



FLASH INFO

CAO réformée ... suite !!!

La quatrième réunion de travail sur les commissions d'avancement s'est tenue le lundi 18 novembre 2017, sous la présidence de Monsieur Gravelaine nouveau chef de service DRH-MD/SRRH.

+ Calcul du nombre de sièges

Force Ouvrière a maintenu sa proposition, à savoir : deux collèges (1 OE/CED et 1 TSO). A noter, certaines organisations syndicales ont proposé un seul collège (OE.CED.TSO).

Force ouvrière avait opté, dans un premier temps, pour l'hypothèse 4. Elle avait un inconvénient, il y avait un seul siège de TSO au mieux.

De plus, ils étaient sur-représentés dans les CAO (où ils sont en petits effectifs) et sous-représentés (où ils sont en gros effectifs).

1 siège	2 sièges	5 sièges	6 sièges	7 sièges	8 sièges	9 sièges
10 <eff<75	75 ≤eff<175	175 ≤eff< 350	350 ≤eff< 550	550 ≤eff< 650	650 ≤eff< 750	Eff ≥ 750

Cette hypothèse 6, correspond à H4 en affectant jusqu'à 2 sièges aux TSO et en s'arrêtant à 9 sièges pour les OE. Octroie un siège à compter de 11 agents de la catégorie (dans le cas d'un effectif inférieur, il y a un collège unique-7 CAO).

L'hypothèse 6 donne pour les OE-CED : 197 sièges et 27 pour les TSO soit un total de 224 sièges.

+ Mode de fonctionnement des CAO

Force ouvrière est favorable pour deux listes distinctes : Une TSO et une OUVRIERE (CED/OE).

Pour le vote, **Force Ouvrière** opérerait pour un vote séparé dans les CAO, les TSO votent uniquement pour leur catégorie.

+ Processus d'avancement « envisagé »

• Phase I : « expression des besoins »

Au cours de la réunion d'expression des besoins avec les représentants de l'établissement, le chef d'établissement propose un tableau d'expression des besoins quantitatifs en signalant les situations particulières. A l'issue de cette réunion, le chef d'établissement transmet son expression de besoin à son référent (Besoins prioritaires correspondant à 20 % des conditionnants). Le référent agrège et classe les expressions de besoins et les envoie au CMG. Le CMG regroupe ces expressions de besoin et les transmet à la DRH/MD.

Pour Force Ouvrière, il est impératif que les représentants locaux ou interlocuteurs locaux soient présents lors de la phase d'expression des besoins.

- **Phase II : « répartition des avancements »**

La DRH/MD calcule les contingents d'avancement de groupe et les dispatche entre les CMG. Elle tient compte dans la mesure de la possibilité offerte par le taux des expressions de besoin.

Le CMG répartit les avancements de groupe et d'échelons par CAO.

Le référent donne les avancements par essai à l'établissement. Il indique, à chaque établissement, le contingent d'avancements de groupe dont il dispose pour le choix au titre de la CAO ainsi que celui des échelons au choix.

- **Phase III : « Pré-réunions d'établissements »**

Une Pré-réunion pour les établissements de 30 ouvriers et +. Le chef d'établissement propose une liste nominative pour l'avancement au choix par groupe (20 % des conditionnants) ainsi qu'une liste pour les échelons au choix. Il propose également les professions ouvertes à l'essai.

Une pré-réunion de référent qui rassemble les établissements de – 30 ouvriers ; Après avoir consulté les chefs d'établissement, le référent propose une liste nominative pour l'avancement au choix par groupe (20 % des conditionnants) ainsi qu'une liste pour les échelons au choix ; Il propose les professions ouvertes à l'essai, il évoque le cas des MAD.

Ensuite, le chef d'établissement affiche les ouvertures d'essais et recueille les candidatures. Puis, il établit les listes des candidats à l'essai retenus et ajournés. Il envoie au référent les listes nominatives des propositions d'avancement de groupe et d'échelon au choix.

Le référent priorise les propositions nominatives d'avancement de groupe et d'échelon au choix en tenant compte des éléments discutés lors de la pré-réunion de référent pour les petits établissements. Il communique ces propositions à la CAO ainsi que les listes des retenus et ajournés.

- **Phase IV : « CAO »**

Le président de la CAO présente les listes des candidats à l'essai retenus et ajournés. Il présente les listes nominatives des propositions d'avancement de groupe et d'échelon au choix ainsi que les propositions de nominations. Il indique la réserve des avancements mise à sa main. Le CMG réalise de PV de la CAO et prononce les avancements de groupe et d'échelon au choix ainsi que les nominations.

Lors de cette réunion, une organisation syndicale a proposé une nouvelle appellation pour cette instance « Commission d'Avancement des Personnels à Statut Ouvriers » une « CAPSO ». **Force ouvrière** ne remet pas en cause l'appellation mais a fait remarquer que l'on retrouvait le terme CAP !!!

Nous sommes à la quatrième réunion sur le sujet des CAO. Les débats et les échanges ne manquent pas lors de ces réunions. **Force ouvrière** émet des avis sur les thèmes abordés, mais des précisions devront être apportées, pour prendre une décision finale. En effet, ce nouveau processus mérite une attention particulière de notre part au vu de l'enjeu qu'il représente.

La DRH-MD va rédiger un nouveau texte sur les CAO. Au-delà de l'aspect de la modernisation des textes évoqués dans les documents de négociation, Force Ouvrière a considéré qu'il fallait favoriser prioritairement, le dialogue social au sein de ces commissions d'avancement. Il faut obligatoirement que les élus soient, non seulement écoutés mais surtout entendus. Force Ouvrière mettra tout en œuvre pour que les élus soient reconnus comme de véritables représentants du personnel. Ces nouvelles règles devront être porteuses d'amélioration du sein des nouvelles commissions d'avancement.

PARIS, le 20 décembre 2017 ■ □ ■

✓ **Le taux d'avancement** sera connu en janvier 2018.

✓ L'arrêté du 18 décembre 2017 fixe **le contingent de postes offerts pour le recrutement d'ouvriers de l'Etat** du ministère des armées, ouvert au titre de l'année 2018, est fixé initialement à **392**. **Le nombre de postes réservés aux candidats en dernière année de formation**, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu dans le secteur public ou privé **ne peut excéder 25 % du volume total des postes à pourvoir défini ci-dessus (JO du 21-12-2017)**.
