

CAPSO Rennes 3 (DIRISI, DGA, MARINE, SIMU, SHOM, ENSTA)

Rennes, le 23 mai 2023

Attractivité et fidélisation dans la fonction publique C'est une catastrophe !

La première réunion de la CAPSO du CMG de Rennes s'est déroulée le jeudi 11 mai dernier, Celle-ci regroupe depuis les dernières élections de décembre 2022 les directions de la DIRISI, la DGA, la MARINE, du SIMU ainsi que les EPA SHOM et ENSTA.

La tenue de cette commission plénière avait pour objet de valider les avancements de groupes et d'échelons pour les 3 catégories de personnels à statut ouvrier (les ouvriers, les chefs d'équipe et les TSO) ainsi que de communiquer sur les formations qualifiantes et les cours nationaux, du moins pour les directions qui les demandent.

Ce compte rendu ne peut pas lister les avancements prononcés ; ils seront portés à la connaissance des personnels dès la rédaction du procès-verbal de l'administration.

Ce compte rendu a vocation à communiquer aux personnels des sujets principaux discutés au cours de cette séance plénière au cours de laquelle **la délégation CGT*** a pris position, réaffirmé ses positions en matière de déroulement de carrière, dénoncé le sort réservé à la population d'Ouvrier d'Etat. Vous retrouverez nos propos dans la déclaration liminaire lue en séance, jointe à ce compte rendu.

Tout d'abord, **la CGT le clame haut et fort**, nous sommes fondamentalement opposés à la réforme des retraites que nous impose aujourd'hui le président MACRON et son gouvernement qui visent à voler à tous les travailleurs les 2 plus belles années de leur retraite. Siéger dans les instances de dialogue social, dans les commissions d'avancement ne veut pas dire pour autant que nous avons capitulé, l'intersyndicale est toujours autant déterminée à ce que la loi ne s'applique pas.

La CGT rappelle que ce nouveau mandat débute en plein combat historique contre cette réforme mais aussi en pleine période d'austérité salariale. Hormis l'augmentation du point d'indice de 3.5% de juillet 2022 qui n'a pas du tout compensé l'inflation de l'année, les personnels à statut ouvrier sont victimes d'un gel de salaire de plus d'une décennie et d'une réforme du statut restreignant de plus en plus leurs droits et nuisant à l'attractivité et la fidélisation au sein de nos établissements.

Le directeur du CMG le reconnaît également, l'attractivité ainsi que la fidélisation sont un réel souci qui ne se restreint pas qu'au ministère des armées mais bien au sein de toute la fonction publique. Il illustre ses propos par les difficultés de recrutement : en 2022, 3 000 des 31 000 postes ouverts n'ont pas trouvé preneur. Sur les métiers techniques, les niveaux retenus sont en dessous de ceux demandés initialement.

Pire, certains sites du ministère des armées comme celui de GIEN font l'objet de siège des industriels privés qui viennent débaucher les personnels à statut ouvrier aux portes de l'établissement. A la recherche de compétences, les entreprises privées mettent le prix pour attirer les personnels, le ministère n'ayant pas les moyens actuels de lutter...

La CGT s'est insurgée en entendant ces propos d'apitoiement car les personnels à statut ouvrier font l'objet depuis de nombreuses années d'attaques en règle. A coup de rapports, de propos insultants mentionnant leur condition statutaire avantageuse pour le peu de service rendu, il avait été décidé de les faire disparaître. Le dernier rapport de la Cour des Comptes a enfoncé le clou, comme la réforme de fin 2016 qui réduit l'embauche dans seulement 21 professions de la nomenclature ouvrière, supprime les bordereaux ouvriers etc...

Maintenant nos institutions pensent peut-être que le fait de garder le nom « Ouvriers d'Etat » suffira à garder les personnels à haute valeur technique. Il faudra bine autre chose.

Pour la CGT, l'attractivité et la fidélisation du statut passeront par des droits statutaires et salariaux de haut niveau, tout le contraire des réformes que nous subissons actuellement.

Les augmentations de salaire annuelles doivent redevenir la règle pour que l'avancement ne soit pas la seule possibilité d'avoir une hausse du pouvoir d'achat ; **la CGT chiffre** à 25% la perte de la décennie due au gel des salaires.

- Qui est tenté par un emploi dont le salaire d'embauche est inférieur de 500 à 600 € par rapport au privé ?
- Qui est tenté par un emploi avec un déroulement de carrière faible comparé aux possibilités d'un emploi dans le privé ?
- Qui est tenté d'exercer de nouvelles responsabilités sans augmentation de salaire ?
- Qui serait tenté par un emploi dans le privé s'il faisait ses premières armes au sein d'écoles de formation technique, écoles permettant de s'imprégner de la culture d'établissement ?

Pour pérenniser et développer les compétences dans les métiers techniques, **la CGT considère** impératif de s'appuyer sur des droits statutaires de haut niveau et surtout de ne pas précariser l'emploi public comme le préconise la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Concernant les TI et les remises en cause des départs, nous avons à nouveau abordé le sujet car il semble que la Caisse des Dépôts et Consignation continue d'empêcher certains ouvriers de partir. Tous les dossiers ne sont pas consolidés et arbitrairement, certains d'entre eux sont remis en cause par des arguments allant jusqu'à de simples changements de nom de produits.

Pour le directeur du CMG, seule une intervention au plus haut niveau du ministère permettra de clore définitivement ce dossier et surtout d'empêcher la caisse des dépôts et consignation à remettre en cause les départs de personnels ayant été exposés à des nuisances tout au long de leur carrière.

La CGT estime malgré tout que le simple fait d'avoir été exposé à des nuisances durant sa carrière justifie un départ au titre des travaux insalubres sans qu'il ne soit nécessaire de justifier d'une concordance avec le métier exercé. **La CGT interviendra** à nouveau auprès du ministère pour qu'une nouvelle démarche soit faite en ce sens.

Enfin, nous démarrons ce mandat dans un nouveau format de CAPSO **que dénonce toujours la CGT**. La réduction du nombre de CAPSO de 32 à 17 crée de nouvelles instances mixtes et augmente fortement le périmètre. Nous devons adapter, harmoniser nos pratiques à l'ensemble des directions de la CAPSO afin que les décisions que nous prenons soient équitables pour les personnels.

Pour cela, **la CGT revendique** l'obtention d'un annuaire complet des personnels et pas seulement un listing des conditionnant.

Nous avons pu nous apercevoir lors de cette réunion des manques, des oublis dans les listes proposées.

La CGT revendique également que les différentes directions permettent aux élus de participer aux réunions préparatoires ou tout au moins la réception des documents et compte rendu s'y rapportant. Nous avons pu nous rendre compte qu'il a fallu reprendre les discussions des pré-CAPSO d'établissement en particulier pour les avancements au choix.

La réglementation prévoit que les droits d'avancements prononcés à l'essai sont à la main exclusive de l'établissement, ils sont donc discutés localement lors des réunions préparatoires. Ceux prononcés au choix sont à la main de l'Autorité Territoriale d'Emploi et leur attribution souffre **pour la CGT** d'un manque de transparence.

La CGT revendique donc que l'attribution de postes au choix se fasse en concertation avec les organisations syndicales lors d'une réunion territoriale spécifique.

Il réside de nombreux axes d'amélioration pour que chaque campagne d'avancement ouvrier soit optimisée. Le principal sujet reste le nombre de postes obtenus pour que chaque personnel à statut ouvrier puisse bénéficier d'un déroulement de carrière complet.

Les 8 élus CGT de cette CAPSO Rennes 3 s'engagent à défendre les revendications fortes en termes de pérennisation et d'amélioration du statut d'ouvrier de l'Etat, de recrutements dans l'ensemble des professions de la nomenclature ouvrière, d'augmentation générale des salaires et des rattrapages des sommes dues et de droits nécessaires à un véritable déroulement de carrière.

Vos élus CGT de la CAPSO Rennes 3 :

Philippe BERJAMIN (DGA TT Bourges), **Stéphane RIOU** (EFM Brest), **Bertrand JOLY** (DGA MI Bruz), **Corinne QUEINNEC** (CIN Brest), **Laurent LECANU** (EFM Cherbourg), **Thierry DELISLE** (DGA TH Val-de-Reuil), **Florian PEDEN** (EPMU Bretagne), **Ludovic LACROIX** (DGA TT Angers)



CAPSO Rennes 3 (DIRISI, DGA, MARINE, SIMU, SHOM, ENSTA)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Face à une réforme des retraites dénoncée comme violente, injuste et injustifiée par 80% des Français, **les élus CGT réaffirment** leur détermination à combattre cette régression sociale que constitue le report de l'âge de la retraite à 64 ans.

Ainsi, le gouvernement entend voler les 2 meilleures années de retraite de tous les travailleurs. Ce sujet s'ajoute à celui des difficultés rencontrées par de nombreux ouvriers à faire reconnaître leur droit à un départ anticipé au titre des travaux insalubres. Plusieurs dossiers sont encore en cours de traitement auprès d'ATE de cette CAPSO.

Dans cette période plus que difficile, les salaires ne sont toujours pas à la hauteur du coût de la vie liée à l'inflation record. La revalorisation de 3,5% en juillet 2022 n'est pas à la hauteur des urgences sociales et salariales. D'une part elle ne répond pas aux inflations mensuelles mais surtout elle ne comble pas la décennie de gel des salaires.

Dans ce contexte difficile pour tous les salariés, **la CGT revendique** une hausse de 10% des salaires mais aussi un rattrapage des sommes dues depuis 2010. C'est pour cette raison que les bordereaux de salaire doivent être rétablis.

Aujourd'hui encore, la seule possibilité de bénéficier d'une augmentation de salaire est l'avancement de groupe et d'échelon prononcé pour les seuls personnels retenus.

Il est impératif que les augmentations de salaire continuent de se faire de manière générale et pas seulement par le biais de l'avancement. C'est une des variables principales de l'attractivité du statut et de la fidélisation des ouvriers de l'état.

La CGT revendique également la suppression des abattements de zone, dossier porté auprès du ministre des Armées qu'il s'est engagé à étudier.

Dans le réel intérêt des personnels et 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 la nomenclature des professions ouvrières,
- Le rétablissement des échelons d'affûtage à l'embauche,
- Toutes les nominations d'avancement de groupe et d'échelon au 1er 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,
- Un avancement complet sur toute la carrière pour toutes les professions,
- Un véritable avancement à l'ancienneté pour les TSO à la place du dispositif TSO ancien.

Comme à leur habitude, **les élus CGT se prononceront** sur l'avancement avec les critères d'ancienneté et d'âge qui permettent la plus grande équité de traitement entre les personnels, en évitant 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 ainsi que les personnels faisant leur travail tous les jours sans faire de bruit.

Arrêtons de parler de taux d'avancement mais bien de droits nécessaires aux déroulements de carrière complet pour toutes et tous. C'est l'essence même de nos projets de déroulements de carrière ouvrier et TSO. **La fédération CGT revendique** un avancement automatique avec possibilité d'avancer plus rapidement sur essai professionnel.

Comment ne pas évoquer dans cette 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.

Suite aux dernières élections professionnelles, les CAPSO sont 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 regroupés au sein d'instances dont le périmètre évolue considérablement, sans moyens supplémentaires !

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 entériné avec la généralisation programmée de l'étude des dossiers et non plus d'avancement des personnels. **La CGT milite toujours** pour un retour aux commissions d'établissement.

Une véritable politique d'embauche à statut 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 !

Ces nouvelles CAPSO s'imposent malgré tout à nous. **Les élus CGT feront tout** pour assumer efficacement leur mandat. Ainsi, il est indispensable que l'administration nous transmette l'annuaire complet de l'ensemble des personnels par catégorie et par direction et non pas simplement la liste des conditionnants.

Lors de cette première campagne du mandat, il est aussi nécessaire d'harmoniser les pratiques comme l'attribution des avancements au choix par les ATE aux établissements, les modalités d'essai des chefs d'équipe, le nombre de réunions préparatoires, le calendrier de celles-ci pour permettre aux élus d'y siéger.

Aussi, la **CGT revendique à nouveau** l'envoi des documents préparatoires, les convocations des pré réunions à l'ensemble des élus, charge à eux de siéger ou de mandater des représentants locaux.

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. Les personnels à statut ouvrier sont très attachés à leur commission d'avancement.

Très clairement, la CGT s'oppose au projet d'application du CREP aux personnels à statut ouvrier.

S'agissant de sujets plus précis et spécifiques à notre CAPSO, nous souhaiterions que les modalités d'appel à candidature soient mieux cadrées afin de nous assurer que la totalité des ouvriers concernés par un essai professionnel reçoivent les documents et ceci peu importe leur situation administrative.

Si nous évoquons ce point, c'est que nous sommes confrontés à des cas précis de personnels se trouvant en arrêt maladie n'ayant reçu aucune communication de leur employeur.

L'administration doit tout mettre en œuvre pour éviter ces manques et la CGT revendique d'avoir des réponses positives ou négatives de tous les personnels concernés par un essai professionnel.

Nous rappelons encore cette année notre revendication d'un appel à candidature large en chaque début d'année afin d'avoir un maximum d'information lors des réunions préparatoires. Cette année encore, nous avons défini des essais dans des professions pour qu'au final, les ouvriers ciblés ne se portent pas candidats.

Nous devons en finir avec ces modalités d'avancement. Choisir l'ouvrier et déterminer ensuite la profession éviterait de travailler à l'aveugle.

Enfin, **les élus CGT sont scandalisés** par la remise en cause de l'essai de chaudronnier dans l'établissement MARINE. Alors que l'administration et l'ensemble des organisations syndicales ont défini la profession, on voit l'essai remis en cause par vos services après acte de candidature de l'intéressé. Nous revendiquons que cet essai soit maintenu.

Merci de votre attention.

Vos élus CGT de la CAPSO Rennes 3 :

Philippe BERJAMIN (DGA TT Bourges), **Stéphane RIOU** (EFM Brest), **Bertrand JOLY** (DGA MI Bruz), **Corinne QUEINNEC** (CIN Brest), **Laurent LECANU** (EFM Cherbourg), **Thierry DELISLE** (DGA TH Val-de- Reuil), **Florian PEDEN** (EPMU Bretagne), **Ludovic LACROIX** (DGA TT Angers).

