

CAPSO de regroupement du CMG de Lyon

Déclaration Liminaire **CFDT**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

En ouverture de cette réunion, la **CFDT** souhaite attirer l'attention sur plusieurs préoccupations majeures liées au contexte international, national et ministériel.

À l'échelle mondiale, la multiplication des conflits et l'instabilité géopolitique renforcent l'incertitude. Sur le plan national, les difficultés économiques persistantes (dette, inflation, logement, pouvoir d'achat) accentuent ce climat. Pour la **CFDT**, les réformes manquent souvent de lisibilité et de vision à long terme, ce qui fragilise la confiance, tant des citoyens que des agents publics.

Dans ce contexte, les armées françaises doivent faire face à une intensification de leurs missions et à des enjeux capacitaires croissants. Cependant, les moyens humains et techniques, notamment dans les secteurs du soutien, demeurent insuffisants.

L'attractivité du ministère des Armées pour les personnels civils est en baisse. Une politique de recrutement peu dynamique, la concurrence du privé et des difficultés croissantes à fidéliser les compétences en sont les causes. La **CFDT** rappelle que le statut des ouvriers de l'État est un atout essentiel : leur expertise, leur savoir-faire et leur implication sont au cœur du maintien en condition opérationnelle des matériels et infrastructures.

Un appel qui fait écho concernant une préoccupante augmentation des démissions. Les chiffres au niveau national sont alarmants : 36 démissions en 2021, 69 en 2022, 90 en 2023, principalement dans la profession MCO aéronautique. Un appel peu audible quant aux mesures insuffisantes en dépit de certaines récentes évolutions pour l'avancement en terme de perspective d'évolution professionnelle et de rémunération. La question des rémunérations restant un sujet préoccupant et appelant des mesures correctives urgentes.

Pourtant, l'attractivité de ce statut s'érode. Les possibilités d'avancement sont limitées, les taux stagnent voire baissent, et la campagne d'avancement 2026 ne respecte pas le calendrier prévu.

Par ailleurs, la **CFDT** s'interroge sur la ventilation des droits 2026. Ce mécanisme qui se fait entre la DRHMD et les CMG puis entre le CMG et les ATE ne répond pas toujours aux besoins des employeurs. Lors de pré-réunions certains employeurs et ATE ont fait part de leur incompréhension dans la répartition des droits. Par exemple, l'ELOCA de Roanne voit un TSO stagné depuis 14 ans alors qu'il est régulièrement félicité par sa hiérarchie, l'AIA

d'Ambérieu en Bugey demande un HCB pour épurer une liste d'attente et ne voit rien venir, idem pour le GAMSTAT concernant des demandes de CEHCB. La liste est longue mais le temps manque et inévitablement des agents partent à la retraite démotivés et désabusés, imaginez pour ceux qui restent !!!

La **CFDT** s'interroge aussi sur l'attribution d'1 Groupe et d'1 Echelon en 2026 pour tous les établissements TERRE de moins de 20 OE sur le périmètre du CMG, en comparaison des 8 Groupes et 2 Echelons distribués à ces mêmes établissements en 2025 ? Que répondre à ce sujet aux agents concernés qui attendent parfois quasiment la moitié de leur carrière pour avoir un avancement..... à l'ancienneté (soit 20 ans) ?

Ce manque de reconnaissance est d'autant plus incompréhensible que l'on exige toujours plus de technicité, d'engagement et de polyvalence. La modernisation du statut initiée en 2016 n'a pas tenu ses promesses : perte de l'indexation sur la métallurgie, baisse des effectifs liée aux départs en retraite non compensés, faible niveau de recrutement sur **21 métiers**, et absence de mesures financières incitatives.

Un non-sens pour la **CFDT** quand il faut rendre attractif les postes et fidéliser le personnel

Face à ces constats, la **CFDT** demande des actions concrètes et ambitieuses pour les OE.

Il est urgent :

- D'instaurer une politique RH attractive et équitable,
- De valoriser les parcours professionnels et les formations qualifiantes,
- D'améliorer les taux d'avancement et leur publication dans les délais,
- D'être partie prenante dans la ventilation des droits,
- De reconnaître la contribution essentielle des ouvriers de l'État,
- De prendre en compte les résultats des essais de recrutement pour l'attribution d'échelons.

Il est temps de sortir de l'immobilisme et de rendre aux OE, TSO et CE la place qu'ils méritent.

Revenons sur ce qui va nous impacter directement dans cette CAPSO, la **CFDT** demande à ce que la communication des documents et des cahiers d'avancements soit respectée, en temps et en heures avec des données fiables. De plus, La CFDT exprime la nécessité du respect des délais de prévenance aux différentes réunions (surtout pendant les périodes de congés) afin de pouvoir être présent et rappelle qu'il est impossible de se dédoubler si plusieurs réunions ont lieu le même jour. Le CMG ne pourrait-il pas piloter le calendrier des réunions pré-CAPSO, de manière à ce que chaque élu puisse anticiper ces rendez-vous, étudier les dossiers en amont, et que personne ne soit oublié dans la liste des destinataires ?

La **CFDT** reste bien entendu disponible pour poursuivre ces échanges dans un esprit de dialogue social constructif, dans l'intérêt des personnels comme de l'institution.

Les élus CFDT vous remercient.