



L'accès au HCB pour toutes les professions mais à quel prix ?

Le 25 mars dernier, les organisations syndicales représentatives du ministère des armées ont été reçues par la DRH/MD pour un premier bilan sur la carrière des ouvriers de l'état.

Comme elle l'a rappelé dans ses propos liminaires, la délégation CGT a souligné que ce groupe de travail ne faisait pas partie des chantiers lancés en mars 2017 et que la question du déroulement de carrière des ouvriers de l'état est sensible. Il faut se remémorer que les chantiers ouverts sont une contrepartie à l'abandon du quasi statut ouvrier et de celui des bordereaux de salaire ouvrier.*

Il est évident que les personnels sont très attachés à leur avancement, mais la hausse du pouvoir d'achat pour laquelle se mobilisent les personnels de l'AIA de Bordeaux depuis le début de l'année doit se concrétiser par le dégel de nos salaires et pas uniquement par des mesures d'avancement.

Les planches présentées en séance ont un objectif en 3 grands thèmes ; **repenser** la carrière, **valoriser** le statut et de l'essai professionnel et **simplifier** les procédures de nomination et d'organisation.

Pour la CGT, il est incroyable qu'après avoir fermé les vannes du recrutement d'ouvriers de l'état pendant plusieurs années, gelé les salaires puis désindexé les bordereaux de salaire, repris les recrutements mais seulement dans 21 professions, le guichet unique entende aujourd'hui les arguments vantant les atouts des ouvriers de l'Etat.

Le cadre du projet qui nous est présenté aujourd'hui se situe dans une volonté du ministère de fidéliser les débuts de carrière, de favoriser le passage à l'essai tout en travaillant avec des taux maintenus dans les professions prolongées (accès au HCC) et diminués dans des groupes accessibles au choix.

La DRH-MD nous expose que les réformes lancées pour revaloriser les salaires ont coûté 7M€ en 2017 et 15M€ en 2018.

Pour la CGT, ces coûts auraient bien pu être utilisés pour revaloriser l'ensemble des groupes de chaque catégorie ouvrière.

Exposé : La DRH-MD a rencontré tous les employeurs du ministère sur la carrière OE en novembre 2018, sur les jurys d'essais en décembre 2018 et enfin a enquêté sur les essais passés en 2018.

Plusieurs planches permettent de faire un état des lieux mais aussi d'amener des arguments aux axes de travail que le ministère propose pour ce GT :

- **les effectifs de toutes les professions par groupe** (27,5% en VI, 31,1% en VII, 22,1 % en HG, 1,8% en HGN, 9% en HCA, 7, 2% en HCB, 0,7% en HCC et 0,5% en HCD)
- **les moyennes d'âge des ouvriers en HCA et HG des professions prolongées** (57 ans pour le HG et entre 49 et 53 ans pour le HCA),
- **les pourcentages d'avancement au choix ou à l'essai dans les professions prolongées** (ce pourcentage varie entre 2 et 86% en fonction des professions et surtout de l'année d'accès au HC)
- **le pourcentage des avancements à l'ancienneté** (3,6% en 2018 pour une moyenne de 4,7% sur les 10 dernières années),
- **le pourcentage des avancements à l'essai** (53% de l'avancement 2018 sur une moyenne de 42% sur les 10 dernières années),
- **la comparaison d'un déroulement de carrière du groupe VI vers le HGN et vers le HCC** (28,5 ans pour dérouler du groupe VI au HGN et 36 ans pour dérouler du groupe VI au HCC)
- **le nombre de reliquataires suite aux avancements à l'essai de 2018** (Pour 244 essais, DRH/MD recense 276 possibles reliquataires auxquels il faut enlever les 25 échecs donc sur une campagne d'avancement il y a autant d'ouvriers en attente que d'avancements prononcés).

Sur cette planche, la CGT a rappelé la revendication qui figure dans son projet de déroulement de carrière fédéral ; celle de déterminer l'avancement par rapport à un ouvrier choisi et d'organiser l'essai dans sa profession et non inverse en se basant sur les critères d'ancienneté.

Cette vision de l'avancement éviterait de travailler à l'aveugle en déterminant des professions sans connaître les ouvriers qui se portent volontaires à l'essai. Elle permettrait d'éviter également les effets d'aubaine (avec la règle du 1 poste pour 3 conditionnants) et surtout la mise en concurrence des ouvriers entre eux qui sont amenés à passer des concours et non pas des essais professionnels.

D'ailleurs les chiffres présentés le confirment, les échecs aux essais sont plus importants sur des essais à 3 et 4 ouvriers.

DRH/MD préconise donc plusieurs pistes de réflexion qui n'ont pas reçu d'écho favorable du côté des fédérations syndicales et pour cause :

- L'avancement de groupe à l'ancienneté serait maintenu uniquement pour l'accès de VI en VII.

La CGT s'oppose à ce que l'avancement à l'ancienneté ne soit pas maintenu dans tous les groupes de rémunération, encore plus si l'unique possibilité d'avancer est par la voie de l'essai complet.

- L'avancement du groupe VII se fera uniquement à l'essai complet au HCA. *La CGT revendique un déroulement de carrière complet pour tous les ouvriers et s'oppose donc à l'accès unique au HCA et HCB.*

La revendication de la CGT est plutôt de créer de véritables groupes VIII, IX et X permettant aux ouvriers de toutes les professions de bénéficier de l'avancement par le biais de l'essai complet, de la formation qualifiante, l'essai simplifié, du choix voire de l'avancement à l'ancienneté.

- La durée minimale dans le groupe pour candidater à un essai passerait de 1 à 3 ans.

Pour la CGT, il est hors de question d'accepter cette modification puisque durant les 2 premières années d'ancienneté dans un groupe, l'ouvrier ne sera pas dans l'assiette des conditionnants et il ne sera donc pas pris en compte pour le calcul des droits à l'avancement.

- Le reclassement des ouvriers actuellement en HG au HCA (puis le HCB) pour toutes les professions.

Cela induira un reclassement des HG ayant passé un essai complet (22 en 2018) directement en HCA qui, par la suite, pourront passer un essai complet vers le HCB qui sera ouvert à toutes les professions.

Le reclassement des ouvriers ayant passé un essai simplifié (33 en 2018) n'est pas encore évoqué par DRH/MD.

Pour les HG ayant accédé au choix, leur avancement se fera toujours par la voie du choix au HGN puis ensuite par le passage d'un essai complet de HCB.

- La reprise de l'expérience professionnelle lors des prochains recrutements et l'étude de celle des récents recrutements.

Pour la CGT, c'est une bonne chose que l'expérience professionnelle (du public comme du privé) soit prise ne compte pour qu'un ouvrier recruté ne reparte pas à 0 à chaque changement de carrière. C'est tout le sens du nouveau statut du travail salariés et de la sécurité

sociale professionnelle. La CGT revendique que les diplômes soient eux aussi pris en compte.

- Dans l'organisation des essais, DRH/MD propose une partie théorique commune le même jour (pour les candidats par groupe et de même profession) puis une partie pratique au niveau des employeurs.

Pour la CGT, il est du rôle exclusif des jurys d'essai de préparer, d'organiser les essais, cette

proposition semble avoir comme but principal de réduire encore plus le rôle des représentants des syndicats.

- Le choix laissé aux employeurs de définir le nombre d'ouvriers qui passeront l'essai afin de limiter les reliquaires et ainsi de proposer des essais tous les ans.

La CGT s'oppose à cette liberté donnée aux employeurs de choisir en CAPSO le nombre d'ouvriers qui passeront l'essai. Des règles sont établies dans les instructions, cette liberté les remettraient en cause et créeraient des iniquités entre les personnels en fonction de leur groupe, de leur profession, de leur direction.

Pour la CGT, attacher l'avancement à l'ouvrier pour ensuite réaliser l'essai dans la profession de celui-ci est un système qui déduirait les disparités, il n'y aurait plus de reliquaire, les ouvriers passeraient un vrai essai professionnel et non un concours.

Avoir un déroulement de carrière complet et réduire les inégalités, c'est tout le sens de cette revendication, partie intégrante de notre projet de déroulement de carrière fédéral.

