

La Commission d'Avancement des Personnels à Statut Ouvrier MARINE-SIMU-DIRISI-SHOM s'est tenue le jeudi 17 septembre au CMG dans un format resserré lié à la situation sanitaire.

En préambule à cette réunion, le directeur du CMG a précisé qu'il souhaitait que le PV soit rédigé au plus vite pour que les essais puissent se dérouler dans une période assez courte, il sera disponible sur SGA connect dès sa signature.

Les 3 organisations syndicales représentatives ont procédé à la lecture de leur déclaration liminaire (celle de **la CGT** en pièce jointe). Là encore, quelques revendications portées ont nécessité des réponses de la part du CMG.



Procédure d'avancement

La CAPSO plénière organisée au niveau du CMG est l'aboutissement d'un processus d'avancement qui débute l'année N-1 dans les établissements afin de définir les expressions de besoins.

Contrairement à ce qui s'est passé lors de la 1ère campagne d'avancement de l'ère CAPSO, les établissements ont pris le temps d'organiser les diverses réunions allant même pour certaines à réunir une 2ème pré réunion afin de privilégier des travaux au plus proche des personnels.

La CGT considère que ce procédé est à double tranchant car il est évident que les travaux doivent être menés dans les établissements mais se pose le véritable rôle que joue la CAPSO de CMG. **La CGT** l'a rappelé dans ses propos liminaires, la CAPSO ne doit pas se limiter à être qu'une chambre d'enregistrement.

Nous avons pu le constater encore cette année, les débats de la CAPSO sont riches mais la majorité des propositions des employeurs est maintenue en commission plénière, elle permet de trancher les cas particuliers qui n'ont pas trouvé consensus localement.

Alors, ce processus montre ses limites car chaque établissement n'a à sa main que les avancements de groupe, ceux au choix étant régionalisés et à la main de chaque ATE malgré une répartition faite en fonction du nombre de conditionnants.

Le travail est vraiment ingrat car la réelle difficulté que nous rencontrons est la faiblesse de droits permettant aux personnels à statut ouvrier d'avoir un déroulement de carrière complet sur l'ensemble de leur carrière.



Situation des TSO anciens

Des préconisations de la cour des comptes sont aujourd'hui appliquées au sein de notre ministère. Lors du calcul de la retraite des TSO, ce n'est pas la rémunération qui est prise en compte mais le groupe d'appartenance.

Ce nouveau mode de calcul a un impact sur les TSO ayant bénéficié de l'avancement en tant que TSO ancien car cet avancement ne reclasse pas le TSO dans un nouveau groupe mais lui permet d'avoir seulement la rémunération.

La CGT dénonce ce nouveau calcul et a demandé au CMG de faire remonter auprès du ministère notre revendication que le calcul de la pension des TSO soit toujours effectué sur la rémunération perçue en activité.

A quoi bon permettre un avancement à l'ancienneté s'il n'est pas pris en compte au moment de la cessation d'activité.

Nous avons demandé au CMG de prendre exemple sur le CMG de Bordeaux en demandant des postes hors contingent pour des personnels partant en retraite.

Cette demande exceptionnelle ne peut être considérée que comme un palliatif, le ministère doit établir une règle qui s'applique à tous et qui ne nécessite pas de mesure exceptionnelle au risque qu'il y ait des disparités dans le traitement des dossiers.



Candidature aux essais

Evoqué lors des débats de la CAPSO, ce sujet nécessite des mesures généralisées dans les établissements. En effet, la réglementation prévoit qu'une fois des droits d'avancements de groupe à l'essai obtenus, les professions sont déterminées dans les pré-réunions et qu'ensuite, les personnels étant dans la profession fassent acte de candidature.

Ce procédé a ses limites car au moment de choisir la profession, nous n'avons aucune certitude d'avoir ds candidat qui souhaitent passer l'essai.

La CGT le dénonce depuis de nombreuses années, ce n'est pas la profession qui doit déterminer l'ouvrier qui passe l'essai mais l'inverse.

La CGT milite pour que ce soit l'ouvrier choisi pour bénéficier d'un avancement qui détermine la profession dans laquelle il passe l'essai en s'assurant qu'il soit en lien avec les activités réellement exercées et organisé sur son lieu de travail afin qu'il se trouve dans les meilleures conditions.

Confrontée à l'instruction relatif à l'avancement ouvrier, la revendication posée lors de cette CAPSO et qui semble avoir trouvé un écho du côté de l'administration est celle d'organiser annuellement un appel à candidature large.

La CGT propose que tous les personnels à statut ouvrier qui le souhaitent se portent candidat à un essai, ce procédé sera un appui pour définir ensuite les professions et réduira grandement les effets d'aubaine.

En effet, il est arrivé à plusieurs reprises de choisir une profession en fonction des profils des personnels pour qu'au final, ils ne se portent pas candidat et laissant la place à d'autres personnels qui profitent de cette vacance.

A voir comment cette revendication sera appliquée dès 2021...



Formations qualifiantes

A situation exceptionnelle, mesure exceptionnelle : c'est ce qu'à revendiqué **la CGT** concernant les formations qualifiantes. En effet, la crise sanitaire a un impact puisque que le centre de formation de bourges ne pourra pas les accueillir avant le mois de décembre.

Il n'est pas normal que les ouvriers concernés cette année perdent plusieurs mois de rétroactivité. La réglementation prévoit que les personnels sont nommés au premier jour suivant la fin de la formation qualifiante.

La CGT a revendiqué dans sa déclaration liminaire que les personnels soient nommés rétroactivement au plus tard au début de leur formation.

Le directeur du CMG a rappelé que le ministère est conscient du problème posé cette année et qui nécessite qu'il prenne des dispositions cohérentes avec le contexte sanitaire subi.



Relevé de décisions

La réglementation prévoit qu'un procès-verbal soit établi à l'issue de chaque CAPSO. En revanche, elle ne prévoit la rédaction d'aucun document des réunions d'expression de besoins ni des pré-réunions.

Aujourd'hui, la seule possibilité de voir notifier les propos des uns et des autres est d'intervenir en CAPSO, même lorsque les travaux en pré-réunions ont abouti sur un consensus.

Dans un souci de suivi des travaux, il paraît nécessaire d'établir un document sous la forme d'un PV ou d'un relevé de décision de toutes les étapes de la campagne d'avancement.

Le directeur semble d'accord avec cette demande, là encore, on attend de voir comment elle se concrétisera dès l'avancement 2021.



Campagne 2021

A l'issue de l'organisation des essais que l'administration souhaite réaliser rapidement, la campagne d'avancement 2020 laissera la place à celle de 2021, les expressions de besoins doivent être réalisés dans le dernier trimestre de l'année N-1.



Vos élus CGT de la CAPSO

Stéphane RIOU (CECLANT BREST)	72 25 190
Laurent LECANU (FOSIT CHERBOURG)	71 25 346
Corinne QUEINNEC (CIN BREST)	72 58 599
Laurent BERGAMASCHI (EPMU BRETAGNE)	72 44 169
Daniel DANET (FORFUSCO LORIENT)	77 26 758



CGT Arsenal de Brest





Déclaration liminaire CGT à la CAPSO MARINE-DIRISI-SIMU-SHOM du 17 septembre 2020

Monsieur le président, mesdames, messieurs

Nous voilà réunis pour cette commission plénière qui, initialement programmée en avril, se déroule finalement aux mêmes dates que l'année précédente. Cette année encore, le ministère reste sourd aux revendications de la CGT d'organiser la campagne d'avancement l'année N-1 et ainsi de nommer la totalité des avancements au 1er janvier.

Déjà pénalisés dans leur déroulement de carrière par un manque flagrant de recrutements combiné à un taux d'avancement dégressif jusqu'en 2021, les personnels payent financièrement le fonctionnement du processus d'avancement qui nomment ceux qui passent et réussissent des essais professionnels à la date de la CAPSO ou au plus tard le 31 mars.

Bien évidemment, nous sommes conscients que la crise sanitaire que nous traversons nécessite des mesures extraordinaires dont le but est d'endiguer la propagation du virus et de protéger les personnels ainsi que leur famille.

Depuis le mois de mars et la décision de confinement, si le ministère des armées a pu assurer ses missions et activités, c'est grâce à l'implication sans faille de ses personnels dont les ouvriers de l'état. C'est tout particulièrement vrai au sein du service de santé des armées, en première ligne pour soigner les personnes contaminées par ce virus mais c'est aussi vrai dans l'ensemble de nos établissements où les PCA ont décelé de nombreux dysfonctionnements.

La récompense de cette dévotion, de cette implication a été le ratchet des jours RTT imposé par ordonnance de la DGAFP en date du 15 avril, la prime exceptionnelle au sein du ministère des armées portera au mieux son nom tellement elle est cadrée, elle ne sera distribuée qu'à une poignée de personnels.

La CGT le rappelle encore cette année, le déroulement de carrière est devenu le seul moyen pour les personnels de faire évoluer leur pouvoir d'achat, nous allons fêter en octobre prochain un bien triste anniversaire, celui d'une décennie de gel des salaires.

Non rassasié par cette mesure salariale, le ministère s'attaque depuis fin 2016 au statut d'ouvrier de l'état par la mise en place de groupes de travail visant à faire évoluer les différentes catégories ouvrières. Ainsi, il ne manque plus que la tenue d'un CTM pour entériner les textes concernant l'avenir du corps des TSO et la professionnalisation des chefs d'équipe.

La CGT l'a rappelé lors des différentes réunions, le texte qui concerne le corps des TSO n'a qu'un seul but, celui de le mettre en extinction. Combiné au décret des 21 professions autorisées au recrutement d'ouvrier de l'état, c'est bien la mort de ce corps qui est de mise car l'intégration ne pourra se faire uniquement pour les ouvriers de l'état par le biais de la promotion sociale. A condition que les employeurs demandent l'ouverture de poste, eux qui sont enclin à recruter des fonctionnaires de catégorie B voire des contractuels.

Le texte qui concerne la professionnalisation des chefs d'équipe pour en faire des managers n'a pas la caution de la CGT. C'est le rôle et la fonction du chef d'équipe que remet en cause le ministère car référent technique et manager, ce n'est pas du tout la même chose.

Faire accepter aux organisations syndicales cette évolution calquée sur le mode privé, c'est l'objectif de DRH/MD par l'octroi de faibles contre parties relatives à l'avancement et à la reconnaissance en niveau II.

Le dernier chantier sur la carrière des ouvriers de l'état risque également de réduire les droits des salariés en matière de déroulement de carrière. Même si le principe de permettre à tous les ouvriers d'accéder au HCB semble alléchant, la réalité sera toute autre et ne profitera qu'à une petite partie de la population ouvrière tout en réduisant le nombre de conditionnants, donc le nombre de postes à l'avancement.

Pire, cette orientation remettra en cause les différentes modalités d'avancement comme l'avancement au choix, à l'ancienneté, l'essai simplifié. Pour la CGT, bien sûr que toutes les professions doivent avoir accès à la hors catégorie mais sans contrepartie, dans le cadre d'un avancement automatique à l'ancienneté avec la possibilité d'avancer plus rapidement sur concours.

C'est l'essence même de son projet de déroulement de carrière fédéral qui permet d'avoir un avancement complet sur l'ensemble de la carrière en plus d'une augmentation générale de salaire. Pour satisfaire à ce besoin naturel, le nombre de postes doit être d'un tout autre niveau.

Au-delà de ces chantiers toujours en discussion, la CGT revendique l'abandon de la note de gestion signée par le SGA en 2018. Cette dernière dissocie les ouvriers HCA et les ouvriers HG qui au travers d'une mesure transitoire sont conditionnants à un HCB. Ces deux catégories d'ouvriers d'une même grille de salaires, étaient, jusqu'à la parution de cette "note" signée Bodin, conditionnants dans le pot commun et passaient même parfois le même essai.

Un véritable déroulement de carrière pour toutes et tous, des bordereaux trimestriels de salaire, des embauches sous statut pour compenser les départs, la suppression des abattements de zones, la sauvegarde et la consolidation du statut d'ouvrier de l'état, ce sont ces revendications qu'il faut porter et gagner dans ce que nous concevons comme étant le jour d'après.

Enfin, sur le déroulement de la campagne d'avancement, il semble que les directions aient tiré les enseignements des pré réunions de l'année passée. Il semble nécessaire du point de vue de la CGT que la CAPSO joue réellement son rôle, il n'est pas possible que les travaux soient bâclés, que les décisions soient déjà prises en pré réunions d'établissements ou d'ATE et qu'au final, la tenue de la CAPSO ne soit qu'une formalité, que l'instance soit seulement une chambre d'enregistrement.

Avant de clore ces propos liminaires, la CGT souhaite évoquer 2 points spécifiques :

- Le premier concerne la tenue des formations qualifiantes organisées au CFD de Bourges et qui n'ont pas pu se dérouler normalement en 2020. D'après les éléments que nous avons en notre possession, la reprise de ces formations se fera à partir du mois de décembre. Aussi, pour que les personnels ne soient pas pénalisés, la CGT revendique que le ministère établisse une note modifiant les dates de nomination. Pour la CGT, il est évident que la date de référence soit celle du mois de début de la formation, sous réserve de l'obtention de l'examen final. Nous vous demandons donc monsieur le directeur de faire remonter cette revendication à la DRH/MD.

- Le second point concerne la situation des TSO anciens qui, pour la CGT, doit faire l'objet d'une véritable discussion dans cette CAPSO mais aussi au niveau du ministère. Au-delà de l'avancement en lui-même ou plutôt de la rémunération dans un groupe supérieur, se pose le calcul de la pension des TSO. Pour la CGT, il est scandaleux d'entraîner les personnels dans cette voie de garage tout en sachant qu'il seront pénalisés au moment du calcul de leur retraite. Pire, et nous aurons l'occasion de l'étudier lors de cette réunion, certains tentent de rattraper des décisions en proposant de nommer des TSO dans des groupes dont ils perçoivent déjà la rémunération, pas certain que ce soit très règlementaire...

Les élus CGT interviendront dans les débats pour défendre les critères qui permettent un déroulement de carrière juste et équitable. Certaines décisions, propositions des employeurs sont de nature à aiguïser des tensions déjà présentes au sein des équipes, des ateliers, des services du fait des restructurations, réorganisations, déflations d'effectifs subies depuis plus de 10 ans.

Merci de votre attention