



www.fnte.cgt.fr

**Chantier Ministériel
Expression fédérale**



**Fédération nationale
des travailleurs de l'État**

263 rue de Paris - Case 541
93515 Montreuil Cedex
Tél. 01 55 82 89 00 Fax 01 55 82 89 01
Mail : trav-etat@cgt.fr

DES TRAVAUX A HAUT RISQUES

A l'heure où l'austérité budgétaire et la dégradation des conditions de travail envahissent notre quotidien au point de remettre en cause nos compétences, notre sécurité et notre emploi, l'administration du ministère nous livre un projet d'amélioration des conditions d'avancement des ouvriers de l'État et TSO qui nous laisse sceptiques.

Dans son contenu, qui ne traite exclusivement que des questions d'avancement, le document reprend certaines des revendications de la CGT en la matière. Surprenant. Notre scepticisme vient aussi des éléments non abordés dans le projet et qui deviendront selon nous des contreparties à la mise en œuvre de ces nouvelles conditions d'avancement. En somme, ne serait-ce pas un appât avant d'orchestrer le chantage ?

En effet, depuis quelques mois les responsables des fédérations syndicales reçoivent de la part des responsables de la DRH des « invitations » à vendre le statut des ouvriers de l'Etat contre des embauches. Nous avons dénoncé ce chantage à de nombreuses reprises.

Il semble aujourd'hui que l'administration tente une nouvelle stratégie pour atteindre son objectif dogmatique. Nous allons donc décrypter ici le contenu apparent ou non de ce projet et poser les questions auxquelles l'administration devra répondre absolument, avant tout autre chose.

Les revendications de la CGT

Nous rappelons en premier lieu que l'avancement, ouvrier ou autre, n'est pas une voie de revalorisation salariale. Il ne doit découler que de l'accroissement des compétences et de la qualification. La revalorisation salariale résulte quant à elle d'un mécanisme de calcul du salaire visant à maintenir le pouvoir d'achat, c'est-à-dire son niveau par rapport à l'évolution du coût de la vie. **C'est pour cette raison que nous refuserons toujours de troquer l'avancement contre les bordereaux de salaire.**

Sur les autres aspects de l'avancement, voici les principaux points de la plateforme revendicative portés par la CGT depuis 2010 :

- Un déroulement de carrière du groupe V au groupe X pour tous les ouvriers d'Etat de toutes les professions ;
- Un salaire minimum à l'embauche pour un Gr V 1^{er} échelon de 1700 € et doublement minimum du salaire sur la carrière complète ;
- Un avancement automatique à l'ancienneté après 8 ans au 8^{ème} échelon ;
- Un échelon à l'ancienneté tous les deux ans jusqu'au 8^{ème} ;
- La création du T7 dans le déroulement de carrière des TSO ;

Ces revendications permettent le déblocage de la pyramide ouvrière et garantissent le déroulement de carrière. Elles prennent place à côté du système de revalorisation salariale trimestriel des ouvriers de l'État.

En janvier 2013, la conférence UFPSOⁱⁱ a décidé l'élargissement de sa position revendicative. L'objectif est de redonner confiance à l'ensemble des personnels et de créer un élan collectif en se lançant dans une véritable lutte pour la défense de nos droits mais aussi l'obtention de nouveaux droits pour l'ensemble des statuts du ministère. Ainsi, à partir des éléments spécifiques qui définissent le statut des OE, la conférence UFPSO a établi une liste de revendications communes à l'ensemble des personnels du ministère mais aussi des salariés du secteur public.

C'est-à-dire :

- un outil de revalorisation salariale, comme le bordereau ouvrier, permettant à nos salaires de suivre l'inflation ;
- un salaire minimum à 1700 € brut à l'embauche au grade le plus bas et la possibilité de le doubler sur une carrière complète ;
- un déroulement de carrière offrant une véritable promotion sociale à travers l'évolution des compétences, du métier et du salaire ;
- l'intégration de toutes les primes dans le calcul de la retraite, un calcul sur les six derniers mois ; un taux de recouvrement de 75% du dernier salaire ;
- des embauches statutaires, immédiates, pour garantir la pérennité de nos missions et de l'emploi.

Pour conclure leur démarche, les membres de la conférence UFPSO se sont engagés devant les salariés, par la diffusion de leur nouvelle position revendicative, **« à ne rien céder face aux pressions que les représentants du ministère ne manqueront pas de vouloir mettre en œuvre et à ne répondre à aucun de leurs chantages mettant en péril nos revendications en échange de compensations charitables : NON à la prime à la casse ! »** (Extrait de la déclaration du 24 janvier 2013)

Les propositions de la DRH-MD

Dans un long document très étayé, l'administration du ministère détaille plusieurs scénarii visant à « l'amélioration de l'avancement des OE et TSO ». Nous y trouvons deux types de mesures : les mesures interministérielles et les mesures ministérielles. Celles-ci ne s'imbriquent pas nécessairement ; il s'agit là encore de pistes différentes et peut-être complémentaires. En voici sans plus attendre les grands traits :

Les mesures interministérielles

- Création de trois groupes sommitaux HGN, HCDiii et T7 ;
- Reclassement de tous les ouvriers dans la catégorie supérieure selon les règles de l'avancement au choix ;
- Création d'un ou deux échelons supplémentaires dans chaque catégorie.

La mise en œuvre de ces mesures nécessite la réécriture des décrets fondant le statut des OE.

Les mesures ministérielles

- Ouverture du HCC selon le taux d'avancement pour les professions y accédant (prise en compte des HCB conditionnants)
- Accès au HG pour les professions dites en extinction qui n'ouvrent qu'au Gr VII ;
- Ancienneté requise pour le passage au 5, 6 et 7ème échelon ramenée à 2 ans ;
- Réduction de l'ancienneté à l'échelon maximum dans un groupe pour prétendre à un avancement : 20 ans aujourd'hui avec une condition d'âge ;
- Résorption des groupes IVN et 5 ;

FSPOEIE : notre retraite et ce que nous avons à perdre

Le fond spécial a été créé en 1928. Aujourd'hui il compte près de 105 000 pensionnés et un peu moins de 36 000 cotisants.

Les atouts de la retraite ouvrière

-Il faut quinze ans de service pour prétendre au versement d'une pension dont le montant est calculé sur les 6 derniers mois ;

-Les heures supplémentaires et les primes sont prises en compte dans le calcul ;

-Droit à un départ anticipé si accomplissement de quinze année (17 ans depuis la réforme de 2010) dans un emploi présentant des risques particuliers.

Nos revendications pour pérenniser ce fonds spécial :

- Arrêt des suppressions de postes ;
- Retour à l'embauche à statut ;
- Reprise des bordereaux de salaire ;
- Revalorisation salariale pour rattrapage des sommes dues.
- Indexation des pensions sur les bordereaux de salaire

La mariée n'est-elle pas trop belle ?

Pour les onze mille ouvriers du ministère regroupés dans les catégories 5, 6 et 7, l'annonce d'une probable promotion, même à l'ancienneté, ne peut être qu'une bonne nouvelle. Idem pour les 61% de la population ouvrière ayant atteint le 8^{ème} échelon de leur catégorie. Le déblocage pyramidal par la création de groupes sommitaux ou l'accès au HCC au taux d'avancement constitue aussi une avancée. Cependant ces mesures ne prévoient pas l'accès aux HCA, B et C à toutes les professions.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la mise en place des mesures interministérielles impose la réécriture des décrets ouvriers. Il s'agit ni plus, ni moins que d'ouvrir la boîte de Pandore dans un contexte de renégociation autour des trois chantiers sur la question du statut : la politique indemnitaire, le recrutement et l'avancement. **En février 2012 et en guise d'introduction à cette réflexion, le DRH-MD indiquait aux organisations syndicales que la satisfaction de la revendication sur l'embauche d'ouvriers à statut était conditionnée par l'abandon du bordereau et la modification de la prime de rendement.** Le 11 juin 2013, le ministre annonce un volant d'embauches d'ouvrier d'état. Dans le même temps, le nouveau projet de réforme des retraites prévoit une remise en cause des fonds spéciaux, dont celui des OE sans aucun doute. **Ainsi, nous nous trouvons face à une entreprise de démantèlement du statut des OE, dont le document qui nous est proposé par la DRH-MD constitue la promesse d'une prime à la casse.**

Et si l'amélioration n'en était pas une ?

Depuis octobre 2010, le bordereau de salaire est gelé dans le cadre des mesures d'austérité imposées à tous les agents de l'État. **L'économie réalisée ainsi s'élève à environ 90 M€ auxquels il faut ajouter 210 M€ de masse salariale suite aux 4090 départs d'ouvriers depuis la même date^{iv}, soit une cagnotte de 300 M€** Le coût des mesures proposées par le ministère s'élève sur trois ans à près de 80 M€. Autant dire que ces mesures sont largement autofinancées. Ce montant le serait également par les départs à venir ou le maintien du gel du bordereau s'il devait persister. L'État a donc beaucoup économisé sur notre dos et va donc encore économiser. Nous pourrions considérer ces mesures comme un rattrapage partiel de la diète excessive imposée aux OE et en aucun cas comme un cadeau.

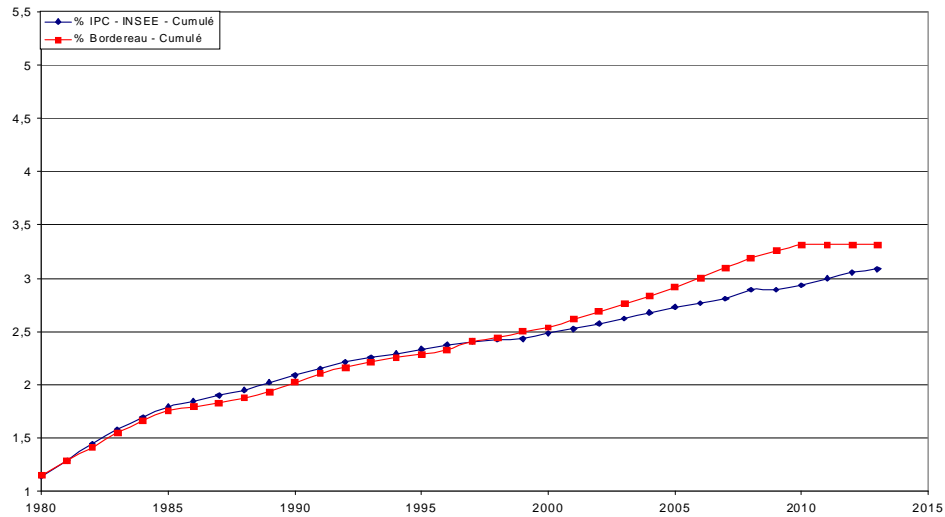
Cependant, si l'État a bien rationalisé, les personnels ouvriers comme tous les agents de l'État subissent toujours financièrement la politique de culpabilisation menée contre eux sous couvert de la crise. Aussi, les responsables du ministère espèrent-ils que la perspective d'une promotion toute relative (selon les modalités de l'avancement à l'ancienneté) fasse plier la volonté des OE au point qu'ils acceptent de vendre leur salaire, leur déroulement de carrière et leur retraite. Le jeu en vaut-il vraiment la chandelle ? Oui, si les mesures d'amélioration ne s'accompagnent pas du double enterrement du bordereau et du fond spécial de retraite et de la remise en cause de la prime de rendement. Dans le cas contraire, c'est évidemment non !

Des échéances à court terme

Le calendrier de cette réforme va bon train. Les décisions entourant le projet devraient intervenir avant la fin 2013 pour une mise en place au premier semestre 2014. **Avant cela, le 28 juin prochain les organisations syndicales seront reçues par le ministère pour continuer la phase de concertation.** A cette occasion, il est indispensable qu'elles soient accompagnées par la détermination des personnels OE à conserver leur système de revalorisation salariale, la prime de rendement dans le calcul de la retraite et le fond spécial. De la même façon, nous devons exiger le renouement avec une politique d'embauches à la hauteur des enjeux techniques et sociaux.

Dans des domaines variés et de haute technicité, les missions de nos établissements continuent d'être assurées et assumées. **Les agents de l'Etat ne peuvent plus accepter le seul rôle de variable d'ajustement budgétaire, à commencer par les ouvriers de l'État dont l'attaque du statut constitue un enjeu bien plus dogmatique que financier.** Pour eux comme pour tous, il est urgent que tombe le masque de la culpabilisation pour celui de la revendication et de la mobilisation. Il en va des intérêts du service public, de ces agents et de tous les citoyens français.

i Comparaison entre l'inflation et l'évolution du salaire des ouvriers de l'Etat grâce au bordereau



ii Union fédérale des personnels à statut ouvrier

iii Hors Groupe Nouveau et Hors Catégorie D (l'accès au HCD se ferait selon les modalités actuelles du HCC)

iv Evolution de la population des OE depuis 2003 : déflation moyenne est de 1351 ouvriers par année

