

ARRÊTÉ fixant le régime de maintien de la rémunération du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense muté dans le cadre des restructurations.

Du 8 février 2007

NOR D E F P 0 7 0 0 2 0 3 A

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.3

Référence de publication : JO n° 49 du 27 février 2007, texte n° 8; JO/55/2007.

La ministre de la défense et le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,
Vu le décret n° 51-582 du 22 mai 1951 relatif à la détermination du taux des salaires des ouvriers de la défense nationale ;
Vu le décret n° 67-99 du 31 janvier 1967 modifié relatif à la détermination des taux des salaires des techniciens à statut ouvrier du ministère des armées ;
Vu le décret n° 67-100 du 31 janvier 1967 modifié relatif à la détermination des taux des salaires des ouvriers du ministère des armées ;
Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État,

Arrêtent :

Art. 1er. Tout ouvrier de l'État qui fait l'objet d'une mutation dans le cadre des restructurations conserve son groupe de rémunération. Cette mutation ne peut se traduire par une régression de groupe ou d'échelon. Une affectation sur un poste correspondant à la profession matriculaire de l'ouvrier est prioritairement recherchée.

Dans l'hypothèse où la mutation entraîne un changement de profession, ce dernier s'effectue uniquement à groupe égal ou supérieur, conformément aux dispositions réglementaires relatives à la nomenclature des professions ouvrières. Pour les professions bénéficiant d'un forfait particulier, seuls les ouvriers classés dans un groupe de rémunération inférieur ou égal au groupe maximum existant dans ces professions peuvent y accéder.

Art. 2. Tout ouvrier muté conserve le taux de prime de rendement qu'il détenait avant sa mutation ; au cas où ce taux aurait varié au cours des douze mois précédant la mutation, il est fait application de la moyenne constatée au cours de ces douze mois.

En aucun cas le fait d'attribuer un taux supérieur au taux moyen de l'établissement ne peut avoir pour effet de baisser le montant de la prime de rendement des ouvriers déjà en fonction dans l'établissement d'accueil.

Le montant de la prime de rendement, maintenu la première année, peut par la suite diminuer de 2 p.100 par an au maximum, dans la limite de l'évolution du bordereau de salaire de l'année considérée, jusqu'à ce que son taux atteigne le taux moyen de 16 p.100.

Art. 3. Le régime des heures supplémentaires effectuées au cours de l'année qui précède la mutation est fixé ainsi qu'il suit :

- les heures qui correspondent à des heures exceptionnelles dues à une charge ou à une organisation de travail inhabituelle n'ont pas à être prises en compte dans la conservation de la rémunération ;
- les heures qui correspondent à la charge de travail normale dans l'emploi occupé par l'ouvrier avant sa mutation sont conservées. Le nombre d'heures maintenu est déterminé par la moyenne annuelle des heures supplémentaires effectuées par l'ouvrier pendant l'année qui précède sa mutation.

De nouvelles heures supplémentaires ne peuvent être versées que lorsque les heures réellement effectuées excèdent le nombre d'heures correspondant à celles ainsi rémunérées.

En aucun cas le fait de maintenir ces heures supplémentaires ne doit aboutir à contraindre un ouvrier muté à effectuer des heures supplémentaires non liées à son poste de travail et/ou sa fonction dans son nouvel établissement.

Art. 4. Les ouvriers qui perçoivent des indemnités pour travaux insalubres les conservent :

- soit lorsque leur nouvel emploi ouvre droit à cette indemnisation ;
- soit lorsqu'ils ont effectué au moins dix ans de travaux insalubres dans un emploi comportant des risques particuliers d'insalubrité. Dans ce cas, cette indemnisation sera versée dans la limite des conditions minimales prévues par l'article 21-II du décret du 5 octobre 2004 susvisé et dans la limite des quinze années nécessaires à la liquidation d'une retraite anticipée au titre de l'accomplissement de travaux insalubres.

Art. 5. Une comparaison est effectuée entre les primes et indemnités diverses perçues avant la mutation autres que celles évoquées ci-dessus, et qui ne se retrouveraient pas à l'identique dans les autres établissements (taux, montant, appellation), et les indemnités perçues dans la nouvelle affectation.

La différence constatée est compensée par une majoration de la prime de rendement, dans le respect du plafond réglementaire des 32 p.100 (en aucun cas le fait d'attribuer un taux supérieur au taux moyen de l'établissement ne peut avoir pour effet de baisser le montant de la prime de rendement des ouvriers déjà en fonction dans l'établissement d'accueil). Cette compensation concerne notamment les primes horaires versées en fonction des heures de travail effectif aux agents déjà en service à la date d'effet de l'instruction interministérielle n° 302437/DEF/SGA/DFP/PER/3 du 14 septembre 2000 relative à l'attribution des primes de sujétions susceptibles d'être allouées à certains ouvriers de l'État. Sont exclues par contre les indemnités allouées en remboursement de frais telles que la prime de panier et les frais de déplacements.

Le montant de la prime de rendement correspondant à cette compensation, maintenu la première année, peut par la suite diminuer d'un maximum de 2 p.100 par an, dans la limite de l'évolution du bordereau de salaire, jusqu'à être entièrement résorbé.

Art. 6. Le salaire des ouvriers mutés subit l'abattement de zone au taux en vigueur dans l'établissement d'accueil.

Art. 7. Les cas des ouvriers mutés bénéficiant d'un avancement de groupe ou d'échelon dans l'établissement d'accueil doivent faire l'objet d'un examen de situation au regard de l'opportunité du maintien de la rémunération.

Si la rémunération globale à percevoir dans le nouveau groupe de salaire considéré est inférieure à celle qui doit être maintenue, le régime de maintien de rémunération prévu par les dispositions énoncées ci-dessus sera conservé, la dégressivité annuelle des 2 p.100 pouvant, éventuellement, modifier le montant de la prime de rendement.

En revanche, il est mis fin au maintien du taux majoré de la prime de rendement pour maintenir la rémunération globale lorsque l'ouvrier est susceptible de bénéficier, dans le nouveau groupe de salaire, d'une rémunération globale supérieure à celle qu'il percevait en application de son contrat de mobilité.

Pour le décompte des heures supplémentaires, il est procédé de manière identique :

- lorsque le montant de la rémunération de l'ouvrier dans sa nouvelle affectation est supérieur à celui calculé en application de son contrat de mobilité, il doit être mis fin à compter de la date d'avancement au maintien des heures supplémentaires qui étaient rémunérées dans le cadre du régime de maintien de la rémunération ;
- lorsque le montant du salaire brut global après avancement est inférieur à celui prévu dans le cadre du régime de maintien de la rémunération mais supérieur si l'on y ajoute le montant des heures supplémentaires, il convient d'adapter, et donc de réduire, ces heures supplémentaires au regard de l'objectif du versement de la seule rémunération garantie.

Art. 8. Les chefs d'équipe concernés par une restructuration se voient prioritairement proposer des postes de chef d'équipe dans les conditions prévues pour les chefs d'équipe du ministère de la défense.

Art. 9. Les ouvriers de l'État de la branche sécurité (pompiers, ouvriers de sécurité et de surveillance...) qui n'auraient pu se voir proposer un reclassement dans leur profession conservent le bénéfice de leur forfait particulier jusqu'à ce qu'ils puissent prétendre, dans leur nouvel emploi, à une rémunération identique.

Art. 10. Les instructeurs de formation technique (IFT) qui n'auraient pu se voir proposer un reclassement sur des postes d'enseignement perdent le bénéfice de leur forfait particulier et de leur indemnité de fonction. Toutefois, cette dernière pourra être conservée à titre personnel :

- par les ouvriers devenus IFT avant le 1^{er} janvier 1972 ;
- par les IFT nommés après le 1^{er} janvier 1972 et qui cessent leurs fonctions après avoir effectué vingt ans de service en cette qualité, sans toutefois avoir occupé ces fonctions de façon continue durant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années d'activité valables pour la retraite, jusqu'à ce que ces conditions soient réunies en application de l'article 14 du décret du 5 octobre 2004 susvisé ;
- pendant cinq ans, par les IFT ayant exercé leur fonction en cette qualité pendant au moins cinq ans.

Art. 11. Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 février 2007.

La ministre de la défense,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense,

J. ROUDIÈRE.