



Commission Administrative Paritaire Catégorie A Déclaration Liminaire

12 février 2026

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

La fin de l'année 2025 a été marquée par la publication des tableaux d'avancement, suscitant chez de nombreux agents de catégorie A des attentes légitimes, mais aussi des déceptions réelles, parfois difficiles à comprendre au regard des parcours et des évaluations.

Ces déceptions s'inscrivent dans un contexte plus large : des taux d'avancement durablement faibles, des volumes étroitement conditionnés par des recrutements insuffisants, et des moyennes d'accès aux tableaux en constante augmentation. Cette combinaison alimente un sentiment d'irritation et constitue, pour l'UNSA Défense, un facteur de démotivation durable, y compris chez des agents pourtant reconnus pour leur engagement et leurs performances.

L'UNSA Défense a pleinement intégré le cadre des lignes directrices de gestion, désormais au cœur des décisions d'avancement. Mais ce cadre implique une exigence renforcée de lisibilité, de cohérence et d'équité dans l'ensemble de la chaîne d'évaluation.

Dans ce contexte, le CREP occupe une place déterminante : il est à la fois un outil d'évaluation individuelle et un fondement essentiel des décisions prises au titre des LDG. C'est à ce titre que l'UNSA Défense souhaite partager, en ce début d'année, les constats issus de l'analyse des évaluations récemment examinées.

Ces constats quels sont-ils ? :

L'esprit du CREP tend à se dégrader :

De plus en plus d'agents expriment le sentiment que cet outil s'éloigne de sa vocation initiale, celle d'un dialogue professionnel structurant, pour devenir un instrument de pression managériale, voire de régulation implicite des parcours. Cette évolution fragilise l'adhésion des personnels et installe un climat de défiance préjudiciable à la qualité du dialogue social.

De nombreux objectifs ne respectent pas les critères SMART. Ils sont parfois trop généraux, insuffisamment individualisés et, dans plusieurs cas, dépourvus d'échéances temporellement définies. Dans ces conditions, l'évaluation perd en objectivité et expose les agents à des appréciations insuffisamment cadrées dès l'origine.

Le positionnement des évaluateurs n'est pas toujours clair : L'UNSA Défense s'interroge sur certaines situations dans lesquelles des agents sont évalués par des agents de niveau hiérarchique inférieur voire équivalent, sans lien hiérarchique fonctionnel clairement établi. Au-delà du malaise professionnel que cela peut générer, ces pratiques interrogent sur la légitimité même de l'évaluation.

Par ailleurs, nous relevons encore trop fréquemment des appréciations générales stéréotypées, parfois en décalage avec les niveaux de compétences cochés ou avec l'aptitude à exercer des fonctions supérieures. Une



telle incohérence nuit à la crédibilité de l'exercice et à sa portée en matière de reconnaissance et de progression professionnelle.

Enfin, l'UNSA Défense regrette que de nombreux CREP demeurent insuffisamment reliés aux perspectives de carrière. L'absence de lien lisible avec les LDG, la formation, l'accompagnement ou la reconnaissance indemnitaire renforce le sentiment que l'évaluation est un acte administratif isolé, et non un outil RH cohérent et stratégique.

Les agents de catégorie A ne demandent ni indulgence, ni complaisance. Ils demandent des règles claires, des objectifs loyaux, des évaluations assumées par les bons niveaux hiérarchiques, et un CREP qui soit réellement un outil de dialogue et de reconnaissance du travail accompli.

Pour l'heure, la CAP de ce jour est à nouveau appelée à examiner un dossier disciplinaire relevant du champ des violences sexistes et sexuelles. Ce constat, à lui seul, doit nous interroger collectivement.

L'UNSA Défense ne remet nullement en cause le principe de « zéro tolérance », auquel elle adhère pleinement. Pour autant, cette politique ne peut se réduire à une logique d'exclusion automatique ou de réponse uniquement punitive. Elle doit s'inscrire dans une démarche globale de protection des personnes, de prévention des risques et de responsabilisation des acteurs, au service de la sécurité et du respect de toutes et tous.

À ce titre, l'UNSA Défense s'interroge sur la mise en œuvre effective des recommandations prévues par le guide ministériel relatif aux violences sexistes et sexuelles. Comment expliquer que ces principes, largement diffusés, ne soient pas toujours pleinement appliqués dans les situations concrètes, et justement en amont des procédures disciplinaires ?

La question du niveau de sanction ne peut être dissociée de ce cadre de référence. La réponse disciplinaire doit viser à faire cesser les comportements inacceptables et à exclure toute forme d'impunité, tout en demeurant proportionnée, motivée et conforme aux recommandations en vigueur.

Nous vous remercions pour votre attention.