



DECLARATION LIMINAIRE

CAP A

Commission Administrative Paritaire des agents de catégorie A

des 12 et 13 mars 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs,

Cette déclaration liminaire FO Défense n'évoquera pas le vote du Budget 2026, qui ne conduira à aucune augmentation du pouvoir d'achat pour les agents publics de ce ministère.

FO Défense n'insistera pas non plus sur la cérémonie des vœux du Président de la république, qui a donné lieu à une longue litanie de mesures visant à accroître la solde de nos camarades militaires, en faisant abstraction des personnels civils, comme si ces derniers ne seraient en aucun cas sollicités et impactés pour soutenir les forces, alors que ce soutien s'inscrit noir sur blanc sur toutes nos fiches de poste. FO n'évoquera donc pas la mobilisation en cours des ASS (Assistants de Service Social) et des CTSS (Conseillers Techniques de Service Social) dans le cadre du rapatriement des ressortissants impactés par le conflit au Moyen-Orient.

FO Défense n'abordera pas la remise en cause des droits des agents par la DGAFP au travers de la modification des Autorisations Spéciales d'Absence liées aux événements familiaux, alors que des centaines d'agents, et notamment de catégorie A, ont été impliqués pour améliorer la QVCT au sein de notre ministère. Des agents de catégorie A, cadres, qui seront aux premières loges pour devoir refuser ces demandes d'absence exceptionnelle à des collaborateurs impliqués, efficaces, dévoués, accroissant ainsi le ressenti de ces agents de non-reconnaissance par la hiérarchie et l'institution. Beaucoup de cadres intermédiaires de catégorie A vont sentir la pression monter d'un cran dans un contexte où il est reconnu qu'ils sont déjà surexposés aux RPS.

Dans cette déclaration liminaire, FO Défense ne portera donc pas de jugement sur toutes ces mesures qui sont à contre-courant de la politique d'attractivité voulue par ce ministère, mais continuera à revendiquer dans les bonnes instances et au bon niveau d'autorité.

En revanche, et puisque nous arrivons au terme de la campagne d'évaluation professionnelle au titre de 2025, FO Défense va profiter de cette déclaration liminaire pour porter un jugement à chaud sur ce moment crucial dans la carrière des fonctionnaires de catégorie A que constitue le compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

Certes, beaucoup de CREP sont bienveillants, habilement rédigés pour ne pas trop « en promettre ». Car la vérité est sans appel : il n'y a pas de postes à l'avancement de grade pour toutes celles et tous ceux qui le méritent. Mais il y a encore trop de CREP qui minorent l'engagement et les résultats de la personne évaluée. Le turn-over des cadres, l'augmentation du nombre de contractuels dont certains n'ont pas eu le temps ni les moyens de s'approprier les directives d'évaluation, ne sont pas sans conséquence.





Plus inquiétant, nos représentants nous font remonter des CREP condescendants, voire malveillants, qui sous-estiment l'atteinte des objectifs, oublient des travaux majeurs, règlent des comptes à des agents en volonté de mobilité... Pour autant, FO craint que ces CREP ne feront pas l'objet de recours car les agents concernés sont démobilisés, voire ont le sentiment que s'ils font un recours, ce sera encore pire !

Pour FO Défense, les responsables RH, les Autorités Territoriales et Centrale d'Emplois, doivent agir davantage en cas de recours gracieux et hiérarchiques, voire en procédant à des contrôles par échantillonnage afin d'amener les évaluateurs à mieux respecter l'esprit de l'évaluation.

Enfin, FO Défense rappelle que nous sommes opposés aux axes de progression imposés aux évaluateurs de la chaîne SGA, qui rompt avec le principe d'équité de traitement des agents publics : un évaluateur peut nuancer un compte-rendu pour faire apparaître entre les lignes un ou plusieurs axes de progression. Les consignes propres au SGA entraînent un défaut d'équité entre les agents d'autres grands employeurs ; l'accent mis sur ces « axes d'amélioration » pourrait être interprété comme une faiblesse dans un domaine.

Si les effectifs d'ICD ont légèrement augmenté entre 2019 et 2024, ceux d'attachés ont drastiquement diminué, soit une diminution d'environ 23%. Comment la DRH-MD explique-t-elle cette fonte de près d'un quart des effectifs du corps des attachés en cinq années ? Quelles actions vont être mises en œuvre pour rétablir la situation ?

Les conditions pour accéder aux grades fonctionnels, CTD et CAD doivent être revues, de même que l'accès à la HC dans les deux corps. Le ministère a un besoin accru d'expertise dans tous les domaines, qu'ils soient techniques ou administratifs, à Paris comme en province ou hors métropole. Ce besoin accru d'expertise doit se concrétiser par une amélioration de l'attractivité et de meilleures perspectives de carrière pour tous.

Dans le cadre des avancements de grades (comme des changements de corps de B en A), FO Défense constate que les règles ne sont pas les mêmes pour tous les agents : il y a ceux qui ont du réseau et ceux qui rament... Pour FO, chaque agent devrait avoir accès à un véritable parcours professionnel et une gestion de carrière plus ouverte.

FO n'oublie pas la filière sociale ni la filière paramédicale.

Les agents de la filière sociale, qui agissent au quotidien pour soutenir les personnels civils et militaires en difficulté, peinent à faire reconnaître l'intensité de leurs contraintes professionnelles et subissent trop souvent en interne une forme de maltraitance qui les amènent à frôler le burn-out. FO s'indigne sur les propositions relatives aux « astreintes » faites par le chef du SCN de l'ASA qui, en réalité, sont toutes au désavantage des agents concernés. Comment doit-on considérer celle de « mettre en place un binôme systématique toute l'année avec une responsabilisation accrue de chacun » pour assurer la « continuité de service », dans laquelle s'inscrit la prise en charge des événements graves ? Soit une mise en astreinte déguisée reposant sur deux personnes sans compensation aucune...

Quant à la filière paramédicale, les tableaux d'avancement 2025 et 2026 ne sont toujours pas publiés. Quelle absence de reconnaissance du MINARM pour ces agents dont le dévouement professionnel au quotidien n'est plus à démontrer !!!

FO ne cesse de revendiquer la transposition immédiate des textes de la Fonction Publique Hospitalière au MINARM. FO revendique également la revalorisation de la prime de service, gelée depuis de nombreuses années, et une grille de rémunération à la hauteur du niveau de recrutement et des diplômes exigés.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je vous remercie de votre attention.

Paris, le 12 mars 2026

