

Ouvriers de l'État Chefs d'Équipe de la Défense Techniciens à Statut Ouvrier

LA NÉCESSAIRE RECONQUÊTE DES AUGMENTATIONS DES BORDEREAUX

La dernière revalorisation des bordereaux de salaire date du 1^{er} octobre 2010. Depuis, et quelle que soit la couleur politique du gouvernement, la stagnation des revalorisations de salaire est encore réelle.

Pire, pour celles et ceux qui n'ont pas d'avancement, d'échelon ou de groupe, force est de constater une diminution des salaires suite aux effets conjugués de l'augmentation de différentes cotisations :

- Le taux de cotisation du **Fond Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État** a augmenté depuis 2010 et devrait atteindre un niveau de prélèvement de 10,80% en 2020.
- La CSG et la CRDS ont leur base de prélèvement qui est passée de 97 à 98,25% sur le salaire brut.
- Pour les mutuelles, nous assistons aussi à une augmentation des cotisations.

C'est dans ce contexte actuel, de perte de pouvoir d'achat, que le gouvernement et le ministère de la défense entendent mettre en place un agenda social qui se déclinera sur 6 chantiers.

Un des chantiers sera sur l'avenir des ouvriers d'État et particulièrement sur les salaires et le système indemnitaire.

Deux axes majeurs semblent dicter la doctrine du ministère et de la DRH-MD :

- ❖ **Abandon de l'indexation des bordereaux de salaire sur la métallurgie parisienne.**
- ❖ **Abandon de l'indexation de la prime de rendement sur le 1^{er} échelon du groupe de rémunération.**

Le ministère envisagerait l'indexation de nos bordereaux sur la revalorisation du point d'indice de la fonction publique. Pour la prime de rendement, elle ne serait plus indexée sur les bordereaux, et de facto deviendrait une masse financière qui varierait au gré des objectifs fixés aux agents. En clair une " *mini PFR* " mode ouvrier d'État.

Face à ces menaces de la part du gouvernement actuel, la CGT porte à l'information de toutes et de tous l'histoire de notre système de revalorisation de salaire, afin de structurer la nécessaire riposte pour la conservation et l'amélioration de notre cadre statutaire.

RAPPEL HISTORIQUE SUR LA CRÉATION DES BORDEREAUX

Nous ne pouvons, sur ce seul tract, retracer toute l'histoire et la genèse des bordereaux, toutefois nous rappelons quelques dates incontournables.

Le 21 mars 1951 : La FNTE/CGT dépose un projet de loi qui prévoyait d'instaurer pour les travailleurs de l'État 3 points :

- **Un salaire national qui serait identique à celui pratiqué dans la métallurgie parisienne**
- **La prime de rendement à 16% pour tous**
- **La suppression des abattements de zone**

Le 22 mai 1951 : Le gouvernement n'adoptera pas la loi, mais devant l'ampleur des luttes un décret paraît au journal officiel le 23 mai 1951.

Le 31 janvier 1967 : Nouveau décret qui stipule que les salaires suivront ceux de la métallurgie parisienne avec 2 augmentations en avril et octobre.

Le 28 juillet 1976 : Nouveau décret qui instaure des augmentations trimestrielles.

Ces différentes victoires sont le fruit de multiples luttes dans tous les établissements et la corporation. L'idée de l'instauration d'un Salaire National aura été une bagarre incessante, et qui nécessite toujours l'implication de toutes et tous pour le maintien de ces acquis.

De 1977 à 1987, il y a eu de multiples attaques contre les bordereaux qui se sont soldées par des suspensions et le remplacement par différents systèmes. La CGT a calculé que ce manque à gagner représente 26,22% et revendique le rattrapage.

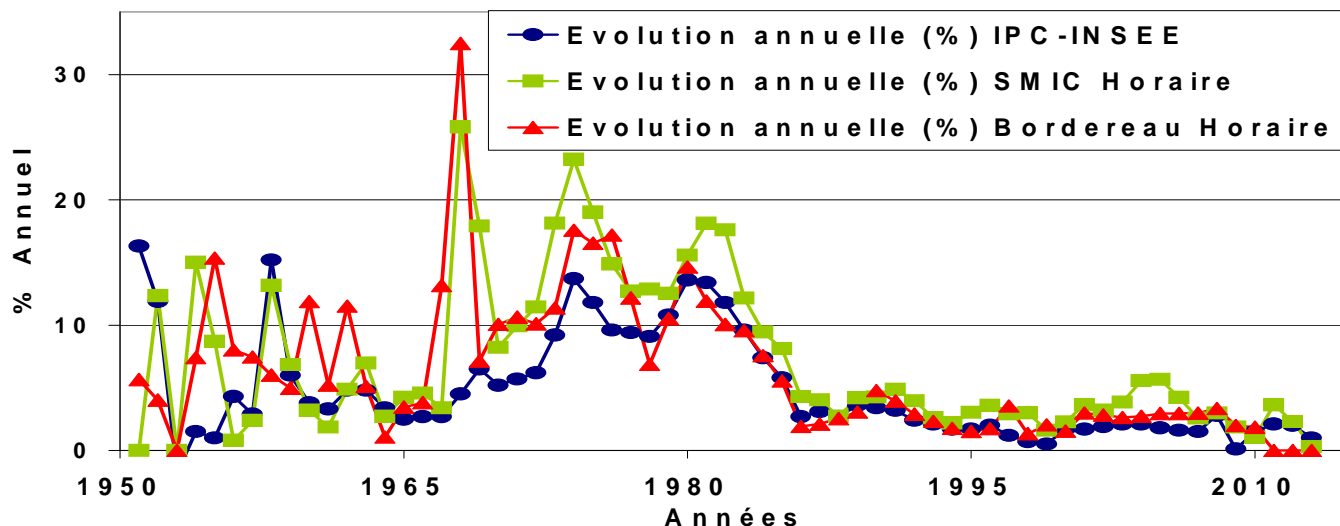
S
A
L
A
I
R
E
S

COMPARAISON DE DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE REVALORISATION

NOTE : Pour l'ensemble de cette présentation, nous nous cantonnerons à la stricte évolution du bordereau. Nous ne prendrons pas en considération les évolutions de salaire qui sont imputables à un avancement de groupe ou d'échelon et qui relèvent d'une autre analyse.

Nous étudierons différents systèmes de revalorisation de salaire et nous les comparerons à l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC-INSEE), afin d'évaluer leurs capacités de conservation du pouvoir d'achat. Même si l'Indice des Prix à la Consommation est insatisfaisant car les gouvernements successifs ne cessent de retirer les produits qui varient de trop, il reste un indicateur connu de toutes et de tous et de référence.

Le graphique ci-dessus retrace les revalorisations annuelles des bordereaux, du SMIC ainsi que l'évolution de l'IPC-INSEE depuis la création des bordereaux en 1951.



L'indexation des bordereaux sur la référence des augmentations constatées dans la métallurgie parisienne permet d'être dans une grande majorité supérieure au niveau de l'inflation. Nous notons une similitude du galbe des courbes (SMIC - Inflation - Bordereaux), à l'exception des années précédentes à 1980 qui ont vu, à la suite de multiples luttes, une nette différence en faveur des bordereaux et du SMIC par rapport à l'inflation, et de facto, un gain en pouvoir d'achat.

À partir des années 1990, il y a une " canalisation " des différentes revalorisations.

Nous allons nous servir de ce segment pour définir l'augmentation moyenne constatée pour les bordereaux et l'inflation. Un point complémentaire nous permet de connaître la revalorisation moyenne pour le point de la fonction publique (*cette courbe est non présentée*).

Ces différentes moyennes vont nous servir pour le reste de cette présentation afin de faire des projections.

MOYENNES CONSTATÉES DE 1990 à 2010

SMIC	Bordereaux de salaire	Inflation	Point Fonction Publique
3,7% / an	2,6% / an	1,7% / an	1,07% / an

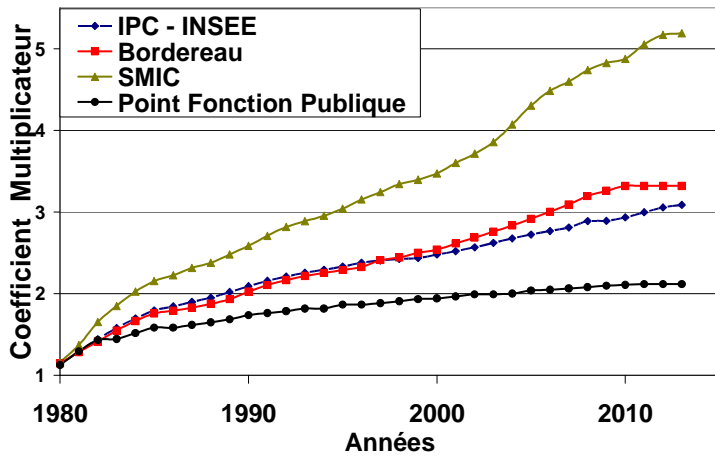
LES BORDEREAUX ET LE POUVOIR D'ACHAT

NOTE : La moyenne d'âge qui est constatée au sein du ministère de la défense pour les salariés qui relèvent du statut des ouvriers d'État est de 49 ans, c'est pourquoi nous allons nous restreindre dans notre présentation à étudier, pour certains points, les évolutions à partir de 1980.

Afin de ne pas alourdir le graphique nous n'avons pas présenté la courbe qui intègre les 26,22% de revalorisation des bordereaux suite à la suspension des bordereaux sur la période années 80. Cette courbe s'intègre entre la courbe des bordereaux et du SMIC.

Dans le paragraphe précédent nous avons pu " classer/hierarchiser " les différents systèmes de revalorisation par rapport à leur taux annuel. Nous allons nous intéresser à leurs effets cumulés sur le temps, afin de mieux appréhender et de quantifier leur capacité de maintien du pouvoir d'achat.

Face aux différentes menaces de changement sur notre système de rémunération, avec le funeste projet de la DRH-MD, nous allons comparer **les systèmes de revalorisation** du SMIC, du Bordereau, du point d'indice de la Fonction Publique et de l'évolution de l'inflation (IPC-INSEE). Cette comparaison se fait sur une analyse cumulée depuis 1980.



À partir d'un **salaires de 542€ en 1980** nous allons simuler quel aurait été le montant, de ce salaire en 2010 (en dehors de tout avancement de groupe, d'échelon et de modification de la prime de rendement), en fonction des quatre systèmes de revalorisation qui sont représentés sur le graphique.

Système revalorisation	Simulation/Salaire
Point Fonction Publique	1 150 €
IPC-INSEE	1 676 €
Bordereau (notre quotidien)	1 810 €
Bordereau + rattrapage 26,22%	2 100 €
SMIC (*)	2 835 € (*)

Cette projection nous permet de constater de façon concrète l'importance du système de revalorisation.

(*) Nous prenons en considération la revalorisation du SMIC de 1980 à 2010 qui est de 390 %.

Le montant du SMIC est de 1430,22€ depuis le 01/01/2013

Quelques points pour ce graphique

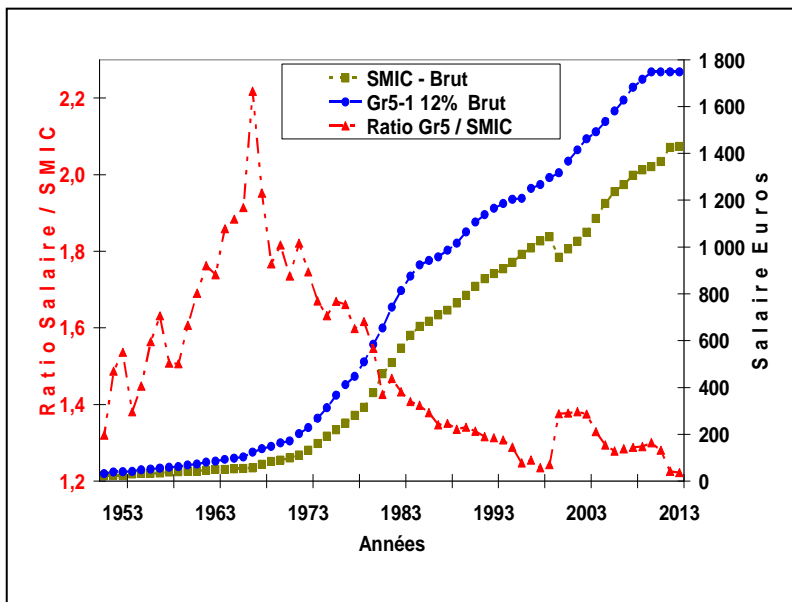
- 1 - Le système de revalorisation des salaires avec le bordereau a permis de juguler l'inflation depuis 1980.
- 2 - Concernant le système de revalorisation du SMIC, il est le plus favorable de tous les systèmes qui sont présentés. Cela s'explique par la définition de la revalorisation du SMIC qui est de suivre l'évolution de l'inflation, à laquelle on rajoute la moitié de la revalorisation du Salaire Horaire de Base des Ouvriers qui est constaté nationalement dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine..
- 3 - Pour la revalorisation du point d'indice de la fonction publique, celui-ci est très en deçà de l'évolution de l'inflation.
- 4 - Par rapport à la revalorisation du point d'indice de la fonction publique, pour que les agents ne perdent pas de pouvoir d'achat, cela implique obligatoirement un avancement d'échelon ou de catégorie. Cette nécessité d'avancement octroie un rôle tout particulier à la commission d'avancement. Cette dépendance à un avancement pourrait faire changer le comportement des agents face à une hiérarchie qui a encore le rôle de décision dans ces commissions d'avancement.

CONCLUSION : Nous devons conserver notre système de revalorisation qui est indexé sur la métallurgie parisienne et ne surtout pas tomber sur un système de revalorisation qui ne permettrait pas de juguler, au minimum, l'inflation qui est constatée.

Tassement par rapport au SMIC

Le graphique précédent nous a permis de constater que le système de revalorisation du SMIC est supérieur à celui des autres systèmes présentés. Il n'en demeure pas moins que pour le moment, le SMIC reste en dessous des revendications de la CGT qui sont d'un salaire minimum de 1700€ brut pour les salariés sans diplômes.

Cela étant, cette différence de revalorisation annuelle à des conséquences sur le comparatif entre les salaires, comme le présente le graphique ci-dessous.



VERT (■): Évolution du SMIC depuis 1951

BLEU (●): Évolution de la rémunération d'un Gr5, 1^{er} échelon, 16% de rendement

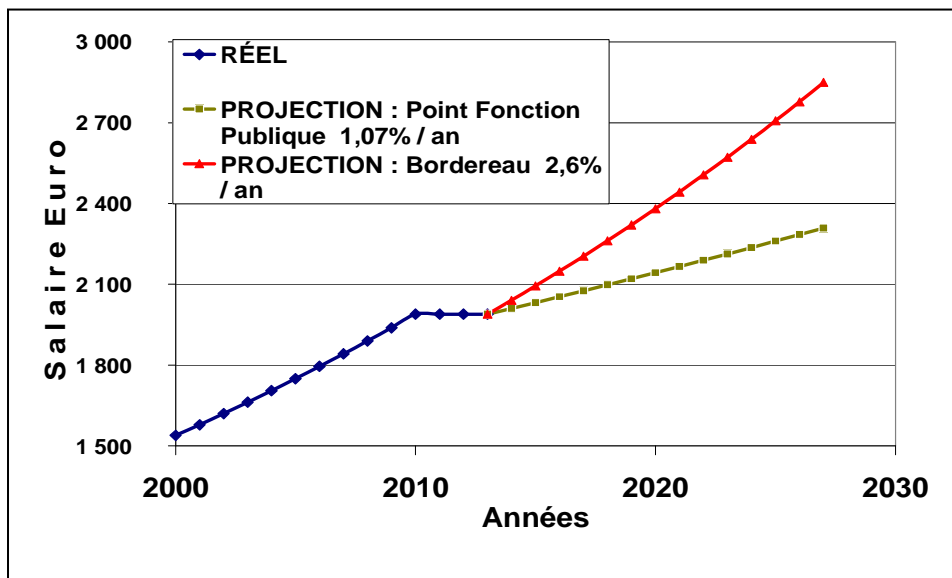
ROUGE (▲): Évolution du ratio entre la rémunération d'un groupe V et de la rémunération du SMIC.

Depuis les années 1970, nous constatons un tassement, très net, entre le salaire au bordereau et le niveau du SMIC. En 2013 le ratio entre un Gr5 et le SMIC n'est plus que de 20%. Pour information, le Gr4-N n'est supérieur que de 12% par rapport au SMIC. **Les ouvriers d'État sont victimes, eux aussi, au même titre que les fonctionnaires d'un tassement des grilles de salaires.** Sur le graphique, la remontée en 1995 du ratio est imputable au passage aux 35H.

LES EFFETS NÉFASTES DU PROJET DE LA DRH-MD SUR LES SALAIRES

Le projet de la DRH-MD serait de remplacer notre indexation sur l'évolution constatée des salaires de la métallurgie parisienne par l'indexation sur l'évolution constatée du point d'indice de la fonction publique, au prétexte que notre système de revalorisation est obsolète et dépassé.

Afin de faire prendre conscience de la DANGÉROSITÉ de ce projet, nous allons nous servir des moyennes (de 1990 à 2010 [Page-2]) qui sont constatées sur l'évolution des revalorisations des bordereaux et du point d'indice de la Fonction Publique, pour faire une projection sur notre évolution des salaires et des incidences.



BLEU :

Salaire 1500€ en 1999 et évolution jusqu'à 2013 avec l'indexation réelle sur les bordereaux.

ROUGE :

Projection/Simulation de l'évolution de ce salaire de 2013 à 2027 avec une indexation sur l'évolution moyenne du bordereau. **(NOTRE CONTRAT DE TRAVAIL INITIAL).**

VERT :

Projection/Simulation de l'évolution de ce salaire de 2013 à 2027 qui serait indexé sur l'évolution moyenne du point d'indice de la fonction publique **(Projet DRH-MD).**

CONCLUSION : Comme l'indique le graphique ci-dessus, si le funeste projet de la DRH-MD passait et que notre système de revalorisation des salaires était indexé sur la revalorisation du point d'indice de la Fonction Publique, alors sur une projection de 2013 à 2027 la perte de salaire en 2027 serait **de l'ordre de 540€ par mois** pour un salaire de départ de 1500€ en 1999.
POUR RAPPEL, NOTRE RETRAITE EST CALCULÉE SUR LE SALAIRE DE LA DERNIÈRE ANNÉE D'ACTIVITÉ

LA CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCE POUR LA CONSERVATION DE NOS ACQUIS

- ✚ Notre système de revalorisation de salaire qui est indexé sur les évolutions constatées au sein de la métallurgie parisienne nous a permis de pouvoir conserver notre pouvoir d'achat au regard de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation avec toutes les nécessaires réserves par rapport à cette indice.
- ✚ Notre système nous a aussi permis de rester au dessus de 12% pour la rémunération d'un ouvrier non professionnel par rapport au SMIC, avec toutefois un tassement continu depuis les années 1965, ce qui doit nous interroger aussi face à ce rattrapage.
- ✚ Notre système de salaire national nous permet aussi de pouvoir mettre en avant une quasi-égalité de traitement. Cette égalité ne sera effective et réelle qu'à l'unique condition de gagner la suppression des abattements de zones.

Le funeste projet du gouvernement actuel, qui est dans la droite ligne du précédent gouvernement, a pour but de (*paupériser*) notre corporation ainsi que les retraités actuels et futurs, car ce sont les salaires qui font les pensions.

La volonté affichée de vouloir diminuer notre système de revalorisation, des bordereaux en dessous de l'inflation a pour objectif de vouloir contraindre la corporation " à rentrer dans le rang " et d'amener la corporation à être dépendante d'autres systèmes de maintien de pouvoir d'achat.

Le projet d'indexation de notre système de revalorisation calqué sur celui des fonctionnaires, la mise en place du taux d'avancement (ratio Promu/Promouvable) ainsi que la volonté de désindexer la prime de rendement du bordereau ressemble à s'y méprendre à une tentative " de fonctionnarisation de notre Statut " ce qui leur permettrait à terme un reversement des ouvriers d'État dans le corps des fonctionnaires.

Les projets de la DRH-MD sont inacceptables. La CGT appelle l'ensemble des salariès, avec la plus grande unité syndicale, à prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire capoter les projets de la DRH-MD et du gouvernement.