



COMPTÉ RENDU

CAP A

Commission Administrative Paritaire des agents de catégorie A

12 février 2026

La CAP des agents de catégorie A s'est tenue sous la présidence de M. VILLE. **FO Défense** était représentée par Nadine CARRÉ-TEA, Vanessa SOULARD étant excusée.

La déclaration liminaire lue lors de cette CAP est jointe en fin de ce compte-rendu. Concernant l'avancement, le président a voulu insister sur la volonté de la DRH-MD de travailler de façon approfondie avec les employeurs pour que l'avancement soit aussi équitable que possible.

Pour **FO**, dès lors que les volumes de changements de grade ou de corps n'augmentent pas, il y aura toujours plus d'agents méritant qui ne pourront pas avoir d'avancement.

Pour améliorer la qualité des évaluations, la DRH-MD a fait réaliser des formations, des webinaires... pour accompagner les évaluateurs. Mais pour **FO**, ce n'est pas suffisant ! Si de nombreux cadres se saisissent de l'évaluation comme d'un outil managérial constructif, quelques-uns en font un mauvais usage créateur de risques psychosociaux.

FO ayant évoqué les difficultés de la filière technique, le Président précise qu'une deuxième réunion avec les représentants syndicaux se tiendra en juin sur ce sujet : réactualisation des spécialités, localisation des affectations....

■ DOSSIERS DISCIPLINAIRES

Les représentants en CAP sont tenus à un devoir de réserve sur les dossiers traités. Pour autant, il est bien difficile de ne pas

sortir de cette réserve à propos de certains dossiers dont on se demande comment ils arrivent en conseil de discipline, alors qu'ils auraient pu être traités localement. Si l'administration entend – et c'est tout à fait légitime – protéger les victimes et préserver l'institution, l'usage du « VSS (violences sexuelles et sexistes) = zéro tolérance » par des employeurs locaux est excessif et met à mal des collectifs de travail, du fait d'une manifeste disproportion entre les faits et le traitement de la situation.

La campagne d'évaluation est en cours.

FO rappelle que les agents doivent signer leur CREP, même s'ils ne sont pas d'accord avec son contenu, sans quoi ils se privent de la possibilité de faire un recours.

Un recours ne s'improvise pas mais demande de la réflexion.

FO incite vivement les agents à se rapprocher de leur délégué syndical, pour construire leur argumentaire et pour être assistés si besoin afin de se défendre auprès de leur hiérarchie.

Le 17 février 2026





UNION
NATIONALE
DES
SYNDICATS
DE
LA
DÉFENSE

CAP A

Commission Administrative Paritaire des agents de catégorie A 12 février 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

Ce début d'année 2026 s'inscrit dans un contexte socio-économique et politique instable qui pèse sur tous les agents. La situation budgétaire, le gel et report des recrutements, des réorganisations incessantes, impactent tous les agents de notre ministère.

En janvier et février, une grande partie du temps et de l'énergie sera consacrée à l'évaluation. Pour les agents évalués, cela conditionne souvent l'avancement, tandis que pour les évaluateurs, ces moments peuvent engendrer des tensions importantes avec des répercussions sur les relations interpersonnelles, le collectif de travail et la santé des individus. La difficulté d'obtenir un avancement, pour être reconnu ou compenser la perte du pouvoir d'achat aggravée ces dernières années, amplifie ces tensions contre-productives.

Pour la filière administrative, la généralisation d'instaurer un **axe de progression obligatoire** au sein du SGA risque de dévaluer les profils « excellents » dès lors que les managers doivent identifier des points faibles de manière artificielle.

FO revendique le respect des principes fondamentaux d'équité et d'égalité de traitement : cette consigne ne s'appliquera qu'aux agents du SGA, créant de fait une discrimination par rapport aux autres agents de catégorie A du ministère.

FO s'oppose à cette mesure car elle impacte négativement les éléments essentiels du parcours professionnel, notamment : octroi du CIA, perspectives de mobilité, possibilités d'avancement.

FO s'interroge sur la pertinence de ces axes de progrès : qui en fixera le contenu et selon quelle méthode ? Ce manque de visibilité compromet la clarté et l'impartialité des évaluations.

FO ne peut s'empêcher de penser à un usage manquant clairement de bienveillance de la part de certains cadres.

FO exige de se recentrer sur la bonne application des directives du guide de l'entretien professionnel.

Enfin, alors que la prévention des Risques Psychosociaux est un axe important de la politique SST du MINARM, les représentants **FO** voient parfois des CREP dont l'appréciation littérale est exempte de bienveillance, autant dans la forme que dans le contenu... Comment ceci peut-il être toléré par des N+2 ?





Des travaux sont ouverts avec les organisations syndicales concernant la filière technique. L'ensemble des agents de niveau 1 est dans l'attente, de la part du ministère, de la mise en œuvre d'une réflexion structurelle sur leur corps. Cette réflexion doit impérativement se traduire par une meilleure reconnaissance professionnelle, notamment financière, eu égard au niveau de recrutement fixé à BAC +5 pour les ICD.

FO sera force de proposition auprès de la DRH-MD et prendra toute sa part dans les contributions et propositions qui seront formulées.

La filière technique, et en particulier les ICD, représente un levier stratégique indispensable pour assurer pleinement les missions spécifiques de ce ministère. Le taux de réalisation de 70 % du recrutement par concours ICD en 2025 apparaît particulièrement faible, dans un ministère où les besoins en personnels à vocation technique sont pourtant essentiels.

Pour tenter de réduire le taux de renonciation, le service du bureau du recrutement a fait le choix de mettre en œuvre, à compter de 2026, une expérimentation consistant en un aménagement des règles de prise compte des choix d'affectation des candidats. Ce dispositif avait précédemment été appliqué au concours des SA, sans réel retour d'expérience consolidé, et dans un contexte qui ne présentait pas les mêmes difficultés de recrutement. Ce choix interroge d'autant plus que le mécanisme mis en place soulève des questions de conformité au regard des dispositions du Code général de la fonction publique.

FO a d'ailleurs été saisi par plusieurs lauréats concernant la problématique sur les offres de postes et le mode d'appariement, notamment vis-à-vis du respect du classement et des vœux exprimés par les lauréats. Ainsi, pour certains candidats pourtant bien classés, c'est la douche froide : faute d'obtenir un poste conforme à leurs priorités, ils se voient contraints de renoncer au bénéfice du concours.

FO ne saurait cautionner ces pratiques.

La filière sociale ne doit pas être encore oubliée : le recrutement dans ces métiers repose sur des diplômes qui rendent légitime un alignement des grilles sur celles des AAE, et des primes et indemnités de même niveau.

Quant à la filière paramédicale, **FO** continue de revendiquer une revalorisation de la prime de service, gelée depuis de nombreuses années, ainsi qu'une grille de rémunération à la hauteur du niveau de recrutement et des diplômes exigés.

Merci de votre attention.

Paris, le 12 février 2026

