

CAPSO Rennes 3 du 19 juin 2025

Il manque vraiment des postes

La CAPSO plénière de la campagne d'avancement 2025 s'est déroulée le 19 juin dernier au CMG de Rennes en présence des responsables d'établissements, les Autorités Territoriales d'Emploi (DIRISI, SIMU, EFM et DGA) et des élus des personnels.

Hormis les décisions qui nécessitent un arbitrage du président de la CAPSO, la CAPSO a validé les avancements de groupe, d'échelon, les formations qualifiantes de cette campagne 2025.

Le directeur du CMG a dans un premier temps évoqué quelques sujets :

Des élections professionnelles auront lieu en 2026 et les 3 CAPSO actuelles du CMG de Rennes devraient être maintenues. Reste à savoir quels seront les établissements que l'on retrouvera dans les CAPSO mixtes car à l'exemple du SIMU, des réflexions sont en cours pour regrouper l'ensemble des établissements sur un même CMG.

Les PV de CAPSO sont rédigés plus rapidement que le prévoit la réglementation afin que les essais puissent être organisés au plus vite. Le PV de la CAPSO Terre réunie il y a une semaine est déjà signé.

Enfin, le directeur a souligné la difficulté avec laquelle la campagne 2025 s'est déroulée. Les droits nationaux ont été communiqués avec un trimestre de retard. Il se félicite de la réactivité avec laquelle la répartition et la communication s'est faite régionalement puis localement. Il a également souligné la bonne tenue des pré réunions au sein des établissements qui permet à la CAPSO de se pencher uniquement sur les quelques désaccords.

Les élus **CGT**, CFDT et FO ont ensuite lu leur déclaration liminaire. Vous trouverez celle de la **CGT** annexée à ce compte rendu dans laquelle le point majeur est la faiblesse des avancements liée à la diminution constante des effectifs.

La **CGT** a souhaité la clarté sur la ventilation des droits par la DRH-MD puis par le CMG car tous les ans, nous constatons des droits octroyés aux ATE supérieurs à ceux réellement obtenus. L'an passé, nous trouvions un écart de 8 avancements, cette année, nous en trouvons encore 2. Sur ces 2 années, les élus **CGT** considèrent, à juste titre, qu'il manque 10 avancements et nous ne pouvons pas nous satisfaire de la réduction de cette perte en 2025.



Le directeur a expliqué que pour l'année dernière, l'état des conditionnants attribuait 170,11 postes et le CMG en a obtenu 170. La distribution de DRH-MD est donc cohérente à 0,11 près car les droits ne comprennent que des entiers.

Cela veut donc dire que les 10 postes manquants en deux ans (sur un peu plus de 100) sur notre CAPSO ont été distribués à d'autres. La **CGT** a revendiqué que les postes « volés » soient rendus aux employeurs de notre CAPSO.

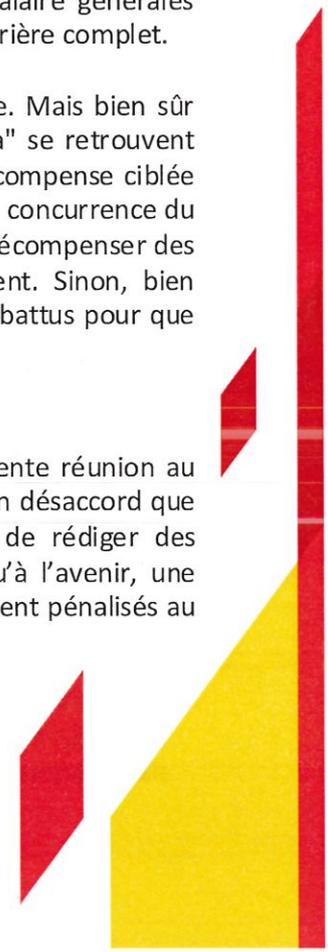
Sur l'attribution des postes d'avancement et surtout la gestion des rompus (décimaux), les ouvriers du SHOM en font les frais également. Le SHOM, Etablissement Public à caractère Administratif, aurait pu avoir sa propre CAPSO d'établissement mais a fait le choix d'être adossé à la CAPSO Rennes 3 lors des dernières élections professionnelles. Choix aujourd'hui perdant car il jouit d'une autonomie financière mais il se trouve bloqué par des règles de gestion ministérielle. Arrivée en CAPSO avec deux avancements à attribuer (1 en HG et 1 en HGN), la représentante de l'établissement repart au bout de 15 minutes avec un seul avancement. Si le comptable appréciera, le personnel sûrement moins...

D'un point de vue général, la **CGT** dénonce la faiblesse des taux d'avancement qui sont très loin de répondre à de véritables déroulements de carrière des personnels à statut. Le ministère doit revoir sa copie s'il veut comme il aime à le dire œuvrer pour l'attractivité et la fidélisation.

Les mesures de reprise d'ancienneté contribuent à l'attractivité puisque le reclassement amène certains salariés dans les échelons les plus hauts du groupe d'embauche. Ce qui n'est pas dit et peut être pas su, ces échelons ne sont pas pris en compte dans le calcul de reclassement lors d'un changement de groupe à l'essai. La reconstitution de carrière ne se fait qu'avec les années d'ancienneté d'ouvriers de l'état et éventuellement des échelons d'affutage. Se pose à ce moment-là, la fidélisation des personnels qui passe pour la **CGT** par des augmentations de salaire générales annuelles mais aussi par des droits en avancement permettant un déroulement de carrière complet.

Parfois, l'administration veut nous voir passer de la méritocratie à l'excellentocratie. Mais bien sûr sans postes supplémentaires. Ce qui fait que les personnels qui sont "juste bons à" se retrouvent parfois relégués à la deuxième place pour un avancement mérité. Ce système de récompense ciblée sur quelques personnes au détriment des autres vient de la pensée ultralibérale, de la concurrence du tous contre tous. Nous n'y sommes bien sûr pas favorables. Si l'administration veut récompenser des personnels hors du commun, elle doit pouvoir trouver des postes hors contingent. Sinon, bien travailler ne suffira plus pour avoir un déroulement de carrière. Nous nous sommes battus pour que de telles situations n'arrivent pas.

Lors de cette CAPSO, nous avons évoqué le sujet des travaux insalubres et la récente réunion au ministère sur la simplification des procédures des états annuels. La **CGT** a rappelé son désaccord que dès 2026, les personnels ainsi que les employeurs n'auront plus la possibilité de rédiger des attestations de régularisation d'états pas ou mal renseignés. La **CGT** a rappelé qu'à l'avenir, une vigilance accrue de toute la chaîne hiérarchique doit éviter que les personnels ne soient pénalisés au moment de leur départ.



Lors de la CAPSO, la **CGT** a dénoncé que des postes d'avancement servent cette année à faire avancer des personnels retenus l'année dernière pour suivre une formation qualifiante qui ne s'est finalement pas faite, faute de place dans les établissements de formation. La formation qualifiante répond à un besoin opérationnel de l'employeur et compenser ces failles de moyens par un essai professionnel engendrent d'autres ressentis. La **CGT** revendique que chaque formation qualifiante validée en CAPSO soit réalisée, qu'aucune ne soit remise en cause.

Enfin, la **CGT** a attiré l'attention du CMG sur les départs de personnels qui seraient concernés par des avancements cette année. En effet, même si les avancements sont rétroactifs au 1^{er} janvier pour tout avancement au choix et au 31 mars pour tout avancement à l'essai, l'arrêté de nomination doit être signé avant le départ en retraite. Pour les gens partant au 1^{er} juillet ou en août, il est urgent de le faire.

Le CMG s'engage à signer les documents pour éviter de remettre en cause un avancement prononcé.

Le directeur rappelle en fin de séance 3 priorités :

- Sortir les arrêtés de nomination au plus vite pour les départs actés au 3^{ème} trimestre.
- Signer le PV de réunion dans les plus brefs délais pour permettre l'organisation des essais et la constitution des jurys d'essai.
- Poursuivre le bon travail fait en local dans les pré-réunions et améliorer les points bloquants encore constatés cette année.

Cette campagne 2025 est entachée d'un retard d'un trimestre pour l'attribution des droits en avancement liée à la situation politique, sociale du pays. L'inquiétude du CMG est que l'avancement 2026 se fasse dans les conditions similaires ce qui n'est pas de nature à nous rassurer. Pour la **CGT**, le sujet majeur reste l'aspect salarial par l'augmentation des salaires et par le déroulement de carrière.

Les élus CGT, conscients de gérer la misère d'année en année et de faire 90% de déçus pour 10 % d'heureux, interviennent toujours pour que prévalent des décisions les plus justes et les plus équitables. Elles ne sont malheureusement pas toujours suivies et partagées de l'autre côté de la table.

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

DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



CAPSO Rennes 3 du 19 juin 2025

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants des établissements et autorités territoriales d'emploi,

Cette déclaration liminaire ressemble au film « Un jour sans fin » où l'acteur revit la même journée indéfiniment. Nous, les élus CGT de la CAPSO Rennes 3*, avons l'impression de refaire les mêmes demandes, d'avoir les mêmes revendications. Mais dans le film la situation s'améliore à chaque fois, alors que la situation des ouvriers se dégrade, et encore plus en cette période d'incertitude géopolitique.

Bien sûr nous pourrions vous redire que 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.

Bien sûr nous pourrions également encore revendiquer le rétablissement d'un bordereau de salaire pour suivre l'augmentation du coût de la vie, la réduction des abattements de zone à un taux zéro, l'augmentation de la prime de rendement et son calcul sur l'échelon détenu jusqu'à l'échelon 9.

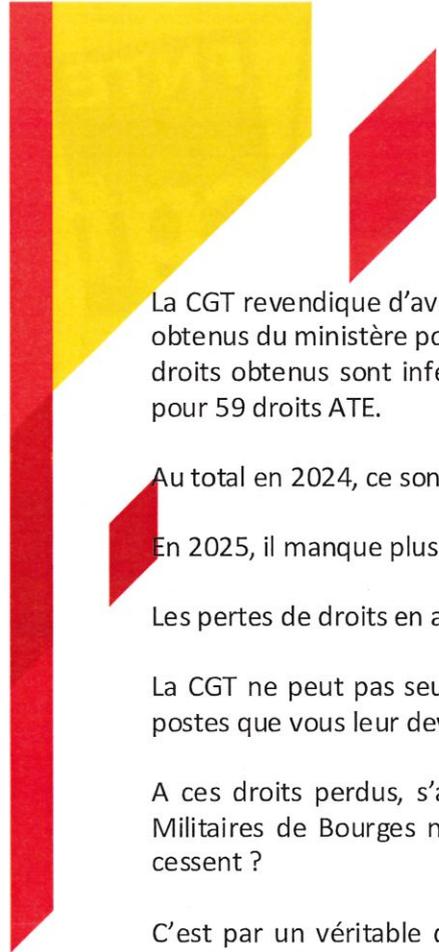
Bien sûr nous pourrions de nouveau y rajouter que pour permettre une forte attractivité et un retour à la fidélisation ça passe par une vraie revalorisation générale des salaires pour compenser la perte subie.

Bien sûr nous pourrions de nouveau revendiquer la reprise d'ancienneté pour les personnels recrutés avant 2021 et sans la concordance des métiers.

Mais tout ça nous vous l'avons déjà dit à plusieurs reprises, et le ministère n'en a pas tenu compte, bien au contraire il a continué à affaiblir le corps des ouvriers pourtant indispensable au fonctionnement de nos établissements.

Nous n'avons jamais eu une si forte progression du budget de la LPM, mais force est de constater que la part dédiée aux mesures catégorielles ne suit pas cette augmentation. Dans ce cadre, les ouvriers d'état sont oubliés, voir délaissés.

Après avoir reçu les taux d'avancement avec un trimestre de retard, aucun effort supplémentaire n'a été fait pour améliorer le manque d'avancement des ouvriers. Les personnels en catégorie VI attendent toujours les avancements complémentaires de groupe VII promis par la DRH/MD l'année dernière.



La CGT revendique d'avoir l'annuaire complet des personnels à statut ouvrier ainsi qu'un état détaillé des droits obtenus du ministère pour cette campagne 2025 du CMG de Rennes. Nous l'avions dénoncé l'année dernière, les droits obtenus sont inférieurs aux taux fixés par catégorie, 51 postes obtenus dans l'ensemble des catégories pour 59 droits ATE.

Au total en 2024, ce sont 8 postes perdus sur notre périmètre de notre CAPSO.

En 2025, il manque plus de 2 postes et cela malgré 1 poste de plus obtenu par la Marine.

Les pertes de droits en avancement se cumulent année après année. C'est scandaleux.

La CGT ne peut pas seulement se satisfaire de la diminution des vols de postes, rendez aux personnels les 10 postes que vous leur devez.

A ces droits perdus, s'ajoutent les formations qualifiantes validées en CAPSO qui faute de place aux Ecoles Militaires de Bourges n'ont pas pu être honorées. Que propose le CMG pour que ces situations récurrentes cessent ?

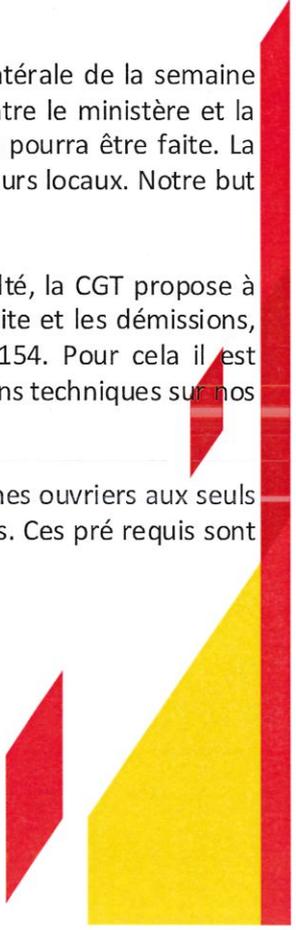
C'est par un véritable déroulement de carrière que le ministère réussira à conserver ses personnels à statut ouvrier car les mesures d'attractivité à l'embauche ne sont perçues que dans le groupe d'embauche. Dès le 1er avancement, ce bénéfice est perdu car la reconstitution de carrière ne les prend pas en compte. En maintenant un taux d'avancement si faible, le ministre acte volontairement que ses personnels à statut ouvrier puissent se laisser tenter par des industriels privés.

Le Fond Spécial des Pensions des Ouvriers des Etablissement Industriels de l'Etat (FSPOEIE) constitue le régime spécial de nos retraites et fait partie intégrante de notre statut. Mais le document du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) du 10/07/2024 sur FSPOEIE nous inquiète puisqu'il est préconisé l'extinction du régime pour 2070 et l'arrêt total du flux des nouveaux entrants dès 2027.

Comme nous inquiète la simplification des états annuels de travaux insalubres. La multilatérale de la semaine dernière au ministère annonce une modification dès 2026 de la procédure, deal passé entre le ministère et la caisse de dépôt et consignation. Passé cette date, aucune attestation de régularisation ne pourra être faite. La CGT revendique que les instances CSA/FS puissent se saisir de ce sujet auprès des employeurs locaux. Notre but est que les ouvriers ne soient pas lésés par un manquement ou des irrégularités.

Au lieu d'organiser la casse des emplois à statuts et mettre nos établissements en difficulté, la CGT propose à minima un recrutement de qualité en remplaçant poste pour poste, les départs à la retraite et les démissions, par des emplois à statuts équivalents dans la totalité des professions de l'instruction 154. Pour cela il est indispensable de se doter de moyens ambitieux avec la réouverture des écoles de formations techniques sur nos métiers.

Et que dire de l'aberration de la DRH-MD de limiter les candidatures aux essais d'embauches ouvriers aux seuls candidats détenteurs des pré requis définis dans la nomenclature des professions ouvrières. Ces pré requis sont trop restrictifs et la CGT revendique l'évolution de la nomenclature.



La CGT souhaite avoir un éclaircissement règlementaire sur l'arrêté de nomination des personnels. Encore plus cette année où les droits d'avancement sont parus avec plus d'un trimestre de retard, des personnels ayant entamé une démarche de départ à la retraite dans le 3ème trimestre risquent-ils de perdre le bénéfice de leur avancement ?

C'est une question essentielle dont les réponses auront des incidences sur les choix que nous serons amenés à faire durant cette séance.

Un sujet organisationnel déjà soulevé l'année dernière est la prise en charge des personnels acceptant de se déplacer pour faire passer des essais d'avancement. La CGT dénonce le fait que ces personnels soient de leur poche car des ministères, des employeurs refusent de donner le code d'imputation budgétaire de la mission.

Quelle est la solution, refuser de se déplacer ?

La CGT estime que ni les personnels des jurys d'essai ni les personnels passant l'essai ne doivent être pénalisés par des manquements volontaires ou non de l'administration, nous vous demandons de vous assurer auprès des employeurs que ces situations ne se produisent plus.

Dans la même logique, la CGT rappelle que les facilités doivent être mises à disposition des élus pour mener correctement leur mandat.

Comme chaque année, les élus CGT siègent dans cette CAPSO avec la volonté que les avancements de groupes et d'échelons soient prononcés de manière juste et équitable, évitant les tensions dans les services et en cela, la CGT dénonce les établissements qui se disent favorables à la récompense de l'unique excellentocratie. C'est une injure aux personnels qui œuvrent au quotidien dans leurs organismes et unités.

Enfin, il paraît impératif également de rappeler que les élus CGT revendiquent :

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

Avant de terminer ces propos liminaires, nous tenons à honorer la mémoire de Madame Annie NICOL, nous garderons en mémoire le sérieux avec lequel elle a œuvré au sein du CMG de Rennes depuis de nombreuses années.

Merci de votre écoute.

*** Les élus CGT à la CAPSO RENNES 3 :** Philippe BERJAMIN (DGA TT Bourges), Stéphane RIOU (CECLANT Brest), Bertrand JOLY (DGA MI Bruz), Corinne QUEINNEC (CIN Brest), Laurent LECANU (FOSIT Cherbourg), Thierry DELISLE (DGA TH Val de Reuil), Florian PEDEN (EPMU Bretagne), Ludovic LACROIX (DGA TT Angers).

