



CAP N°8 - Catégorie C

- Vendredi 13 mars 2026 -

Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

En sa qualité d'organisation syndicale responsable, l'**UNSa Justice** ne peut passer sous silence la dérive engagée dans la gestion des situations individuelles et l'examen de celles-ci lors des dernières commissions administratives paritaires.

En effet, nous avons constaté et dénoncé auprès de vos services un traitement et un examen des dossiers personnels des agents, devenus inacceptables !

Cette instance doit-être en capacité d'analyser, de traiter et de rendre des avis sans subir le dictat de certaines juridictions, SAR et Cour d'appel, comme c'est actuellement le cas sur Paris, par exemple.

Cette instance est aujourd'hui viciée dans son fonctionnement, ne laissant aucune place à un débat constructif aux fins d'engagements et d'avis qui respectent les intérêts de toutes les parties et notamment celle des agents traités comme des moins que rien ; et cela, **c'est intolérable et dégradant !**

Pour l'UNSa Justice et ses représentants, cette situation ne peut plus durer, en tout état de cause, nous n'accepterons plus de siéger dans un tel contexte, ne garantissant pas le contradictoire et l'opportunité de défendre légitimement les personnels.

Ce droit fondamental est pour nous le préalable à la tenue de toutes commissions paritaires. Le respect des agents et de leurs représentants ne peut-être bafoué plus longtemps !

Qu'il s'agisse de prolongation de stage, de non-titularisation, de recours CREP, de refus de formation, de télétravail ou autres, l'administration aborde depuis quelques temps l'examen des dossiers de façon très souvent partielle et surtout fermée au contradictoire et donc de fait, défavorable aux agents.

Nous dénonçons la confiance excessive accordée à certains rapports hiérarchiques, rarement vérifiés, rédigés à charge, et ignorant les éléments positifs pourtant documentés. Il est aisé pour un supérieur de rédiger un rapport défavorable lorsque les difficultés relèvent en réalité de problèmes d'organisation de service, de sous-effectif, de tensions relationnelles, d'un défaut d'accompagnement, d'un manque de formation ou d'une intégration insuffisante dans la direction d'affectation avec ses spécificités. Ce ne sont pas des fautes professionnelles, mais des défaillances organisationnelles et ministérielles qui incombent à l'administration et qui sont supportées par les agents. **C'est insupportable !**

L'incohérence est d'autant plus flagrante que des agents ayant exercé plusieurs années comme contractuels, renouvelés pour la qualité de leur travail, se voient soudain attribuer des rapports de stage extrêmement négatifs, allant jusqu'à leur non titularisation.

Ces ruptures d'appréciation interrogent la fiabilité des évaluations produites et la manière dont elles sont établies ? Alors, dans un tel contexte, même un agent compétent peut perdre ses moyens face à un système incohérent, hostile et mal organisé.

Dans d'autres circonstances, des témoignages spontanés oraux ou écrits de tuteurs, collègues ou encadrants confirment pourtant le professionnalisme, l'intégration et la qualité du travail de l'agent. Ces derniers contredisent frontalement les rapports à charge et démontrent qu'un examen objectif aurait dû être effectué.

Et malgré ces éléments contradictoires, peu importe leur véracité, l'administration les balaie, quand ils ne sont pas suivis de représailles pour les personnels qui ont osés dire et écrire la vérité des faits. **C'est pitoyable !**

L'UNSa Justice ne peut accepter ces pratiques, trop fréquentes dans certaines directions ou services, qui dénaturent l'évaluation professionnelle et ouvrent la voie à des décisions arbitraires.

Nous exigeons des investigations rigoureuses : faits vérifiés, auditions contradictoires, analyse objective des dossiers. Chaque agent doit pouvoir bénéficier d'un examen équitable, fondé sur des preuves tangibles et non sur des appréciations unilatérales. Il est également essentiel que les rapports soient respectés et que les stagiaires soient informés en temps utile afin de pouvoir prendre pleinement connaissance des éléments négatifs à corriger avant de leur reprocher.

La diversité des âges, des parcours et des profils n'est pas un défi à surmonter : elle requiert un management adapté et responsable.

Le Code général de la fonction publique (Titre II – articles L320-1 à L327-12) encadre le recrutement et garantit l'absence de discrimination liée à l'âge ou au parcours. Il appartient donc à chaque encadrant d'intégrer cette diversité dans ses pratiques managériales.

La CAP doit entendre les représentants du personnel, identifier les incohérences des rapports et éviter des décisions injustes et irréversibles. Dans un contexte de pénurie de personnel, de manque d'attractivité et de moyens, il est inacceptable de perdre des agents formés, parfois humiliés ou dénigrés sans possibilité de défense, au détriment de leur carrière.

Par conséquent, si une réelle prise de conscience n'est pas s'effective du côté de la parité administrative, considérant que les conditions pour siéger sereinement dans l'intérêt des personnels ne sont plus réunies, l'UNSa Justice invitera l'ensemble des représentants du personnels à boycotter les prochaines CAP, car elles seront devenues une vulgaire chambre d'enregistrement des décisions de l'administration, bafouant ainsi notre représentation et la reconnaissance des personnels de catégorie C.

Paris, le 13 mars 2026

Les représentants UNSa Justice

L'UNSa Justice
l'action utile !