



Paris, le lundi 27 juin 2011,

## GT Avancements Ouvriers – réunion n°1

Après une intervention de FO auprès du sous-directeur, la première réunion du GT Avancements s'est enfin tenue. Cette réunion fait suite à la CPO de janvier 2011, au cours de laquelle l'administration a proposé de réfléchir à un nouveau mode de calcul du nombre d'avancements pour les Ouvriers d'Etat. Les travaux de ce GT doivent permettre d'améliorer l'avancement.

Aujourd'hui, l'avancement des Ouvriers d'Etat pour accéder à la hors - catégorie se fait par vacances de postes : un poste libéré permet un avancement. Le cadre de fonction, depuis quelques années, n'évolue pas, et seuls les départs à la retraite permettent l'ouverture d'essai d'avancement. Actuellement, un ouvrier sur deux part à la retraite en tant que hors - catégorie. Dans ces conditions seulement une quinzaine d'avancement à la hors catégorie sont possibles chaque année, ce qui est insuffisant.

L'administration a rappelé :

- Que depuis la mise en place de la LOLF, le poste budgétaire avait été remplacé par l'ETP (Emploi Temps Plein). L'avancement par vacances de poste était donc « illégal ». Les fonctionnaires et même les ouvriers de la Défense ont un avancement par taux promu/promouvable. Dans ce contexte, il serait difficile d'aller négocier auprès du budget une augmentation du nombre de Hors – catégorie. Le rapport de la cour des comptes a noté également cette irrégularité.
- Que pour le moment la diminution des postes d'ouvriers se fait en supprimant des groupes V mais qu'il n'était pas impossible qu'un jour cette diminution se fasse en supprimant des postes de hors catégorie. Il n'était pas envisageable d'avoir un effectif qu'avec des hors - catégories.

Le GT a constaté en particulier un engorgement de l'avancement des groupes VII vers les postes de Hors Catégorie A. L'administration reconnaît qu'aujourd'hui elle n'a aucune visibilité sur la gestion à long terme des carrières, et aucune marge d'amélioration des avancements alors que les métiers des ouvriers évoluent vers plus de technicité.

Un tableau présentant l'application d'un système de calcul sur un taux promu/promouvable a été proposé, avec des critères de projection basés sur le cadre de fonction, les recrutements et les départs actuels.

Le SNPACM-FO a regretté que ce tableau n'ait été élaboré qu'à partir des données d'années pauvres en embauches et en avancements.

Nous avons proposé de travailler sur un outil informatique qui fasse apparaître la masse salariale et qui permette d'ajuster différents critères, afin de trouver une solution pour un meilleur lissage des déroulements de carrière. Cet outil serait également utilisé annuellement pour réviser le nombre d'avancements.

L'administration présentera rapidement un outil de simulation qui permettra de travailler à partir de la masse salariale affectée aux Ouvriers d'Etat, afin d'étudier les différentes propositions possibles qui pourraient remplacer le système actuel. Les variables seront liées aux familles professionnelles, à l'ancienneté des ouvriers dans leur groupe, à leur temps d'activité à la DGAC.

Quel que soit le principe retenu, le SNPACM-FO souhaite que la CPO garde la main sur la gestion des ouvriers et que les CAO aient une marge de manœuvre permettant une juste appréciation des capacités et mérites des ouvriers de leur propre établissement.

Bien que FO soit favorable à un passage d'essai automatique (lié à l'ancienneté) proposé par un autre syndicat, cette évolution entraînerait une telle augmentation de la masse salariale qu'il est **utopique de penser** appliquer un tel système dans le contexte économique et politique actuel.

Pour FO l'amélioration des carrières des ouvriers passe par une revalorisation de la masse salariale justifiée par l'évolution des métiers, et l'élaboration d'un outil qui permette à la CPO d'éviter les bouchons à l'avancement et autorise une lisibilité des carrières et des besoins de la DGAC.

Le SNPACM-FO a aussi rappelé que nous refusions de négocier de l'avancement contre une diminution de nombre des embauches et a demandé des garanties de renvoi à l'année suivante des postes d'avancement qui n'auraient pas été pourvu. Il n'est pas question d'accepter un système qui permettrait de valider des pertes de postes. La RGPP se suffit à elle-même...

### La délégation :

Cyril TANCOGNE (CEDRe), Christophe MAZIN (ENAC/Castelnaudary), Franck DUPONT (CRNA-SO), Pierre GAUBERT (BN)