



Personnels à statut ouvrier

On n'est pas encore au bout de nos surprises,

Que nous prépare vraiment le MJNDEF ?

Le jeudi 30 mars, s'est tenue une réunion à l'initiative de la DRH/MD afin d'informer les fédérations syndicales du calendrier des chantiers que le ministère met en œuvre dans le cadre de l'évolution du statut d'ouvrier de l'état et qui va s'étaler sur les 18 à 24 prochains mois.

Lors de la réunion technique sur la prime de rendement du 9 février dernier, un certain nombre d'interrogations ont été portées par les organisations syndicales sur les mesures compensatoires à l'abandon de l'indexation du bordereau de salaire sur la métallurgie parisienne, la suppression de 54 professions de la nomenclature des professions ouvrières ainsi que la suppression des groupes IVN et V.

Ces questionnements ont eu pour effet la rédaction d'une note technique en date du 21 février sur les mesures liées au déroulement de carrière ainsi que la tenue de cette réunion où la DRH/MD a présenté son schéma des travaux à engager.

La première réflexion portée par la délégation CGT* est le rôle que le ministère acceptera de faire jouer aux organisations. La CGT a revendiqué d'être partie prenante de l'ensemble des groupes de travail, certains d'entre eux pourraient être porteurs de grosses évolutions pour les personnels et pas forcément positives.

La DRH/MD a découpé en 3 grandes parties sa présentation :

1. Travaux de toilettage réglementaire à minima
2. 3 groupes de travaux découlant des textes du 30 décembre 2016
3. Engagements pris en contrepartie de l'abandon du quasi statut

1. Travaux de toilettage réglementaire à minima

Pourquoi à minima ?

Tout simplement pour signifier que ce toilettage permet de transposer les modifications liées à la parution des 3 arrêtés du 30 décembre 2016 que constituent la résorption des groupes IVN et V, la création des groupes sommitaux (T7, HGN et HCD) et la création du 9^{ème} échelon dans les textes réglementaires et ceci à droits constants.

Le calendrier prévoit que le CTM de fin juin/début juillet (la date n'est pas encore connue et pour cause...) valide ces nouvelles dispositions.

La CGT a interpellé la DRH/MD sur ce calendrier puisqu'il est prévu que les commissions d'avancement travaillent sur l'avancement complémentaire 2017 avant l'été et ce, avant que l'instruction sur l'avancement ouvrier ne se soit enrichie des nouvelles dispositions.

Pour la DRH/MD, tout est écrit dans les arrêtés pour que les instances puissent prendre les actes des avancements complémentaires, la date de nomination étant celle du 1^{er} novembre et non la date de la CAO comme c'est le cas actuellement. De plus, la note technique du 21 février est un support supplémentaire pour que les mesures compensatoires soient prises en compte.

2. Mis en place de 3 groupes de travaux découlant des textes du 30 décembre 2016

- Le premier concerne la création du HCD qui modifie de fait l'instruction HCC, il sera donc nécessaire d'y travailler en incluant dans les réflexions le mode d'accès actuel, la modification de la liste des postes ouverts au HCD et la mobilité. Ce groupe de travail sera confronté à une contrainte de temps puisque la création du HCD au 1^{er} novembre 2017 oblige la DRH/MD à modifier l'instruction avant cette date. Le CTM de novembre devrait valider cette évolution.

La CGT a souhaité avoir des éléments inscrits dans la note technique qui faisaient mention de personnels se trouvant aujourd'hui sur la liste d'attente d'accès au HCC, DRH/MD préconise que ses personnels soient prioritaires sur les avancements complémentaires au HCC (devenue coquille vide au 1^{er} novembre du fait du reclassement automatique des HCC actuels en HCD)

D'après DRH/MD, seulement 10 personnels sont dans cette situation et principalement en DGA mais confirme bien que ces personnels bénéficieront des premiers postes ouverts à la nomination en HCC.

- Le second groupe concerne la refonte des niveaux de recrutement, la DRH/MD va s'atteler à se renseigner auprès d'écoles sur les diplômes de sortie de l'éducation nationale pour les professions ouvertes au recrutement avant de sonder les employeurs sur leur besoin en niveau de recrutement.

La CGT s'est interrogée de cette étude puisqu'à partir du 1^{er} janvier 2018, les recrutements se feront uniquement en catégorie VI. Comment la DRH/MD peut travailler à créer des niveaux de recrutements différents pour des intégrations dans un même groupe et dans un même échelon ? Ce niveau de recrutement pourrait très vite avoir des incidences sur l'évolution des professions ouvertes au recrutement, certaines professions nécessitant une haute technicité donc un haut niveau de recrutement pourraient dérouler jusqu'au HCC et d'autres au contraire ne dérouleraient que jusqu'au HGN ...

- Enfin le troisième groupe qui travaillera sur l'étude de la carrière des TSO, la DRH/MD procèdera à un recensement des emplois tenus, aux besoins exprimés par les employeurs. L'administration se félicite d'ouvrir ce chantier sur le corps des TSO alors qu'il y a 1 an, on parlait d'extinction du corps.

La CGT a indiqué à la DRH/MD qu'on connaissait déjà la réponse des employeurs qui pallient par le recrutement de personnels sous d'autres statuts (TCT ou TSEF suivant les chaînes d'emploi), l'absence de recrutement de TSO. Pour la CGT, s'il on ne parle que de création de poste de TSO en interne sans évoquer la poursuite de recrutement externe, on y va tout droit vers l'extinction du corps des TSO...

3. Engagements pris en contrepartie de l'abandon du quasi statut

L'abandon du quasi statut envisagé par la fonction publique et validé par Matignon est subordonné à quelques contreparties ; les décrets parus le 30 décembre mais aussi 2 autres points qui sont l'harmonisation du travail des CAO et la professionnalisation des chefs d'équipe.

Décidément, le ministre de la défense qui a soi-disant sauvé le statut d'ouvrier de l'état en a fait des concessions, nul doute que ces 2 derniers points ne sont pas mis dans la balance pour améliorer l'existant comme c'est déjà le cas avec les 3 décrets principaux que constituent l'indexation des bordereaux de salaire sur le point d'indice fonction publique, la suppression de 54 professions et la suppression des groupes IVN et V sans évoquer pour le moment l'impact de l'ensemble de ces mesures sur le fond spécial de pension des ouvriers de l'état.

- Le chantier CAO débutera en mai pour se terminer en novembre 2017, les textes seront soumis à validation au CTM. Là encore, la DRH/MD va procéder à une révision de la cartographie estimant que le format actuel n'est pas satisfaisant, les CAO étant, pour la plupart d'entre elles, des chambres d'enregistrement ou aucun dialogue n'est possible.

Pour la CGT, le débat ne doit pas forcément se limiter qu'au périmètre de la CAO mais plus sur les textes réglementaires qui ne permettent pas ou peu de dialogue. Aujourd'hui, le travail d'avancement de groupe (au choix ou à l'essai) cadré dans des professions ciblées restreint trop fortement les discussions qui sont souvent closes dans les pré réunions d'établissements et qui ne sont pas remises en causes lors de la COA plénière. La CGT craint que la DRH/MD veuille se calquer sur le schéma des instances d'avancement des fonctionnaires (CAPL) en régionalisant le périmètre des CAO... alors que les CAO doivent être des instances créées au plus près des personnels.

- Le chantier des chefs d'équipe lui débutera en novembre 2017 pour se terminer courant 2018, la volonté première de la DRH/MD est d'en faire une profession et d'étudier leur déroulement de carrière.
- Pour la CGT, il est évident de faire évoluer les règles d'avancement pour la population des chefs d'équipe qui ne se limite qu'à de l'avancement au choix hormis pour quelques professions. Par contre, la CGT se voit beaucoup plus réservée sur la proposition d'en faire une profession. Aujourd'hui, les chefs d'équipe sont classés dans des professions de la nomenclature tout en occupant une fonction de CE récompensée par l'attribution d'une prime d'encadrement. Même si le rôle des CE n'est pas identique dans un AIA et dans une cuisine, la CGT estime qu'il est important de conserver le chef d'équipe comme étant une fonction.

Même si cette réunion n'était qu'une simple présentation du calendrier des travaux, elle a déjà suscité de nombreuses interrogations et inquiétudes. D'où l'importance rappelée par la CGT, que les fédérations syndicales soient parties prenantes des groupes de travail afin de formuler des propositions améliorant les règles statutaires des personnels à statut ouvrier et pas seulement consultées et informées au moment des CTM.