



CAPSO
SGA du CMG de Rennes
DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

FORCE OUVRIERE tient d'abord à saluer et remercier les équipes du CMG qui ont permis de tenir les CAPSO de la mandature dans des conditions parfois très dégradées. Félicitons-nous de pouvoir tenir cette dernière session en présentiel avec les suppléants et souhaitons que ces dispositions soient reconduites à l'avenir.

Nous redemandons ici à tous les directeurs d'établissements de convier **tous** les élus ouvriers de cette CAPSO aux travaux, **dès l'expression des besoins**, pour les prochaines campagnes d'avancement, et pas seulement pour participer à la séance plénière.

L'actualité concernant les Ouvriers de l'État est particulièrement dense, et étant donné que c'est la dernière CAPSO sous cette forme, **FORCE OUVRIERE** sera vigilante à ce que les discussions et décisions prises ici soient transcrites dans la nouvelle formule des instances. Entre parenthèse, on peut comprendre que la disparition programmée des Ouvriers de l'Etat oblige à repenser le périmètre des instances, tant en géographie qu'en mutualisation de grands employeurs. Mais malheureusement celles-ci ressembleront demain aux feux-CAPL des fonctionnaires, le fameux « C.A.P. » cher à une organisation syndicale pourtant très absente des CAPSO. Pour tout dire, cette nouvelle configuration laisse perplexe tant la densité et les périmètres géographiques engendreront un alourdissement des instances que ne compensera pas le temps de préparation supplémentaire alloué aux élus.

FORCE OUVRIERE veut rappeler l'inventaire des dispositions qui mettent à mal le statut des Ouvriers.

Recrutement

Partant d'un constat sociétal et intergénérationnel **Force Ouvrière** remarque que les nouvelles générations n'envisagent plus une carrière de 40 ans dans une même « boîte », publique ou privée. Ceci étant posé, les salaires du privé sont bien souvent plus alléchants, et de plus il n'est pas rare que les employeurs privés proposent un package protection sociale, véhicules, téléphone, sans oublier le prix du logement. Ces causes font que notre ministère rencontre de plus en plus de mal à recruter, et ce à tous les niveaux, quand enfin il ne recrute plus dans les professions en tension.

L'administration nous a confirmé qu'elle est bien consciente de cette situation, mais **FORCE OUVRIERE** pense qu'il est urgent d'entreprendre une réflexion sur ce problème qui met en jeu l'avenir de notre institution.

Enfin, **FORCE OUVRIERE** revendique que le plan de recrutement ouvrier puisse se réaliser sur l'année entière, et non contraint par des contraintes calendaires imposées aux établissements sans explication.

Prime de rendement

On évoquait l'année dernière ici-même le feuilleton du passage de la prime de rendement à 17%, annoncé en début d'année 2021 et finalement mise en place en deux temps, octobre 2021 pour 0,5% et avril 2022 pour 0,5%. Avouons qu'on est loin au final de l'annonce du 1% initial et qui nous ramène au sujet précédent.

Au vu de la qualité du travail rendu toute l'année, les ouvriers méritent bien plus !

Sur le point salarial **FORCE OUVRIERE** exige que tous les essais qui seront actés aujourd'hui puissent être organisés le plus rapidement possible, il est anormal que des agents soient régularisés plus de six mois après la CAPSO. Sans remettre en cause leur travail, ne serait-ce pas par manque d'effectifs des RH ?

Taux d'avancement 2022

Après avoir fait circuler la rumeur d'un taux d'avancement amélioré, calqué sur le modèle de celui des fonctionnaires, qui a conduit à faire ici et là des travaux d'expression de besoins à la hausse, la réalité a été finalement d'une toute autre saveur, avec une reconduction des taux 2021, même détérioré pour les HCB (- 2%). Quand ça ne veut pas...

Chefs d'Equipe

Le moins qu'on puisse dire, c'est que la mue des Chefs d'Équipe, réalisée en décembre 2020, pose bien des questions en 2022 encore. Entre autres :

- L'administration confirme que les CE sont toujours éligibles aux Travaux Insalubres et que le texte le confirmant est en cours d'écriture ;
- Les CE doivent pouvoir évoluer dans leurs carrières et dans leurs métiers vers les catégories HCA, HCB, HCC et HCD et des mesures transitoires doivent permettre cette évolution aux HGCE et HGNCE, sans même parler du sentiment fortement ancré de la perte de leur savoir-faire « métier » initial ; **FORCE OUVRIERE revendique une préparation à l'essai pour tous les CE**
- Les CE doivent pouvoir participer aux essais professionnels et aux essais d'embauches afférant à leurs métiers ;
- Les CE doivent toujours être « habilitables » si leur métier d'origine le requérait.

L'administration concède qu'il faut retravailler le texte très rapidement avec les organisations syndicales.

Réglementation ouvrière, instructions 154, 311.293, 13472, etc...

FORCE OUVRIERE estime qu'il est aujourd'hui plus qu'urgent que la réglementation soit toilettée. **FORCE OUVRIERE** demande cela depuis le début de la mandature, il est temps d'être entendus ! Les travaux d'avancement 2022 ont été compliqués par l'empilement des notes et textes relatifs aux chefs d'équipe parfois contradictoires. Pour exemple, on citera la notion d'encadrement pour l'avancement des CE, leur accession aux Hors Catégories pour les ex-professions non prolongeables à l'origine, etc... **FORCE OUVRIERE** s'inquiète des interprétations qui auraient pu conduire à des mauvais conseils et propositions d'avancement, ici ou là dans les travaux préparatoires à la CAPSO.

En ce qui concerne le prolongement des professions ouvrières ouvertes à l'embauche, il sera à l'ordre du jour du chantier de la 154. **FORCE OUVRIERE** estime que c'est une bonne chose, cependant l'administration est des plus réservée sur la possibilité d'ouverture au recrutement d'autres professions, même pour les plus déficitaires, comme dit plus haut.

Formations Qualifiantes

A la Terre, comme ailleurs, des formations qualifiantes validées en CAPSO 2020 et 2021 n'ont toujours pas été programmées au CFD Bourges, par exemple mécanicien maintenance, maintenance diesel. En janvier 2022, auprès de vous monsieur le Directeur, **FORCE OUVRIERE** avait revendiqué la possibilité d'organiser pour ces ouvriers des essais professionnels en lieu et place, **et hors taux d'avancement**. Certains ouvriers ont perdu deux ans, par carence du CFD. **Qu'en est-il aujourd'hui ?**



Monsieur le Président, si **FORCE OUVRIERE** se félicite de la volonté de la DRH-MD et l'effort du CMG pour que l'ensemble des commissions puissent se tenir avant la fin du premier semestre, force est de constater que le challenge ne sera pas relevé cette année puisque la dernière CAPSO se tiendra début Juillet, ce qui augure d'une organisation des premiers essais pas avant septembre au mieux. De quoi se demander à quoi ont servi la parution de taux triennaux, quand il a fallu attendre longuement un taux 2022 simplement annuel. Quoiqu'il en soit, tout comme les années précédentes, **FORCE OUVRIERE** revendique, que tous les avancements, quelles qu'en soient les modalités retenues, soient prononcés au 1er janvier 2022.

Enfin, Monsieur le Président, suites à certaines anomalies relevées en 2021 à l'Armée de Terre, nous voudrions être certains que l'organisation et la proclamation du résultat des essais soient de la seule responsabilité du Chef de Corps, et non pas soumis à une quelconque approbation du CMG sur les sujets, la durée de l'essai, la correction des sujets.



Nous ne concluons pas sans un focus sur deux points particuliers à l'ESID Rennes.

Le premier a trait avec la constitution des jurys d'embauche. Des ouvriers se sont vus refuser d'intégrer un jury d'embauche, alors qu'ils sont reconnus par l'Education Nationale dans leur domaine d'emploi et pour certains, sont maîtres d'apprentissage de jeunes qui vont passer l'essai d'embauche. Reconnus par leurs pairs mais pas par l'employeur ! Au-delà du simple cas d'école de l'ESID, il serait bon de reconnaître enfin la valeur et la compétence du métier détenu et pratiqué, plutôt que de suivre aveuglément la définition d'une ligne Alliance.

Enfin, **FORCE OUVRIERE** ne se résout pas à trouver normal la perte pure et simple pour l'ESID, mais aussi pour toute la CAPSO SGA d'un HCB issu du HG, par faute de candidature. Nous aimerions qu'avant l'expression des besoins, l'ESID fasse sa prospective sur les ouvriers à présenter à l'essai et n'aimerions pas qu'il soit reproché aux organisations syndicales la carence de candidat. **FORCE OUVRIERE** ajoute que l'administration aurait dû prendre en considération et retenir la candidature d'un ouvrier volontaire pour le HCB de la même profession. Son seul tort étant d'être issu du HCA. Avouez que le besoin de l'établissement aurait ainsi été préservé. Nous espérons avoir une explication sans conteste lors des échanges en séance.



Nous vous remercions de votre attention.