

UN VÉRITABLE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE POUR TOUS

PLATE-FORME REVENDICATIVE CONCERNANT LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES DES OUVRIERS DE L'ÉTAT

L'Instruction Ministérielle n°311293 du 3 août 2007 modifiée est la référence sur les conditions d'avancement des ouvriers. Plusieurs exigences du programme revendicatif de la CGT figurent dans ce texte. Pour autant, il ne répond toujours pas à l'ensemble de nos revendications. Il instaure même quelques reculs significatifs par rapport aux précédentes dispositions.



Pour la CGT, le déroulement de carrière reste fondé sur l'acquisition et l'élargissement des qualifications au cours de la vie professionnelle. Il doit en conséquence se concrétiser par une progression continue de classification et de rémunération.

L'évolution des sciences et des techniques, la qualification toujours plus grande demandée, l'élévation de la prise de responsabilités dans le travail des personnels à statut ouvrier soulignent l'écart grandissant entre la qualification réelle demandée et celle reconnue au sens de la classification et de la rémunération.

Pour la CGT, il faut une reconnaissance des diplômes de formation générale et professionnelle, ainsi que de l'expérience professionnelle acquise, dans la grille de classifications.

Cette plate-forme revendicative de déroulement de carrière des personnels à statut ouvrier est donc fondée sur la revendication fédérale d'une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur.

Elle s'inscrit dans le complément fédéral à la fiche confédérale n°7 : Sécurité sociale professionnelle (déroulement de carrière).

QUEL AVANCEMENT POUR UNE RÉPONSE AUX BESOINS ?

Ce n'est pas aux salariés de supporter les conséquences de la politique de non embauche au sein du Ministère de la Défense. **Il s'agit donc de raisonner en déroulement de carrière.** De plus, la mise en place de la LOLF instaure une pratique **d'opposition entre emploi et mesures d'avancement.**

La CGT propose une grille de déroulement de carrière du groupe V au groupe X pour les ouvriers

Cette plate-forme revendicative s'inscrit dans le cadre de la **grille de classification PARODI** et nécessite d'entrée **le strict respect et l'application de la nomenclature existante des professions ouvrières** (Instruction n°154/DEF/SGA modifiée du 20 février 1995), laquelle doit être **négociée et améliorée dans le sens de nos revendications avec les organisations syndicales représentatives.**

Avec ces propositions sur les déroulements de carrière, les salariés à statut ouvrier ont la possibilité de 2 types d'avancement :

- **À l'ancienneté :** Même si un salarié ne passe pas d'essai, il acquiert tout au long de sa carrière une expérience professionnelle qui doit trouver périodiquement sa reconnaissance par une progression dans sa grille de classification (échelon ou changement de groupe). Cette ancienneté doit être la garantie d'un avancement minimum pour tous prenant en compte l'ensemble de la vie professionnelle.
- **À l'essai ou formation qualifiante :** Afin de permettre un déroulement de carrière jusqu'au groupe X plus rapide qu'à l'ancienneté, et d'accéder pour l'ensemble des professions d'ouvriers aux groupes IX et X.

Ainsi, avec ces propositions disparaît la notion existante de changement de groupe au choix. Par contre, les échelons attribués au choix restent une possibilité de déroulement de carrière.

Ces propositions reposent sur une revendication de base :

**Un salaire minimum d'embauche à 1700€ brut mensuel
au groupe V 1^{er} échelon hors prime pour un premier emploi non qualifié**

Ce qui implique la revalorisation de l'ensemble de la grille

Chaque militant, élu ou mandaté, exerçant son mandat à temps partiel ou complet, doit avoir le même déroulement de carrière que la moyenne des personnels de son établissement d'affectation (même ancienneté, même profession).

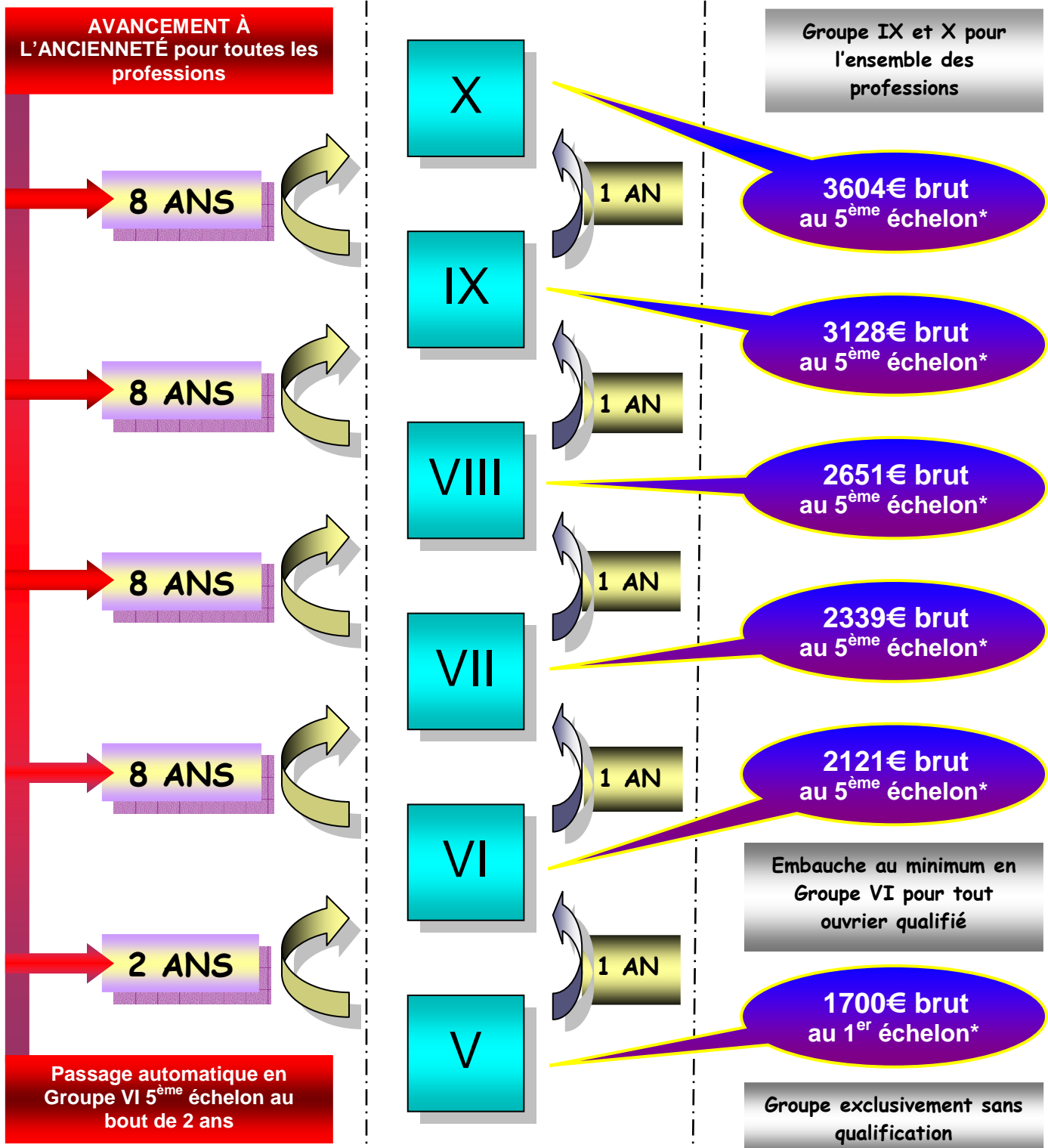
Toutes ces propositions, novatrices et offensives, nécessitent évidemment des moyens financiers à la hauteur. Notre bataille revendicative doit exiger les crédits suffisants pour les mettre en œuvre, sans contreparties en matière de politique d'emploi, de salaire et de conditions de travail.

L'avancement doit s'effectuer sur les bases fondamentales suivantes :

- L'avancement doit être **automatique** pour chaque personnel à statut ouvrier au bout d'un certain nombre d'années pour lui offrir un **déroulement de carrière minimum dans le cadre d'une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur**.
- S'il désire un avancement plus rapide, s'ouvre pour chaque ouvrier la possibilité de présenter un essai ou une formation qualifiante.
- L'échelon à l'ancienneté **octroyé tous les 2 ans jusqu'au 8^e échelon** et la possibilité d'avoir un échelon au choix tous les ans.
- L'attribution d'échelons d'affûtage pour les essais d'embauches au prorata des notes obtenues.
- La connaissance dès le 3^{ème} trimestre de l'année n-1 des postes à l'avancement pour chaque établissement, ceci afin d'effectuer les travaux d'avancement dans les meilleures conditions **pour une nomination au 1^{er} janvier** des personnels ayant réussi leur essai.
- La création d'une **grille unique et nationale de classification** tenant compte :
 - *de l'évolution du contenu du travail, du développement de la polytechnicité ;*
 - *du salaire national basé sur les décrets salariaux de 1951 et 1967 appliqués intégralement ;*
 - *de la suppression des abattements de zone ;*
 - *du salaire minimum d'embauche à 1700€ brut mensuel hors prime pour un premier emploi sans qualification ;*
 - *de la reconnaissance individuelle de la qualification dans le salaire avec un déroulement de carrière prenant en compte les diplômes, l'expérience, le savoir-faire et l'ancienneté ;*
 - *du doublement du salaire entre le début et la fin de carrière.*
- Un seul groupe V qui spécifie le caractère exclusivement **sans qualification** de celui-ci.
- Embauche en groupe VI pour un CAP, en groupe VII pour un BAC/BAC Pro.
- Le passage automatique au groupe VI au bout de 2 ans.
- Un déroulement de carrière pour toutes les professions du **groupe VI au groupe X** avec changement de groupe automatique au bout de huit ans.
- Ce qui implique la reconnaissance **du groupe VIII à part entière** et l'extension immédiate des groupes **IX et X (HCB et HCC)** à l'ensemble des professions ouvrières.
- La mise en place de passerelles entre les professions ouvrières et les professions techniques.

Déroulement de carrière minimum garanti (sans échelons au choix et sans essai)	Minimum d'ancienneté dans le groupe pour passer un essai simplifié	Commentaires
--	--	--------------

***Salaire brut sans prime de rendement (base de référence : 1^{er} janvier 2012)**



- Suppression du groupe IVN ; reclassement des IVN actuels en groupe V et les groupe V en groupe VI. Déroulement de carrière fondé sur la reconnaissance des qualifications acquises par l'ancienneté.
- Passage automatique du groupe VII au groupe X à l'ancienneté (2 ans dans le 8^{ème} échelon).
- Pour un avancement plus rapide, s'ouvre pour chaque ouvrier la possibilité de présenter un essai ou une formation qualifiante.
- Echelons d'ancienneté tous les deux ans.
- Le bordereau minimum de 26,22 % reste dû pour les périodes de non application et suspension des décrets salariaux (ce chiffre ne tient pas compte de la suspension de 2011 et 2012, le ministère du travail ne communiquant plus les statistiques sur l'augmentation constatée dans la métallurgie parisienne).