



Le 25 mars dernier, la CFDT a participé à la 1^{ère} réunion du Groupe de travail (GT) relatif à la carrière des Ouvriers de l'Etat. Cette réunion était présidée par Monsieur Gravelaine, chef du service DRH-MD/SRP.

DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Ouvriers
de l'Etat**

**Groupe de
Travail
Carrière**

Egalité de traitement d'abord !

Les avancées doivent concerner tout le monde.

En Introduction il a rappelé que ces réunions sont de l'ordre de l'échange. La feuille de route est à écrire des deux côtés de la table sans contrainte de Bercy. Nous pouvons donc avoir une réflexion ministérielle. Actuellement la cours des comptes est au Minarm en étude sur les personnels civils avec une interrogation sur l'évolution du statut des OE.

Le monde du travail évolue, il existe une interrogation sur l'attractivité et la fidélisation des emplois au Minarm, et ce pour l'ensemble des statuts du ministère (Civil et Militaire)

Mr Gravelaine rappelle que la cours des comptes est en capacité de prendre des référés si elle les juge nécessaire.

Au vu du document de travail, pour la CFDT il existe une vraie interrogation, la modernisation du statut des OE initié en 2016 ne nécessite pas les ajustements présentés. Quelle est la feuille de route transmise par le guichet unique (Budget/Fonction Publique) au Minarm ? Il est important de ne pas oublier à nouveau la population historique des groupes VI et VII.

Mr Gravelaine ne considère pas que la population historique ait pu être lésée par la modernisation du statut. Mme Tendel indique que le neuvième échelon a bénéficié à plus de 7000 agents sur une population de 15 000 OE. Mme Tendel nous informe que lors de la discussion des taux d'avancement le guichet unique souhaite que le Minarm privilégie l'avancement par essai et réfléchisse aux moyens de fidéliser les emplois.

Pour la CFDT, il n'en demeure pas moins vrai que les Groupes VI et VII « historiques » qui représentent encore aujourd'hui la majorité des OE ont été réduits à la portion congrue lors de la réforme 2016 et sont encore une fois pénalisés dans leur déroulement de carrière par un plus faible taux d'avancement.

Présentation des travaux.

1. OBJECTIFS DU GROUPE DE TRAVAIL

C'est un chantier qui n'avait pas encore été ouvert, lors de la discussion de négociation des taux d'avancement, le guichet unique a rédigé une note. Cette dernière doit être la base de réflexion de ce groupe de travail.

- Repenser la carrière de l'ouvrier compte tenu de la résorption des petits groupes et de la création des nouveaux groupes sommitaux.

Pour la CFDT, lors des dernières modifications, il n'y avait pas d'incidence sur l'ensemble de la carrière des OE. Ce qui interroge sur la finalité de ce groupe de travail.

- Valoriser les atouts du statut et notamment l'essai professionnel.
- Simplifier les procédures de nomination d'organisation des essais.

2. CADRE DU PROJET

- Maintien des taux d'avancement dans la haute catégorie.
- Baisse progressive sur 3 ans des taux d'avancement à des groupes accessibles par le choix.

Pour la CFDT cette réflexion doit être guidée avec un plan formation conséquent pour la mise à niveau des personnels. C'est la « double-peine » pour les VI et les VII historiques.

- Fidéliser les débuts de carrières

C'est une demande des employeurs et du guichet unique.

Pour la CFDT, ce point nécessite une réflexion importante du côté de l'administration. L'effort à la fidélisation doit se faire en début de carrière. Pourtant des mesures comme, par exemple, la suppression des échelons d'affutage à l'em-bauche va à l'encontre de cette fidélisation.

- **Valoriser les voies de promotion par essai.**

C'est aussi reconnaître la valeur professionnelle des agents.

Pour la CFDT ce point a le mérite d'être identifié. Il est important dans une carrière de pouvoir passer des essais professionnels. Cependant l'évolution statutaire de fin 2019 oublie un volet important dans la vie professionnelle, celui de la formation.

3. TRAVAUX ENTREPRIS PAR LA DRH-MD AVEC LES EMPLOYEURS.

- La proportion des petits groupes (VI et VII) est importante (58,6%).
- La part des avancement en HCA plutôt que HG est très majoritaire dans les professions prolongées hormis dans la logistique et l'énergie.
- La population concernée est de 7000 OE dans les professions non prolongées. Ce GT concerne principalement cette population (VI, VII et HG)
- La durée théorique des carrières serait de 40 ans pour atteindre le HCC 9^{ème} échelon alors qu'elle serait de 28,5 ans pour atteindre HGN 9^{ème} échelon.
- *A ce sujet, pour la CFDT cette comparaison est faussée car elle mélange des éléments qui ne sont pas comparables. On ne peut raisonnablement comparer un salaire de HCC avec un salaire de HGN. En prenant les justes paramètres, il faut théoriquement 24 ans pour aller au HCB 8^{ème} échelon contre 24,5 ans pour HGN 8^{ème} échelon, le salaire HCB étant de surcroît supérieur de 3%. La démonstration ne pourra prendre son sens seulement une fois que les « anciens » auront fait valoir leur droit à la retraite..*
- *Pour la CFDT, ces travaux avec les employeurs doivent prendre en compte l'ensemble de la population ouvrière, et ne pas prioriser uniquement l'accès au groupe supérieur par un essai professionnel pour ne pas laisser sur le bord du chemin les ouvriers dont la profession ne déroule pas vers le HCA mais vers le HG et le HGN.*

4. AXE DE RÉFLEXION

- **Valorisation**
- **Une seule carrière**
- **Prolongement des professions génériques jusqu'au HCB**

Avis favorable, mais, pour la CFDT, le libre-choix entre se diriger vers le HCB ou le HGN doit pouvoir rester à l'agent. La modernisation du statut ouvre des déroulements de carrière nouveaux, il faut prendre en considération la volonté de l'agent, mais aussi son âge. Ce dernier peut être un paramètre important pour le choix de l'avancement. En fin de carrière nombreux sont ceux qui optent plus volontiers vers l'avancement au choix.

- **Transformation du HG en HCA.**

Ce point est refusé par la CFDT, le HG n'est pas un HCA. Cette évolution nécessiterait le passage d'un essai complet et pénaliserait beaucoup d'anciens pour les raisons évoquées précédemment. Par ailleurs, le volet formation est impératif pour remettre les connaissances à niveau. Depuis de nombreuses années l'aspect formation « métier » a été négligé. Les métiers ont évolué mais le ministère ne s'est pas donné les moyens financiers pour former son personnel. Il serait facile de faire passer des essais complets avec un risque d'échec important et d'en tirer les mauvaises conclusions.

- **Modernisation /Adaptation des conditions d'avancement.**
- **L'essai devient la voie privilégiée de l'avancement.**

Pour la CFDT cela ne doit en aucun cas engendrer la fin du passage au choix, qui est un mode d'avancement viable.

- **Instauration d'une durée minimale dans le groupe pour candidater à un essai afin de faire valoir ses compétences.**
- ▶ Cette proposition va à l'encontre de l'attractivité du statut et est donc rejeté à l'unanimité.



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Pour la **CFDT** c'est en plus une façon détournée de faire des économies sur la population des OE. Le taux resterait sensiblement le même mais en modifiant l'assiette des conditionnants, le nombre de postes ouverts à l'avancement sera de fait réduit.

- L'avancement de groupe à l'ancienneté est maintenu uniquement pour l'accès au groupe VII.

Pour la **CFDT** ce point est restrictif et ne doit pas être limité au GR VII. Les règles de l'avancement à l'ancienneté doivent être étendues au HG.

- Simplification
- L'organisation des essais est simplifiée par la mise en place d'une épreuve théorique commune.

Pour la **CFDT**, cela s'avèrerait très difficile. Les métiers ne sont pas les mêmes en fonction des employeurs. Même si un tronc commun semblait pouvoir être applicable, il est peu probable que cela soit la réalité du terrain. Les métiers de l'aéronautique, l'armée de terre, de la marine, du SID par exemple ne reposent pas sur une base mé-tier commune.

- Un Ouvrier maximum sur la liste d'attente (à la diligence du chef d'établissement).

Pour la **CFDT**, ce point est à cadrer par un texte. Et ne doit surtout pas être laissé à la diligence d'un directeur d'établissement. La réflexion peut se porter sur le nombre de candidat à retenir. Mais à ce point du GT aucune proposition n'est avancée. Sur ce point, l'administration expose la problématique des employeurs avec la gestion des reliquataires. Il arrive bien souvent que les avancements des reliquataires nuisent au choix des directeurs d'établissement. Mais afin de ne pas avoir de gestions de ces dossiers ils favorisent les avancements ainsi obtenus.

5. HYPOTHÈSE DE TRAVAIL.

- Éléments concernant la carrière unique envisagée
- Les professions génériques (actuellement limitées au HGN) pourraient dérouler jusqu'au HCB.

Avis favorable de la **CFDT** mais dans l'attente des modalités de mise en œuvre pour valider le principe.

- Les HG au choix n'existeraient plus : les VII accéderaient directement au HCA par essai complet.

Pour la **CFDT** c'est inenvisageable.

- Les HG actuels ayant passé un essai complet seraient reclassés en HCA.
Pour les autres l'administration propose de leur ouvrir les droits vers le HCB mais après avoir obtenu l'avancement au choix vers le HGN.

Pour la **CFDT** cela n'est pas équitable. Les HG historiques pourraient bénéficier par mesure transitoire de l'accès au HCB, en gardant le choix du déroulement de carrière vers le HGN. L'obligation du passage vers le HGN va aussi à l'encontre de cette réunion. En effet le Minarm insiste sur la valorisation de l'avancement à l'essai, mais crée un passage obligatoire par un avancement au choix. Il est préférable de ne pas créer de passerelle du HGN vers le HCB. Sinon le principe de la carrière en Y n'est plus la réalité. Il y a aussi une vraie interrogation sur le niveau des essais vers le HCB, pour une population vieillissante. Le volet formation métier et la remise à niveau doivent être les paramètres d'entrée dans la réflexion d'avancement vers le niveau HCB. Cette mesure présentée avec l'étape HGN est de la poudre aux yeux. Elle concerne 65% de la population OE qui sera partie dans les 10 ans à venir, le temps de la mise en place des textes discutés en GT et le passage obligatoire par le HGN. Le passage par le HGN au choix avant le HCB est un passage trop restrictif pour que ce point puisse être une avancée pour le déroulement de carrière des OE.

- Les HGN actuels pourraient se présenter au HCB par essai complet dès la mise en place du dispositif.

- L'accès au HCA serait accompagné d'une mise en place de formations qualifiantes dans des professions restant à définir afin de procéder à une remise à niveau.

la CFDT est favorable à la mise en application de ce point

Pour la **CFDT** :

- a. Le niveau des formations qualifiantes est à revoir, le niveau HCB pourrait être nécessaire pour maintenir les déroulements de carrière vers le HCB.
- b. Le Minarm doit se doter d'un budget formation conséquent pour mettre en place ce point.

Éléments concernant l'avancement suite à un essai

L'ancienneté requise pour se présenter à un essai professionnel à 3ans au 01/01 de l'année de l'avancement.

- ▶ *La CFDT est défavorable à la mise en application de ce point*

- L'avancement de groupe à l'ancienneté à partir de 50 ne serait recentré sur l'accès au groupe VII uniquement.

- ▶ *La CFDT est défavorable à la mise en application de ce point, mais favorable à l'ouverture de cette mesure aux autres groupes.*

- L'expérience professionnelle serait prise en compte dans les futurs recrutements par une reprise d'ancienneté :

- ▶ Mesure de flux pour les recrutements à venir.
- ▶ Mesure de stock pour le traitement des ouvriers récemment recrutés étalée sur plusieurs années.
- ▶ *La CFDT est favorable pour les 2 mesures.*

- Éléments concernant l'essai.

- L'essai pourrait être organisé en deux parties :

- ▶ Une partie théorique organisée par un employeur pilote désigné spécialiste du domaine et une partie pratique organisée par l'organisme concerné.
- ▶ L'épreuve théorique serait organisée le même jour pour tous les essais de la même profession et du même groupe (épreuve commune).
- ▶ Le chef d'établissement pourrait choisir le format de la liste d'attente suite à un essai (un candidat sur la liste d'attente au lieu de 2).

Pour l'ensemble des points la CFDT n'est pas favorable. (déjà expliqué plus haut dans ce document).

6. SUITE DU CALENDRIER.

- Mi-avril 2019 bilatérales sur tous les chantiers avec les fédérations.
- Courant du deuxième trimestre 2019 : séance plénière avec les fédérations pour la priorisation des travaux.



Ce sujet a suscité beaucoup de débat mais également beaucoup d'incompréhension de part et d'autre de la table. Pour la CFDT, il est impensable que, sous couvert de réforme, les éventuelles avancées ne concerneraient qu'une minorité, la majorité de la population à la moyenne d'âge élevée se voyant démunie de possibilité d'avancement au choix. Pour la CFDT, il convient de penser à toute la population ouvrière et pas seulement à celle qui « plairait » aux employeurs. Oui à un déroulement de carrière vers les groupes sommitaux de la Hors-Catégorie car il y a de vrais besoins, mais sans laisser de côté celles et ceux pour qui l'avancement au choix vers le HG et le HGN est la seule voie raisonnable et conseillée. Pour la CFDT, tous les aspects doivent être pris en compte.