



Reprise d'ancienneté : cette mesure va-t-elle réellement régler le souci d'attractivité ?

Souhaitant faire valider un projet d'arrêté lors du CTM du 2 décembre prochain, les services de DRH/MD ont convoqué, le 9 novembre, les fédérations syndicales en audio conférence sur le sujet de la reprise des années de services dans le secteur privé des ouvriers de l'état.

En difficulté dans certaines professions où la concurrence des industriels privés est très forte au point que des salariés quittent régulièrement nos établissements étatiques, le ministère avance donc des propositions relatives à l'attractivité à l'embauche.

Les chiffres de départs, **30 pour l'année 2020**, sont répartis en 3 catégories de personnels :

- Ceux issus de l'apprentissage
- Les ouvriers de l'état qui viennent au ministère pour obtenir une ligne de plus à leur CV avant de postuler dans des entreprises privées (personnel ayant dans les 30 ans)
- Les ouvriers de l'état expérimentés ayant entre 36 et 40 ans

Le dispositif présenté par le ministère est assez simple et s'inspire des dispositifs applicables aux autres agents publics. Il permettrait une reprise de la moitié de l'ancienneté effectuée dans le secteur privé dans une limite de 8 ans, le reclassement maximal se ferait en **groupe VI, 5^{ème} échelon**. Le ministère ne souhaite pas que le reclassement dépasse le taux horaire du **groupe VII**.

Ce dispositif entrerait en vigueur pour les ouvriers recrutés à compter de 2021 à condition que la profession exercée dans le secteur privé corresponde à l'exercice d'une profession similaire ou équivalente au sein de l'état. Il s'appliquerait à

l'ensemble des professions autorisées au recrutement.

Pour la CGT, la reprise d'ancienneté rejoint la revendication confédérale du statut du travail salarié. Un salarié qui change d'emploi durant sa carrière ne doit pas être obligé de repartir à 0 mais doit conserver ses droits d'ancienneté dans son nouvel emploi.

Maintenant, que cette revendication soit juste ne doit pas pour autant nous empêcher de dénoncer les restrictions que propose le ministère :

Pourquoi se limiter uniquement à la reprise de la moitié d'ancienneté et non pas à la totalité ? Si le ministère accepte de reconnaître l'ancienneté dans le privé à condition que les emplois concordent, il doit aller jusqu'au bout de la logique et reconnaître l'ancienneté totale.

La date d'application de l'année 2021 va créer des tensions entre la population se trouvant en **groupe VI**, embauchée pour la plupart depuis 2014 et la population d'ouvriers de l'état prochainement embauchée qui bénéficierait de cette mesure. Le ministère va raviver les tensions observées dès le mois d'octobre 2005, lorsqu'il avait reconnu l'ancienneté des fonctionnaires recrutés dès cette date.

La CGT revendique donc que le ministère applique cette mesure aux ouvriers de l'état embauchés depuis 2014, année de fin du moratoire des recrutements et année de reprise des embauches.

Enfin, reconnaître l'ancienneté uniquement pour des ouvriers justifiant l'exercice d'une profession similaire ou équivalente restreint fortement cette mesure qui pourrait rendre attractif nos emplois étatiques.

Pour la CGT, la mesure de départ est juste mais les gardes fous déployés par le ministère risquent de minimiser leur impact. Finalement, soit une sélection à l'embauche sera exercée pour favoriser les dossiers d'anciens salariés du privé, soit l'attractivité sera la même qu'actuellement. Surtout, cette mesure exclut de fait les jeunes issus des écoles qui continueront à être embauchés en **groupe VI, 1^{er} échelon**.

La CGT a revendiqué que ces questions d'attractivité et de fidélisation des ouvriers de l'état ne peuvent se limiter qu'à cette proposition. L'augmentation générale des salaires, gelés depuis 10 ans, le rétablissement des bordereaux de salaire, des droits en avancement permettant un déroulement de carrière complet, le rétablissement des échelons d'affûtage à l'embauche sont des mesures urgentes à appliquer pour éviter la fuite régulière de nouveaux ouvriers de l'état.

Comme pour toute réunion de présentation, le ministère a déroulé la pelote sans prendre en compte les revendications de fond posées mais en acceptant de revoir quelques points à la marge : la possibilité de prendre en compte les années d'apprentissage (gain d'1 seul échelon), celle d'aller au-delà de la prise en compte de moitié de l'ancienneté sans pour autant fixer de curseur.

Situation des TSO anciens

Profitant de la tenue de cette réunion, le ministère a évoqué avec les fédérations syndicales la problématique des TSO anciens, car elles ont toutes écrit aux services de DRH/MD. Le ministère souhaite pérenniser le système et l'a d'ailleurs intégré dans le projet de texte sur les TSO qui sera présenté au CTM du 2 décembre. Mais les TSO, qui bénéficient de la rémunération du groupe supérieur, la perdent au moment du calcul de leur pension.

Il y a actuellement **60 TSO** dans cette situation que le ministère souhaite régulariser dans leur catégorie avant leur départ en retraite afin que leur avancement soit pris en compte dans le calcul de leur pension.

40 ouvriers de l'état se trouvent dans cette même situation, ceux qui ont bénéficié des mesures d'ouvriers anciens qui étaient en vigueur avant l'instauration de l'avancement à l'ancienneté.

La CGT a revendiqué que la situation devait être régularisée par l'obtention de postes hors contingent. Quelle est la plus-value de maintenir un dispositif de TSO ancien si c'est pour le régulariser ensuite par un avancement pris sur les droits d'avancement de sa CAPSO ? Autant faire avancer directement les TSO dans leur nouveau groupe.

Le ministère a trouvé mieux, la régularisation se fera pour les TSO ayant déjà bénéficié du dispositif et il propose de prévenir les futurs TSO anciens qu'ils ne bénéficieront uniquement de la rémunération durant leur activité et qu'elle ne sera pas prise en compte dans le calcul de leur pension au moment de leur départ.

De plus, la discussion s'est portée sur la différence entre la cotisation des TSO anciens et ce qu'ils percevront en retraite, les services de DRH/MD ont regardé les textes et nous assurent qu'il n'y a aucun lien entre les cotisations prélevées et les droits qui en découlent.

Comme lors de chaque réunion de ce type, les revendications de fond ne sont pas les bienvenues, pas de dégel des bordereaux de salaire, pas d'augmentation des droits d'avancement, pas de droit supplémentaire pour régler la situation scandaleuse des TSO anciens. Les fédérations sont simplement consultées et limitées qu'à entrer dans un dialogue réformiste qui consiste à bouger quelques virgules, à gagner quelques miettes.

Il est grand temps que les personnels à statut ouvrier se préoccupent de leur salaire et de leur déroulement de carrière, comme il grand temps que les personnels à statut ouvrier se préoccupent de leur statut qui est sans cesse restreint de nouveaux droits, c'est en tout cas le sens des projets de textes qui seront soumis au vote du CTM du 2 décembre sur les TSO et les chefs d'équipe.