



Compte-rendu CGT et CGT/FO
Commission d'avancement des Ouvriers
DGA/TN
du 29 mars 2017.



Sont concernés tous les ouvriers et ouvriers chefs d'équipe de : DGA/TN, SERECOM, CPP, CTSI, SEREBC, S2A, SQ et CSDI

Après avoir lu la déclaration liminaire jointe les postes suivants ont été attribués :

DGA/TN :

- 1 Gr VII au choix : profession « Mécanicien maintenance mécanique générale »,
- 1HG : profession « Ouvrier de la chaîne logistique gestion des stocks »,
- 1 HCA : profession « Technique de laboratoire » pour un essai valide,
- 1 HCB : profession « Plongeur scaphandrier » pour un essai valide,
- 1 avancement au choix en HG CE profession « Mécanicien de maintenance »,
- 1 première nomination en Chef d'équipe VII, profession « Ouvrier techniques de l'énergie »,
- 1 première nomination en Chef d'équipe VII, profession « Ouvrier gestion des stocks »,
- Une titularisation (*) chef d'équipe HG « Ouvrier des centres d'expertise et d'essais »,
- Une rémunération au groupe supérieur « Secrétaire hautement qualifiée »,
- 2 échelons.

SERECOM :

- Pas de poste et pourtant il y a un essai validé en 2015,
- 1 échelon perdu pour absence de conditionnant.

CPP :

- 1 échelon au choix.

CTSI :

- 1 HCB à l'essai profession « OTI Administration systèmes et réseaux », 3 candidats retenus,
- 1HG au choix, profession « OTI Système et réseaux »,
- 1 CE HG au choix, profession « OTI Système et réseaux »,
- 1 échelon.

SEREBC :

- 1 HCB à l'essai, profession « Ouvrier chaîne logistique - Supply chain », 2 candidats retenus,
- 1 HG au choix, profession « Acheteur exécution de marchés »,
- 1HG au choix, profession « OTI informatique générale »,
- 1 première nomination chef d'équipe VII, profession « Secrétaire comptable »,
- 1 titularisation (*) CE HG, profession « Acheteur Exécution de marchés »,
- 4 échelons.

La formation qualifiante Gr VII « Supply chain » décidée en 2016 n'est toujours pas programmée (voir DL).

S2A :

- Pas de poste, malgré 2 essais valides en 2016.
- 1 échelon attribué et 1 échelon perdu.

Une formation qualifiante ouverte HCA dans la profession « Acheteur – Achat Négociation » »

SQ:

- 1 HCB, profession « Agent Qualité » pour un essai validé en 2015,

- 1 HCA, profession « Agent Qualité » à l'essai 2 candidats retenus,
- 1 échelon.

CSDI :

- 1 première nomination HCB chef d'équipe, profession « Ouvrier métiers de l'image Infographiste »,
 - 1 titularisation (*) CE HG, profession « OTI informatique générale »,
 - 1 échelon.

(*) Les titularisations Chef d'équipes seront officialisées à l'issue des formations à réaliser. Les nominations pour les essais valides seront au 01/01/2017. Les nominations pour les essais se feront à la date de la CAO soit le 29/03/2017. Pour information, les agents concernés n'auront pas 4 ans d'ancienneté au 01/11/2017.

Reclassement des Ouvriers des techniques de l'électrotechnique et les ouvriers des techniques de l'électronique en ouvriers des Techniques de l'énergie :

Sont concernés les ouvriers de DGA/TN, 2 cas sur 4, qui seront reclassés après voir satisfait les prérequis règlementaires.

Nouvelles mesures statutaires présentées par le CMG :

- Une présentation succincte a été faire à la CAO.
- Sur 75 professions seules 21 feront l'objet de recrutement. Pour les 54 autres professions, l'avancement sera maintenu selon un taux d'avancement fixé. Même, si ce dernier sera maintenu au fil du temps, la diminution du nombre des conditionnants ne permettra pas un avancement mais une stagnation pure et simple. Pour information, la moyenne d'âge des ouvriers de la CAO DGA/TN est 54 ans !
- Revalorisation des 0,6% de juillet 2016 prise en compte sur le salaire de janvier 2017, régularisation de juillet à décembre 2016 sur le salaire de février 2017 ainsi que la revalorisation de 0,6% de février.
- La prise en compte du calcul de la prime de rendement sur le 5^{ème} échelon n'a pas été faite à cause d'un problème logiciel et de consignes du ministère des Finances. Le CMG n'a pas communiqué de date de rappel.
- Création d'un 9^{ème} échelon pour les agents ayant 4ans d'ancienneté au 8^{ème} échelon du groupe détenu.
- Les taux d'avancement pour les nouveaux groupes HGN 13%, HCA& HCB 12% et HCC 8%. Il n'y aura pas de place pour tout le monde ! Attention en 2018, les HG seront accessibles au choix ou à l'essai.
- Des groupes de travail sur les modalités de mises en œuvre sont mis en place avec pour objectif de sortir des conclusions pour fin 2017.

Conclusion :

Les représentants CGT et CGT/FO regrettent encore une fois :

- **La perte d'échelons du fait de l'absence de conditionnants**
- **L'incapacité de l'administration à faire faire une formation qualifiante validée en 2016**
- **L'absence de postes pour trois agents ayant réussi l'essai professionnel validé**

Comme demandée par la DRH/MD, une CAO est programmée le 21 juin, alors que la base règlementaire est encore très, très générique. Les représentants CGT et CGT/FO comme ceux de l'administration ont les mêmes interrogations et questions sans avoir pour l'instant les réponses. Les recours risquent d'être nombreux !!!

Les pré-CAO se tiendront entre le 28 avril et le 21 juin 2017.

Pour conclure, nous avons demandé le regroupement avec DGA/EV pour pérenniser la CAO.

Déclaration liminaire de l'Intersyndicale CFDT/CFTC/CGT/FO « CAO DGA TN » le 29 mars 2017

Cette déclaration liminaire ne concerne pas seulement la CAO de mars 2017 mais aussi celle recommandée pour les avancements complémentaires issus des arrêtés et textes parus en décembre 2016.

Pour la CAO de 2017, le constat devient préoccupant, échelons perdus par manque de candidats, poste en attente pour des agents ayant réussi à l'examen professionnel sans compter le feuillet ubuesque de la formation qualifiante « Supply Chain ». Nous demandons que la personne concernée soit nommée à la date de la CAO de mars 2016 et non à celle de 2018 voire plus. Nous ne pouvons pas accepter que l'agent subisse les dysfonctionnements de l'administration. Pour votre information, est-il normal que l'agent attende encore la notification de la date du stage !!! Espérons que celles à venir ne soient pas dans ce même schéma !!!

Nous vous l'avons dit et répété, l'absence de recrutement sera préjudiciable pour l'avenir de cette commission.

Devant ce fait, les représentants demandent la création d'une CAO intégrant DGA/EV. En effet, elle a perdu en chemin suite à des réorganisations le SCAT (S2A) et le CPP. Notre requête est légitime, d'une part l'ensemble est géré par le CMG de Toulon, d'autre part, la CATSO intègre déjà DGA/EV. À ceci s'ajoute, pour les personnels des entités verticalisées, le risque imminent d'évaporation des personnels dans les CAO locales. Cet isolement existant sera renforcé demain si la CAO disparaît. Nous avons le devoir de penser aux personnels et d'exiger ce regroupement.

En décembre dernier, le ministère de la défense a diffusé les nouvelles règles de revalorisations salariales, l'arrêt des bordereaux indexés sur la métallurgie parisienne ainsi que la mise en extinction de nombreuses professions de la nomenclature ouvrière. Seules 21 professions ont été sanctuarisées par le ministère pour le recrutement. Pour les représentants des personnels, cela signifie la mort programmée des autres professions. Il va de soi que les personnels n'auront pas la possibilité de progression à l'instar de celles sanctuarisées. L'égalité n'est pas l'équité !!!

Les « mesurette » proposées contrairement à la pensée unique ne sont pas des compensations mais bien une forme de fonctionnarisation du statut des OE.

La parution des textes a généré une grande incompréhension et confusion parmi les personnels comme chez les employeurs sur l'application.

Bien que la DRH-MD ait émis des notes explicatives pour la mise en œuvre de ces mesures. Il subsiste encore des questions :

- L'IM 154 en cours de refonte, nous demandons de regarder la possibilité de rémunérer au groupe supérieur les ouvriers qui conditionnent (20 ans dans le groupe et l'âge à minima 50ans) pour l'ensemble des groupes, HC compris. Pour l'administration, cette mesure n'est pas excessive car le nombre de personnes concernées est minime mais serait une opportunité pour ceux et celles qui arrivent « en bout » et qui n'auraient pas la chance de profiter de ces arrêtés et décrets sortis et applicables cette année. Cela rentrerait dans la nouvelle politique d'avancement du nouveau parcours professionnel !!!
- Suite à la parution au 30 décembre 2016 des arrêtés concernant les mesures statutaires prises en faveur des ouvriers de l'État du MINDEF et de la note n°0001017005141 du 21 février 2017 de la DRH/MD, nous avons constaté, à leur lecture que ces documents ne traitent pas le cas spécifique des anciens ouvriers devenus fonctionnaires avec option retraite ouvrière.

Notre étude s'appuie sur la loi d'option n°59-1479_28-12-59, sur le décret 62-1389_23-11-62 et de la circulaire 300354 relative à l'ID_19-02-91 pour savoir si les TSEF en activité et ceux ayant opté pour la retraite ouvrière peuvent bénéficier des mesures prises en décembre 2016.

Cette question se pose aussi pour les TSEF anciens ouvriers de l'État de la profession « techniques de l'électronique et de l'électrotechnique ». Peuvent-ils bénéficier du reclassement en « ouvrier des techniques de l'énergie », profession allant jusqu'au HCB au lieu de HG et des dernières mesures prises?

- Le taux moyen de la prime de rendement à 16% est-il calculé par service/site/direction/établissements ?
- Au sein de la DGA, des établissements/directions pratiquent une baisse consécutive de la prime de rendement suite à la réussite d'un examen professionnel contrairement à d'autres. Une pratique uniforme du maintien de la prime à 16% est-elle possible ? N'oublions pas que la réussite de l'examen est la reconnaissance par tous des acquis de compétences. Cette baisse n'est pas justifiée !!!
- Avec la possibilité d'obtention d'un 9^{ème} échelon, nombre d'ouvriers vont vouloir privilégier cet avancement avant de profiter d'un avancement au choix ou à l'ancienneté au groupe supérieur. Ceux qui seront toutefois nommés au choix en 2017 verront leur collègue accédant au choix en 2018 reclassés à un échelon supérieur. Quelles dispositions transitoires comptez-vous mettre en place ?
- Par ailleurs, les agents pour qui le reclassement au 9^{ème} échelon aura été privilégié devront être proposés, dans la mesure des droits à l'avancement, pour une promotion au HGN dès 2018. Est-ce à dire qu'ils seront prioritaires pour les droits à l'avancement ? Quelle assurance avons-nous de cela ?
- Avec la possibilité d'accès au choix en HGN, les agents nommés le seront à un niveau de salaire supérieur à celui détenu par les HCA qui auront accédé à ce groupe par essai. Quelles dispositions transitoires comptez-vous mettre en place?
- Dès le 1er novembre prochain, le groupe HCC sera accessible, par essai avec application du taux d'avancement de 8% décrété arbitrairement par l'administration. Dans quelles conditions cet essai sera-t-il rendu accessible ? Qui pourra y prétendre ?

Le constat est simple, il y a une échappée des groupes élevés vers d'autres sommets et le peloton de queue qui bénéficie de la poussette pour revenir sur un peloton central, voir le dépasser.

Pour conclure, l'Intersyndicale s'inquiète pour les années à venir où le taux d'avancement sera fixé de manière interministérielle et ne permettra pas à ceux et celles d'avoir le parcours mérité.

Donc beaucoup d'interrogations auxquelles s'ajoutent les points particuliers à chaque CAO !!!