

COMPTE RENDU



www.fntte.cgt.fr

CAPSO RENNES 3

La CAPSO Rennes 3 s'est réunie le jeudi 11 avril dernier sous la présidence du directeur du CMG de Rennes. Cette CAPSO entérine les décisions d'avancement de la campagne 2024 pour les personnels à statut ouvrier des chaînes d'emploi MARINE, DIRISI, DGA et SIMU ainsi que des EPA SHOM et ENSTA.

Les débats que nous avons eus lors de la séance plénière qui a duré près de 9h sont confidentiels jusqu'à la parution du PV et nous ne pouvons pas communiquer individuellement dans ce compte rendu les décisions validées unanimement ou imposées par l'administration.

La CGT peut, au travers de ce compte rendu, vous communiquer son sentiment sur quelques sujets évoqués en séance qui ont un véritable impact sur les personnels à statut ouvrier et leur déroulement de carrière.

Tout d'abord le nombre de postes octroyé pour les différentes directions du périmètre de notre CAPSO, est en forte diminution par rapport aux autres années, à tel point que la CGT a fortement insisté auprès de l'administration pour avoir une vision précise de la ventilation des droits en avancement.

Le taux interministériel est fixé en lien avec un budget défini, les droits qui en découlent sont ensuite ventilés par chaîne d'emploi, puis par autorité territoriale d'emploi qui, à son tour, les affecte dans les directions locales de son périmètre. Chaque établissement priorise son expression de besoins mais ces priorités deviennent en concurrence et sont départagées par l'ATE sans aucune concertation.

Les élus CGT ont démontré au directeur du CMG que les postes reçus par les établissements sont largement en dessous de ce qu'ils devraient réellement avoir. Les postes non distribués dans nos établissements le sont forcément ailleurs, alors la CGT veut savoir à qui profite nos décimaux ?

Pour que vous puissiez vous rendre compte par vous-même de l'arnaque, voici un tableau et les incidences du cloisonnement de la répartition des postes par site et par catégorie :



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 RENNES 3

	Droits ATE OE	Postes OE obtenus	Droits ATE CED	Postes CED obtenus	Droits ATE TSO	Postes TSO obtenus	Total des Droits ATE	Total des Postes obtenus
DIRISI	2,49	1	1,51	1	1,93	1	5,93	3
DGA	15,21	14	1,73	1	7,17	7	24,11	22
MARINE	14,43	15	2,35	1	2,54	2	19,32	18
SIMU	7,38	5	1,3	2	0,94	1	9,62	8

Alors que toutes les composantes s'accordent à clamer la difficulté de recrutement au sein de notre ministère y compris dans le statut d'ouvrier, pour la CGT, l'attractivité et la fidélisation passent par de vraies mesures et le ministère doit mettre la main à la poche.

La CGT l'a rappelé dans sa déclaration, le gel de salaire subi se traduit par la perte de 20% de salaire, si le ministère veut être attractif, il n'y a pas 36 solutions, il faut rehausser nos salaires d'autant.

Quant à la fidélisation, outre les conditions de travail, le sens du travail, l'état de nos infrastructures, un des leviers est de permettre une évolution professionnelle garantissant un déroulement de carrière pour toutes et tous. Pour cela, le ministère doit revoir son système de taux interministériel et octroyer pour chaque campagne des droits autres que ceux actuels. Moins de 10% d'avancement annuel, cela correspond à faire 90% de déçus.

Lors de cette CAPSO, les élus CGT sont intervenus à de nombreuses reprises pour mettre en lumière son mauvais fonctionnement. La quasi-totalité des dossiers litigieux qui nécessitaient l'arbitrage de la CAPSO étaient liés aux avancements au choix, ceux à la main des ATE (Autorité Territoriale d'Emploi).

Dans le fonctionnement de l'avancement ouvrier, sont prévues 3 réunions : la réunion d'expression de besoins, la pré CAPSO dans les directions (ou l'ATE pour les établissements de moins de 20 ouvriers de l'état), et enfin la CAPSO.

Les droits en avancements sont affectés dans les établissements pour tout avancement à l'essai et restent à la main de l'ATE pour tout avancement au choix. Jusqu'à présent, les directions locales priorisent les personnels sur les avancements au choix et il est de la responsabilité à l'ATE de choisir à quel établissement il attribue les postes.

La CGT dénonce que l'ATE définisse seul l'avancement, il manque à notre sens une réunion, de type pré CAPSO avec l'ATE, afin de discuter de l'attribution des postes au choix. Car, lorsque l'on siège en CAPSO plénière, les débats sont réputés avoir eu lieu et la marge de manœuvre pour faire bouger les lignes est très mince.



CAPSO RENNES 3

C'est justement ce qui s'est passé lors de cette CAPSO, les syndicats se sont vraiment demandé ce qu'ils faisaient dans la salle tellement les ATE (hormis celui de la MARINE) sont restés sourds à l'argumentation des élus pour proposer un personnel à la place de celui de l'administration.

Nous avons eu le droit à tout le panel : consigne de vote pour s'assurer que les représentants de l'administration ne déjugent pas un employeur, argumentation sur des critères non règlementaires, attitudes méprisantes pour certains...

Il est vrai que les élus ont pu exposer leurs revendications mais au moment du vote, nous avons été confrontés à un blocus jamais encore vu au point que nous étions sur le point de quitter la séance. C'est très bien d'être écouté mais c'est encore mieux d'être entendu.

Le seul ATE qui a accepté en séance de modifier ses choix initiaux, l'a fait car il s'est mis seul en difficulté dans l'attribution des postes. Alors qu'il aurait pu mieux diffuser des postes à l'essai, notamment des priorisations depuis 3 ans, il a rattrapé le coup en promettant des postes au choix donc à sa main.

L'avancement au choix est régional et il faut donc veiller que les critères pris en compte dans un établissement soient cohérents sur l'ensemble de son périmètre, ce qui était loin d'être le cas avant que les lignes bougent. C'est en outre pour ces raisons que la CGT revendique une réunion régionale auprès des ATE afin de travailler en amont de la CAPSO de la répartition et des propositions de nominations.

Comme vous pouvez vous en rendre compte, ce mandat n'est pas toujours simple surtout lorsque nous sommes confrontés à des représentants emmurés dans leurs choix initiaux, qui ont forcément raison et ne prennent pas le peine d'entendre les arguments des élus.

Pour exemple, lors de la CAPSO de l'année 2025, il risque d'y avoir une saisine de la commission d'avancement. Cela fait 2 ans d'affilée qu'un dossier est proposé à l'unanimité des élus et cette année encore, il est au départage des votes par le Président de la CAPSO.

La faiblesse du nombre de postes rend de plus en plus compliquées les décisions, les élus CGT ont une ligne de conduite qu'elle applique dans tous ses choix, dans toutes ces décisions. Evidemment que de nombreux personnels sont déçus de ne pas être retenus et nous le comprenons, c'est dû essentiellement à l'insuffisance des postes réduits d'année en année qui rendra difficile la nomination des reliquataires avant la fin des 3 ans prévus dans la réglementation.

Sur ce point d'ailleurs, il y a eu durant cette CAPSO un sujet sur l'application et l'interprétation des textes règlementaires que la CGT suivra de près.



DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



CAPSO RENNES 3

Monsieur le président, mesdames et messieurs les représentants des établissements et Autorités Territoriales d'Emploi,

Les élu(e)s CGT de la CAPSO RNS 3* vous partagent ses constats et vous communiquent ses revendications afin qu'elles puissent remonter au ministère des Armées.

Comme vous le savez, nos élu(e)s CGT siègent dans cette instance pour représenter et défendre l'intérêt des personnels.

Leurs situations nous inquiètent depuis déjà plusieurs années !

Les différentes réformes successives sur le statut OE ont affaibli nos salaires par le gel des bordereaux dans un premier temps et leur indexation sur le point d'indice des fonctionnaires dans un second temps. Ces reculs, vous les avez soit-disant compensés par la création de groupes sommitaux, une modification du déroulement de carrière pour des professions anciennement communes.

Dans notre CAPSO, nous constatons que les mesures créées sont des supercheries et seuls quelques personnels bénéficient de ces compensations !

En effet, combien de droits sont octroyés aux ouvriers actuellement en HG pour leur permettre d'accéder au hors catégorie, combien de TSO terminent leur carrière en T7, combien d'ouvriers terminent leur carrière en HGN voire en HCC ?

Quels postes de nos directions permettent un déroulement de carrière jusqu'au HCD, pas un poste à la DIRISI ni dans la MARINE ?

Depuis une décennie et suite à une forte progression du budget de la LPM, nous renforçons nos revendications pour l'augmentation de nos salaires, le rétablissement d'un bordereau de salaire pour suivre l'augmentation du coût de la vie, la suppression des abattements de zone, l'augmentation de la prime de rendement et son calcul sur l'échelon détenu jusqu'à l'échelon 9.



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 RENNES 3

Ces mesures concernent l'ensemble des personnels à statut OE et permettront ainsi une forte attractivité et un retour à la fidélisation.

Tout le monde s'accorde à dire que ces 2 sujets sont au cœur des préoccupations. Si nous partageons le constat de la difficulté d'embauche dans la fonction publique et donc au sein de notre ministère, ce sont sur les actions à mener que les avis divergent.

L'attractivité passera par une vraie revalorisation générale des salaires ; aujourd'hui, on nous doit 20% de salaire pour compenser la perte subie.

La fidélisation quant à elle doit se traduire par une évolution professionnelle permettant un déroulement complet sur l'ensemble de la carrière mais aussi la reconnaissance des valeurs professionnelles qu'acquière les personnels par leur ancienneté et leur expérience.

La fidélisation passe aussi par la reprise de l'ancienneté de la totalité des personnels embauchés et pas seulement ceux embauchés depuis le 1^{er} janvier 2021. **Nos élu(e)s CGT** revendiquent également que cette reprise d'ancienneté ne se limite pas uniquement lorsqu'il y a une concordance avec le métier précédemment exercé.

La population des personnels à statut est en constante diminution, il faut valoriser et accroître la notoriété de notre statut.

Nous revendiquons depuis plusieurs années la réouverture des écoles de formation technique afin de former les ouvriers et techniciens de demain.

Nous exigeons aussi que l'accès aux formations qualifiantes soit moins restrictif et que celles-ci soient ouvertes à d'autres professions ainsi qu'aux niveaux de qualifications supérieurs.

Nous demandons également des recrutements dans les branches et professions qui ont été mises en extinction.

1 départ = 1 embauche sous statut Ouvrier de l'Etat !

Concernant le fonctionnement des CAPSO, nous souhaitons vous faire part de nos inquiétudes :

- **Nos élu(e)s CGT** manquent de temps pour aller sur le terrain afin de bien préparer leurs travaux notamment dû au fait de la création des CAPSO mixtes qui regroupent de nombreux employeurs. Il est à noter que certaines réunions sont organisées le même jour voire sur le même créneau horaire.
- La réunion d'expression de besoin n'est pas tenue en septembre N-1 comme le prévoit la procédure d'avancement (arrêté du 25 avril 2018), mais bien plus tard même lorsque les taux sont connus.



CAPSO RENNES 3

Pourquoi tant de retard alors que certains employeurs étaient prêts ?

Pour **nos élu(e)s CGT**, cette réunion doit être utilisée comme expression de besoins en nombre d'avancement par employeur et non un taux. Chaque employeur n'a pas les mêmes besoins !

Nos élu(e)s CGT s'interrogent toujours sur l'intérêt de travailler à la priorisation à 20%, soit 2 fois plus que les droits réellement obtenus. Quitte à travailler sur 20%, **nos élu(e)s CGT** revendiquent que les droits correspondants soient octroyés.

- Concernant la pré-réunion : comme nous vous l'avons demandé à plusieurs reprises, **nos élu(e)s CGT** revendiquent à nouveau qu'un appel à candidature large se fasse partout dès le début de chaque année sur la base des annuaires mis à jour et transmis aux représentants du personnel. Cette procédure permet de distinguer les personnels souhaitant passer un essai et ceux préférant le choix ou bien d'inscrire par défaut les conditionnants à un avancement à l'essai et proposer de se désister à ceux qui préfère un autre type d'avancement.

Cette pré réunion permet de travailler en amont de la CAPSO plénière sur les droits octroyés aux directions locales. Il manque à notre sens une étape essentielle qui est la distribution des droits en avancements au choix. **Nos élu(e)s CGT** revendiquent que les droits doivent appartenir aux directions locales comme c'est le cas pour les avancements à l'essai.

Si vous choisissez de maintenir ce fonctionnement qui ne convient décidément pas à grand monde, **nos élu(e)s CGT** considèrent que la CAPSO d'aujourd'hui est une pré réunion des avancements au choix où chaque cas risque d'occasionner des suspensions de séances.

Cela nous amènera sans doute aussi à bousculer l'ordre de traitement des collègues pour répondre à une problématique de logique de site.

Cette année, largement plus que les années précédentes, nous constatons que le nombre de postes attribués à toutes les directions est bien en deca des droits générés.

Nous avons bien compris, sans le partager, que les rompus ne sont pas pris en compte dans l'attribution des postes, cependant, ils devraient être additionnés aux droits de l'année suivante,

La diminution du nombre de postes démontre donc que ce n'est pas le cas, alors à qui profitent nos rompus et donc les avancements perdus ?

Pire, en prenant en compte les taux nationaux et les conditionnants, des directions n'ont pas obtenu le nombre de postes entiers suffisants. Pour exemple, les sites de la DGA ont 22 postes pour des droits de 23,47.



CAPSO RENNES 3

Où est l'entier manquant ? Quels sont les manques pour les autres directions de notre CAPSO ?

Où est donc le ruissellement tant promis par le chef des armées ?

Autre sujet, **nos élu(e)s CGT** dénoncent l'utilisation de la cotation des postes des ICT/TCT pour arbitrer l'attribution des postes d'avancement de T7. Comme annoncé par la directrice RH de la DGA lors de sa visite à Bourges en présence de l'ATE, ce dispositif de cotation des postes concerne les fonctionnaires et des personnels à statut ouvrier uniquement en cas de remplacement par des ICT/TCT et en aucun cas pour prioriser l'avancement.

Votre assaut valeureux, nos élu(e)s CGT le refusent d'autant plus que les critères de priorisation ne manquaient pas.

Dernier sujet que **nos élu(e)s CGT** souhaitent évoquer dans ces propos liminaires, la sécurisation des travaux insalubres est toujours aussi sensible. Ce qui se passe est un vrai scandale. Les personnels exposés tout au long de leur carrière sont obligés de multiplier les envois afin de faire reconnaître les nuisances qu'ils ont subies. Un comble alors que les documents fournis sont déjà tamponnés par le CMG !!!

Avant de terminer cette déclaration liminaire, il paraît impératif de rappeler que **nos élu(e)s CGT** revendiquent :

- Que la nomination au 1^{er} janvier doit être la norme pour tous et pas seulement pour les avancements au choix !
- Que la nomination des candidats reliquataires hors contingent dès l'année suivante, devienne la règle.

Merci de votre écoute

***Les élu(e)s CGT de la CAPSO RNS 3** : Corinne QUEINNEC (CIN Brest) – Stéphane RIOU (CECLANT Brest) – Laurent LECANU (FOSIT Cherbourg) – Florian PEDEN (EPMU Bretagne) – Thierry DELISLE (DGA-TH) – Bertrand JOLY (DGA-MI) – Philippe BERJAMIN et Ludovic LACROIX (DGA-TT).



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