



Union Fédérale des Personnels à Statut Ouvrier

Professionaliser pour améliorer la mobilité et le déroulement de carrière des CED

D'autres choix sont possibles...

Le lundi 18 février 2019, les fédérations étaient conviées au 2^{ème} groupe de travail concernant le chantier lancé par le ministère sur « **la professionnalisation des chefs d'équipe** » avec toujours, en toile de fond, une évolution majeure du rôle, des fonctions ainsi que la nomination en qualité de chef d'équipe.

Pour rappel, ce groupe de travail, comme tous les autres initiés au cours de l'année 2017, sont les contreparties de l'abandon du quasi statut. Il revient à chacun des ministères employant des ouvriers de l'Etat de réformer tout ce qui touche à la carrière des personnels à statut ouvrier.

Lors de ce 2^{ème} bilan d'étape, les planches présentées par DRH/MD ont été réparties en 5 grands thèmes et sont le fruit des réflexions du 1^{er} bilan du 17 septembre 2018 avec les OS mais aussi de consultations des différents employeurs du ministère :

1. Le point de situation du chantier
2. Les constats
3. Une nouvelle procédure à mettre en place
4. Les compétences attendues
5. Les principales caractéristiques de la profession

Avant d'entamer les discussions, la DRH/MD nous a informés qu'elle souhaitait mettre en place des bilatérales avec les fédérations dès le 15 mars. L'objectif est d'en faire un point d'étape sur l'ensemble des chantiers ouverts sur la carrière des ouvriers de l'Etat afin de recueillir les priorités des OS. En réalité, il s'agit de cerner les dossiers prioritaires et ainsi s'assurer qu'ils soient finançables par l'administration. **Ce carcan financier dictera les règles. Les mesures transitoires sont un coût pour le ministère qui semble très ferme sur les prix. Tout se fera à enveloppe constante...** Ces bilatérales seront suivies d'une séance plénière dans les tous prochains mois.

1- Sur le point de situation du chantier, le mode d'accès a été modifié et on ne parle plus d'un test de pré-sélection à tous les candidats volontaires, comme il était envisagé au moment du GT de septembre. Par contre, la création d'une profession de chef d'équipe, la formation à suivre et l'examen de fin de cours pour l'intégrer sont plus que jamais des éléments vers lesquels veut tendre le ministère.

Si la CGT* se félicite de l'abandon du test de pré-sélection qui ne tenait compte uniquement de la

réussite d'un test sans tenir compte des qualités nécessaires à l'exercice de cette fonction, sans que les commissions d'avancement ni les employeurs n'aient le moindre regard, il n'en demeure pas moins que le cœur du chantier, la professionnalisation, soit toujours privilégiée par DRH/MD au travers d'une « profession de chef d'équipe » et non plus de manager.

2- Sur les constats, plusieurs planches ont été présentées montrant que les chefs d'équipe étaient une catégorie hétérogène qui ne trouve pas toujours sa place et principalement dans les domaines de l'emploi (en matière de définition, de niveau et de mobilité), de la carrière (en matière de dichotomie profession/management, d'essai/pas d'essai, de durée de déroulement de carrière dépendant de la profession matriculaire), de la potentialité (en matière d'identification, d'accès à la profession, de formation).

Déjà sur les constats, nous avons des divergences. C'est ce que la CGT a fait remarquer lors de ce GT. Alors que ces constats relèvent d'une enquête menée auprès des ACE puis, par déclinaison, auprès des ALE et des chefs d'établissement, il semble que celle-ci ne soit pas arrivée jusqu'aux premiers concernés, les chefs d'équipe, afin d'avoir une véritable vision du rôle et des fonctions qu'ils occupent et surtout de la reconnaissance qu'ils ont ou qu'ils devraient avoir de la part de leur hiérarchie.

La CGT ne partage pas ce constat qui ne peut pas se limiter qu'à ses 3 grands axes présentés dans les planches et ne peut pas être un prétexte à cette modification en profondeur que se profile. C'est pourtant ce constat qui sert de base à toute la « réforme » !

3- Sur la nouvelle procédure à mettre en place, en parallèle à la procédure actuelle, le ministère propose une méthode de primo nomination qui se ferait en 4 phases :

- La première phase : La réunion d'expression de besoins, ou seraient présentés les emplois remplaçables et non remplaçables par ordre de priorité ainsi que les nouveaux postes demandés.
- La seconde phase : L'accord de l'autorité centrale d'emploi pour l'ouverture de poste, ou seraient identifiés les potentiels chefs d'équipe et qui lancerait « les candidatures autres » sur la BDD. La sélection reviendrait au chef d'établissement.

- La troisième phase : L'envoi en formation CED du candidat sélectionné, un seul candidat par poste ouvert partirait en formation.
- La quatrième phase : Le suivi de la formation serait le contrôle continu et le passage d'un essai ou une soutenance devant un jury.

Dans la nouvelle procédure présentée par DRH/MD, la CGT dénonce que ces futures nominations soient faites hors des pré-réunions d'avancement ainsi que des CAPSO. Même si dans les faits, ces nominations sont proposées, défendues et validées par les chaînes d'emploi, il n'en demeure pas moins que les élus devraient continuer à être informés de ces nominations. Il est d'autant plus important que cette procédure permettrait de nommer un ouvrier de la BDD et non pas seulement de son établissement. Contrairement à ce qui se fait aujourd'hui.

4- Sur les compétences attendues, un sondage chez les employeurs fait apparaître les orientations à privilégier dans la formation CED réparties dans les 4 puces suivantes :

- OPERATIONNEL à 37,5% : Créativité, gestion du savoir, technologie, clientèle et résultats
- ENCADREMENT à 25% : Contributions, efficacité de l'équipe et compétences
- SAVOIR ETRE à 21,8% : Authenticité et valeurs éthiques
- ENVIRONNEMENT à 15,1% : Vision stratégique et gestion du changement, gestion des réseaux (connaissance du ministère)

5- Sur les caractéristiques de la profession, plusieurs pistes de réflexion ont été développées par le ministère concernant :

- **Le pourvoi des postes** par la mise en place d'un dispositif de calcul du nombre annuel de postes ouverts par application d'un pourcentage fixé par arrêté ministériel (pourcentage appliqué sur les effectifs de chefs d'équipe). Ce dispositif serait aménagé pour les employeurs de peu de chefs d'équipe afin de leur permettre d'ouvrir des postes. Surtout le pourcentage serait appliqué au niveau ministériel, ce qui permettrait des échanges de postes possibles entre employeurs afin de coller aux besoins.

La CGT a dénoncé l'application de ce taux qui remettrait en cause la seule réponse aux besoins, le transfert de postes possibles d'un employeur à un employeur est on ne peut plus clair, la prochaine étape sera de fixer un ratio ouvriers/chefs d'équipe et de l'harmoniser à toutes les chaînes d'emploi.

- **La nomenclature** par la création d'une profession de chefs d'équipe présentant autant de domaines

techniques qu'il y a de branches professionnelles. Cette profession commencerait au groupe VII CE et elle serait prolongée jusqu'à la hors catégorie, quelle que soit la profession matriculaire d'origine du chef d'équipe.

Là aussi, la CGT s'est montrée très prudente puisque l'accès au HC pour toutes les professions est une revendication que notre fédération porte dans son projet de déroulement de carrière. Cette énième carotte pour faire valider la création de cette nouvelle profession se ferait à enveloppe constante et ne bénéficierait qu'aux CED ayant intégrés la nouvelle profession. Quid des personnels VICE qui, eux, continueront à avancer au choix et surtout aux ouvriers se trouvant dans les mêmes professions matriculaires...

- **La gestion** par le traitement du « stock » des chefs d'équipe groupe VI CE avec une mesure d'avancement par l'application du taux en plusieurs années et la possibilité offerte pour les chefs d'équipe VI CE de s'inscrire à la formation et de passer la soutenance de jury afin d'être nommés groupe VII CE.

Là encore, la CGT déplore que le traitement de l'avancement des actuels chefs d'équipe soit à 2 vitesses (l'avancement à l'essai de ceux qui sont dans la profession et l'avancement au choix ou hors contingent par le biais d'une formation pour les autres).

Au final, ce groupe de travail laisse apparaître de nombreuses zones d'ombres et comme la CGT l'a rappelé, la création de cette nouvelle profession ne se justifie en rien, ni pour la mobilité (sujet non évoqué voire très peu), ni pour le déroulement de carrière des CED.

Pour la CGT, il suffit de faire évoluer l'instruction de la procédure d'avancement des CED en autorisant l'avancement au choix ou à l'essai pour l'ensemble des professions matriculaires comme c'est le cas pour les ouvriers de l'Etat. Aucune justification donc à la création d'une profession spécifique Chef d'équipe !

La CGT, 1^{ère} organisation chez les personnels à statut ouvrier, continuera à défendre le statut des personnels et s'opposera à toutes les tentatives d'opposition entre les ouvriers, les CED et les TSO.

L'Union Fédérale des Personnels à Statut Ouvrier de la FNTE invite tous les syndicats à prolonger les discussions dans tous les établissements. C'est un enjeu très important, sachons le relever ensemble !

Montreuil, le 18 février 2019