



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 réapproprier 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 leur 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 certain 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. Certain équipement 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 certain établissement 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 vénéaux « 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.