FLASH INFO [Juillet 2025]

Ouvriers de l'Etat

L'UNSA propose et négocie pour obtenir des améliorations

Réunion DRHMD du 18 juin 2025

Les services de la DRHMD ont invité les fédérations syndicales lors d'un « GT ouvriers de l'état » afin de faire un point sur divers sujets et valider certaines améliorations du dispositif « Formations Qualifiantes », sujet sur lequel l'UNSA propose des pistes de consolidation et d'ouverture depuis toujours, un texte « un peu oublié » des radars RH alors qu'il constitue un levier indéniable à la reconnaissance des compétences.

Pour vous représenter ce jour et rappeler les positions de l'UNSA Défense : Cédric GUEIRARD, secrétaire national adjoint de la filière « Ouvriers de l'Etat/CE/TSO ».

▶ Congés de maladie des ouvriers de l'état : des avancées

Il est utile de rappeler que le statut des ouvriers de l'état relève de l'interministériel. A ce titre, un projet de décret a été présenté au dernier Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE), relatif aux congés pour maladie, accidents ou événements familiaux des personnels à statut ouvrier de l'État. **L'UNSA a immédiatement rédigé un amendement et interpelé la DRHMD sur le risque que faisait porter ce projet sur l'assiette de rémunération actuelle, base de calcul des congés. Ce projet de décret vise à transposer aux ouvriers de l'État, les règles applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels, en particulier en ce qui concerne les périodes de prise en charge.**

▶ Le congé pour maladie ordinaire (CMO) : les ouvriers de l'État bénéficieront de trois mois à 90% du salaire et 9 mois à demi-salaire (contre 3 mois actuellement).

▶ Le congé de longue maladie (CLM) actuellement de 6 mois à plein traitement et de 6 mois à ½ salaire, passera de 1 an à plein salaire, puis 2 ans à 60% de celui-ci.

▶ Le congé de longue durée (CLD) qui est de 1 an à plein salaire puis 2 ans à demi-salaire passera à 3 ans à plein salaire et 2 ans à demi-salaire.

Concernant la rémunération perçue pendant ces congés pour raisons de santé, un certain nombre de primes et indemnités seront intégrées à l'assiette de calcul du salaire de référence. **Sans l'intervention de l'UNSA, l'article 67 de ce projet de décret visait à réduire les primes et indemnités considérées comme parties intégrantes du salaire aux seules primes permanentes pendant un arrêt maladie**. L'UNSA a obtenu au CSFPE que cette assiette soit inchangée dans le nouveau décret. Ainsi, **le forfait mensuel de rémunération en arrêt maladie sera : salaire horaire + Prime de rendement + Moyenne des heures supplémentaires des trois mois précédents l'arrêt.**

Ces avancées sont à mettre au crédit de l'UNSA Fonction Publique qui, depuis plus de trois ans, intervient pour que la population des ouvriers de l'État ne soit pas la grande oubliée de la réforme sur la protection sociale complémentaire, en santé comme en prévoyance, dans la fonction publique de l'État. Le projet de texte sera transmis au Conseil d'Etat le 1er juillet.

➥ L'UNSA est le syndicat de tous les personnels civils : ouvriers, fonctionnaires, contractuels

Afin de toujours mieux vous représenter, vous défendre et défendre vos droits, vous informer, la fédération UNSA Défense dispose de secrétaires nationaux de filières, nos experts UNSA pour vous représenter auprès de l'administration et répondre à toutes vos questions.

Pour les agents à statut ouvrier
Sandra Vasconcelos
Stéphane Simon
Cédric Gueirard

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS -
01 42 22 37 02

portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
@UnsaDefense
www.facebook.com/UNSADefense
Unsa defense diffusion

▶ Autres éléments concernant les ouvriers de l'état – Entrée en vigueur au 1er octobre 2025

- **Evolution des instances médicales** : les actuelles commissions de réforme seront remplacées par des commissions médicales tout en conservant la cartographie des actuelles commissions de réforme.
- **Evolution des congés pour charges parentales** : Mise en place du congé de naissance et d'adoption et droits ouverts aux conjoints liés par un PACS. Conservation des droits à l'avancement pendant un congé parental. Maintien en emploi durant un congé de solidarité familiale. Création du congé de proche aidant

▶ Formations qualifiantes

Les échanges continus sur l'évolution de la circulaire « Formations qualifiantes », mais aussi les propositions formulées par l'UNSA au sein du GT installé par le SIAé « Attractivité et fidélisation », seul employeur à avoir installé un tel GT, ont permis une réelle avancée sur le sujet. Pour mémoire, le suivi avec succès d'une FQ permet l'accès au groupe supérieur dans les conditions fixées par la circulaire, l'avancement étant prononcé au 1er jour du mois qui suit la fin de la formation qualifiante.

✅ Ainsi **le nombre de formations qualifiantes passera de 34 actuellement à 68** après le vote du CSA Ministériel du 9 juillet prochain et **le nombre de niveaux de qualification accessibles via le recours aux FQ passera de 3 à 4 groupes**, dont **l'accès pour la 1ère fois au niveau HCB pour la profession « Logistique – Supply chain ».**

✅ Au regard de l'investissement que représente l'envoi en formation qualifiante, **un lien au service (engagement à servir) sera instauré et pourra varier de 2 à 5 ans**, selon le coût et la durée de la formation.

✅ **Une dispense de suivi d'une formation qualifiante sera autorisée et limitée à 3 ans** pour les agents déjà détenteurs de la certification qualifiante.

✅ **C'est au sein de la branche 2 de la nomenclature, celle des professions aéronautiques, que ce nouveau dispositif amélioré permet la prise en compte de l'accès au niveau HCA au sein de 29 domaines d'activités contre zéro aujourd'hui**. C'est pour l'UNSA une véritable avancée qui permettra de valider l'ensemble des licences, habilitations, certifications, labels obtenus par les ouvriers, comme le propose l'UNSA depuis longtemps. Par ailleurs, cet élargissement sans précédent au sein de cette branche, permettra de libérer autant de postes à l'avancement pour les ouvriers dont la profession n'ouvre pas droit à formations qualifiantes. **C'est donc comme le demandait l'UNSA, une logique de « gagnant-gagnant » qui s'inscrit aussi dans la fidélisation des compétences.**

C'est ainsi que 24 formations qualifiantes, 12 ouvertes aux « Mécaniciens d'aéronautique » et 12 ouvertes aux « Electromécaniciens d'aéronautique » vont permettre la reconnaissance des licences LMAé (Licence de Maintenance d'Aéronautique d'Etat) et des QT pour tout type d'aéronefs (Qualifications Techniques).

✅ La nouvelle version de la circulaire FQ fera également apparaître une **formation de niveau HCA pour les métiers du CND (Contrôle Non Destructif)** et en cela aussi, l'UNSA voit là, aboutir une de ses revendications portée depuis l'origine des discussions sur le sujet.

✅ Dans la mesure où tous les employeurs n'ont pas encore clairement identifié leurs besoins, ce projet de circulaire sera présenté en l'état au vote des élus du CSAM du 9 juillet et sera **assorti d'une clause de revoyure afin de l'adapter aux évolutions de l'offre de formation et aux besoins des employeurs**. L'UNSA valide cette option et soutient que l'évolution des métiers et des compétences impose une actualisation régulière de cette circulaire.

▶ Evolutions du régime disciplinaire des ouvriers

Le décret n°87-1008 fixant le régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense remonte au 17 décembre 1987. La DRHMD propose quelques modifications afin de tenir compte du contexte et des évolutions en la matière pour les autres populations du ministère.

● **Le droit au silence** : c'est dorénavant obligatoire dans toute procédure disciplinaire, le « mis en cause » doit être informé de son droit de se taire. **La prescription d'une action disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans** à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits. Par ailleurs, il sera fait mention expresse dans le nouveau texte du **droit à se faire assister dans le cadre d'une sanction disciplinaire**, tout comme l'obligation faite à l'employeur de motivation des sanctions.

● **Le projet de texte prévoit par ailleurs une adaptation de l'échelle des sanction**s : ajout du blâme en sanction de niveau 1 ; suppression de la sanction d'abaissement temporaire d'échelon ; le déplacement d'office est ramené à une sanction de niveau 4 (contre 5 auparavant) ; mise en place de la sanction de mise à pied de 16 jours à 2 ans.