



Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire - Catégorie C

26 Février 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAP,

Nous espérons que cette nouvelle année sera placée sous le signe d'un **dialogue social apaisé**, d'une **écoute effective des agents** et d'un **traitement équitable des situations individuelles**.

Cette commission est la **première CAP de l'année 2026**. Elle ne comporte que deux dossiers à l'ordre du jour : un dossier disciplinaire et une non-titularisation. Toutefois, le nombre restreint de dossiers ne doit pas masquer la **gravité des situations examinées** ni les enjeux humains, professionnels et statutaires qu'elles soulèvent.

Ces dossiers nous conduisent, une nouvelle fois, à nous interroger sur la **manière dont les règles sont appliquées dans certains établissements**, ainsi que sur les **disparités de traitement persistantes** selon les agents concernés.

Nous constatons en effet un **laxisme préoccupant dans l'application des sanctions disciplinaires**, en particulier lorsque les faits concernent des agents exerçant des fonctions d'encadrement. Des comportements qui devraient appeler des réponses claires, fermes et exemplaires font parfois l'objet d'un traitement minimal, voire d'une absence totale de sanction.

Par ailleurs, nous souhaitons attirer l'attention de cette instance sur le **traitement des dossiers relevant des risques psychosociaux**. Ces situations demeurent confinées au niveau local, sans remontée ni prise en charge adaptée.

Dans certains cas, le traitement de ces situations reste essentiellement cantonné au niveau local, sans qu'une analyse approfondie des faits et du contexte ne soit réellement engagée. Il peut alors arriver que la situation soit abordée sous un angle qui conduit à **minimiser les difficultés rencontrées par l'agent**, plutôt qu'à interroger les causes organisationnelles ou managériales du dysfonctionnement.

De telles pratiques ne permettent pas toujours d'apporter une réponse adaptée aux obligations de protection de l'employeur et peuvent, à terme, **accentuer le mal-être des agents** et **détériorer le climat de travail**.

Nous souhaitons également dénoncer la **stigmatisation croissante des élus**. Dans certains établissements, les représentants du personnel sont progressivement **mis à l'écart**, relégués à des tâches mineures, cantonnés à des « bricoles », sans reconnaissance de leurs compétences ni de leur expérience professionnelle.



Cette mise à l'écart s'accompagne ensuite d'un discours paradoxal : on reproche aux agents de ne pas avoir suffisamment de travail, tandis que, dans le même temps, les services des ressources humaines font le choix d'**embaucher de nouveaux fonctionnaires**, au lieu de **redonner des missions cohérentes, utiles et valorisantes aux agents en place**, et notamment aux élus. Ce fonctionnement interroge la cohérence de la politique RH menée localement et fragilise le dialogue social.

La CAP ne peut se réduire à un simple lieu d'enregistrement de décisions déjà actées en amont. Elle doit rester un espace de **garantie des droits**, d'**équité de traitement** et de **vigilance collective**, en particulier lorsque les situations examinées ont des conséquences lourdes et durables sur la carrière, la santé et la dignité des agents.

Nous attendons donc que les dossiers présentés aujourd'hui soient examinés avec toute la **rigueur**, l'**objectivité** et la **transparence** nécessaires, et que les responsabilités soient pleinement assumées, **quel que soit le niveau hiérarchique des agents concernés**.

L'UNSA Défense vous remercie.