier la vie au quotidien en simplifiant les démarches » et éviter si possible « un enfer numérique » aux équipes en « donnant des outils qui marchent ».

Exceptionnellement, l'examen du dossier de non-titularisation a fait l'objet de la présence de l'agent concerné convoqué par l'administration. Il est souhaitable de rappeler que la procédure de « non-titularisation » ne relève pas du disciplinaire, l'agent pourra donc se représenter à d'autres concours de la Fonction Publique s'il le souhaite.

Dans ce dossier il apparaît un volet médical lourd n'apparaissant pas à première vue dans le dossier de non-titularisation présenté. L'agent a fait part de ses grandes difficultés pour gérer seul, et de front, la maladie et des conséquences administratives liées. Côté administration, une intervention corrobore très justement la réalité de la situation médicale aujourd'hui en France. **La CGT** insiste sur l'état de délitement actuel programmé de notre système de santé présenté jusqu'alors comme étant l'un des meilleurs systèmes de santé au monde. **La CGT** qui a grandement participé à sa création à travers la Sécurité Sociale, rappelle qu'il n'y a pas de fatalité et que rien n'est irréversible ou acquis. Tout est conquis face à des tentatives de démantèlement toujours plus nombreuses.

La CGT rappelle que la falsification d'arrêt de travail constitue une fraude à l'assurance maladie qui sera systématiquement signalée par l'administration via l'Article 40 auprès du Procureur de la République pouvant donner des suites pénales et des demandes de remboursements.

La CGT souligne le fait que la présence de la personne concernée sur un dossier de non-titularisation est tout de même « une piste à creuser » sur sa potentielle généralisation. Il est évident que le déroulement en présence ou en l'absence de l'agent change beaucoup de chose.

La personne concernée par le dossier disciplinaire a fait le choix de ne pas consulter son dossier disciplinaire et n'a pas participé à l'examen de son dossier le jour de la CAP-C. Cette posture peut s'avérer souvent dommageable pour l'agent. **La CGT** conseille de prendre au sérieux ce type de situation.

Actuellement les problèmes d'addictions s'invitent de plus en plus dans les CAP. L'aspect médical vient s'entrechoquer à des problématiques professionnelles et privées complexes. Dans ce dossier l'ACE précise qu'il ne faut pas trop faire reposer de responsabilité sur l'employeur car il a fait ce qu'il pouvait faire mais il reste assez impuissant. L'ACE précise également qu'il fallait aussi protéger l'environnement de travail de l'agent. En parallèle il est à noter que l'établissement a procédé à l'arrêt de la vente d'alcool dans ses lieux de convivialités.

La CGT rappelle l'importance de faire appel à un professionnel du médical pour se faire aider si besoin.

La CGT alerte également sur le fait que, ce type de problématiques médicales non résolues, puissent déborder in fine sur des procédures disciplinaires.

Il est à noter que les CREP de l'agent ne correspondaient pas aux évolutions apparemment négatives des états de service. Pire, l'expert de l'administration en Audio indique que l'agent aurait bénéficié d'un avancement qui leur aurait été « presque imposé » !

Un avancement « presque imposé » ? **La CGT** s'interroge tout de même sur cette situation, car pour ceux qui savent comment fonctionne l'avancement aujourd'hui, on ne voit pas comment une telle situation pourrait se réaliser, à part sur un très gros malentendu. Car, sauf validation de l'établissement, point de départ en matière d'avancement, quelqu'un qui n'est pas classé dans son établissement fondamentalement la probabilité d'avancer proche de zéro.

Alors, même si nous entendons que dans l'idéal, les évolutions négatives retranscrites dans les CREP doivent être graduées, pondérées et pas instantanées, seule la persistance, la répétition de faits caractérisés devraient guider et constituer un motif d'annotations négatives dans un CREP. Or, nous savons que, dans de nombreux cas conflictuels entre le notateur et l'agent, ces types de précautions de réserves ne sont pas du tout appliquées, bien au contraire.

Si des réflexions d'évolution du CREP sont en cours, **la CGT** tient tout de même à alerter sur l'importance et les conséquences que cela pourrait avoir concrètement. Il est normal qu'un agent ayant un CREP pénalisant son avenir professionnel, procède à un recours dans cette CAP C. En effet, si l'objectif de ce changement est d'identifier les agents destinés à l'avancement, cela se fait déjà dans les faits.

Attention de ne pas rajouter du négatif au négatif, car faire reculer les agents sous prétexte de vouloir réorganiser le CREP afin qu'ils « collent » à de nouvelles règles managériales pour l'avancement, pourrait grandement initier une démobilitation d'agents qui seraient lésés.

Le Président souligne que le dialogue social doit se rapprocher des agents. Mais nous le savons ce n'est pas le cas partout, car le local reste le local, avec ses bons mais aussi ses mauvais côtés. Il est donc important que le local ne soit pas en « roue libre » sans « garde-fou ».

A la demande des établissements qui souhaitent « reprendre la main » sur leur RH, se profile la réforme ADP-PC de la RH Civile au printemps 2026. Cette réappropriation de la RH par les établissements en mode dégradé sera pour les administrés un moment de vérité sur cette manœuvre à haut risque.

Prochaine CAP-C en Semaine 17/2026



• Fédération Nationale des Travaill(e)urs de l'Etat CGT •
263 rue de Paris - Case 541 - 93515 MONTREUIL CEDEX
01.55.82.89.16 - trav-etat@cgt.fr



CAP-C du 26 mars 2026

Monsieur Le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette deuxième CAP-C de l'année, particulièrement allégée et donc, à priori, pas très représentative de ce qui se pratique généralement dans cette instance en termes d'intensité.

Monsieur Le Président, en tant que Directeur des Ressources Humaines du Ministère de la Défense, **la CGT** tient à vous souhaiter la bienvenue et vous remercie de présider cette demi-journée de CAP-C qui se déroule généralement sur 5 jours dont 3 jours préparatoires et 2 journées en plénières. **La CGT** souligne toutefois que les 3 journées préparatoires sont loin d'être confortables et sont même, parfois, presque insuffisantes au vu de la masse et de la complexité des dossiers à examiner.

La CGT va donc bousculer sa Déclaration Liminaire (DL) pour se concentrer particulièrement sur les irritants qui ont la dent dure autour de cette instance.

La CGT alerte également sur le travail, plus que conséquent, fourni par les équipes de la DRH-MD pour les CAP, mais pas seulement, incontestablement ce service est actuellement, sous-doté en personnel et c'est important de le rappeler afin que des solutions soient, in fine, apportées.

Que dire de la réforme délicate ADP-PC demandée par les Chefs d'établissements qui devra aboutir au printemps 2026, afin de se réapproprié en local d'une gestion RH en mode dégradée. Quid des compétences en local avec quels risques pour les administrés ? **La CGT** en appelle à la plus grande vigilance sur cette manœuvre RH délicate dans un contexte de « RH de guerre Orion 26 ».

Les CAP ne sont pas les instances les plus « lumineuses » mais demeurent sans nul doute les plus proches des réalités de notre ministère, elles restent même essentielles au fonctionnement et à la vie de notre institution en traitant aussi « les pathologies administratives ».

Quant à la CAP-C d'avril, elle s'annonce, d'ores et déjà, sur un format plus conforme au rythme auquel nous sommes particulièrement confrontés habituellement. Elle comportera 4 dossiers disciplinaires à examiner, auxquels s'ajouteront d'autres examens comme des recours CREP et autres.

Nous pouvons observer actuellement dans le domaine disciplinaire une progression, une tendance de dossiers liés à des problématiques associées à des addictions. Appréhender ce type de dossiers avec des aspects médicaux est complexe car l'impact touche à la fois l'environnement professionnel et privé.

Des recours CREP dont la tendance haussière alerte sur le manque de reconnaissance de la valeur travail, interroge aussi sur les conséquences de problèmes relationnels entre personnes pouvant, malheureusement, dans certain cas, déboucher sur des règlements de comptes parfois déloyaux lors du CREP. Notons aussi que le CREP n'est toujours pas maîtrisé par certains notateurs malgré sa généralisation depuis 2014 et les divers supports disponibles.

Lors d'une CAP-C précédente, **la CGT** avait relevé une décision de la cour de Bordeaux concernant la présence possible d'un observateur lors du déroulement du CREP dans le cas de tension. La modification du guide du notateur est-elle envisagée ?

Sans transition, **la CGT** dénonce, de facto, l'exclusion de son élu suppléant Outre-Mer à cette instance. En effet, de façon arbitraire, il lui a été notifié par son établissement qu'il était suppléant et pas titulaire, se retrouvant ainsi sans ordre de mission et donc exclu sur une simple petite interprétation locale du règlement intérieur de la CAP.

En effet, dans le règlement intérieur de la CAP, il est écrit dans l'article 5 que, généralement, dans le cas où le titulaire ne peut pas participer à la CAP, c'est le suppléant qui est convoqué.

Or, dans le même règlement intérieur de la CAP, est écrit dans l'article 14 que, même si l'élu suppléant ne remplace pas un élu titulaire défaillant, l'élu suppléant peut assister aux réunions de la CAP. Mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Mais il y participe tout de même. Il ne faudrait pas ensuite que l'on nous dise que l'on ne trouve plus personne pour faire le travail !

Cette aberration du règlement intérieur, permet effectivement encore aux établissements dont sont issus les élus, d'interpréter à leur bon vouloir les convocations initiées par la DRH-MD. Peut-on envisager de corriger cette aberration flagrante

afin d'intégrer les suppléants dans le processus de travail afin d'arrêter de les écarter, de les exclure ?

L'argument qui consiste à dire qu'un élu titulaire Outre-Mer par rapport à un suppléant ne rencontrerait pas de difficulté pour ses ordres de missions Métropole et un argument qui tombe rapidement à l'eau car nous en avons malheureusement aussi un triste exemple dans cette commission.

La CGT rappelle que, lors de la dernière réforme catastrophique de la Fonction Publique, le nombre des CAP est passé de 47 à 4. Il semblerait que les énormes économies d'échelle réalisées depuis 2017 ne sont jamais assez rassasiées.

Puisque que tout cela relève de fonds Publics, pourrait-on connaître les montants des économies réalisées lors du passage de 47 à 4 CAP ? Quand nous en sommes à grappiller de façon aussi mesquine sur des suppléants élus, il est important de resituer tout cela dans le cadre global d'un budget MINARM largement exponentiel.

Faudra-t-il que **la CGT** finance à la place de l'administration les frais de son suppléant pour faire fonctionner pleinement la commission équilibrée de cette instance ?

Très clairement, les CAP se sont largement professionnalisées et les moyens qui sont alloués actuellement relève plutôt de « l'amateurisme » à l'image de la salle dans laquelle se déroule cette instance. Sans plus de commentaire.

Que dire de plus sur le traitement réservé à certains élus sur certains de leur établissement, tout a été dit ou presque, car on en découvre encore au fil du temps. Résistance dans la délivrance d'outil SMOBI/Token, restructurations ciblées liées aux absences avec projet de militarisation de leurs postes, puis finalement restructurations déguisées glissant vers de la pseudo réorganisation, inertie des paiement des missions portant jusqu'à 7 missions en retard, des atteintes à l'intégrité de leur notation lors du CREP et maintenant nous pouvons même déplorer des montages pathétiques de sanction de niveau 1 pour tenter de porter atteinte et essayer de jeter l'opprobre sur ce qu'ils représentent. C'est malheureusement parfois la réalité des prix. Quand on s'en prend à une représentation quelle qu'elle soit, on s'en prend inévitablement à un spectre beaucoup plus large.

Plus généralement, pourrait-on envisager un contrôle des sanctions de niveau 1 par la CAP afin d'avoir des indicateurs annuels par CMG et par établissements ?

Heureusement que dans ces difficultés, émerge tout de même, et il faut le souligner, des avancées positives et constructives, mais là encore pas sans difficulté. Nous relevons par exemple l'accès permanent à Arcueil arraché par l'équipe de la DRH-MD pour permettre d'éviter les attentes interminables aux représentants du personnel venant une semaine par mois sur site. L'intervention a permis aussi de régulariser les remboursements des frais de missions accumulés jusqu'à 7 unités alors que d'autres élus étaient remboursés sans problème particulier. Certains équipements SMOBI/Token pour travailler ont aussi été délivrés grâce à l'intervention des ACE (Autorité Centrale d'Emploi).

La CGT demande que les élus en CAP-C soient financièrement pris en charge par des lignes

budgétaires DRH-MD dédiées avec le personnel qui va avec bien sûr pour cette gestion et non plus sur les deniers de leurs établissements. Cela vaudrait aussi pour l'équipement en matériel SMOBI/Token. Cela évitera une partie des reproches et des problèmes qui en découlent.

La CGT rappelle également que les élus ne font pas non plus de « tourisme administratif ».

Les agents sont représentés par des Organisations Syndicales issue des résultats des élections professionnelles qui auront lieu par exemple en décembre 2026 soit tous les 4 ans.

La CGT attire l'attention sur des dérives en cours selon lesquelles des « représentants du personnel civil » non élus sont désignés dans certains établissements par les Chefs d'établissements sans aucune garantie qu'ils ne soient, en même temps, pas affiliés à des syndicats non représentatifs, mais sans s'en revendiquer clairement tout en diffusant certains de leurs supports.

Cela pose, entre autres, des problèmes de neutralité de leurs fonctions qui certes ne sont pas encadrés. Cela pose bien évidemment une multitude de problématiques déontologiques et légales surtout quand, en même temps, ce même syndicat non représentatif récemment créé en 2020 s'aventure à porter dernièrement dans des diffusions de communications sur l'Intradef des jugements hasardeux sur des syndicats existant depuis 130 ans comme **la CGT** et d'autres.

Soyons vigilants à ce que les courbes clientélistes ne débordent pas et ne débouchent sur du syndicat maison pas vraiment « fait maison ».

Dans le cadre des futures élections professionnelles de décembre 2026 pourra-t-on avoir des informations sur les moyens supplémentaires alloués aux professionnelles de décembre 2026 pourra-t-on avoir des informations sur les moyens supplémentaires alloués aux Organisations syndicales pour ce RDV important ?

Dans cette instance, où nous traitons toutes les sanctions de Groupes 2 / 3 et 4, va nous être présenté le RETEX CAP de l'année 2025. Actuellement les sanctions relevant du niveau 1, comme les blâmes, avertissements et, nouveauté, les exclusions de 3 jours à la main du chef d'établissement passent sous les radars de la CAP. **La CGT** demande que soient remontés, si possible des CMG, tous les indicateurs concernant ces sanctions de groupe 1 et renouvelle le fait que dans le « bocal » local des dérives et des abus peuvent être à l'œuvre. Le climat général d'inversion des valeurs que nous vivons actuellement peut parfois favoriser, nous le savons, un arbitraire associé à un sentiment de toute puissance pouvant faire pousser des ailes à certains acteurs.

Depuis l'an 2000, nous savons que l'érosion du pouvoir d'achat dans la Fonction Publique a entamé les revenus de près de 30%, c'est bien-sûr énorme et c'est surtout la conséquence du gel du point d'indice et la flambée de l'inflation. Aujourd'hui l'avancement n'offre pas non plus la marge de progression attendue car nous le savons les taux PRO/PRO (PROmouvable/PROmu) sont totalement exsangues. Les conséquences, si nous devons les rappeler, ce sont l'écrasement des pyramides entre les catégories et l'effondrement mécanique des rémunérations avec un phénomène inquiétant de SMICardisation des 8 premiers échelons en C1 et C2 observés au 06/01/2026. La démonstration serait donc faite que cela ne fonctionne plus et qu'il

faut réinventer le fonctionnement de la Fonction Publique par des ajustements structurels qui seraient plus innovants. **La CGT** sait que sans moyen financier supplémentaire rien n'avancera, il faut donc libérer le point d'indice pour sortir d'une année blanche ou disons-le, plutôt noire.

Les Agents du MINARM ne sont pas des vénaux « gratteur de lingot » mais valent bien, la reconnaissance de leurs engagements au sein de l'institution.

A l'image du CIA, loin d'être acquis le CIA, à l'image de la GIPA, peut disparaître d'une année sur l'autre et par les temps qui courent les risques se précisent. **La CGT** est toujours et sera toujours opposée à ce mode de rémunération contraire à l'intérêt général et aux fondements de la Fonction Publique à laquelle nous sommes tous attachés.

La CGT estime que les CAP réalisent un travail sérieux et que ses conclusions devraient in fine revêtir un caractère décisionnel et non consultatif.

Pour finir, nous vous remercions une nouvelle fois Monsieur le DRH-MD d'avoir aménagé votre emploi du temps chargé afin de présider cette demi-journée de CAP C. Sans présager du déroulement de celle-ci, car toujours imprévisible, les CAP-C sont des moments humains et techniques qui ne laissent jamais indifférent.

La CGT vous remercie de votre participation et de votre attention.