



# ATTRACTIVITÉ & FIDÉLISATION OU FIDÉLISER POUR ÊTRE ATTRACTIF

Le jeudi 6 juin, s'est tenue une nouvelle réunion sur l'attractivité et la fidélisation. L'ordre du jour de ce groupe de travail reposait essentiellement sur les modalités de recrutement des ouvriers de l'état.

- Reprise d'ancienneté totale
- Embauches en GRVII ou limité à VI-9
- Echelons d'affutage au-delà du 5<sup>eme</sup>

**La CGT ne voit aucune opposition à la prise en compte de la totalité de l'ancienneté acquise auparavant, à condition qu'il y ait rattrapage des personnels embauchés sous les anciennes modalités (fidélisation).**

**La CGT est favorable à recruter au groupe supérieur à condition qu'il y ait un repyramidage complet (toutes les catégories et groupes doivent bénéficier d'un groupe) afin qu'il n'y ait aucun lésé.**

Pour les essais d'embauches, la question d'un essai simplifié pour ceux qui auraient de l'expérience s'est posés.

**Pour la CGT, la question des apprentis ne se pose pas. Nous sommes favorables à leurs embauches à l'issu de leurs formations. Pour les autres statuts (ASC, militaire, Etc.) nous ne nous prononçons pas. En tout état de cause, un essai simplifié aura du sens que s'il est couplé avec les échelons d'affutage.**

Parmi des mesures proposées par la direction est de décaler l'essai avec une période d'auxiliarat avant l'embauche.

**La CGT ne voit pas bien l'utilité puisque le statut d'ouvrier d'état permet un auxiliarat avant la titularisation.**

Une autre proposition envisagée au manque de candidats serait le recours aux ASC (Agent sous contrat). Ce pseudo statut d'une durée déterminée permet aussi une rémunération à la demande sur des métiers en tension. Suite à cela, il faudrait convaincre les salariés d'opter pour le statut d'ouvrier de l'État à

travers un essai. Quid de la rémunération ou plutôt de la baisse de rémunération.

**Pour la CGT, il n'est pas question une seule seconde d'accepter que des salariés soient recrutés en ASC sur des emplois d'ouvrier d'état. Il faut aussi ré-ouvrir des professions à l'embauche dont nous avons besoin tout comme les pompiers, les couturières etc.**

La question qui nous est posée au sien du SIAé : comment être attractif. Le nombre de démissions, le manque de candidats au essai professionnel, la concurrence du secteur privé conduit à une réflexion du SIAé et de la DRH-MD. La CGT pense que le problème est pris à l'envers. **Fidélisons les salariés et nous deviendrons attractif. Toutes ces mesures proposées n'ont qu'un seul objectif : stopper l'hémorragie des démissions de groupe VI et rien de plus. Le petit pansement d'une très courte durée.**

Le deuxième point attractif selon notre direction est l'aménagement du temps de travail. La Base des 35H est maintenue, reste à définir avec ou sans RTT, semaine de 4 jrs ,4 jrs/demi ou bien 5.

**La question de la réduction du temps de travail à 32H de façon argumentée mais celle-ci a reçu une fin de non-recevoir.**

Après le débat sur une approche centralisée ou bien par établissement de ces questions, certaines propositions d'aménagement du temps de travail iraient à l'encontre des conditions de travail.

Autre point, la question de l'horaire variable pour tous les salariés ou bien la journée continue a été proposée.

### Conclusion :

**On demande aux organisations de faire des propositions afin d'être attractif alors que cela fait des années que la CGT alerte sur la politique du ministère. Toutes nos propositions ont été, comme habituellement, balayées d'un revers de main.**

**Il n'est pourtant pas question pour nous de cautionner des mesurette qui amènent lentement le SIAé dans le mur.**

**NON AU « c'est mieux que rien »**

**La véritable solution est l'augmentation des salaires, avec un vrai déroulement de carrière.**