



CAO ou future CAPL ???

www.fnte.cgt.fr

Le 9 octobre, la DRH/MD a réuni les fédérations syndicales pour la tenue du 2^{ème} groupe de travail sur l'harmonisation des commissions d'avancement ouvrières. Après avoir présenté le contour de cette évolution lors de la réunion du 7 juillet puis convoqué les fédérations en bilatérales en septembre afin de connaître leur positionnement, la DRH/MD avance très vite avec une idée très précise en tête : **calquer le fonctionnement des CAO sur ce qui se fait aujourd'hui dans les CAPL.**

En préambule à l'ordre du jour, la CGT a tenu des propos liminaires sur 2 points :

Le premier a permis de rappeler une nouvelle fois ses revendications qui sont opposées à ce que projette de faire la DRH/MD en positionnant les CAO au niveau des CMG. *La CGT revendique toujours que les CAO soient constituées par direction au plus près des salariés, c'est une évidence que même le ministère ne peut pas nier : les CAO qui fonctionnent le mieux sont des CAO d'employeurs que le chef d'établissement préside.*

Les 2 arguments mis en avant par DRH/MD pour justifier l'adossement des CAO au CMG ; le respect strict du taux d'avancement et la remise en cause du rôle actuel de président de CAO de BdD par le COM/BdD, ne tiennent pas la route et la véritable raison est de régionaliser, de donner les pleins pouvoirs au directeur de CMG en CAPisant les CAO.

Quoi de plus normal quand on sait qu'un décret de déconcentration qui attribuera le pouvoir de signature aux directeurs de CMG est en cours de rédaction. Le tableau présenté par DRH/MD est on ne peut plus clair :

- Aujourd'hui : le chef d'établissement est l'autorité compétente pour décider de l'avancement, le COM/BdD est le président de la CAO hormis pour les CAO dérogatoires, le périmètre de la CAO est la BDD (sauf dérogation).
- Demain : le chef du CMG décide de tout.

Le second point évoqué concerne la note sur les futurs recrutements de TSO du 20 septembre dans laquelle la DRH/MD se permet un ajout manuscrit qui jette le discrédit sur les fédérations syndicales en laissant penser que nous abandonnons les futurs recrutements dans le corps des TSO. *La CGT, qui semblait être la seule fédération à réagir à cette phrase, a rappelé à Mr ADNET qu'à aucun moment, elle ne renonçait et ne renoncerait à défendre ses revendications d'indexation des BSO sur la métallurgie parisienne, du maintien des recrutements dans l'ensemble des 75 professions de la nomenclature des professions ouvrières y compris dans celles des TSO, du maintien du groupe V comme groupe nominal de recrutement, du maintien du FSPOEIE, fond spécial de retraite des ouvriers de l'état et de la suppression des abattements de zones.*

S'il faut les rappeler dans toutes les instances et même dans les bilatérales pour éviter à l'avenir ce genre de commentaire du ministère, alors nous le ferons.

Mr ADNET a reconnu que les propos étaient sans doute maladroits mais qu'il n'y avait aucune malveillance de sa part et surtout aucune volonté de mettre les fédérations en difficulté. Nos revendications sont connues y compris concernant les recrutements d'ouvriers de l'état et de TSO.

Sans rentrer dans les détails de toutes les planches présentées notamment celles qui concernent les collègues et le calcul du nombre d'élus par CAO, nous reviendrons sur les points principaux de cette évolution du périmètre des CAO.

Le projet de DRH/MD est donc de supprimer les CAO de BDD ainsi que les CAO dérogatoires telles qu'on les connaît aujourd'hui et de créer des CAO de CMG sur des formats de 350 personnels maxi. Seuls les AIA et les COM SUP conserveront leur propre CAO.

Même si le nombre maximum de CAO par CMG est fixé à 5, tout n'est pas encore figé et il serait possible en respectant le nombre maxi de personnel par CAO d'aller au-delà pour les CMG de Rennes, de Bordeaux et de Toulon.

Les CAO pourront être simples ou mixtes, c'est-à-dire que là où un grand employeur au niveau du CMG peut justifier d'un effectif suffisant pour avoir sa propre commission, la CAO constituée sera une CAO d'employeur, c'est le cas pour l'armée de terre dans 4 CMG. Par contre, là où un grand employeur au niveau du CMG ne pourra pas justifier d'un effectif suffisant pour avoir sa propre commission, d'autres employeurs y seront adossés.

La CGT a réaffirmé lors de cette réunion son opposition à ce projet qui va éloigner encore plus les décisions du lieu de travail des personnels comme c'est déjà le cas pour plusieurs instances comme les commissions de réformes, les conseils de discipline ... Perte de proximité veut dire perte de connaissance de l'humain, du parcours professionnel des personnes défendues mais surtout veut dire travail sur dossier en fonction des seuls éléments fournis par l'administration.

L'argument qui consiste à dire que les CAO de BdD ne fonctionnent pas bien, que ce sont des chambres d'enregistrement ne validant simplement les propositions des employeurs faites en réunions préparatoires est partagé dans l'ensemble par les fédérations syndicales. La CGT craint que ce dysfonctionnement rencontré au niveau des bases de défense ne le soit aussi dans ces futures instances régionales.

Les CAO seront constituées pour les 3 catégories de personnels à statut ouvrier à savoir les ouvriers, les chefs d'équipe et les TSO. Même si les commissions d'avancement pour les TSO sont déjà constituées au niveau des CMG, la DRH/MD ne semble pas favorable à les maintenir dans leur configuration actuelle mais souhaite que les futures CAO intègrent les 3 populations.

Plusieurs tableaux avec des simulations nous ont été présentés sur le nombre d'élus dans ces CAO de CMG compris entre 2 et 13 en fonction des effectifs en veillant à maintenir une représentativité cohérente dans les 3 collèges. Par contre, ce que projette de faire la DRH/MD rejoint là aussi le fonctionnement des CAP : même si tous les élus siègent et peuvent intervenir sur tous les dossiers, seuls les élus du collège pourront se prononcer sur l'avancement de leur collège.

Un point important de cette évolution est l'attribution des droits à l'avancement qui se feront par CAO alors que qu'actuellement les contingents sont donnés à chaque employeur par le CMG. Cette future évolution remettra sûrement en cause la composition des CCEL. La DRH/MD va même plus loin, il pourrait être étudiée une fongibilité au sein de chaque CAO, c'est-à-dire que les employeurs pourraient se transférer des droits au sein de sa CAO mixte.

Comment peut-on accepter cette possibilité de transfert de poste ? La CGT s'est opposée à cette possibilité offerte aux employeurs d'une même CAO de se prêter des postes en fonction des droits obtenus. Les droits sont obtenus en fonction des conditionnants pas chaîne d'emploi, il est normal, pour la CGT, que les personnels d'une direction bénéficient des droits à l'avancement qu'ils ont contribué à obtenir.

Pour se rendre compte encore plus concrètement de ce vers quoi la DRH/MD veut faire évoluer les CAO, le dernier point présenté est d'avoir une réserve d'avancement du président sur les droits de la CAO, ça ne vous rappelle rien ? Les CAPL bien sûr, des droits à l'avancement pour les dossiers proposés et défendus par les syndicats en séance.

C'est le summum, tout le monde plonge dans la proposition de DRH/MD en argumentant que cette réserve pourrait permettre de régler des situations délicates comme celles des délégués syndicaux qui ne sont pas à temps complet. La CGT s'est positionnée très fermement contre cette proposition et puisque la DRH/MD veut que les CAO soient de véritables espaces de concertation, de dialogue, d'échange, alors qu'elles le soient vraiment et pas seulement sur quelques droits que les syndicats auront à se partager.

Le dossier est loin d'être clos et les discussions et négociations pourraient s'étendre sur plusieurs mois malgré la volonté de la DRH/MD d'aller vite et valider ce nouveau format dès 2018 pour les élections professionnelles. D'autres réunions sur ce même sujet sont d'ores et déjà programmées le 10 novembre pour les sociétés nationales et les EPA et le 17 novembre pour une réunion ADHOC sur les procédures d'avancement.