CAP A

Commission Administrative Paritaire des agents de catégorie A

19 novembre 2026

Déclaration Liminaire

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

Cette déclaration liminaire s'inscrit à la fois dans la fin de notre mandat et dans le mouvement social qui a démarré il y a quelques semaines.

FO Défense rappelle la nécessité de maintenir un dialogue social de qualité en Commission Administrative Paritaire, entre représentants du personnel et de l'administration. **FO** souligne que cela a été le cas pendant cette mandature même si, pour quelques situations traitées en conseil de discipline, nous déplorons que les représentants de l'administration aient privilégié de suivre l'employeur avec pour conséquence une sanction trop sévère. **FO Défense** a également dénoncé à plusieurs reprises l'usage abusif de certains employeurs des mesures conservatoires, privant les agents concernés de leur IFSE pendant plusieurs mois avant que le conseil de discipline se tienne.

FO Défense tient à souligner l'implication des agents en charge de la préparation et du traitement des dossiers présentés en CAP A. **FO** déplore un sous-dimensionnement des équipes, dont on ne sait si c'est une volonté de l'administration centrale ou une conséquence des difficultés connues pour armer les postes sur la région parisienne. Ce sous dimensionnement se traduit par des amplitudes d'horaires et une charge de travail que **FO Défense** ne peut cautionner et dont nous percevons les conséquences délétères sur les agents.

L'ordre du jour de cette CAP A comporte plusieurs recours. Chacun d'entre eux révèle le niveau d'insatisfaction, voire de rébellion, d'agents face à une administration rendue kafkaïenne, faute de moyens de reconnaître l'implication des agents méritants, ou d'accompagner de façon pertinente ceux qui sont en difficulté. Dans cette situation dégradée chacun fait comme il peut, avec les moyens à sa disposition. Les agents veulent de la reconnaissance tout autant morale que sonnante et trébuchante.
Or, sans revalorisation du point d'indice, les agents perdent du pouvoir d'achat dès lors qu'ils sont en butée de grille. Ce n'est pas la clause de revoyure de l'IFSE qui permet de compenser cette perte quand l'agent n'a pas eu de mobilité. Le gel du point d'indice a bien entendu comme conséquence d'amplifier la dévalorisation des pensions des agents de catégorie A, dès lors qu'ils ne peuvent prétendre en fin de carrière à un changement de grade ou que cela leur est refusé,







Fédération Syndicale FO de la Défense des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés
46 rue des Petites Ecuries – 75010 Paris – Tél. 01 42 46 00 05 – www.fodefense.com

faute de volonté de l'administration ou de postes à l'avancement. Dans ce contexte, comment ne pas avoir des recours CREP dont le fond et la forme peuvent nous rendre perplexes ?

FO Défense dénonce régulièrement, dans toutes les instances concernées, les conséquences des restructurations. Les agents dont le poste est supprimé ne doivent pas se voir reprocher de ne pas faire d'effort pour retrouver un poste. C'est à l'administration de faire des propositions et de les accompagner quelle que soit leur catégorie, leur grade, leur âge.

FO Défense relève que la DRH-MD propose par mail à tous les agents d'apporter un accompagnement pour une mobilité : ceci est-il effectif ? Nous avons quelques retours comme quoi ce n'est pas le cas.
Autres retours des agents qui interrogent : les postes proposés dans la liste mensuelle de postes à pourvoir pour les AAE et les ICD sont rarement véritablement à pourvoir ; que nous répondez-vous ?

Autre désillusion : derrière l'effet d'annonce du MINARM comme quoi notre ministère est « engagé pour les personnes en situation de handicap », le constat est qu'un agent de catégorie A confronté à la survenue d'un handicap peine à obtenir un soutien véritable et efficace de son administration.

FO Défense profite de ce moment d'échange pour alerter sur les difficultés des représentants du personnel pour accompagner les agents concernés par un conseil médical. La mise en œuvre de ces conseils médicaux lors de la soi-disant modernisation de la fonction publique est particulièrement insatisfaisante. Le décret et les textes d'application laissent des zones de flou qui ne permettent pas d'accompagner les agents déjà fragilisés par un état de santé dégradé. Les agents et leurs représentants le vivent d'autant plus mal quand cette dégradation est en lien avec un accident ou une maladie professionnels. Et encore plus difficilement quand l'incapacité transitoire ou permanente est liée à une situation de travail psychologiquement toxique, dont les conséquences sont très mal reconnues par les barèmes de la Sécurité Sociale.

CAP après CAP, **FO Défense** dénonce le manque de considération envers les agents de la filière paramédicale. Les tableaux d'avancement de 2026 ne sont toujours pas sortis, la revalorisation de la prime de service pour 2027 est très, très, insuffisante et fait injure aux personnels concernés.
FO dénonce également le manque de postes ouverts pour des cadres de santé personnels civils, dont nous rappelons que ces postes ouvrent des droits à une formation conséquente avant de se concrétiser en une promotion.

Les Assistants de Service Social et les Conseillers Techniques de l'ASA, pourtant exposés à des RPS conséquents et à une lourde charge mentale inhérents à leur métier, manquent également de considération et de reconnaissance.
FO Défense souligne le turn-over important chez les ASS, les remplacements qui s'éternisent, la prise en charge des personnes en situation de détresse psychologique, l'exigence de disponibilité permanente, la pression managériale…
Salaire moyen inférieur à celui des autres agents de catégorie A, pas de Complément de Traitement Indiciaire pour les travailleurs sociaux, pas d'astreintes règlementées, pas d'outils spécifiques pour les travailleurs sociaux (groupes d'analyse de pratiques, supervision), manque de moyens humains… : à quand une réelle prise en compte des besoins des agents ? Une réelle reconnaissance de leur technicité ?







FO Défense continuera de revendiquer des actes concrets pour les Assistants de Service Social et Conseillers Techniques de Service Social de l'ASA !

FO Défense avait évoqué lors de la dernière CAP la situation des chargés d'études documentaires (CED) au sein du MINARM, soit une vingtaine d'agents selon le RSU 2025 et principalement affectés au SHD. Combien sont-ils précisément ? Le taux d'avancement de CED en CED principal est de 7% ; est-il prévu un alignement de ce taux d'avancement sur celui des attachés ? La possibilité des Chargés d'Etudes Documentaires Principaux d'accéder au grade Hors Classe est très faible au MINARM, dès lors qu'ils ne sont quasiment jamais affectés à des postes d'encadrement et que leur expertise est très insuffisamment reconnue. Quelles solutions pour ces agents pourraient-elle être envisagées?

Comme évoqué par **FO Défense** en début de cette déclaration liminaire, la situation sociale continue de se dégrader. L'augmentation prévue du SMIC au 1er décembre signifie un salaire minimal brut de 1 897,35€. Avec un indice brut de début de grille à 444, le traitement brut des attachés, des ingénieurs civils de la défense, des assistantes sociales, est de 1 944,50€, soit à peine 50€ au-dessus du SMIC. Lors d'un précédent mouvement social, deux jeunes fonctionnaires de catégorie A en couple en Région parisienne disaient leur désarroi quant à leur situation. Cadres oui, mais cadres juste au-dessus du SMIC, sans treizième mois, sans intéressement, sans avantage en nature et souvent bien loin de « faire de l'aventure sa routine quotidienne ». Des cadres oui, mais très mal payés et sans grande perspective salariale. Pas vraiment une incitation à « s'engager autrement », ou alors ailleurs…

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 19 novembre 2026





