

Sauvegarder le statut d'ouvrier d'état nécessitera d'autres mesures

Engagés depuis 2017, les chantiers lancés par le ministère pour rénover le statut des ouvriers de l'état semblent être le remède à tous les maux y compris ceux relatifs au pouvoir d'achat. Ils sont pourtant annoncés comme étant des contreparties à l'abandon du quasi statut, nous ne sommes donc pas dupes sur leur finalité qui se fait à coût 0, à recrutement 0 sur fond de modification en profondeur du rôle de chacune des 3 catégories de personnels à statut ouvrier.

Les décrets signés et parus dans les derniers jours de l'année 2016 ont été compensés par des mesures compensatoires qui ont coûté 7 millions d'euros en 2017 puis 15 millions d'euros en 2018 au ministère. Le jeu en valait certainement la chandelle puisqu'indexer la prime de rendement sur le 5^{ème} échelon, créer un 9^{ème} échelon et des groupes sommitaux auront servi à appâter ceux qui les ont validés.

7 chantiers sont engagés dont certains sont déjà finalisés (modernisation des commissions d'avancement, création du HCD, niveau de recrutement), d'autres sont à clore rapidement (Carrière des TSO, professionnalisation des chefs d'équipe et carrière de l'ouvrier de l'état) afin d'engager le dernier (nomenclature des professions ouvrières).

Si certains semblent être une amélioration pour les différentes catégories de personnels à statut ouvrier, il n'en demeure pas moins que la réalité est tout autre, vous trouverez au verso de ce tract, les principales évolutions des 3 chantiers en cours.

La bataille menée aujourd'hui et depuis le début de l'année par les camarades de l'AIA de Bordeaux témoigne s'il en est encore nécessaire que les salariés souffrent du gel de leurs bordereaux depuis 2011 et de la baisse de leur pouvoir d'achat (du fait de l'augmentation annuelle des cotisations retraite et du coût de la vie) et ne peuvent se satisfaire de mesurette qui toucheront une infime partie des personnels dans le ministère.

Finalement, quel est l'aboutissement des mesures compensatoires ?

Elles ont tout juste permis aux personnels de retrouver le même niveau de salaire qu'en 2011 et cela malgré 8 années de gel des bordereaux qui se fait sentir sur le pouvoir d'achat.

La solution à apporter doit être l'augmentation générale des grilles de salaire: c'est le rétablissement des bordereaux de salaire qu'il faut imposer !

C'est ce que la FNTTE CGT a porté dans chacun des groupes de travail comme lors des bilatérales. Pour sauvegarder le statut d'ouvrier de l'état, il est impératif de peser plus fortement sur les choix actuels en réaffirmant nos revendications telles que:

- **Le rétablissement des décrets salariaux et la reprise des recrutements dans l'ensemble des professions de la nomenclature des professions ouvrières ;**
- **Un plan d'embauches massives dans toutes les catégories permettant de garantir les missions et activités ;**
- **Le recrutement de TSO ouverts à tous les personnels de la défense ;**
- **La réouverture des écoles de formation ;**
- **Des CAO et des CA-TSO au plus proche des personnels ;**
- **La suppression des abattements de zone ;**
- **Les nominations de tous les avancements au 1^{er} janvier de l'année.**

Les GT concernant les CED et les TSO seront finalisés avant l'été 2019, celui sur la carrière des ouvriers en octobre avant que le ministère ne s'attaque à la nomenclature des professions ouvrières.

Le 9 mai, journée de mobilisation fonction publique, est la bonne occasion pour revendiquer une augmentation générale des salaires par le rétablissement des bordereaux de salaire.

C'est aussi l'occasion de revendiquer une reprise massive des embauches des personnels à statut ouvrier face à la généralisation de l'embauche de contractuels prévue dans le projet de loi « modernisation » de la fonction publique.

La carrière des TSO

L'objectif est de tirer les conséquences des mesures prises par les textes du 30 décembre 2016 : prendre en compte l'absence de branche TSO dans le décret des 21 professions.

Pour le ministère	Pour la CGT
<ul style="list-style-type: none"> Transformation des cours nationaux en formation qualifiante L'accès à la catégorie TSO se fera au niveau T4 pour les ouvriers groupes VI et VII Gestion des TSO actuels T2 et T3 pour accession au T4 hors contingent pour les FQ et sur le taux pour les choix. Création de passerelles entre les différentes catégories d'ouvriers. Mise en place de formation de remise à niveau pour les OE souhaitant se présenter à la FQ T4 	+
	<ul style="list-style-type: none"> La CGT propose de faire évoluer le niveau d'intégration dans le corps des TSO en T3 plutôt qu'en T4 (qualification plus élevée demandée) afin de permettre à un maximum d'ouvriers d'y accéder ; Imposer aux directions qu'à chaque départ en retraite d'un TSO, il y aura recrutement d'un nouveau TSO.
	-
	<ul style="list-style-type: none"> Le point central n'est pas traité, comment pérenniser le corps des TSO ? Aucune volonté du ministère de remettre en cause le décret sur les 21 professions et d'y ajouter les branches professionnelles des TSO ; Pourquoi créer des passerelles ? Les TSO ne doivent pas avoir vocation à faire de l'encadrement hiérarchique, maintenir chaque catégorie dans son rôle est un argument pour faire perdurer le corps des TSO.

La professionnalisation des chefs d'équipe

L'objectif est de dynamiser le parcours de carrière des chefs d'équipe et de créer une filière d'excellence

Pour le ministère	Pour la CGT
<ul style="list-style-type: none"> Création d'une profession de chef d'équipe reprenant les branches professionnelles Profession débutant en groupe VII Déroulement de carrière jusqu'au HCC Renforcement de la formation du CED Modification du déroulement de carrière aujourd'hui seulement au choix pour la plupart des professions. Détermination d'un pourcentage d'inscription aux cours Gestion annuelle des actuels CE VI en appliquant le taux ou en leur permettant d'accéder hors contingent aux cours. 	+
	<ul style="list-style-type: none"> Evolution du déroulement de carrière à l'identique de celui des ouvriers (essai ou choix)
	-
	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité de conserver la primo-nomination au sein des CAPSO La création de la profession CED reprenant les différentes branches professionnelles. Le taux annuel appliqué ne garantira pas de répondre aux besoins des employeurs (remplacement d'un départ par une primo nomination) ; Le ministère crée et met en concurrence 2 types de chef d'équipe : les CED actuels (référénts techniques) et ceux qui intégreront la nouvelle profession (managers).

La carrière des ouvriers

L'objectif est de repenser la carrière de l'ouvrier compte tenu de la résorption des petits groupes et de la création de nouveaux groupes sommitaux et simplifier l'organisation des essais professionnels

Pour le ministère	Pour la CGT
<ul style="list-style-type: none"> Fusion de la carrière des ouvriers des professions prolongées avec celle des ouvriers des professions communes. Limitation de la liste des reliquataires Recentrage de l'avancement à l'ancienneté seulement au groupe VII Augmentation à 3 ans le nombre d'années pour être conditionnant Reprise de l'expérience professionnelle (du public et du privé) à l'embauche 	+
	<ul style="list-style-type: none"> L'accès au HCB pour toutes les professions semble être une bonne chose. La CGT revendique que toutes les professions aient accès à de véritables groupes VIII, IX et X. L'accès aux HCA, HCB ne se fait que par essai complet alors que l'accès aux Groupes VIII, IX peut se faire au choix, par essai (simplifié ou complet) ; La reprise de l'ancienneté à l'embauche que revendique la CGT dans le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle.
	-
	<ul style="list-style-type: none"> L'évolution de la carrière est une mesure à 0 Euro donc avec des contre parties comme le maintien de l'avancement à l'ancienneté pour le groupe VII, avoir 3 ans d'ancienneté dans le groupe pour être conditionnant, limiter le nombre de reliquataires ; Cette mesure est faite pour la futurs embauchés car les ouvriers actuellement en HG devront passer par le HGN (dont la moyenne de passage est de 57 ans) avant de pouvoir prétendre au HCB. Le ministère fait croire à une amélioration du déroulement de carrière alors qu'en réalité, il ne profitera qu'à très peu d'ouvriers.