

CAPSO BORDEAUX du 26 juin 2025

En réponse à la déclaration liminaire, le directeur réitère son engagement à obtenir des postes supplémentaires dès cette année, mais reste prudent quant à leur obtention... Il déplore le calendrier mais ne peut pas avancer les échéances et attend des nouvelles concernant les nouveaux budgets alloués.

En tant que président de la CAPSO, il a ensuite procédé à la nomination des reliquataires en fonction de la répartition des postes qu'il a décidée en pré-CAPSO, de la note des candidats à leurs essais professionnels et cas exceptionnel cette année, en fonction de l'ancienneté dans l'administration. Pour la **CGT**, tous les reliquataires auraient dû être nommés.

Concernant les changements de professions et les formations qualifiantes, nous avons exprimé notre difficulté à vérifier des éléments au regard des informations qui nous ont été communiquées. Il nous semble indispensable d'avoir la liste complète des demandes de candidature (changements de profession et formations qualifiantes) pour pouvoir émettre nos propositions. Comment pouvons-nous savoir qui a fait une ou des demandes ? Comment savoir si celles-ci ont été jugées recevables ou non par l'administration ? Seule l'administration en a connaissance.

Au sujet des formations qualifiantes, le niveau est parfois inadapté. Une démarche a été évoquée pour en réviser le contenu. Nous avons rappelé que les formations qualifiantes sont dispensées en vue d'atteindre un niveau de qualification requis, alors que l'avancement à l'essai ou choix n'est qu'une confirmation. Nous avons également rappelé que les cours « préparation aux essais professionnels » doivent être un soutien au passage d'essai et non une formation pour compenser un manque de formation professionnelle dispensée au cours de la carrière. La **CGT** rappelle que l'avancement est la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise tout au long de la carrière et non la possibilité de prétendre à une formation sanctionnée par un examen pour accéder au groupe supérieur.

Alors qu'une étude comparative est en cours concernant l'externalisation des cours préparatoires au passage d'essais, nous avons alerté le directeur sur le fait que nous refusons d'être mis devant le fait accompli. Alors que selon ses dires le directeur compte inclure les syndicats dans le travail de réflexion, à ce jour nous n'avons été ni informés, ni consultés des travaux en cours et nous redoutons une simple présentation. Adapter les cours aux essais en interne est déjà difficile, cela deviendra mission impossible lorsque les cours seront donnés par un organisme extérieur. De plus, cela engendrera un surcoût. D'ores et déjà, la **CGT** a fait savoir à la direction qu'il y ait de fortes chances qu'elle s'opposerait à une externalisation de ces cours préparatoires.

Depuis plusieurs années, les FAO (Formation d'Adaptation à l'emploi des Ouvriers et de l'adaptation au poste de travail des ouvriers) ont été mises en place à destination des nouveaux arrivants afin de leur apporter le complément de formation nécessaire à nos activités spécifiques, ce qui est une bonne chose. Pour la **CGT**, le moyen d'embaucher des personnels formés pour travailler dans nos établissements est la réouverture des écoles de formation technique.

Il a ensuite été abordé l'ouverture des essais professionnels, car oui, il y en a... Deux postes : 1 vers le HCC (3 candidats) et 1 vers le HCC CED (3 candidats). Au mépris de nos arguments, les propositions du directeur sont restées inchangées. Le directeur n'a considéré que la différence d'ancienneté dans le groupe ou dans la profession de chef d'équipe tout en faisant fi de l'ancienneté dans l'administration présentant des écarts importants.

Du coup, peut-on parler de carrière dans l'administration ? Peut-on effacer au fil des CAPSO les modifications de l'instruction 154 que les personnels subissent ? Peut-on oublier les changements de postes et/ou de professions liés à des externalisations d'activités ou fermetures d'établissements ? Pour la **CGT**, c'est NON !

Le directeur n'a pas voulu faire de passage dans le « désordre ». La **CGT** non plus, mais nous n'avons pas la même notion « d'ordre ». Cela dépend du point de vue et surtout des critères. Alors que cette CAPSO était en train de prendre des allures de réunion d'information, la **CGT** a pu faire changer « l'ordre » pour les TSO, dans le respect des critères soutenus par les personnels.

Concernant les emplois HCD, même si le nombre d'emplois vacants est toujours d'actualité, nous pouvons féliciter la création de deux nouveaux emplois HCD et les personnels qui ont été nommés.

Pour les échelons, il a été décidé de favoriser les groupes VI. Ainsi, sur 30 échelons, 26 ont été attribués lors de cette séance. Le directeur propose de traiter l'attribution des 4 restants lors de la 2ème CAPSO 2025 qui devrait se tenir courant septembre 2025. Suite au prochain épisode...

Finalement, le manque de postes à l'avancement et la **nécessité d'une réponse aux besoins** auront mis tout le monde d'accord.

Durant cette CAPSO, côté administration, il a souvent été évoqué « l'ordre » des candidats... Son « ordre ». Le président de la CAPSO a également rappelé que le choix final des candidats est sa décision. La **CGT** a alors rappelé à l'administration que la représentativité des personnels par les organisations syndicales ne peut être minimisée et doit être prise en compte. Si la volonté des personnels n'est pas entendue, faut-il que les personnels se fassent entendre ?

Personnels ouvriers, CED et TSO, les **élus CGT** à la CAPSO continueront de vous défendre selon les critères d'avancement **CGT** !

La CAPSO 2026 est proche.
Ensemble, nous pouvons imposer « NOTRE ORDRE » !!

Les élus CGT de l'AIA de BORDEAUX

**DÉCLARATION
LIMINAIRE**

www.fnte.cgt.fr



CAPSO AIA BORDEAUX du 26 juin 2025

Mesdames, Messieurs, Monsieur le Président,

Cette déclaration liminaire ressemble au film « Un jour sans fin » où l'acteur revit la même journée indéfiniment. La **CGT** a l'impression de refaire les mêmes demandes, d'avoir les mêmes revendications. Alors que dans le film la situation s'améliore à chaque fois, à l'inverse, la situation des Ouvriers de l'Etat se dégrade, et encore plus en cette période d'incertitudes géopolitiques.

Bien sûr, nous pourrions vous redire que les réformes successives du statut des Ouvriers de l'Etat ont affaibli nos salaires, d'abord par le gel des bordereaux puis par leur indexation sur le point d'indice des fonctionnaires.

Bien sûr, nous pourrions encore revendiquer le rétablissement d'un bordereau de salaire qui suit l'augmentation du coût de la vie, mais également 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 répéter que pour retrouver une forte attractivité et voir un retour de la fidélisation dans nos établissements une revalorisation générale des salaires est urgente. A ce jour, les sommes dues pour compenser la perte subie atteignent 20% du salaire.

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

Tout cela nous le revendiquons depuis des années et le ministère n'en a pas tenu compte. Au contraire, il a continué à affaiblir le statut et l'effectif des Ouvriers de l'Etat pourtant indispensables au fonctionnement de nos établissements.

Jamais le budget de la LPM n'a connu si forte progression, mais force est de constater que les civils de la défense sont les grands oubliés de ce budget.

La **CGT** ne participera pas à la casse des emplois à statuts qui met nos établissements en difficulté. La **CGT** propose plutôt un recrutement de qualité avec remplacement poste pour poste des personnels partis à la retraite et des personnels démissionnaires, par des emplois statutaires équivalents.

À l'heure où les économies sont drastiques, la **CGT** se positionnera toujours contre tous les projets d'externalisation non justifiés et coûteux, que ce soit en termes d'activités ou de formation, comme le projet d'externalisation des cours préparatoires aux essais qui s'organise ou encore le nouveau contrat du transport à l'AIA de Bx qui s'annonce lui aussi dispendieux.

Au-delà des coûts exorbitants, de par la spécificité de nos métiers et de nos activités, de par le sens de nos missions, la formation adaptée à nos besoins des nouveaux arrivants doit passer par la transmission des savoir-faire acquis par l'expérience professionnelle.

C'est la raison pour laquelle il est indispensable pour la **CGT** de se doter de moyens ambitieux et la réouverture de nos propres écoles de formation technique en serait la clé.

Concernant cette campagne, nous constatons que cette année encore nous ne sommes pas clairement informés en amont de la CAPSO des demandes de changements de profession exprimées par les personnels. Pour permettre d'avoir des informations précises, d'étudier la recevabilité des demandes et clarifier nos échanges en CAPSO, nous réitérons donc notre volonté de mise en place de « pré-demandes d'avancement ». Au sujet des distorsions d'emploi, le recensement que vous avez fait prend tout son sens mais encore faudrait-il lever l'opacité sur les professions dans lesquelles les personnels pourraient candidater, tant pour les conditionnants que pour les OS représentatives.

Face au manque de postes ouverts dans la majorité des groupes et aux choix qui s'en sont suivis, nous avons constaté la colère des personnels. Nous l'avons pressenti et quels que soient les choix qui ont été faits, laisser de nombreux reliquataires sur le carreau ne présageait rien de bon.

La **CGT** travaille pour l'obtention de postes supplémentaires et nous espérons que vous faites de même. Cependant, nous craignons, comme lors de la deuxième vague, qu'il ne se passe rien... le silence de la DRH-MD en dit long...

Tout en continuant à soutenir cette démarche, il faut d'ores et déjà travailler à la CAPSO 2026. Il sera essentiel de demander un nombre de postes à la hauteur des besoins, incluant tous les reliquataires laissés pour compte cette année, les personnels des années précédentes, ainsi que ceux qui auront suffisamment d'ancienneté et d'expérience pour un passage d'essais.

Dès septembre, avec le peu d'essais en fin d'année, nous serions en mesure d'organiser une pré-réunion, M. le directeur, la balle est dans votre camp.

Pour terminer ces propos liminaires, la **CGT** rappelle ses revendications :

- ✓ Que la nomination au 1er janvier de l'année N soit la norme pour tous et pas seulement pour les avancements au choix.
- ✓ La fin des ouvertures de poste d'avancement par profession (source d'iniquité de carrière)
- ✓ Que la nomination des candidats reliquataires hors contingent au 1^{er} janvier de l'année n+1 devienne la règle.
- ✓ L'évolution de carrière soit un avancement automatique de l'ouvrier ou chef d'équipe groupe VI au HCD et du TSO 4 au TSO 7.
- ✓ Que les recrutements soient réouverts sur les branches et professions actuellement mis en extinction.
- ✓ Que la filière TSO soit accessible par l'ensemble des personnels civils, notamment les contractuels.

Merci de votre écoute.

Les élus CGT AIA de Bordeaux