

CAP-C SEPTEMBRE 2026

Dans l'ordre du jour de cette CAP-C de rentrée, 12 dossiers individuels dont 4 dossiers refus de titularisation, 1 prolongation de stage, 4 dossiers disciplinaires et 3 recours CREP. Certains dossiers ont pris plusieurs heures d'examen à eux seuls car seuls les faits sont retenus dans cette instance, sans interprétation, aucune.

Sur les 12 dossiers 8 dossiers ont abouti à des exclusions définitives d'agents soit par des non-titularisations soit par révocations, ce qui est extrêmement impactant et « lourd ».

La CGT demande que les avis des CAP soit décisionnels et que la parité soit intégrale et réciproque entre les Organisations Syndicales et l'Administration pour les prises de décisions. Les votes de l'administration restant presque toujours unanimes. Dans l'intérêt des agents, les votes des Organisations syndicales sont régulièrement des votes unanimes aussi.

Deux présidents se sont succédé sur les deux journées plénières. Il serait peut-être souhaitable d'uniformiser certaine procédure actuellement divergente, comme, l'annonce ou non, de l'avis de la CAP après la délibération, avant que l'agent ne reparte. Pour **la CGT** les agents qui font l'effort de se présenter en CAP méritent un minimum de considération.

Le président de la journée plénière dans laquelle a été posée cette question, va dans ce sens en confirmant qu'une uniformisation des procédures des présidences en CAP est un vrai sujet.

Cette réflexion fait écho à d'anciens protocoles ayant pu aboutir à des agissements irréversibles. Normalement aujourd'hui, pour les avis CAP encore rendus en local, un protocole doit théoriquement garantir un accompagnement appuyé à l'agent.

Parfois un dossier en contentieux peut remonter à plusieurs années et aucun élu et très peu des membres de l'administration présents à cette CAP C n'avaient participé à la CAP de l'époque où tout a démarré.

Notamment ce dossier en révocation, annulé à deux reprises par le tribunal administratif, qui revient une nouvelle fois en CAP-C. L'agent présent accompagné de son avocat qui a recadré la situation vécue par son client en soulignant également les suites qui pourraient être données suite à l'avis de la commission.

La CGT rappelle que conformément à ses droits, un agent peut garder le silence s'il le souhaite. C'est son droit et un choix éventuel de défense.

La CGT a souligné la pertinence et la solidité des arguments de la défense sur ce dossier.

Un autre dossier concernait un agent MINARM actuellement en détachement dans un autre ministère. A titre informatif un agent détaché dans un autre ministère dépend toujours de son ministère d'origine comme le prévoit la procédure et ce tant qu'il n'a pas intégré le ministère d'accueil. Lors des échanges en CAP-C le ministère d'accueil ne semblait pas avoir préalablement consulté pleinement les éléments du dossier conduisant à son instruction.

L'administration rappelle qu'un cumul d'activité lucratif doit faire l'objet d'une demande avant de s'y engager. La position en CLD (Congé Longue Durée) ou en CLM (Congé Longue Maladie) exclu de facto cette possibilité. L'administration rappelle également que toute activité commerciale est interdite dans les logements du MINARM.

Comme régulièrement en CAP, **la CGT** constate que des relations de travail, qui s'enveniment car mal gérés et mal traités par la hiérarchie, peuvent aboutir à des situations extrêmes. Un refus de mutation demandée par un agent pour fuir un environnement de travail, couplé à une demande de formation « gestion des conflits », aurait dû sérieusement alerter avant d'en arriver là.

La CGT rappelle que tous les incidents doivent faire l'objet d'un traçage afin de matérialiser les faits car seul les écrits restent et les paroles « s'envolent ». Pour **la CGT** il est regrettable d'attendre de telles extrémités pour arriver à modifier certaines attitudes et habitudes managériales peu valorisantes à l'égard de leurs subordonnés. Face à ses situations d'organisations et conditions du travail les relations entre agents se détériorent et conduisent parfois à des comportements inappropriés.

Les Organisations Syndicales votent aussi de façon unanime sur certain dossier comme celui-ci. L'administration le fait presque toujours systématiquement. Les choses ne sont pas toutes blanches ou toutes noires, il est dommageable que certaines nuances de gris ne soient pas toujours entendues dans les délibérations.

La question s'est posée concernant l'instruction d'un dossier d'un agent contractuel normalement étudié en CCPU (instance équivalente à la CAP chez les contractuels).

Le fait qu'un agent a vocation à être titularisé dans le corps des fonctionnaires à l'issue de sa période de stage conduit à ce que ce soit bien in fine la CAP -C qui traite le dossier. La CGT appelle à plus de vigilance sur les recrutements identifiés comme BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des travailleurs handicapés).

Concernant les dossiers de prolongations de stages généralement de 1 an aujourd'hui, contre 6 mois ou 1 an auparavant. Cependant un dossier examiné dans cette CAP C peut amener à titulariser la personne dès que possible malgré un avis de prolongation de 1 an.

Pour conclure, certains recours CREP révèlent clairement lors de l'étude, d'un manque au minimum de maîtrise dans leur élaboration par le N+1. Il suffit qu'un problème relationnel s'ajoute à ce manquement de maîtrise et là ça peut très vite devenir aberrant si on n'y prend garde. Les recours CREP sont des outils correctifs en traitant ces manquements. Les représentants CGT sont toujours disponibles pour vous conseiller et vous accompagner si besoin pour vos CREP et pas seulement.

L'agent doit s'approprier ce rendez-vous annuel à ne pas rater avec son N+1. Le notateur est tenu à se mettre au moins une fois par an à la disposition de l'agent pour sa notation. Comme le prévoit la nouvelle jurisprudence du tribunal de Bordeaux, en cas de conflit entre l'agent et son notateur, il est désormais possible que l'agent demande la présence d'une tierce personne en « observateur » (cette personne ne doit pas interférer dans le déroulement de l'entretien CREP). Elle est là pour éviter et garantir le bon déroulement de l'entretien et dissuader tout débordement.

Compte rendu réalisé sans IA

Prochaine CAP C prévue en Semaine 40 / 2026.



CAP-C SEPTEMBRE 2026

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour cette 6ème CAP-C de l'année.

La CGT remercie tout d'abord le bureau BGM-DHMD pour l'envoi du RETEX CAP 2025 qui avait été demandé lors de la dernière CAP par **la CGT**.

Une CAP-C de rentrée après un été où toute la France a pu vivre à l'heure d'un climat méridional à haute intensité. Cette rentrée démarre aussi, telle une formule 1, sur les chapeaux de roues, avec 12 examens dont 4 dossiers refus de titularisation, 1 prolongation de stage, 4 dossiers disciplinaires et 3 recours CREP. Autant dire beaucoup de travail préparatoire au vu du nombre de pièces à analyser en peu de temps.

Il est toutefois important de garder à l'esprit, que de fixer une charge maximale acceptable en termes de quantité de dossier est primordial, afin de garantir un haut niveau d'examen sans altérer les droits et les devoirs respectifs. La productivité et un rendement poussif, peuvent altérer le capital humain et la qualité, malgré les bonnes volontés de chacune et de chacun.

Rappelons que les CAP restent des instances capitales au plus proche de la « vraie vie » de notre ministère, avec une charge mentale particulière et un engagement important. Les avis rendus par la CAP sont également toujours impactant.

Nous pouvons déplorer des dossiers « lourds » ayant très souvent pour origine des problèmes relationnels, parfois mal gérés et canalisés, qui dégénèrent.

Comme tout le monde le sait, la montée en puissance et la professionnalisation des CAP passant du nombre de 47 avant réforme, à 4 aujourd'hui, a eu aussi des effets délétères sur les représentants du personnel qui siègent en son sein. Dans l'avenir des ajustements des réflexions seront inévitables/souhaitables pour in fine mieux « sécuriser » l'exercice de ces mandats

Concernant la participation des élus titulaires ou suppléants Outre-Mer, il n'est pas concevable de « boycotter » leur participation sous des prétextes fantaisistes provenant de leurs établissements. Par exemple un supposé « impact carbone de leur transport aérien pour leur participation à cette instance » Encore une fois il serait intéressant de se pencher sur le Bilan carbone global du MINARM afin de resituer les choses à leurs places.

Bien sûr **la CGT** est soucieuse des questions environnementales, car l'inverse serait un déni cosmique, surtout à l'heure où nous sortons d'un été cataclysmique dans lequel nous avons pu voir par exemple de nombreux oiseaux pas encore en âge de voler se jeter des toits afin d'échapper à une surchauffe insoutenable s'avérant fatal. Du jamais observé jusqu'alors.

Sans transition, **la CGT** rappelle qu'en fin d'année les élections professionnelles appelleront les personnels du ministère des Armées à se prononcer sur la nouvelle représentativité au sein de nos instances. Comme en 2022 le vote se fera de façon électronique. **La CGT** rappelle également les urgences dans un contexte où l'effondrement de la rémunération est précipité par une inflation hors de contrôle qui nous rapproche jour après jour d'une smicardisation généralisée couplée à des avancements exsangues.

Au-delà des tensions que tout cela provoque, les chiffres « ont la dent dure » 20 %, c'est la perte de nos revenus dans la Fonction Publique depuis l'an 2000 faute d'une revalorisation du point d'indice. Cela devient intenable, d'autant plus que le double effet se fera aussi ressentir au moment du calcul des retraites. L'individualisation des rémunérations est incontestablement un échec.

Pour **la CGT** revaloriser le point d'indice de 10% immédiatement est l'urgence absolue au vu de la situation et c'est tout à fait réalisable, mais on ne va pas le développer ici. Qui dit pouvoir d'achat dit aussi réfléchir comment mieux consommer et consommer autrement.

Pour toutes ces raisons le maître mot de la nouvelle journée de mobilisation inter syndicale du 29 septembre où tout le monde est bienvenu, sera sans surprise l'augmentation des salaires devenue l'urgence Nationale d'intérêt public.

En effet, mis en perspective des 211 milliards d'aides publiques distribuées chaque année depuis 20 ans au secteur privé sans contrôle ni contrepartie, cela fait même dire à la commission d'enquête du Sénat qu'il faudrait « un choc de transparence » qu'il n'y a pas depuis 2 décennies.

La CGT vous souhaite une nouvelle fois une bonne rentrée à toutes et tous et vous remercie de votre attention.

