



COMMUNIQUÉ

OUVRIERS DE L'ETAT, CHEFS D'EQUIPE, TSO

Modernisation et Régionalisation des CAO

Lundi 19 mars prochain, la DRH-MD invite les représentants des fédérations syndicalistes à prendre connaissance des textes relatifs à la réorganisation des CAO. Ces textes seront présentés, pour approbation, au Comité Technique Ministériel (CTM) qui se tiendra le jeudi 5 avril 2018.

Objectif de la manœuvre de la DRH-MD

- Réduire le nombre de CAO.
- Organiser l'avancement des OE, CED et TSO par employeur sur les périmètres géographiques des CMG et SPAC.
- Assurer les présidences de ces CAO en confiant celles-ci aux directeurs de CMG.
- Eviter un dépassement du volume global des avancements réellement dus.

Motifs invoqués par la DRH-MD

- Adapter aux ouvriers de l'Etat les règles, imposées par la Fonction publique, qui régissent l'avancement des fonctionnaires (CAPL).
- Réduire les charges administratives des BdD.
- Supprimer les « rompus » qui résultent de l'application des taux aux conditionnants sur des petits périmètres géographiques.
- Se plier aux exigences dictées par la Direction Générale des Administrations de la Fonction publique.
- Réhabiliter la confiance des agents dans des CAO qui ne seraient plus des « chambres d'enregistrement » évoquées par certaines OS.
- Assurer la transparence et garantir l'équité des débats.

Les revendications de FORCE OUVRIERE

- Mise en place dans **chaque** CAO de trois collèges représentant chaque composante ouvrière, un collège Ouvriers de l'Etat, un collège Chefs d'Equipe de la Défense et un collège TSO dans les CAO regroupant des TSO. Le calcul du nombre de sièges doit être en adéquation avec la mise en place de ces 3 collèges.

... / ...

- Définir clairement les niveaux de dialogue social (local, régional et employeur) pour chaque CAO notamment pour les CAO de regroupement des employeurs à faible effectifs ouvriers.
- Préciser que les représentants du personnel en charge du dialogue de gestion pré-CAO sont désignés par les OS et ne sont pas forcément des élus dans ces CAO.
- Acter la participation d'un représentant désigné, par chaque Organisation Syndicale représentative dans le Comité Technique de CMG, aux réunions CCEL (Comité de Coordination des Employeurs Locaux).
- Veiller, lors de la constitution des CAO de regroupement d'employeur, à un équilibre volumétrique des agents par rapport aux CAO d'employeur unique.
- Garantir la transparence des attributions de postes à l'avancement par employeur par communication des données chiffrées par CAO aux fédérations syndicalistes.
- Revoir les textes relatifs aux CED et notamment à l'avancement des agents qui par suite aux trop nombreuses restructurations n'encadrent plus, sont écartés de tout avancement et subissent de fait la double-peine.

Conclusion.

Pour Force Ouvrière le bilan du fonctionnement des CAO, version actuelle, n'est pas un échec. Une modernisation ne s'imposait pas forcément car c'est bien la seule volonté de l'administration de réformer les CAO qui a conduit à ces réflexions.

Néanmoins, si ce changement doit être opéré, il ne doit pas avoir pour seul objectif de réduire les coûts et de simplifier les tâches administratives qui ne sont pas insurmontables, loin s'en faut. Il doit garantir une évolution de carrière à chacune et chacun des agents de la composante ouvrière quels que soient son métier, sa fonction, sa spécialité, la taille de son organisme d'affectation ou son cursus professionnel.

A Paris, le 13 mars 2018

FORCE OUVRIERE le syndicat LIBRE, INDEPENDANT et REVENDICATIF