Commission Administrative Paritaire de niveau A (CAP A)

COMPTE RENDU

22 et 23 mai 2025

Cette CAP s'est déroulée sous la présidence de directrice du CERH PC, Madame Mireille GUILHOT.

L'UNSA Défense était représentée par :

E. BARRERE et H. BOUCHIBA

ORDRE DU JOUR

Cette CAP a tenu sa séance les 22 et 23 mai 2025, avec l'ordre du jour suivant :

1. Lecture des déclarations Liminaires des OS ;
2. Echanges par suite des DL ;
3. Examen d'un dossier en prolongation de stage ;
4. Examen d'un dossier de recours CREP ;
5. Examen d'un dossier en conseil de discipline ;
6. Examen d'un dossier pour refus de titularisation ;
7. RETEX des CAP A pour 2024 ;
8. Questions diverses.

1) Déclaration liminaire :

L'UNSA Défense a lu sa déclaration liminaire, interpelant l'administration sur plusieurs points :

- Multiplication des commissions disciplinaires du 3e groupe
- Prolongation de stage souvent injustifiées
- Absence persistante de tableaux d'avancement pour les paramédicaux
- Fidélisation des agents compromise
- Managérialisme toxique dans certains CREP
- Parcours professionnels : promesse non tenue pour les postes à durée limitée
- Demandes portées à l'administration : loyauté, respect du droit à la progression, fin des pratiques managériales dissuasives

2) Réponses de l'administration aux DL :

- L'administration a reconnu l'important retard accumulé dans la production des comptes rendus des Commissions Administratives Paritaires, notamment ceux des années 2024 et 2025. Elle justifie ces retards par des difficultés internes à formaliser ces documents dans des délais raisonnables. Une réflexion est en cours pour externaliser partiellement cette

tâche, notamment via des prestataires privés, mais cette option reste à ce jour limitée en raison de son coût jugé élevé. L'administration s'engage à mettre à jour les comptes rendus en souffrance selon une répartition progressive sur les exercices 2024 et 2025. D'autres pistes de solution devraient également être explorées pour améliorer la réactivité et la rigueur du processus, sans que des précisions concrètes n'aient été apportées à ce stade.

- Concernant les remarques formulées sur la gradation des sanctions, l'administration a indiqué qu'elle procéderait à de nouveaux rappels auprès des employeurs afin de garantir le respect du principe de proportionnalité dans les procédures disciplinaires.

- Sur la question des mobilités et de la gestion des détachements, l'administration a reconnu que les plafonds d'emplois pesaient fortement sur les possibilités de recrutement, limitant les mobilités, notamment en détachement entrant. Cette contrainte structurelle impacte directement les parcours professionnels et l'attractivité des postes.

3) Prolongation de stage :

L'administration a indiqué que, désormais, les prolongations de stage ne sont plus proposées pour une durée de six mois, mais systématiquement pour une durée d'un an. Ceci pour des problématiques de gestion RH.
Concernant ce dossier les représentants du personnel ont sollicité la titularisation : Avis partagé.

L'UNSA Défense a vivement regretté cette évolution sur les prolongations, qui traduit une approche rigide et pénalisante pour les agents concernés. Cette pratique, qui résulte le plus souvent de dysfonctionnements de gestion, conduit à allonger inutilement la période probatoire des agents, avec des conséquences importantes sur leur moral, leur parcours professionnel et leur rémunération.
Il a toutefois été précisé que les employeurs conservent la possibilité de titulariser un agent avant l'échéance du délai complémentaire d'un an, par anticipation, à condition d'en informer préalablement le CMG de rattachement. L'UNSA Défense invite donc les employeurs à mobiliser cette faculté de manière proactive dès lors que l'agent a levé les réserves initiales et fait preuve de ses aptitudes.

4) Recours CREP :

Un recours portant sur un compte rendu d'entretien professionnel a été examiné.
Les échanges entre l'administration et les représentants du personnel n'ont pas permis d'aboutir à une position consensuelle.
L'administration a maintenu sa position et n'a pas proposé une suite favorable à la demande de l'agent.

5) Conseil de discipline :

Le conseil de discipline examiné portait sur un manquement à l'obligation de dignité et de moralité, caractérisé par un comportement à caractère sexiste.
Il est rappelé que, dans la fonction publique, les attentes en matière de savoir-être ont évolué. Ce qui relevait autrefois de « l'humour » est aujourd'hui perçu, à juste titre, comme une atteinte à la dignité des personnes.
Il est essentiel que tous les agents prennent conscience de cette évolution des normes sociales et professionnelles. Certains comportements, même s'ils se veulent légers ou mal perçus, parfois sous couvert de bienveillance, peuvent avoir un impact grave sur l'environnement de travail.
Les représentants du personnel ont plaidé en vain pour une réduction de la sanction à un niveau du groupe 2, estimant que des mesures de sensibilisation et d'encadrement inexistantes dans la formation de l'agent concerné, auraient dû être mobilisées en amont.

Pour l'UNSA Défense, il est anormal que certains organismes du ministère n'aient toujours pas mis en œuvre les formations obligatoires sur les violences sexistes et sexuelles (VSS). Ces formations sont pourtant un outil essentiel pour prévenir ce type de comportement et garantir un climat de travail respectueux et inclusif. L'UNSA Défense demande que leur déploiement soit généralisé et suivi de manière rigoureuse, dans tous les services et pour l'ensemble des personnels, encadrants et quels que soient les statuts.

6) Refus de titularisation :

Le dossier concernait un agent ayant manqué au devoir de discrétion et d'obéissance.
Au regard des éléments circonstanciés présentés par l'administration, aucune observation particulière n'a été formulée.
Avec de forts regrets, le vote a été unanime sur la décision de ne pas titulariser l'agent.

7) RETEX CAP A en 2024 :

En 2024, toutes catégories et statuts confondus, 172 dossiers ont été examinés au sein des différentes CAP, répartis sur 33 réunions. Concernant spécifiquement la CAP des catégories A, 33 dossiers ont été traités, dont 9 dossiers disciplinaires.
Le pôle RH du SRHC a, de son côté, produit 132 actes relatifs à la CAP A sur l'année 2024. En moyenne, un peu plus de trois mois s'écoulent entre la réception d'un dossier et son passage en instance.
On observe une hausse nette du nombre de dossiers par rapport à l'année 2023, avec :

- +36 % pour les recours sur les comptes rendus d'entretien professionnel (CREP),
- +32 % pour les dossiers disciplinaires,
- +26 % pour les demandes de prolongation de stage.

Les saisines émanent majoritairement du SGA et du SCA, ce qui est cohérent avec la répartition des effectifs de catégorie A au sein du ministère.

S'agissant des modalités d'examen, 32 avis unanimes ont été émis sur un total de 52 dossiers instruits, tous types confondus. Pour les recours CREP, il est à noter que dans la grande majorité des cas, l'administration et les représentants du personnel parviennent à s'entendre sur au moins un des points soulevés par l'agent.

Le suivi par les employeurs reste globalement satisfaisant, avec :

- 90 % de retours effectués,
- 67 % de cas dans lesquels le suivi a été total,
- 2 refus d'employeurs à appliquer les avis de la CAP recensés en 2024.

Enfin, pour les dossiers disciplinaires, 50 % relèvent du 3e groupe, ce qui confirme que les affaires les plus lourdes sont désormais portées en instance. Ce constat témoigne d'une prise en compte progressive du principe de gradation des sanctions, souvent rappelé en déclaration liminaire par les représentants du personnel.

8) Divers :

Néant

La prochaine CAP des catégories A aura lieu les 26 et 27 juin 2025.

CONCLUSION :

À travers sa présence active en CAP, l'UNSA Défense agit pour garantir des décisions transparentes, proportionnées et humainement responsables. Elle veille à ce que chaque dossier soit examiné avec rigueur et bienveillance, dans le respect de la dignité des agents et des principes fondamentaux du service public.

Nous rappelons que la CAP n'est pas qu'une instance de gestion : elle est aussi un rempart contre les dérives managériales, les inégalités de traitement et les décisions injustifiées.

À ce titre, l'UNSA Défense continuera de défendre :

- **La gradation des sanctions disciplinaires,**
- **Le droit à l'erreur et à la progression professionnelle,**
- **La reconnaissance objective des compétences,**
- **Un accompagnement digne pour les agents en difficulté,**
- **Et une gestion RH respectueuse de la parole des agents comme de leur engagement.**

Face aux défis actuels, attractivité, fidélisation, reconnaissance des parcours, nous réaffirmons que le dialogue social n'est pas une formalité, mais une condition essentielle pour bâtir une administration à la hauteur des missions confiées au ministère des Armées.

L'UNSA Défense poursuivra son action avec sérieux, constance et détermination pour défendre tous les agents, quel que soit leur statut, leur filière ou leur positionnement hiérarchique.

N'hésitez pas à contacter vos délégués locaux qui demeurent vos interlocuteurs privilégiés et peuvent vous conseiller notamment pour vos comptes rendus d'entretien professionnel.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus en CAP A
L'UNSA Défense, numéro 1 sur cette CAP détient 3 sièges sur 8.