



CAP A

Commission Administrative Paritaire catégorie A du 20 juin 2024

La CAP des personnels de catégorie A a siégé le 20 juin 2024, présidée par Madame GUILHOT.

FO DEFENSE était représentée par Mesdames Nadine CARRE-TEA (ICD) et Rebecca RECH-VIOLINO (PCRMT).

FO a lu une déclaration liminaire jointe à ce compte-rendu.

En préambule, la Présidente a rappelé que les membres de la CAP sont tenus à un devoir de confidentialité quant aux échanges ayant lieu dans la durée de l'instance.

Après lecture des déclarations liminaires, la Présidente a pris en compte les éléments relevant du MINARM mais n'a apporté aucun élément de réponse précis. Concernant la question de **FO** portant sur l'identification des emplois éligibles à une IFSE complémentaire « NUC », « NUM », il nous a été répondu que les employeurs ont été sollicités pour faire remonter les Fiches de Poste concernées mais nous n'avons pas eu de précision sur les caractéristiques retenues pour lier la Fiche de Poste à l'éligibilité à l'IFSE complémentaire.

L'ordre du jour de la CAP prévoyait initialement un dossier disciplinaire et 4 dossiers de recours en évaluation. Le dossier disciplinaire a été repoussé à une date ultérieure de même qu'un des dossiers de recours.

Un des trois dossiers avait en fait été réglé entre la formation d'emploi et le grand employeur, et ce en faveur de l'agent...

Sans être très complexes les deux derniers dossiers ont fait l'objet d'échanges. Il apparaît que les éléments apportés par la hiérarchie ne sont souvent insuffisamment

étayés, les objectifs pas toujours très bien définis. Les agents n'ont pas à subir ces manques. Un dialogue sincère et de qualité devrait être de mise. Le CREP n'est pas l'occasion de régler des comptes envers un agent parce que ce dernier n'aurait pas voulu entendre les messages verbaux plus ou moins subtils qui lui ont été adressés.

Avec une bonne dizaine de recours enregistrés à traiter après l'été, l'ordre du jour des CAP de fin d'année va être conséquent.

Encore une fois, au risque de se répéter, n'hésitez pas à contacter un de nos représentants dès lors que votre évaluation pose problème.

Certes, les délais de recours sont dépassés, mais rien ne vous empêche d'anticiper votre prochaine évaluation. Si l'entretien CREP doit règlementairement se dérouler entre un agent et son notateur, vous pouvez vous faire accompagner pour un point de situation. Cela peut être bien utile pour dépassionner et clarifier et repartir ainsi sur des bases plus saines.

Le 20 juin 2024



CAP A

Commission Administrative Paritaire des agents de catégorie A du 20 juin 2024

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis ce jour pour une nouvelle CAP au cours de laquelle devraient être examinés 3 recours.

En filigrane de ces recours, **FO Défense** perçoit des situations de travail non satisfaisantes, éloignées de ce que nous défendons pour les agents, quelle que soit leur fonction et leur niveau hiérarchique. Alors que des volumes conséquents d'heures et d'euros sont consacrés à la formation des managers et plus encore aux notateurs, **FO** ne peut que s'interroger, avec ironie, sur la façon de procéder de certains supérieurs hiérarchiques. Une nouvelle fois, **FO** attire l'attention de l'administration sur les objectifs « partiellement atteints » dès lors où l'essentiel du travail a été fait mais non finalisé pour des raisons n'incombant pas à l'agent. Ce « partiellement atteint » obère la possibilité des agents concernés de percevoir un CIA « plus » et ce ne n'est pas la mention faite de quelques exceptions qui nous fera changer d'avis. L'appréciation qualitative devrait primer sur le quantitatif – **FO** rappelant que les objectifs doivent être atteignables et dépassables pour une situation normale de travail, quelle que soit la catégorie de l'agent concerné.

FO s'inquiète du nombre croissant de suspensions de fonctions – insuffisamment fondées au regard des faits reprochés – extrêmement déstabilisantes pour les agents concernés dès lors où des sanctions de niveau 1 n'ont pas été prises auparavant ou que les motifs ne leur ont pas été explicités de façon suffisante.

Le petit monde du MINARM a été récemment agité par des mesures de revalorisation de l'IFSE des administratifs. **FO** insiste sur l'incompréhension, pour ne pas dire une forme de malaise, ressentie par nombre de cadres vis-à-vis de la décision de ne pas accorder de revalorisation de leur IFSE à tous les agents de catégorie C. C'est non seulement désolant mais terriblement injuste. Sans les aides sociales, comment pourraient vivre décemment nombre de catégories C ? Pensez-vous que cela va faciliter le dialogue entre un cadre et ses collaborateurs de catégorie C ?

Pour ce qui concerne la revalorisation s'appliquant à l'IFSE des catégories A, **FO** ne peut que déplorer le parti pris de l'administration de revaloriser de façon beaucoup plus importante celles et ceux qui, par leurs mobilités fréquentes, ont une IFSE supérieure aux nouveaux planchers.



Des mobilités qui sont plus faciles à enchaîner dans des bassins d'emploi qui offrent de nombreuses opportunités sur une surface géographique restreinte et pour lesquelles il n'y a nullement besoin de déménager... Quant à l'expertise, elle est, une fois de plus, déconsidérée et reléguée au second plan, alors qu'elle est essentielle pour garantir la pérennité et l'excellence de nos activités de soutien aux forces armées.

Pour limiter les difficultés d'attirer et de fidéliser dans certains domaines techniques, l'administration veut élargir le dispositif de l'IFSE complémentaire... Outre que **FO** est très largement défavorable au principe de l'IFSE complémentaire, que recouvrent réellement les domaines évoqués : NUC, NUM... Quels « Emplois Types de Référence » sont concernés ? Quelles différences techniques et fonctionnelles entre les SIC et les NUM ?

Ces éléments devraient être communiqués aux employeurs comme aux agents pour que ces derniers soient en capacité de faire des recours pour une fiche de poste mal rédigée en regard des fonctions exercées.

Hormis la DGA qui a mis en œuvre depuis longtemps un dispositif d'accompagnement de ses cadres, le réseau des Conseillers Mobilité Carrière est très sous-dimensionné par rapport au besoin des agents de catégorie A, comme pour les autres catégories d'ailleurs... Que ce soit pour faire un point sur sa carrière, envisager une réorientation professionnelle, il est nécessaire d'armer davantage les CMG de conseillers dûment formés pour qu'ils puissent répondre à la demande exprimée dans les CREP.

Ceci pourrait également utilement limiter les erreurs de « casting » de nomination à des postes d'encadrement pour des agents qui ne sont pas faits pour ça mais qu'il convient d'accompagner intelligemment pour qu'ils développent au mieux leurs savoir-faire et compétences.

Pour clore cette déclaration liminaire, **FO Défense** évoquera la parution récente du nombre de postes offerts pour un changement de corps en ICD au titre des travailleurs handicapés. 3 postes, c'est bien peu ! Comment a été évalué le besoin ? Les parcours professionnels de nos collègues handicapés sont souvent bien difficiles ; ne méritent-ils pas que le MINARM fasse davantage d'effort pour eux ?

Merci de votre attention.

Paris, le 20 juin 2024

