

COMPTE RENDU

FNTE
la
cgt

www.fnte.cgt.fr

Jeudi 12 mai 2022

CAPSO MARINE / SIMU / DIRISI / SHOM

La dernière CAPSO (MARINE-SIMU-DIRISI-SHOM) du mandat s'est déroulée le jeudi 12 mai dernier, elle était présidée par le directeur du CMG et se tenait en la présence des responsables d'établissements et des ATE respectifs.

Pour la 2^{ème} année consécutive, il a été noté l'absence de représentant de l'EPA SHOM qui engendrera un courrier à l'adresse de son Directeur Général.

Les élections professionnelles de décembre prochain serviront, entre autres, à élire les élus CAPSO pour le prochain mandat, sous un nouveau format puisque le nombre de CAPSO passera de 32 à 17.

Le texte validé en CTM, le 28 mars dernier, prévoit le regroupement des chaînes d'emploi au sein de 3 CAPSO au lieu des 5 actuelles.

Ainsi, notre CAPSO intégrera dans son futur format la DGA.

La CAPSO de la semaine dernière entérine donc la campagne d'avancement 2022 qui avait débuté en décembre 2021 par des réunions d'expressions de besoins dans les établissements puis par des pré CAPSO, lors du premier trimestre de l'année.

Alors que ces CAPSO avaient été créées pour remplacer les CAO de base de défense, jugées comme étant de simples chambres d'enregistrement, **la CGT** peut vous dire que ces nouvelles instances n'ont pas fait évoluer le processus.

La quasi-totalité des avancements est entérinée dans les pré-réunions d'établissements et les lignes ne bougent en CAPSO que pour des situations vraiment exceptionnelles, donc très rarement, voire pas du tout, comme pour cette année 2022.

C'est dommage car la procédure d'avancement laisse une latitude sur tout droit d'avancement au choix, car il est à la main de l'Autorité Territoriale d'Emploi, ce qui n'est pas le cas des droits d'avancements à l'essai qui revient à l'établissement.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

CAPSO MSDS

Du 12 mai 2022



CAPSO MARINE / SIMU / DIRISI / SHOM

La CAPSO devrait être l'occasion de définir dans quel établissement est affecté le droit au choix, malheureusement, le choix est fait en amont de la CAPSO par le seul ATE ou en concertation avec les directeurs et il n'est pas remis en cause en séance plénière ; nous avons eu ce cas de figure encore cette année.

La commission est paritaire et la consigne de vote est bien respectée par tous les représentants de l'administration.

Les droits en avancement :

Ce que l'on peut observer à nouveau lors de cette campagne d'avancement et que **la CGT** a rappelé dans ses propos liminaires, c'est la diminution constante du nombre d'avancements.

Le taux triennal prévu diminue et va de pair avec la fonte des effectifs de personnel à statut ouvrier dans chacune des 3 catégories OE, CED et TSO.

Avec une population vieillissante dont la moyenne d'âge va au-delà des 50 ans, il est temps que le ministère prenne la mesure d'un recrutement massif de personnels à statut d'état dans l'ensemble des professions de la nomenclature des professions ouvrières et pas uniquement dans les 21 autorisées au recrutement.

Il en va très concrètement de la survie du statut.

Il est surtout l'heure pour le ministère de faire reconnaître l'expérience professionnelle, les qualifications des personnels qui travaillent au quotidien dans les établissements du ministère avec un dévouement sans faille.

Cela passe par le dégel du point d'indice, des augmentations générales de salaire pour palier à minima à l'inflation, à l'augmentation des produits alimentaires, de l'énergie et du carburant.

Il doit aussi se faire par un déroulement de carrière complet sur la carrière. Pour se faire, le ministère doit entendre les revendications de droits en avancement d'un autre niveau que celui actuel.

La profession de chef d'équipe :

Comme on pouvait s'en douter, le texte entérinant la création de la profession de chef d'équipe pose de nombreux soucis. C'est vrai que c'est facile pour **la CGT** de la critiquer car c'est la seule fédération à avoir voté contre, lors du comité technique ministériel.

La CGT estime qu'il y a toujours un vrai sens de définir un rôle et une fonction de chef d'équipe comme référent technique et non pas comme manager.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

CAPSO MSDS

Du 12 mai 2022



CAPSO MARINE / SIMU / DIRISI / SHOM

La CGT se demande toujours quel sens donner à ces évolutions d'être reconnu niveau II et pouvoir accéder au HCC si la majeure partie d'entre eux ne candidatent pas, au risque de terminer leur carrière en groupe VII voire au HG ?

Pour ceux qui acceptent de passer les essais, aujourd'hui, il n'y a aucune grille ni aucun support de révision. Le directeur du CMG nous dit qu'une note du ministère devrait être transmise dans les prochains jours, elle devrait éclaircir toutes les zones d'ombres liées à la création de la nouvelle profession, et elles sont nombreuses :

- Les chefs d'équipe pourraient toujours faire partie des jurys d'essais d'ouvriers en prenant comme référence leur ancienne profession matriculaire.
- Quels sont les contours de l'essai pour les différents groupes de rémunération ?
- Quels sont les supports de révision pour les CED qui occupent pour la quasi-totalité d'entre eux ?

De plus, la fin de dérogation lors de la nomination entérinera de facto la réduction du nombre de chefs d'équipe.

La CGT considère que c'est avec cet objectif derrière la tête que le ministère a mené ce chantier tout comme celui des TSO.

Cette création s'accompagne de mesures compensatoires mais on voit dès cette campagne 2022 que certaines personnes ne se portent pas candidats à des essais de HCB et continuent à privilégier des avancements au choix lorsqu'elles le peuvent.

La création de la nouvelle profession soulève d'autres sujets et notamment ceux liés aux travaux insalubres (note de gestion du ministère datant du 22 avril) et à l'ASCAA :

- Comment se fera le pointage des travaux insalubres des chefs d'équipe puisque la caisse de dépôt et consignation vérifie la concordance entre les nuisances subies et la profession en se basant sur un texte de 1967 ?
- Les années faites dans la profession de chef d'équipe seront-elles prises en compte au moment d'un départ ASCAA, car il faut cumuler le bâtiment et la profession pour faire valoir ce droit ?



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

CAPSO MSDS

Du 12 mai 2022



CAPSO MARINE / SIMU / DIRISI / SHOM

TSO Anciens

Alors que l'avancement TSO ancien n'était plus pris en compte dans le calcul de la pension depuis 2019, des tractations entre le ministère et la caisse des dépôts et consignation a permis un rétro pédalage le validant désormais par le biais de l'octroi d'un coefficient.

Il est nécessaire que ces nouvelles modalités soient traduites dans un texte réglementaire car jusqu'à présent, nous nous référons uniquement à un mail envoyé aux fédérations par une sous directrice de DRH/MD.

Même si **la CGT** se satisfait de cette évolution positive, n'aurait-il pas été plus simple de supprimer le dispositif de TSO ancien au profit d'un véritable avancement à l'ancienneté ?

Par contre, **la CGT** revendique que les droits utilisés pour nommer les TSO anciens avant leur départ en retraite soient chiffrés et rendus aux CAPSO correspondantes.

Campagne 2022

La CGT note que cette campagne a fait l'objet d'échanges réguliers et constructifs avec les employeurs malgré la faiblesse des droits.

La prochaine mandature se fera donc au sein d'une CAPSO élargie et avec la fusion des collèges, c'est-à-dire qu'un syndicat ayant un élu dans un seul collège pourra se prononcer et valider les avancements des 3 collèges.

La CGT présentera une liste représentative des 3 collèges et des différents employeurs, en votant pour **les élus CGT**, vous vous assurez de la défense de tous les salariés dans le respect de critères connus et pris en compte, de valeur d'équité.

Vos élus CGT : Laurent LECANU, Corinne QUEINNEC, Gilles LE MOAL, Daniel DANET, Laurent BERGAMASCHI et Stéphane RIOU



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE



www.fnte.cgt.fr

Jeudi 12 mai 2022

CAPSO MARINE – SIMU – DIRISI - SHOM

Monsieur le président, mesdames,
messieurs,

Dans le contexte de très forte tension sur le blocage des salaires et la perte du pouvoir d'achat, pendant qu'on nous explique le contraire, nous voilà réunis aujourd'hui pour une CAPSO avec des taux inférieurs à ceux de l'année dernière !

Alors que les taux d'avancement définis ne reflètent réellement pas les besoins des établissements, cela doit vous pousser dès 2023 à porter l'expression des besoins à la limite de l'arrêté et à relancer ainsi l'attractivité et la fidélisation des personnels à statut ouvrier,

Arrêtons de parler de taux d'avancement, d'ouverture par profession mais bien de droits nécessaires nettement supérieurs, pour que tous les personnels puissent bénéficier d'un déroulement de carrière complet sur l'ensemble de leur carrière.

A l'évidence, l'ensemble des chantiers conduits par le ministère à iso-budget n'améliore pas le statut des ouvriers de l'État, la CGT le dénonce.

La compensation de la perte des Bordereaux de Salaire Ouvrier en 2018 par la création des groupes sommitaux ne pourra pas être atteinte par tous.

Malheureusement, le bilan de ces mesures compensatoires confirme l'analyse qu'en fait la CGT depuis 2017.

La seule possibilité de bénéficier d'une augmentation de salaire est l'avancement de groupe prononcé pour les seuls personnels retenus, et ne sert aujourd'hui qu'à compenser partiellement la perte subie par le gel des bordereaux de salaire ouvrier depuis 12 ans !

Il est impératif que les augmentations de salaire continuent de se faire de manière générale et pas seulement par le biais de l'avancement, pour cela le rétablissement des bordereaux est impératif !!!



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

Dans le réel intérêt des personnels, du maintien des missions de tous nos établissements, la CGT revendique :

- L'embauche massive d'ouvriers de l'état dans toutes les catégories et toutes les professions de nomenclature des professions ouvrières ;
- Le rétablissement des échelons d'affûtage à l'embauche ;
- Que toutes les nominations d'avancement de groupe et d'échelon soient faites au 1^{er} janvier de l'année ;
- La fin de la règle de gestion qui scinde la répartition des postes vers le HCB des personnels issus du HG et du HCA, voire HGN ;
- La prise en compte de la totalité de l'ancienneté à l'embauche.

Pour la CGT, il y a un réel besoin d'améliorer le statut, mais surement pas en poursuivant des chantiers de refonte des catégories ouvrières. Ces mesures compensent uniquement la volonté affichée du ministère de fermer le recrutement d'ouvriers de l'Etat.

Par ailleurs, la conduite du dialogue social, tel qu'il nous est imposé, ne laisse pas de place aux négociations, ce qui est inacceptable !

L'apparition de la nouvelle profession de chef d'équipe manager conduit le ministère à rouvrir le chantier aussi bien sur l'impact réglementaire que sur l'organisation même des essais sur lesquels les établissements n'ont aucune vision. Pour la CGT opposée à cette évolution, il était évident que ce chantier conduirait à ces difficultés.

La modification de l'instruction 154 validée en 2 fois en 2021 donne également l'impression d'une nouvelle évolution de carrière pour des personnels jusqu'à présents dans des professions communes.

Là aussi, et comme pour la profession de chef d'équipe, des nouveaux niveaux de technicité correspondant à chacun des groupes de classification et de rémunération seront à établir.

Nous risquons d'être confrontés à la même cacophonie que celle de l'organisation des essais des managers. Par contre, il est nécessaire d'informer les personnels de ces professions prolongées mais se trouvant en distorsion d'emploi qu'ils ont seulement jusqu'au 31 décembre 2022 pour la régulariser au risque de ne plus pouvoir accéder au hors catégorie. Mais la CGT imagine que vos services font déjà le nécessaire pour que ce soit le cas...



La situation des TSO anciens vient de connaître un nouveau tournant puisqu'en lien avec le ministère, la caisse des dépôts et consignation fait du rétro-pédalage et accepte de revenir sur les modalités de calcul de départ à la retraite.

Les directives pendant 2 ans nous ont imposé de prononcer des avancements des TSO anciens nommés avant 2021 afin qu'ils n'en soient pas pénalisés au moment de leur départ.

Aussi, la CGT revendique que les postes pris sur le contingent soient rendus aux CAPSO correspondantes.

Comme à leur habitude, les élus CGT se prononceront sur l'avancement avec les critères d'ancienneté et d'âge permettant la plus grande équité de traitement entre les personnels, et évitant ainsi les situations de tensions déjà importantes.

Il n'est pas nécessaire d'en rajouter par des choix contestables, votre critère de mérite a atteint sa limite.

Quand il n'y a pas assez de postes pour contenter tous vos méritants, et pour les personnels faisant leur travail tous les jours sans faire de bruit, quid de leur avancement ?

La CGT continuera de porter ses projets de déroulement de carrière fédéraux qui prônent un déroulement de carrière automatique à l'ancienneté avec possibilité de passer plus rapidement par essais et ouverts à toutes les professions.

Comment ne pas évoquer dans cette déclaration liminaire le sort réservé aux commissions d'avancement ouvrières ?

Le moins que l'on puisse dire, malgré le fait que le ministère s'en défende, c'est que l'on se dirige tout droit vers des instances calquées sur les CAP des fonctionnaires.

A peine créées, pour remplacer les CAO d'établissement ou de base de défense en 2018, les CAPSO seront donc réduites de moitié en 2023 passant de 32 à 17, pour évoluer ensuite vers 1 seule CAPSO par CMG en 2027 !

Le ministère se défend de maintenir le même nombre d'élus mais il les regroupe au sein d'instances dont le périmètre évolue considérablement.

Lorsque l'on connaît l'importance que revêt la connaissance des personnels dans les discussions au sein des commissions d'avancement, c'est une modification en profondeur du fonctionnement qui est entérinée avec la généralisation programmée de l'étude de dossiers et non plus d'avancement des personnels.



Une véritable politique d'embauche à statut, conduite par le ministère dans l'ensemble des professions de la nomenclature ouvrières et non seulement dans les 21 professions aujourd'hui autorisées au recrutement, aurait permis d'éviter cette situation !

Pour continuer à détricoter l'instance, le ministère ouvre un chantier sur « les missions » des CAPSO qu'il compte élargir.

La CGT vous le rappelle aujourd'hui, nous ne vous laisserons pas vider de leur contenu actuel ces instances comme vous venez de le faire pour les CAP des fonctionnaires et auxquelles les personnels à statut ouvrier sont très attachés.

Enfin, et même si nous y reviendrons lorsque nous étudierons les avancements du SIMU, les élus CGT ne peuvent cautionner sans la moindre concertation, la modification demandée et obtenue par le directeur de l'EPMU centre aquitaine.

Comment accepter que le poste de HCA soit transformé en poste de HG alors que toute modification, toute transformation est soi-disant impossible une fois attribuée ?

C'est encore plus incohérent lorsque la modification n'est faite que par l'envoi d'un simple mail dont la pièce jointe officialise le contraire et que le poste finalement obtenu est attribué à une profession déroulant au hors catégorie.

Toute procédure d'avancement nécessite une réelle transparence, visiblement c'est loin d'être le cas partout et pour tout le monde.

La CGT estime qu'il est, plus que jamais nécessaire de replacer l'humain au cœur de nos échanges.

Lorsque nous évoquons ce sujet, nous avons bien sûr en tête la disparition immédiate des listings d'avancement d'un personnel du SHOM récemment décédé des suites d'une longue maladie.

Exercer toute sa carrière au sein du ministère des armées mérite une autre considération que celle d'être effacé d'un simple clic de souris.

La CGT demande que la CAPSO valide son avancement à titre posthume en signe de reconnaissance du travail accompli durant toutes ces années.

Les élus CGT de la CAPSO

