

Profession : Chef d'équipe ? non manager !

Le lundi 17 septembre, les fédérations syndicales étaient conviées à participer à un groupe de travail sur la professionnalisation des chefs d'équipe. Ce chantier entre dans le cadre du dossier appelé par le ministère « modernisation du statut des personnels ouvriers ».

Après avoir modifié les périmètres et le fonctionnement des commissions d'avancement, après avoir initié des groupes de travail sur l'avenir du corps des TSO et sur les niveaux de recrutements, voici venu le tour des chefs d'équipe pour qui, le ministère prévoit une révolution.

S'il est respecté, le calendrier prévisionnel de ce chantier (il porte relativement bien son nom) commencé fin 2017 devrait s'étaler sur l'année 2018 puis toute l'année 2019 pour être mis en application en 2020.

Tout en partant de la modernisation du statut des personnels à statut ouvrier, DRH/MD s'appuie sur des attentes liées prioritairement au déroulement de carrière mais aussi de la lisibilité des emplois occupés par les chefs d'équipe, de l'assiette des conditionnants et enfin des modes d'accès en qualité de chef d'équipe.

La première partie de ce groupe de travail était consacrée à la photographie de la population CE, un certain nombre de planches présentées mettaient en lumière les évolutions entre 2008 et 2018. Ainsi :

- Une stabilité est constatée dans les 16 branches dans lesquelles nous retrouvons des CE avec néanmoins une augmentation significative dans 3 d'entre elles (Aéronautique, OTE et Bâtiment)
- Le groupe médian est devenu le HGCE en 2018 alors qu'il était le VIICE en 2008.
- Depuis 2008 le taux de nomination est de 61% pour une population passée de 3097 à 2372 sur la même période.

- Le ratio de CE /OE est passé 11,2% en 2008 à 19% alors que l'encadrement moyen est resté à 6 personnels.
- Sur les 551 demandes de dérogations pour des primo nominations, 319 ont été acceptées dont 158 non justifiées.
- Les 2372 Chefs d'Equipe sont répartis dans les 16 chaînes d'emploi, le plus grand nombre se trouvant au SCA puis à la DRHAT, la DCSID, la DGA, le SIAé, le SSA, la Marine....

Passé ce bilan qui dresse une photographie assez précise des CE au ministère des armées par chaîne d'emploi, par groupe, par branche professionnelle, nous nous sommes penchés sur la véritable raison de ce chantier de la professionnalisation des chefs d'équipe.

Ce dont il faut se souvenir à l'ouverture des différents groupes de travail est que chacun des chantiers ouverts est présenté comme une contrepartie de l'abandon du quasi statut des ouvriers de l'état, il y donc derrière toute proposition une transformation en profondeur des règles actuelles en matière de mode d'accès, de mobilité, de déroulement de carrière sous couvert d'attractivité, d'excellence.

Le point d'achoppement vient dès le point suivant lorsque que pour justifier d'une amélioration du déroulement de carrière des chefs d'équipe, DRH/MD propose la création d'une profession dans la nomenclature.

Pour la CGT*, il est évidemment nécessaire de faire évoluer le déroulement des chefs d'équipe de façon à ce que, dans leur ensemble, ils puissent avancer en groupe par le biais d'essai. A l'heure actuelle, leur avancement de groupe se fait uniquement au choix hormis pour les professions leur donnant accès au Hors Catégorie.

Par contre, rien n'oblige le ministère à créer une nouvelle profession, les chefs d'équipe le sont tous dans une profession de la nomenclature des professions ouvrières, il suffit donc au ministère de changer les modalités d'avancement des CE en leur autorisant l'avancement à l'essai.

Le cœur du sujet ne se situe pas à ce niveau qu'est le déroulement de carrière, il pourrait juste être une contrepartie à la création d'une nouvelle profession qui constituerait un changement radical dans le statut des personnels.

La CGT est très claire, elle ne veut pas de cette nouvelle profession qui regrouperait la population des chefs d'équipe dans un carcan de managers sans qu'il ne soit fait référence à leur profession matriculaire voire d'emploi.

Les chefs d'équipe sont des ouvriers de l'état à qui l'on confie un rôle d'encadrement technique, l'animation et la gestion d'une équipe et pour lequel ils perçoivent une prime spécifique. La nomination se fait au sein de chaque établissement par l'employeur après avis des élus à la commission d'avancement ouvrière.

Ce que propose DRH/MD pour le mode d'accès en qualité de chef d'équipe est que :

- l'autorité centrale d'emploi définisse toujours les besoins en chefs d'équipe
- les ouvriers exerçant dans la profession ou le domaine technique ciblé fassent acte de candidature (ils ne peuvent en faire qu'une seule demande)
- les candidats sont ceux de l'établissement ou de la base de défense ayant la profession matriculaire correspondant à la fiche de poste.
- les candidats passent un test de sélection. **Il n'y a qu'un seul reçu par poste !**
- seuls les candidats reçus « premier au test » seront retenus pour suivre la formation de chef d'équipe
- les stagiaires passent un essai professionnel à l'issue de la formation qui validera son intégration dans la nouvelle profession.

Tout ce processus se ferait en dehors des travaux des CAPSO. Après avoir modifié les périmètres, le fonctionnement, voilà que le ministère en rajoute une couche en réduisant le rôle des élus, ils n'auraient plus à donner leur avis sur les nominations des chefs d'équipe.

Cette remise en cause du processus de nomination justifiée pour quelques choix douteux ? C'est une lourde sanction pour les personnels, leurs élus en CAO et des employeurs qui s'évertuent à nommer les chefs d'équipe les plus à même à remplir cette fonction. La CGT l'a rappelé en séance, il n'y a pas beaucoup d'erreur de casting dans les nominations alors pourquoi tout remettre en cause ?

Pour la CGT, la raison est évidente, le ministère ne veut plus de chefs d'équipe dans un seul rôle de référent technique dans les ateliers, le ministère veut des managers qui soient mobiles, capables de manager des personnels peu importe leur profession.

Quel impact de ce nouveau mode d'accès ? Ca pourrait être la prime aux bacheliers, mais est-ce qu'être le meilleur aux tests signifie de fait être un bon chef d'équipe ? Quels ouvriers acceptent demain de passer les tests pour intégrer une profession qui ne sera plus la leur ?

La CGT participera à ces groupes de travail pour revendiquer le maintien du système actuel de nomination qui permet aujourd'hui de trouver dans les ateliers les dignes successeurs des chefs d'équipe qui partent en retraite, qui font fonction en attendant les primo nominations et qui sont choisis parce qu'ils ont les valeurs techniques, humaines pour occuper cette fonction et non pas cette profession.

La CGT y participera aussi pour revendiquer l'amélioration du déroulement de carrière des chefs d'équipe qui doit permettre à l'ensemble des professions d'avancer en groupe à l'essai.

Et si ces groupes de travail se déroulent dans le cadre de mobilisation des personnels à statut ouvrier, nos revendications seront certainement mieux entendues

Montreuil, le 17 septembre 2018