

Juste quelques miettes pour les fédérations ...

Un nouveau groupe de travail sur l'harmonisation des CAO s'est tenu le vendredi 17 novembre faisant suite à celui du 9 octobre. Le but de cette séance était d'avoir avec les fédérations syndicales un positionnement sur les procédures d'avancement pour les personnels à statut ouvrier.

A la lecture des documents préparatoires fournis la veille de la réunion aux fédérations, il paraît évident que la DRH/MD veut aller très vite dans l'évolution des périmètres des CAO pour une prise en compte dès les élections professionnelles de décembre 2018.

Pire, les observations faites lors du GT précédent et pour certaines unanimement, ne sont pas retenues par DRH/MD qui fixe le cadre arbitraire de CAO adossées au CMG pour 2 raisons :

- Cadrer avec le décret donnant les pouvoirs de signatures aux directeurs de CMG ;
- Responsabiliser les ALE dans les avancements ouvriers.

La CGT a de nouveau rappelé sa revendication de maintenir les commissions d'avancement au plus proche des personnels argumentant qu'aujourd'hui les CAO qui fonctionnent le mieux sont celles où le président est aussi l'employeur. Il n'y a donc aucune raison de casser ce qui fonctionne correctement, malheureusement, ça ne semble pas être l'avis du ministère.

Les débats de début de séance ont porté principalement sur le maintien des CA/TSO déjà adossées aux CMG, malgré les avis convergents des fédérations lors du GT précédent, DRH/MD n'en tient pas compte et semble vouloir imposer que l'avancement TSO soit traité au sein d'une même instance que celle des ouvriers et chefs d'équipe.

La logique de DRH/MD est de privilégier les chaînes d'emploi et l'argumentation donnée est que dans des CAO d'employeurs, les directions seront plus volontaires à pérenniser le corps des TSO en interne puisque le guichet unique leur interdit le recrutement de TSO depuis la parution du décret du 30 décembre 2016 qui limite les recrutements futurs aux seules 21 professions.

C'est une logique que la CGT ne partage pas et ne comprend tout simplement pas : la revendication qui doit être portée est l'évolution de ce décret pour que le ministère continue de recruter des TSO en permettant

notamment aux fonctionnaires et contractuels du ministère de se porter candidats. Pourquoi un employeur qui ne recrute plus de TSO depuis maintenant plusieurs années (exemple pris de la DIRISI), le ferai plus dans une CAO d'employeur ou mixte demain que dans une CA/TSO aujourd'hui ? DRH/MD estime que ce sera le cas, pour la CGT, c'est loin d'être garanti...

Malgré cette fermeté de DRH/MD sur le maintien des CA/TSO, alors que ces GT sont censés être des lieux d'échanges, de débat où les positions des fédérations peuvent être prises en compte, le dossier n'est pas encore clos. Pour la CGT, il est impératif que les syndicats locaux se saisissent de cette problématique et que les personnels s'en mêlent.

L'ordre du jour de ce GT qui était initialement consacré aux procédures d'avancement, était finalement plus conséquent ce qui ne nous a pas permis de l'aborder dans sa totalité. Finalement, le point sur les procédures est renvoyé au prochain GT qui se tiendra soit le 18 décembre à la place de celui sur les TSO, soit au 1^{er} trimestre 2018.

Cartographie envisagée ces CAO

Ce point a fait l'objet de rappel des grands principes qui prévoient :

- la création d'une CAO d'employeur au niveau du CMG lorsque les effectifs dépassent les 350 personnels (OE/CE/TSO) présidée par le directeur du CMG ;
- La création d'une CAO mixte au niveau du CMG regroupant plusieurs employeurs n'ayant pas d'effectifs supérieur à 350 personnels toujours présidée par le directeur du CMG ;
- La création d'une CAO d'établissement pour tout établissement dont les effectifs dépassent les 500 personnels présidée par le chef d'établissement. C'est le cas pour les 3 AIA (de Clermont-Ferrand, de Bordeaux et de Cuers) ;
- Le maintien des CAO pour les 3 COM SUP présidées par le chef du bureau RH du COMSUP.

« Une règle unique : les décisions d'avancement sont prises à l'issue de la CAO par le chef du CMG qui a délégation de pouvoir. »

Ainsi, 21 CAO d'employeurs et 11 CAO mixtes seraient créées pour une répartition des 15 756 personnels à statut ouvrier dans les différents CMG.

La CGT ne peut s'empêcher de penser que ces nouvelles CAO mixtes voire d'employeurs n'amélioreront en rien le fonctionnement de l'avancement ouvrier considéré aujourd'hui défailant dans les BDD. Eloigner du lieu de travail le déroulement de carrière des personnels, c'est avoir des élus qui ne connaîtront plus les personnels, leur parcours professionnel et qui prononceront l'avancement la plupart du temps sur dossier. La CGT ne veut pas que les CAO soient CAP-isées comme souhaite le faire le ministère.

La cartographie présentée prévoit plusieurs particularités pour les CAO de COMSUP qui seront composées que de 4 sièges car leur effectif est inférieur au plancher, les EPA qui auront leur CAO dérogatoire dans la même configuration que les COMSUP puisque leurs effectifs sont inférieurs à 350 et enfin les ouvriers mis à la disposition qui seront rattachés à la CAO de leur employeur historique

La CGT a interrogé la DRH/MD sur la réunion organisée avec les employeurs des EPA et des sociétés nationales et en particulier sur la situation de NAVAL GROUP dont les personnels sont gérés par le CMG de Lyon.

La DRH/MD nous a répondu que les CAO maintenues sur le CMG de Lyon ne prévoient pas celle qui concerne les personnels de NAVAL GROUP, il est prévu que l'entreprise reste maître dans leur gestion de l'avancement ouvrier, affaire à suivre...

Hypothèses de calculs du nombre de sièges

Ce point rejoint celui déjà vu lors du précédent GT. En plus des projections faites par DRH/MD concernant le nombre de sièges par CAO en fonction des effectifs, 2 hypothèses supplémentaires nous ont été présentées pour prendre en compte une représentativité des TSO. Ainsi, en dessous d'un effectif de 10 TSO, il n'y aurait pas d' élu, de 10 à 74, il y aurait 1 seul élu et de 75 à 174, il y aurait 2 élus. **17 CAO seraient pourvues d'un seul élu, 6 CAO en auraient 2 et 9 n'en auraient pas.**

L'hypothèse qui tiendrait la corde serait celle qui permettrait d'avoir le plus d'élus (253 dont 226 d'OE/CE et 27 de TSO) en ayant un taux de représentativité des TSO de 12% en moyenne.

Comme la CGT l'a rappelé en séance, ce calcul n'est valable que si les CA/TSO sont intégrées aux CAO. Nous avons réaffirmé notre revendication du maintien des CA/TSO dans leur configuration actuelle qui permet de maintenir un nombre d'élus TSO au sein de l'instance plutôt que de les noyer dans les différentes CAO mixtes ou d'employeurs.

Par contre, si l'on doit se positionner sur les futures listes, la CGT estime qu'il faut établir 2 listes distinctes (OE/CE et TSO). Ainsi, les élus seront représentatifs de leurs catégories et pas nommés en fonction des résultats globaux d'une CAO. Avec une seule liste, on se retrouve à nouveau dans le système CAP où les organisations

*syndicales choisissent à tour de rôle la catégorie dans lesquelles ils positionnent leurs élus. Le pire est qu'un élu TSO prononce l'avancement sans que son organisation soit représentative... **Encore une fois, le maintien des CA/TSO est à gagner !!!!***

Mode de fonctionnement de la CAO

Sur ce point, plusieurs hypothèses nous ont été présentées sans qu'elles n'aient été validées, il faudra que chaque fédération se positionne lors du prochain GT. Il s'agit du vote dans la CAO : soit l'ensemble des élus votent pour les dossiers de toutes les catégories, soit les TSO votent uniquement pour leur catégorie ...

Même si rien n'est encore défini, la CGT estime incohérent que le ministère aille vers des CAO régionales pour ensuite saucissonner les votes en fonction des catégories. Une fois les élus nommés en fonction des votes obtenus dans leur collège, ils doivent avoir tout l'attitude pour voter sur la totalité des dossiers.

Pré-réunions et notion de petits effectifs

Alors que dans les précédents GT, DRH/MD préconisait un rôle plus important aux pré-réunions, il semble que ce soit l'inverse qui se profile. Aujourd'hui, 530 établissements organisent des pré-réunions lors de chaque campagne d'avancement et le ministère veut réduire ce nombre en différenciant les 120 établissements ayant plus de 30 ouvriers qui conserveraient leur pré-réunion et les 430 autres établissements qui ont un effectif de moins de 30 ouvriers et qui la perdraient.

DRH/MD souhaite regrouper les 430 petits établissements (-30 personnels) en créant 56 pré-réunions auprès des ALE.

*La CGT s'oppose à cette orientation et s'interroge sur le rôle que le ministère souhaite faire jouer aux référents. Dans le cadre d'un avancement régionalisé, il est primordial de maintenir l'étape locale qui incombe aujourd'hui aux directeurs d'établissements. Donner la main aux ALE dédouanerait ces responsables locaux qui doivent rester au cœur du processus d'avancement. **De plus, la CGT estime que cet échelon « pré-réunion » doit être réaffirmé puisque la plupart des décisions y sont prises et que seuls les élus doivent y participer et non pas des représentants des différents syndicats.***

Une nouvelle réunion qui nous permet de constater que les revendications des fédérations sont peu ou pas prises en compte. Le ministère veut aller très vite sur leur ligne qui est de fonctionnariser l'avancement ouvrier en le positionnant au niveau des chaînes d'emploi. Dans l'intérêt des personnels, il est primordial d'empêcher cette modification en profondeur du processus d'avancement ouvrier avec un rôle important donné aux ALE.