



PARIS le 2 avril 2009

GT Amélioration Gestion des Carrières N°2

➤ **Propositions pour améliorer la carrière des ouvriers dit « anciens »**

Deux propositions des OS ont été étudiées par le GT pour aider ces ouvriers lors du passage des essais:

Proposition CGT :

Etendre les mesures qui s'appliquent lors de l'essai pour les ouvriers qui ont plus de 13 (majoration de la note de 5% pour 10 ans d'ancienneté dans le groupe, et de 10% pour 15 ans d'ancienneté dans le groupe). La CGT propose d'appliquer la mesure avec les mêmes critères même si la note est inférieure à 13

Proposition FO

Pour les ouvriers dits anciens un nombre important d'échecs est lié à la note de la théorie. Nous avons proposé de faire une forme de VAE (Validation des Acquis de Compétence) en doublant le coefficient de la note pratique pour les ouvriers qui passeraient un essai avec 10 ans d'ancienneté dans le groupe.

L'administration ne souhaite pas donner un critère d'ancienneté à notre proposition. Nous avons retiré notre proposition et le GT retient la proposition de la CGT.

La CGT demande qu'une note soit adressée aux établissements afin que l'avancement au choix soit utilisé pour que tous les ouvriers partent à la retraite au groupe VII.

FO est favorable à un rappel de la réglementation mais pense qu'un rappel de la réglementation ne modifiera pas la position des chefs d'établissement.

Une solution serait de lister les ouvriers qui sont depuis un certain nombre d'années dans leur groupe afin d'attirer l'attention des commissions d'avancement. Cette proposition doit être étudiée lors de la prochaine réunion du GT.

Pour FO l'effort doit porter sur la diminution du nombre de départs en GPVII qui représente la moitié des départs.

Un recul de l'âge de la HCCom à 54 ans permettrait une meilleure rotation des postes HCCom ainsi plus d'ouvriers pourraient en bénéficier pour la retraite.

Une augmentation du nombre de postes de HCA est aussi nécessaire et justifié suite à l'évolution du niveau de recrutement ces dernières années (embauche en VI). Le GT doit faire des propositions sur ce point.

➤ **Etude raisons des retards à l'avancement**

Plusieurs raisons sont à l'origine de certains retards à l'avancement. Les principales sont :

- Ouvriers qui refusent de passer un essai => 17%
- Echec à l'essai => 7%
- Manque de postes budgétaires => 14%
- Non retenu par la commission d'avancement à la vue du dossier de l'agent => 17%

La proposition d'augmenter la note de 5% ou 10% par rapport à l'ancienneté dans le groupe est une aide pour réussir l'essai mais également un signe pour inciter les ouvriers anciens à aller passer un essai..

FO fait remarquer que les problèmes budgétaires sont aussi un des critères non négligeables du problème d'avancement et qu'une solution passe par une augmentation du nombre de hors catégorie.

Une analyse fait ressortir que le nombre d'échecs dans certaines familles professionnelles est supérieur à la moyenne de l'ensemble des familles.

Les OS considèrent qu'il faut plus professionnaliser les fonctions des pôles de compétence et en particulier en uniformiser les modes de fonctionnement pour la préparation et le passage des essais.

FO a surtout insisté pour que la réalisation des essais et les formations ne reposent pas sur une seule personne mais sur une équipe et qu'un effort de formation soit fait.

L'administration s'engage à mettre en place une réunion annuelle de tous les présidents des pôles de compétences afin d'en améliorer et d'en uniformiser le fonctionnement.

➤ **Calcul du nombre d'avancements**

Depuis la nouvelle loi de finance 101 les postes budgétaires ont disparu et sont remplacés par des ETP.

Notre système d'avancement qui repose sur la vacance d'un poste budgétaire (départ d'un hors catégorie pour ouvrir un poste) n'est plus réglementaire.

Pour l'administration ce type d'avancement limite les possibilités en particulier dans les services à faibles effectifs, crée des blocages dus au système de pyramide. Les modifications des cadres de fonction d'un établissement à l'autre ne peuvent se faire qu'à la marge.

L'administration présente l'avancement par taux promu/promouvable qui est appliqué dans tous les corps de la fonction publique et aux ouvriers au ministère de la Défense.

Un pourcentage d'avancement applicable au nombre de promouvables fixerait le nombre d'avancements par groupe chaque année. Ce pourcentage peut être fixe pour tous les groupes ou variable d'un groupe à l'autre. Le taux d'avancement serait négocié annuellement lors d'une réunion avec les OS et validé en CPO.

FO a rappelé que le système actuel n'était certainement pas idéal mais au moins les personnels avaient une garantie minimum d'avancement avec le cadre de fonction DGAC. Nous sommes prêts à discuter d'un nouveau système à la condition qu'une garantie soit fixée (masse budgétaire par exemple). Ce budget permettrait annuellement de fixer un taux d'avancement.

Une prochaine réunion est prévue le 28/04.

Vos correspondants : Pierre GAUBERT (BN), Didier SIDOINE (BN), Marc TINSEAU (SIA)