

Tout ce processus pour quoi ?

Sortir le texte avec les propositions initiales

Les fédérations syndicales ont été réunies le vendredi 7 février dernier afin d'étudier les projets d'arrêtés débouchant des groupes de travail lancés sur l'évolution imposée par le ministère des catégories TSO et chefs d'équipe.

Dans l'optique d'un vote au prochain Comité Technique Ministériel et afin d'éviter une situation identique à celle sur l'arrêté fixant la procédure d'avancement (modifié en séance lors du CTM du 3 décembre), DRH/MD souhaite s'assurer auprès des fédérations que les projets de textes proposés fassent l'unanimité ou une forte majorité.

Ces 2 projets d'arrêté, une fois validés, remplaceront les instructions actuelles 312 130 pour les TSO et 13 472 pour les CED du 3 août 2017.

Dès le début de réunion, les choses sont claires, nous ne sommes pas convoqués pour un nouveau groupe de travail puisque la moindre revendication remettant en cause la nature même du texte est balayée d'un revers de main : « ...il faut arrêter avec le recrutement de TSO, nous ne sommes plus en 2015 mais en 2020, il faut avancer en prenant en compte ces évolutions... »

Exercice très difficile pour la CGT de se positionner sur des projets de textes qui entérinent des évolutions pour les catégories TSO et CED auxquelles nous sommes opposées depuis le début des chantiers.

Le projet d'arrêté TSO

Même si le texte reprend une grande partie des dispositions de l'instruction actuelle, il intègre des éléments liés notamment à l'entrée dans le corps des TSO et aux passerelles entre les différentes catégories d'ouvriers de l'Etat.

Ainsi, le projet de texte prévoit dans son article II que l'accès (et non plus le recrutement) dans la catégorie des techniciens est **exclusif aux ouvriers de l'Etat**.

Il prévoit aussi la **suppression du T2 et du T3**, le groupe d'entrée dans le corps devient le T4 et seuls les ouvriers de l'Etat justifiant de 3 ans d'ancienneté pourront postuler au concours probatoire.

Le déroulement de carrière des TSO se ferait donc du T4 au T7.

Des formations par correspondance complétées par une présence aux cours pourront être mises en place en vue du concours probatoire T4, les modalités doivent encore être à définir par le CFD de Bourges.

Des passerelles entrantes et/ou sortantes sont donc envisagées pour les catégories d'ouvriers de l'Etat :

- Ainsi des ouvriers HCA et HCB, des CED HCA et HG pourraient accéder directement au T5bis sous réserve d'une pratique professionnelle de 2 ans dans une profession ouvrière équivalente
- Ainsi des TSO (T5bis ou T6) qui encadrent ou qui seront amenés à encadrer pourraient accéder directement au CE HCB.

Des mesures transitoires seront mises en place pour gérer les TSO étant actuellement en T2 (25 personnels) et T3 (10 personnels). Ils seront tous reclassés T4 à partir de 2021 et le ministère leur permettra de passer une fois l'essai afin de bénéficier d'un meilleur reclassement en échelons dès lors qu'ils auront l'ancienneté nécessaire au passage de l'essai.

2 pistes envisagées n'ont pas été retenues par le ministère :

- La transformation des cours nationaux en formation qualifiante
- La détermination du nombre d'entrées qui seront toujours définies en fonction des besoins exprimés par les employeurs.

Pour la CGT*, le projet de texte, dont l'intitulé de départ du chantier est l'avenir du corps des TSO, ferme les vannes d'entrée dans la catégorie TSO. L'accès étant limité aux ouvriers de l'état et non plus aux fonctionnaires et contractuels, les possibilités se réduisent dangereusement.

De plus, la catégorie d'entrée en T4 augmente le niveau et restreindra encore plus la population entrante.

L'instauration des passerelles est dangereuse car elle crée un déséquilibre entre le rôle, la place et les fonctions de chacune des catégories d'ouvriers de l'Etat. Comment penser que les chaînes d'emploi exprimeront des besoins si des fonctions de TSO sont effectuées par des ouvriers, si des fonctions d'encadrement sont effectuées par des TSO ?

De plus, le niveau de qualification de la passerelle est BTS, cette mesure risque d'être à dose homéopathique.

Le projet d'arrêté CED

Comme pour les TSO, le texte reprend une grande partie des dispositions de l'instruction actuelle, il intègre des éléments liés notamment à la création de la nouvelle profession de chef d'équipe, aux modalités de déroulement de carrière...

La mesure phare imposée par le ministère est la création d'une profession de chef d'équipe comprenant 3 fiches professionnelles (CE générique, Ouvrier de sécurité et de surveillance et Pompier).

La profession serait accessible aux ouvriers de l'état ayant 5 ans d'expérience professionnelle, elle impose l'encadrement de 5 personnels et ne permettrait plus de dérogation comme c'est le cas actuellement.

La nomination en qualité de CED sera effective uniquement en cas de réussite de l'épreuve de fin de cours (note minimale de 10/20), comme pour les TSO, la partie formation reste encore à définir avec le CFD de Bourges.

La profession débute en VII et déroule jusqu'à la HC, elle permet la reconnaissance du niveau II à tous les CED quelques soient leurs groupes de classement.

L'avancement serait dorénavant identique à celui des ouvriers, c'est-à-dire que les chefs d'équipe pourront bénéficier de l'avancement à l'essai (jusqu'à présent réservé aux seules professions prolongées) dans leur profession de chef d'équipe.

Un taux annuel serait fixé par arrêté ministériel pour déterminer le volume annuel en qualité de chef d'équipe, tout en prenant en compte les expressions de besoins des employeurs.

Des mesures transitoires sont mises en place pour gérer la situation des CED actuellement classés en groupe VI. Il est prévu que tous les CED soient reclassés

en groupe VII dans leur nouvelle profession en 2021.

Des pistes envisagées n'ont pas été retenues :

- La mise en place d'un dispositif dérogatoire à la procédure d'avancement des personnels ouvriers. Le ministère maintient que la nomination en qualité de CED soit toujours évoquée pour avis lors des CAPSO.

Proposée initialement pour améliorer le déroulement de carrière et la mobilité des CED, cette profession est finalement utilisée pour modifier le rôle et la place des chefs d'équipe en leur imposant de devenir des managers et non plus des référents techniques. C'est spécifié dans les fiches professionnelles, ils auront vocation à agir sur la gestion ou sur l'organisation du travail.

D'ailleurs, la fiche professionnelle est sans ambiguïté puisqu'elle ne comporte plus de branche professionnelle, plus de profession, plus de domaine technique.

Certes, le déroulement de carrière des CED évolue, ce qui est une très bonne chose mais à quel prix...

Pour la CGT, il n'est pas possible de calquer dans l'ensemble des directions le rôle, les fonctions du chef, le nombre d'agents encadrés. Les restructurations subies depuis 2009 ont réduit de nombreuses équipes, des nombreux chefs d'équipe sont aujourd'hui des référents techniques dans leur profession matriculaire.

La CGT est plus que réservée sur le déroulement de carrière allant jusqu'au HCD promis à tous les CED. Qui des chefs d'équipe actuels se trouvant dans une profession commune et ayant un déroulement de carrière au choix depuis leur nomination, passera des essais complets de HCA, HCB, HCC dans la nouvelle profession de chef d'équipe ?

Cette mesure attractive risque, comme les passerelles pour accéder directement au T5bis, d'être à dose homéopathique.

La CGT reste persuadée que des améliorations pouvaient être apportées sans pour autant créer une profession qui dénature complètement les fonctions actuelles des CED.

Montreuil, le 11 février 2020