union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FONCTION PUBLIQUE

3 au 10 décembre 2026

MINISTÈRES SOCIAUX

Commission Administrative Paritaire (CAP)

Catégorie B

Nos salaires, nos conditions de travail et nos missions ne peuvent pas attendre !

Votez CGT

Du 3 au 10 décembre 2026, vous élirez vos représentant·es à la commission administrative paraitaire (CAP) de la catégorie B. Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les CAP sont organisées par catégorie et non plus par corps. Bien qu'elles ne traitent plus des mutations depuis 2020 et des promotions et avancements depuis 2021, les CAP demeurent importantes, car elles peuvent être saisies d'un recours contre une décision défavorable, un refus de titularisation ou une sanction disciplinaire. L'administration n'est pas liée par les avis de la CAP, raison de plus pour y envoyer des élu·es déterminé·es et compétent·es, à même de peser dans le rapport de force avec l'administration.

Pour la CGT, il ne peut pas y avoir deux poids deux mesures. Nos élu·es veillent à ce que chaque dossier soit examiné selon les mêmes règles, quels que soient le grade, le service, le corps ou la hiérarchie concernés. Nous combattons toutes les décisions injustifiées, discriminatoires ou insuffisamment motivées. Nous exigeons que l'administration respecte pleinement les garanties prévues par le statut général de la fonction publique. Tout·e agent·e doit pouvoir faire entendre sa voix, consulter son dossier, connaître les griefs qu'on lui oppose et bénéficier d'une défense effective.

La CGT continue à revendiquer le retour à des CAP pleinement compétentes pour examiner les demandes de mutation, d'avancement et de promotion. Leur remplacement par des lignes directrices de gestion (LDG), censées être appliquées par les directeur·rices et chef·fes de service, a abouti à un système inégalitaire et opaque. Face à une DRH ministérielle qui abandonne ses missions à l'arbitraire des directions, nous affirmons que tous les postes vacants doivent être publiés et les priorités légales de mutation respectées. Il en va de même pour le droit à un déroulement de carrière pour tous les agent·es.

Nos élu·es agissent contre toutes les formes d'inégalités professionnelles et de discriminations. Les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral ou les risques psychosociaux doivent être combattus avec sérieux, impartialité et détermination. Nous défendons enfin la pleine reconnaissance des droits des travailleur·euses en situation de handicap et l'effectivité des mesures d'aménagement nécessaires tout au long de leur parcours professionnel. Notre ministère, en charge de la politique du handicap, devrait être exemplaire dans ce domaine.

Je vote CGT

du 3 au 10 dec. 2026

aux élections professionnelles de la fonction publique

Liste présentée par la CGT :

1. **Philippe HONTHAAS**
   SA - DNUM
2. **Marie-Hélène LIARD**
   T3S - ARS de la Martinique
3. **Isabelle GOYAUD**
   SA - ARS Nouvelle-Aquitaine
4. **Christophe LACOUTURE**
   SA - ARS de la Réunion
5. **Fabien CHATAIGNIER**
   SA - DDETS du Tarn-et-Garonne
6. **Fatiha BAGHLI**
   SA – DGOS
7. **Sandrine DROUIN**
   SA - DDETSPP de la Marne
8. **Murielle ROUX**
   SA - ARS Provence-Alpes-Côte d'Azur
9. **Franciane LAREAU**
   T3S - ARS de la Guadeloupe
10. **Isabelle THOMACHOT**
    SA - DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
11. **Ameline FERNANDES**
    SA - DDETS de Saône-et-Loire
12. **Svetlana COTE**
    SA - DRIEETS UD de Seine-Saint-Denis



Bilan de mandat et perspectives pour la prochaine mandature de la CAP de la catégorie B.

Une partie des CAP a examiné des refus de titularisation, qui s'explique notamment par la dégradation du déroulement des périodes de stage. Lorsque l'organisation des services est défaillante, tous·tes les agent·es voient leurs conditions de travail se détériorer. Mais pour les stagiaires, les conséquences sont plus lourdes encore.

La CGT est particulièrement vigilante lors des CAP disciplinaires qui, trop souvent, reposent sur des procédures baclées ou des enquêtes administratives partiales. Une sanction est parfois justifiée, notamment lorsqu'il s'agit de protéger d'autres agent·es victimes ou de sanctionner des comportements managériaux maltraitants. Mais quelles que soient les circonstances tout·e agent·e a le droit de se défendre et de bénéficier d'une procédure impartiale et contradictoire.

Dans le prolongement de la CAP, notamment dans les groupes de travail statutaires et au CSA ministériel, la CGT défend une meilleure rémunération et un déblocage des carrières de la catégorie B. Depuis la revalorisation du SMIC, des agent·es relevant notamment des 5 premiers échelons du 1er grade de SA, ont un indice majoré inférieur à 380 et perçoivent une indemnité différentielle leur assurant un traitement au moins égal au salaire minimum. Pour la CGT, cette solution ne résoud rien et conduit à un tassement des grilles et à une perte de droits pour le calcul de la pension de retraite. La solution passe nécessairement par une revalorisation générale du point d'indice et par une refonte globale des grilles indiciaires. La CGT agit également pour un relèvement des taux de promotions et la possibilité pour les agent·es de catégorie B d'accéder à tous les corps de catégorie A du ministère par promotion (liste d'aptitude).



Plus d'infos en ligne

Syndicat des ministères des affaires sociales et du travail
Administration centrale et établissements publics nationaux
› smast.syndicatcgt.fr

Syndicat National des Affaires Sanitaires et Sociales
ARS, cohésion sociale en DREETS et DDETS, antennes de la MNC
› www.snass-cgt.fr/ep2026

MINI-SITE spécial élections

Union Syndicale Nationale Travail Emploi Formation Professionnelle
Travail et emploi en DREETS et DDETS
› cgt-tefp.fr

Aujourd'hui, voter CGT, c'est voter pour des représentant·e·s proches de vous, qui interviendront pour :

- Défendre les agent·es face à une administration toujours plus maltraitante et déqualifiante, notamment à l'égard de l'encadrement intermédiaire ;
- Garantir une formation initiale et des stages de qualité et accompagner les stagiaires en difficulté plutôt que de les licencier ;
- Obtenir la pleine reconnaissance de la qualité de travailleur·euse handicapé·e et s'assurer du respect des règles d'adaptation des postes, dès la formation initiale et tout au long de la carrière ;
- Garantir l'effectivité du droit des agent·es à former un recours contre des décisions défavorables, dans des délais courts et dans le cadre d'une procédure transparente ;
- Faire respecter les droits de la défense en matière disciplinaire et lutter contre les sanctions injustifiées, notamment lorsqu'elles deviennent un outil de répresssion syndicale ;
- Mettre un terme aux pratiques harcelantes de la hiérarchie, aux politiques fondées sur des objectifs, de plus en plus individualisés, aux injonctions contradictoires et déconnectées des moyens humains et matériels des services et à la mise en concurrence des agent·es ;
- Garantir l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Obtenir un plan de lutte contre toutes les discriminations légalement prohibées, à l'embauche et en cours de carrière ;
- exiger un plan de promotion de C en B et de B en A ainsi que le rétablissement des examens professionnels
- imposer la refonte des grilles de catégorie B, une hausse immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, son indexation sur l'inflation et l'intégration des primes au traitement indiciaire ;.