



COMPTE RENDU CAP A

des 17 et 18 septembre 2026

La Commission Administrative Paritaire des catégories A s'est réunie sur une journée et demie pour trois conseils de discipline, deux recours en évaluation et une demande de refus de temps partiel.

La CAP A était présidée par Monsieur VILLE, administrateur de l'Etat.

FO Défense était représentée par Mesdames Nadine Carré-Tea (ICD) et Vanessa Soulard (ASS).

FO a lu une déclaration liminaire où nous évoquons, outre les sujets habituels (non parution des tableaux d'avancement des PCRMT, nécessité de revoir la filière technique et le parcours professionnel des ICD, rémunérations insuffisantes notamment en début de grille – seulement 140€ au-dessus du SMIC...), quelques indicateurs issus du RSU 2025 qui mériteraient d'être examinés : sur représentativité des femmes de catégorie A dans les demandes de disponibilité, les démissions, le Congé Longue Durée... Le congé de paternité avait permis aux pères de prendre près de 4 500 jours en 2024, pourquoi ce nombre est-il tombé à près de 1 000 en 2025 ? Si vous avez quelques idées sur le sujet, n'hésitez pas à faire remonter à **FO** des éléments factuels de compréhension !

En réponse à la DL **FO**, le président de la CAP A évoque la prise en compte par le CGA des problématiques de la filière technique et la réforme de l'avancement des attachés HC (accès à l'échelon spécial).

Recours

2 dossiers étaient soumis à l'avis de la CAP A. Les demandes de révision de CREP des requérants ont été partiellement acceptées, dès lors qu'il y avait des éléments solides et factuels qui permettaient de le faire.

FO souligne par ailleurs que pour près de 80% des recours, l'avis de la CAP a été suivi par l'employeur.

FO encourage par conséquent les agents mécontents de leur évaluation à se rapprocher d'un représentant **FO** pour évaluer la pertinence d'un recours et pour le rédiger.



Fédération Syndicaliste FO de la Défense, des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés

46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • www.fodefense.com

Refus de temps partiel

Des propositions ont été faites par la CAP A, qui devraient pouvoir satisfaire l'agent et son employeur. Il est dommage que la situation n'ait pas pu être solutionnée plus rapidement et ait dû être soumise à l'avis de la CAP A !

Conseils de discipline

Les membres de la CAP A étant tenus à un devoir de réserve, **FO** ne s'étendra pas sur ces dossiers.

Pour autant, **FO** est alarmée par ce qui se passe à l'ONAC-VG, où la volonté de laver plus blanc que blanc conduit à faire feu de tout bois pour monter des dossiers à charge. Accusez, accusez, accusez, il en restera quelque chose !

FO rappelle aux agents qui se font malmenés ou qui sont témoins de comportements inadéquats dans le cadre de leurs fonctions, qu'ils peuvent renseigner le registre SST, voire le registre spécial (droit de retrait). Tout agent, de quelque niveau soit-il, peut refuser qu'un entretien se poursuive dès lors qu'il ne peut s'exprimer et demander le report de l'entretien pour pouvoir être accompagné...

FO rappelle que toute mesure conservatoire (suspension) peut être contestée devant le tribunal administratif si aucun élément solide ne la justifie.

Le 30 septembre 2026





DECLARATION LIMITEE

CAP A

Commission Administrative Paritaire des agents de catégorie A

17 septembre 2026

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

Les représentantes FO déplorent le manque de solidité de certains dossiers disciplinaires où le niveau de sanction demandé apparaît comme disproportionné, ce d'autant plus que les faits ne sont pas rigoureusement établis. FO s'interroge également sur l'usage non approprié de mesures conservatoires de suspension de fonction, mesures qui devraient être davantage encadrées, au vu des conséquences financières et morales importantes pour l'agent concerné. Pour rappel la durée de ces mesures conservatoires ne doit pas excéder 4 mois... elles ne peuvent pas durer plus que le temps d'examiner la situation et de rédiger un rapport.

FO déplore également que les constats de dysfonctionnements dans l'organisation de certains services ne soient pas pris en compte de façon réactive, ce qui a fatalement comme conséquence d'augmenter les risques de mettre des agents individuellement et collectivement en difficulté.

FO rappelle que le MINARM se veut attractif, s'honore de permettre à ses agents de concilier vie professionnelle et vie privée. Refuser un temps partiel à un agent chargé de famille devrait donc être mûrement réfléchi et faire l'objet d'un échange le plus constructif possible afin que chacun puisse y gagner !

A la lecture du RSU 2025, il apparaît une sur représentativité des femmes de catégorie A par rapport à leurs collègues hommes dans plusieurs indicateurs. Les femmes de catégorie A font davantage de demandes de disponibilité, sont davantage en Congé Longue Durée, changent de ministère, démissionnent... Cette sur représentativité semble s'inscrire dans le temps... et ne pas s'améliorer. Comment ne pas s'interroger ? Le MINARM a-t-il prévu de le faire ? Egalité professionnelle, Qualité de Vie au Travail ne doivent pas se résumer à des mots mais s'inscrire dans les faits...FO relève par ailleurs que le nombre de jours de congé de paternité pris par des hommes de catégorie A aurait significativement diminué entre 2024 et 2025, soit de 4592 à 1020... Pourquoi ?

FO rappelle qu'être fonctionnaire de catégorie A au MINARM ne fait pas beaucoup rêver. Les traitements de base au recrutement sont à peine au-dessus du SMIC. Les changements de grades se font de plus en plus tard. FO revendique pour la majorité des agents de catégories A un parcours professionnel sur 3 grades, le grade HC devant être un grade à part entière.





DÉCLARATION LIMITATIVE

FO réitère que la réflexion sur la filière technique doit s'inscrire dans un véritable objectif de gestion prospective des corps techniques, à court, moyen et long termes. Cette démarche doit impérativement s'appuyer sur les constats aujourd'hui avérés, notamment ceux qui pénalisent les parcours professionnels, limitent les perspectives d'évolution et contribuent à la dégradation du moral des agents.

Pour FO, l'enjeu est donc de construire une véritable stratégie de gestion des corps techniques dont celui des ingénieurs civils de la défense (ICD), permettant de donner de la visibilité aux agents et aux employeurs, sur leur carrière et de mieux prendre en compte leurs compétences, leur expertise et leur engagement.

Une fois de plus FO déplore que les agents de catégorie A de la filière paramédicale n'ont pas leur tableau d'avancement 2025... Et qu'il n'y ait pas eu d'ouverture de poste pour des Cadres de Santé paramédicaux civils !

Les agents de la filière sociale attendent quant à eux des actes concrets pour améliorer leurs conditions de travail :

- la définition claire de la notion de « continuité de service » que le SCN ASA met en avant pour les interventions des travailleurs sociaux (continuité de service pour qui ? dans quel but ?), préalable indispensable aux travaux en cours sur l'épineux sujet des « astreintes » pour les ASS et le CT ;
- des recrutements pour mettre fin aux nombreux remplacements qui s'éternisent toujours plus (comment proposer un accompagnement de qualité quand seulement 2 postes d'assistantes sociales sur 5 sont pourvus ?) ;
- la prise en compte des spécificités et de la technicité du métier (qui d'autre au sein du MINARM peut se prévaloir d'accompagner tout public, civil et militaire, dans toutes les étapes de la vie tant sur le plan personnel que professionnel ?) ;
- l'instauration d'outil spécifiques métiers aux ASS (supervision, groupe d'analyse de pratiques) pour tenter de réduire la charge mentale induite par certains accompagnements (VSS, protection de l'enfance, suicide, EVENGRAVE...).

FO Défense ne peut que déplorer une situation globale qui tend à se dégrader pour la majeure partie des agents : augmentation du coût du carburant, de l'électricité, du gaz, des transports, des produits de première nécessité... mais également de la charge de travail, des situations de RPS, des conseils de discipline...

A quand des réponses adaptées aux besoins des agents ?

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

Paris, le 17 septembre 2026

