

## Avancement OSD/TSO : la CFDT rappelle à la direction les bonnes procédures !

*L'avancement des OSD et TSO du groupe Giat est régi par les textes Défense et notamment les nouvelles instructions de 2007 qui ont modifié plusieurs aspects de la procédure à suivre. Par ignorance ou par dédain, la direction a pris quelques libertés lors des premières réunions d'avancement du 26 janvier. Chercherait-elle à s'affranchir des travaux de la commission pour nommer comme elle veut, et qui elle veut, sans avoir à trop s'expliquer aux membres des commissions ? La CFDT a rappelé la bonne procédure et notamment que la première réunion dite de «dialogue social» doit permettre de fixer le nombre, le mode d'avancement (choix ou essai) et la répartition des postes par catégorie dans chaque commission (OSD, chefs d'équipes et TSO). Ensuite, une autre réunion des commissions établit les listes nominatives des salariés appelés à l'avancement. Les salariés sont ensuite nommés dès lors qu'ils rassemblent les conditions requises au type d'avancement auquel ils prétendent.*

### La direction ne peut pas ignorer les travaux des commissions !

En regardant bien le comportement de la direction, on ne peut s'empêcher de faire le parallèle avec le refus de la direction du groupe d'une mise en place de commissions d'avancement des conventions collectives (mensuels et cadres). Et bien, pour les statutaires, les commissions s'imposent à elles et on s'aperçoit bien que cela la dérange car elle ne peut complètement faire ce qu'elle veut !

### Préparation de la campagne OSD : Aie !

L'avancement OSD et Chefs d'équipes se réalisent dans trois commissions qui regroupent chacune plusieurs sites du groupe. La commission C (Roanne, St Chamond-St Etienne) s'est tenue, à Roanne, le même jour que celle des

TSO alors que les commissions A (Bourges et Satory) et B (Tulle, Toulouse et Tarbes) ont été reprogrammées, et pour cause !

En effet, la commission C a été quelque peu mouvementée car le contenu de la réunion n'était pas conforme aux thèmes d'une commission préparatoire dite de «dialogue social», le secrétaire (CGT) n'avait visiblement pas préalablement préparé l'ordre du jour.

**La direction a simplement annoncé le nombre de places globales**, c'est à dire sans même annoncer les ouvertures détaillées pour les groupes VI, VII, Hors Groupe (y compris HCB). La CFDT a insisté pour le faire en séance, mais M. Marcon qui présidait la réunion, a refusé au prétexte qu'il avait «besoin de connaître les candidats que proposeraient les hiérarchiques directs».

Quant au **taux qui détermine le nombre de places ouvertes aux avancements de groupes**, les textes qui régissent l'avancement dans l'UES sont clairs (protocole de 90 et accords

d'entreprise), il est **fixé par les avancements constatés à la DGA l'année précédente**. Le DRH a donc reprogrammé une réunion préparatoire fin février, lui permettant d'examiner ces points et aussi de réunir les responsables de lignes et de secteurs pour déterminer les éléments, du côté direction. Puis, il réunira de nouveau la commission en avril-juin pour déterminer les candidats retenus sur les postes ouverts.

Le DRH doit toutefois se conformer aux textes des instructions et ne pas figer les avancements avant et hors commissions. **La CFDT refuse de «fantômer» les commissions** et veut que les débats soient libres, ouverts et respectueux des règles propres aux salariés statutaires, en toute confidentialité évidemment.

**La CFDT a insisté une nouvelle fois sur l'importance à inscrire rapidement les salariés «proposables» aux formations qualifiantes indispensables, s'ils ne les ont pas**. Cela révèle

d'ailleurs plusieurs anomalies. La première, c'est que les salariés «proposables» sont généralement des salariés inscrits dans leur catégorie depuis plusieurs années et qu'ils auraient dû avoir les formations métiers de leur poste qui sont reprises pour validation de l'essai. La deuxième, et c'est regrettable pour l'entreprise et le salarié, c'est que le salarié assure une tâche sans avoir eu les formations normalement liées au métier et au niveau exercé.

Globalement, la CFDT a constaté une méconnaissance des règles de la part de la direction, et parfois même des interprétations. Il paraît judicieux d'éclaircir la situation pour que l'avancement soit homogène entre les différentes commissions et sites, au moment où nous repartons avec les nouvelles instructions. **La direction centrale doit réunir ses DRH et les informer correctement pour qu'il n'y ait pas de situations de blocage ici et là !** Bien qu'en forte diminution, la population statutaire doit être respectée...

Par ailleurs, la direction souhaiterait supprimer la notation car elle la considère inutile telle qu'elle est pratiquée actuellement. De toute les manières, les salariés OSD doivent avoir un élément qui leur permet, en cas de retour Défense par exemple, de justifier d'une appréciation. Les dossiers traités lors du PSE en attestent.

## **Préparation de la campagne TSO : une mascarade !**

Lors de cette réunion, les représentants CFDT pensaient logiquement alors ob-

tenir de la direction les ouvertures de postes pour 2009. Pas du tout ! Une fois de plus les promesses n'ont pas été tenues et la direction s'est simplement contentée d'annoncer quelques changements fracassants à venir :

- **Pas d'avancement dans le groupe TSO 6**, sauf en abandonnant le statut de Technicien à Statut Ouvrier pour celui de la Convention Collective par un passage cadre : **CHANTAGE...**

Nous avons rappelé à la direction qu'elle devait appliquer aux TSO les règles Défense dans leur intégralité et en aucun cas, elle n'était autorisée à faire ce type de marchandage !

La direction va même jusqu'à proposer un «retour Défense» pour pouvoir escompter un avancement vers ces groupes T6 et T6 bis : **Encore du chantage....**

- Pour les TSO également, la direction réfléchirait aussi très sérieusement à la **suppression de la notation chiffrée**. Pourquoi ? S'il est vrai que celles-ci sont très difficilement exploitables car pas très homogènes sur le groupe, elle doit se conformer aux règles des personnels statutaires.

**La Politique du toujours moins**

Moins d'avancements de groupe, moins d'échelons et moins de primes....

- Moins d'avancements de groupe en appliquant des % d'avancement en dessous du constaté DGA !

- Moins d'avancement d'échelons au choix et en ne les rémunérant que pour 6 mois au lieu de 1 an, par le fait que

les nominations des années passées ont été faites au 1er juillet à Giat industries depuis des années (l'obligation de 2 ans d'ancienneté au 1er janvier implique donc 2,5 ans pour obtenir l'échelon au choix).

- Moins de primes (boni forfaitaire ou rendement). Là aussi, c'est le nivellement vers le bas => Tendance pour aller vers les minima imposés.

La CFDT condamne ce genre de procédé de la direction qui, une fois de plus, ne respecte plus les règlements en vigueur et donc les personnels..

En effet, comment motiver les employés de NEXTER en les privant de tout déroulement de carrière digne de ce nom ?

**La CFDT réitère sa demande d'une prime rétroactive pour les 6 mois impayés de juillet à décembre pour les avancement d'échelons au choix acquis en 2008, 2009 et 2010.**

La direction se sert de la nouvelle instruction, par une lecture stricte (et non adaptée à nos dates de nomination), pour réduire les avancements et faire des économies sur le dos des salariés. C'est scandaleux !

La direction a programmé une prochaine réunion fin février pour les ouvertures de postes et une autre réunion au 2<sup>ème</sup> trimestre 2009 pour les attributions de postes (avril certainement).

**La CFDT reste vigilante à ce que la direction ne laisse pas dériver cette campagne d'avancement comme certaines années.**

**N'oublions pas que les nominations de groupe se font au moment de cette dernière réunion d'attributions des postes. Il ne faut donc pas baisser la garde !**

# **La CFDT, c'est faire.**

**cfdt**  
des choix. des actes.