

# COMPTE RENDU



[www.fntte.cgt.fr](http://www.fntte.cgt.fr)

## CAP des Catégories C 7 et 8 novembre 2024

Cette 9ème CAP-C (*Commission Administrative Paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de catégorie C*) de l'année s'est déroulée sur deux journées. La présidence du jeudi a été honorée par le nouveau Chef du Service des Ressources Humaines Civiles à la DRH-MD (*Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense/Armées*). Le Président rappelle en début de commission le caractère confidentiel de la CAP-C.

La commission, selon l'ordre du jour du jeudi 7, a examiné :

- 2 prolongations de stages ;
- 1 recours contre le refus d'octroi d'un congé de formation ;
- 3 révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels (CREP) 2023 ;
- 1 demande de sanction disciplinaire du quatrième groupe.

Et lors du vendredi 8 :

- 10 révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels 2023 ;
- 2 prolongations de stages.

Ce sont 19 dossiers qui ont donc été examinés avec la plus grande attention sur ces deux journées. Incontestablement et inévitablement, ce nouveau format de CAP confirme sa montée en puissance de façon exponentielle, car remplacer 47 CAP par 4 n'est pas sans conséquences. Cela impacte la forme, le contenu et génère encore de larges économies financières. A ce stade aucune évolution structurelle et de moyen n'est envisagé.

Il parait, en revanche, nécessaire de rappeler que l'ambition de cette réduction drastique d'instances pour les mesures personnelles devait alléger le travail des services RH permettant d'effectuer un suivi personnalisé plus performant pour les agents publics ! **Oserons-nous dire que c'est l'effet inverse que nous subissons actuellement ? Oui nous osons !** Sans que cela soit la faute des agents de la filière RH qui se démènent avec les moyens que le ministère leur alloue.

Comme toujours, faute de badge permanent, l'accès au site d'Arcueil « se mérite » au rythme des longues files d'attente. Le Président indique qu'une insistance très lourde est exercée sur le service concerné afin de régulariser cette situation au plus tôt.

La **CGT** a lu sa Déclaration Liminaire dans laquelle plusieurs sujets ont été abordés (*voir pièce jointe*). La **CGT** reviendra sur une question concernant un supposé pilotage par la DRH-MD de la « militarisation » de poste de personnels civils (PC) dans le MINARM. Cette question générale sera reformulée y compris dans d'autres instances comme le CSA de réseau TERRE afin d'obtenir une réponse claire sur ce sujet très intéressant pour l'ensemble des PC.

Le Président a évoqué les points suivants:

- En octobre dernier dans le cadre du projet de la **Loi de Finance** le DRH-MD a pu exposer la politique salariale/rémunération
- Le choix ministériel est axé en priorité sur la **fidélisation et l'attractivité**
- La **LPM** (*Loi de Programmation Militaire*) permet un équilibre financier grâce à une enveloppe budgétaire rare dans un contexte de « ressources finies »
- **Protection Sociale Complémentaire** suite à un webinaire dédié, elle serait une disposition fondamentalement bénéfique aux

agents mais doit s'inscrire dans un équilibre financier en sélectionnant le prestataire le « mieux disant » ; En 2026 sera prévu une clause de revoyure pour les enfants.

- Concernant le remboursement des frais de missions, un problème de logiciel est incontestable.
- A la demande de sanction disciplinaire du quatrième groupe, le Président rappelle à l'agent présent, accompagné de son avocat, ses droits en lui indiquant qu'il pouvait aussi garder le silence. Sans entrer dans les détails de la procédure (*en raison de la confidentialité*), il s'agissait d'une demande de sanction dû à des faits de violences sexistes et sexuelles. La **CGT** a édité un outil disponible pour toutes et tous, le « violentomètre ». Il est toujours disponible en format poche auprès de vos représentants **CGT** ainsi qu'en fin de ce compte-rendu.

Il est important de rappeler que dans ce domaine, le MinArm adopte la posture de « *tolérance zéro* ». Les positions de la **CGT** sont sans ambiguïté concernant ce type de violence, *tolérance zéro*. Elle l'a de nouveau rappelé lors de cette instance.

Sur les 13 demandes de révisions de **CREP** 2023, 6 demandes émanaient du même établissement. Ceci, inévitablement, alerte au vu du « Copier/Coller » dans ces 6 dossiers. Malgré cette constatation, chaque dossier a été examiné indépendamment les uns des autres. La présence de la Cheffe du service concerné en qualité d'expert concerné a permis de répondre aux multiples questions générées par cette situation plus qu'atypique.

De façon générale, les demandes de révisions de **CREP** sont initiées par les personnels qui estiment que leur notation manque d'objectivité, de cohérence ou souffre d'irrégularité qui, in fine, pourraient entraver à juste titre leur évolution de carrière. Or, dans cette situation particulière, nous avons tous pu constater que les demandes d'augmentations du chemin de croix, dépassaient le cadre largement mis en pratique.

Plus étonnant encore, il a été relevé que les **CREP** faisant l'objet de recours dans cet établissement étaient globalement correctement valorisés, mettant même en lumière le recours

d'un agent qui avait bénéficié d'un avancement au choix.

**C'est du jamais vu !**

Vos représentants **CGT** de proximité sont disponibles pour vous aider et vous conseiller à préparer votre **CREP** en toute transparence/objectivité et ce avant votre évaluation annuelle avec votre N+1. N'hésitez pas à les contacter.

Concernant la période de prolongation de stage, la **CGT** rappelle que la durée de cette prolongation n'est pas prise en compte dans le calcul des passages d'échelon mais bien prise en compte pour le calcul de la retraite.

En ce qui concerne la position du détachement, la **CGT** appelle à la plus grande vigilance concernant cette position administrative qui peut, dans certains cas, pénaliser lourdement les fonctionnaires concernés. Prenez conseil auprès de votre représentant **CGT** avant toute demande en ce sens.

Prochaine CAP-C en semaine 49/2024

Montreuil, le 14 novembre 2024

FNTÉ cgt	VIOLENTOMÈTRE				
	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE	HARCÈLEMENT SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES	VIOLS
	Remarques et critiques acceptées	Parole coupée systématiquement	Images à caractère pornographique visibles	Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	Fellation ou pénétration forcée
	Promotions pour les femmes comme pour les hommes	Blogue sur les « promotions canapé »	Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	Baiser forcé par surprise	
	Travail en confiance et autonomie	Questions indiscrètes insistantes sur votre vie privée	SMS ou mails sexuels sans accord	Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	
	Reconnaissance du travail	Blagues sexistes et sur les blondes	Demande insistante d'un acte sexuel		
	Refus de relations extraprofessionnelles accepté	Évocation de sexualité sans accord	Hostilité liée au refus d'un acte sexuel		
	Commentaires sur votre apparence	Mécontentement après votre refus d'être accompagnée			
	Parole coupée systématiquement	Recherche systématique d'être seul avec vous			



**DÉCLARATION  
LIMINAIRE**



[www.fntte.cgt.fr](http://www.fntte.cgt.fr)

## **CAP Catégories C 07 et 08 novembre 2024**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour la 9ème Commission Administrative Paritaire (CAP-C) de cette année 2024, où 19 dossiers seront examinés.

C'est beaucoup, mais les CAP-C restent bien sûr des instances de « terrain » plus que jamais indispensables.

Depuis la dernière réforme de la Fonction Publique, les CAP sont passées d'un format de 47 à 4, ce qui a fait réaliser des économies d'échelle très substantielles, mais en même temps cela a considérablement fait monter en puissance nos instances actuelles qui ont manqué de moyens dès leur mise en place.

D'abord les moyens humains ne sont pas suffisants à la DRH-MD pour réaliser les missions qui sont les leurs ; cela fait plusieurs fois que nous dénonçons cette situation. Côté représentant du personnel, disons-le c'est pire, voici venu le temps où la simple réflexion sur les absences liées aux mandats est dépassée. Voici venu le temps où l'on convoque des élus pour leur notifier que leurs absences justifieraient la militarisation de leur poste de façon arbitraire, car leurs frais de mission pèseraient lourdement sur le budget de l'établissement dont ils sont issus. Leurs absences seraient également préjudiciables au bon fonctionnement du service alors qu'aucun dysfonctionnement n'est à déplorer malgré un service rendu réalisé dans un contexte d'effectif en mode déjà « dégradé ».

Comme cela a pu être dit dans certains établissements et malgré un grand étonnement, la DRH-MD piloterait-elle une militarisation des postes de personnels civils ?

Comme déjà évoqué, la **CGT** propose que les frais liés aux instances, de façon générale, ne soient plus pris en charge par l'établissement d'origine des élus, afin d'éviter dans un premier temps les pressions d'ordre financières.

Concernant la pression à l'emploi sur des élus, cela dépasse toute imagination. Sans commentaire.

Afin de désengorger et de répondre à la demande sur le nouveau format CAP-C, ne serait-il pas possible d'envisager suivant l'évolution des besoins sur l'année de programmer une CAP-C supplémentaire ? Car c'est mathématique le nombre de dossier en CAP-C est plus important que dans les 3 autres CAP, vu le nombre plus important de la population des fonctionnaires de catégorie C par rapport aux autres catégories.

Il semblerait que le problème de personne ayant entraîné la non-délivrance aux élus des badges d'accès permanent sur le site de Arcueil soit maintenant dépassé. Nous sommes donc en attente de la procédure afin de réitérer nos demandes d'accès dans de meilleure disposition.

En matière d'équipement des élus en matériel de travail informatique Smobi/Token, cela avance, mais certains élus n'en sont toujours pas équipés.

Enfin les CAP-C peuvent être aussi des révélateurs sur la situation de certains établissements par la récurrence des dossiers examinés. Une attention particulière est donc nécessaire pour éviter une escalade hors de contrôle.

Concernant la PSC (Protection Sociale Complémentaire), le 18 octobre la DRH-MD a réuni le groupe de travail de la Commission Paritaire de Pilotage et de Suivi de l'accord PSC pour présenter aux organisations syndicales les pistes de corrections envisagées pour faire baisser les cotisations des enfants. Concrètement et en résumé à ce stade cela se traduirait par une prise en charge collective pour les parents et une individualisation de la « couverture » pour les enfants. La **CGT** continue à revendiquer une prise en charge globale par l'employeur de l'ensemble des ressortissants actifs, retraités et leurs familles, la suppression du caractère obligatoire à la mutuelle du MINARM et la prise en charge par le MINARM de la cotisation des enfants en situation de handicap.

Avec l'austérité voulu par le gouvernement, l'idée de passer d'un à trois jours de carence et de réduire de 100% à 90% de la rémunération durant les 3 premiers mois d'arrêt maladie des fonctionnaires se pose comme étant la solution incontournable aux « nouveaux » problèmes financiers de l'État. Cela ressemblerait étrangement plus à une punition ou sanction collective dont la finalité éducative et son efficacité reste à démontrer.

Au Ministère des Armées et des Anciens combattants (MINARM) nous dépendons directement de 2 ministères celui du MINARM bien sûr et celui du *Ministère de la Fonction Publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique (FP)*. Ce qui est marquant actuellement, c'est le dénigrement décomplexé et permanent provenant du Ministère FP envers les fonctionnaires pouvant aller jusqu'à remettre en question leurs emplois de façon populiste.

Confondre absentéisme et maladie serait une confusion décidément grossière, car ce n'est pas du tout la même chose. Il serait plus judicieux d'analyser les causes des absences liées à des motifs professionnels afin de les traiter différemment. Les raccourcis simplistes non jamais été les meilleurs.

Puisqu'il est de rigueur actuellement de faire des comparatifs entre Public et Privé allons y : Le nombre de jours d'arrêts maladie en moyenne par an dans la Fonction Publique c'est 14,5 jours contre 11,6 dans le privé.

En 2019, 63,5% des entreprises prenaient en charge les jours de carence pour maladie de leurs employés contre 0% pour le secteur public.

Derrière tous ces chiffres, il conviendrait peut-être d'avoir un peu de recul et de noter l'impact à court/moyen et long terme de la crise sanitaire totalement noyée dans des indicateurs aujourd'hui mis en avant, peut-être aussi pour justifier l'austérité. Durant la période COVID il était vivement encouragé, voire obligatoire, de respecter le « rester chez vous » et de se « confiner » par tous les moyens possibles et tout ça au prix fort du « quoi qu'il en coûte ». Et en même temps des agents ont œuvrés durant la COVID sans se poser de question, dans un souci permanent de continuité de notre Service Public.

L'austérité, qui a perpétuellement échoué par le passé, continue de viser et de frapper les fonctionnaires avec maintenant la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat). Bien que cette disposition soit imparfaite et que seul 5% des agents en bénéficiaient, elle était prévue à l'origine pour compenser en partie la stagnation du point d'indice face à l'inflation.

En conclusion la GIPA ne sera pas reconduite pour 2024 et l'incertitude plane pour 2025 et en même temps la **CGT** rappelle que le point d'indice ne sera pas non plus revalorisé sur cette période 2024/2025. Seul un avancement sur cette période pourra donc faire évoluer la rémunération à la hausse, sauf que là aussi ce n'est pas l'Amérique.

Concernant l'IFSE, rappelons que la revalorisation du socle de l'IFSE filière administrative est prévue pour décembre 2024 sur la base d'une approche métier. Pour les catégories C Technique il semblerait que le montant IFSE appliqué au MINARM serait déjà supérieur à la moyenne interministérielle. Nous allons donc rester sur un montant IFSE moyen ?

La **CGT** rappelle, qu'elle a toujours été favorable à un salaire ou les primes seraient intégrées dans le calcul de la retraite, ce qui n'est pas le cas actuellement, comme le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), soumis également à des considérations budgétaires qui peuvent évoluer tous les jours, nous le voyons encore avec la GIPA évoquée précédemment tout simplement supprimée car non intégrée au traitement de base. En gros le CIA c'est comme la GIPA, ça peut disparaître.

La **CGT** rappelle que dans le secteur privé les primes sont intégrées dans le calcul de la retraite. Une retraite qui devrait être à 60 ans et non à 67 ans comme nous pouvons déjà entendre la petite musique venant de l'instrument austérité.

Le « fonctionnaire bashing » devient malheureusement de plus en plus méchant voici donc quelques indicateurs supplémentaires qui éclairent sur ce sujet décidément si passionnel :

Montant du salaire net moyen mensuel dans le privé : 2.630 euros contre 2.430 euros dans le public soit 200 euros d'écart.

Montant du salaire net MEDIAN mensuel dans le privé : 2.091 euros contre 1.801,74 euros dans le public soit presque 290 euros. Rappelons que le salaire MEDIAN implique qu'il y a 50% de salaires inférieurs et 50% de salaires supérieurs au montant du salaire MEDIAN.

Avec tout cela, devrions-nous nous estimer heureux ?

Nous vous remercions de votre attention.

