



CTM du 2 décembre 2020 : Clap de fin pour les chantiers CED, TSO et attractivité à l'embauche

Le CTM s'est déroulé le 2 décembre dernier à l'ordre du jour comportait 10 points dont 3 spécifiques au statut d'Ouvrier de l'Etat. Un compte-rendu global vous parviendra dans les prochains jours mais il nous semblait important d'avoir une expression spécifique aux 3 arrêtés validés pour les personnels et dont certaines mesures s'appliqueront dès les premiers jours de l'année 2021.

Les arrêtés portent sur l'avenir du corps des TSO, la professionnalisation des chefs d'équipe et la reprise d'ancienneté lors de l'embauche. Si les 2 premiers textes ont fait l'objet d'un long processus de concertation débuté en 2018, le dernier texte nous a été présenté à l'occasion d'une seule et unique réunion audio le 9 novembre dernier.

Il est bon de rappeler les raisons pour lesquelles le ministère a initié les chantiers sur ce qu'il considère comme une rénovation ou une consolidation du statut d'Ouvrier de l'Etat. En 2016, l'idée de créer un quasi-statut est abandonnée et il est demandé à chaque ministère employant des personnels à statut ouvrier de réfléchir aux évolutions à mettre en œuvre pour les 3 catégories (ouvrier, CED et TSO).

Ces chantiers sont ouverts à la suite des décrets parus en décembre qui entérinent l'indexation des bordereaux de salaire sur le point d'indice Fonction Publique au lieu de la métallurgie, la suppression du groupe V, le recrutement d'ouvriers de l'état uniquement dans 21 professions. Ils sont donc des contreparties sensées apporter des améliorations pour chacune des catégories concernées sans que l'on soit en mesure d'en mesurer réellement l'impact ni la pérennité.

Une chose est sûre, aucune d'entre elles ne permet de compenser la perte de pouvoir d'achat subie par tous les personnels suite au gel des bordereaux de salaire dont le dernier a été signé en octobre 2010.

Le projet d'arrêté relatif aux dispositions applicables aux TSO du Ministère

Les principales évolutions de ce texte :

- Il entérine la fin des recrutements et l'accès unique par le biais de la promotion sociale aux seuls ouvriers de l'état.
- Le groupe d'accès est le T4 (suppression du T2 et T3) et la carrière permet d'accéder au T7.
- Des passerelles permettent l'accès au T5bis à certains ouvriers et CED étant classés en HCA ou HCB.
- Des mesures transitoires sont mises en œuvre pour le reclassement en T4 des T2 et T3 à compter du 1^{er} juillet 2021.
- Le dispositif « TSO ancien » est confirmé en l'état

Initialement intitulé avenir du corps des TSO, ce chantier est rapidement devenu amélioration du déroulement de carrière des TSO. Car, dans les faits, rien n'est fait pour sauvegarder le corps des TSO, les premières lignes du texte sont sans équivoque, les recrutements ne se feront plus car aucune branche des TSO n'apparaît dans le décret listant les 21 professions autorisant les embauches. Le Ministère fait le choix d'exclure les TCT et les fonctionnaires qui, jusqu'à présent en avaient la possibilité et de hausser le niveau d'accès puisque le groupe d'entrée dans le corps devient le T4.

Ce qui est stupéfiant, c'est d'entendre aujourd'hui les syndicats qui ont validé ces textes en 2016 dénoncer l'impossibilité de recruter des TSO...

Surtout, les passerelles entre OE et TSO comme TSO vers CED sèment le trouble sur les fonctions dévolues à chacune des catégories. Le meilleur moyen de pérenniser le corps des TSO n'est-il pas de cadrer leur rôle et leurs fonctions ?

Lors du CTM, il a été évoqué le maintien du dispositif « TSO ancien », **la CGT** revendique qu'il soit remplacé

par un réel avancement à l'ancienneté permettant la prise en compte au moment du départ à la retraite et du calcul de pension.

La porte n'est pas fermée et le Ministère envisage d'étudier cette revendication dans un prochain GT qu'il souhaite lancer sur l'accès au T6 par essai direct.

Le projet d'arrêté relatif aux dispositions applicables aux CED du Ministère

Les principales évolutions de ce texte :

- Il valide la création de 3 professions spécifiques de chef d'équipe (CED, OSS et pompier).
- Le déroulement de carrière déroule du groupe VII au HCD.
- Des passerelles permettant l'accès de TSO en CED.
- La dérogation d'encadrement de moins de 5 personnels ne sera plus acceptée.
- Les mesures entreront en vigueur en 2022.

Sous couvert de l'amélioration du déroulement de carrière des chefs d'équipe, le Ministère se saisit de l'occasion pour modifier le rôle et les fonctions des chefs d'équipe qui deviendront donc des managers, l'occasion est trop belle pour calquer le modèle privé.

Pour **la CGT**, il existe un moyen tout simple de faire évoluer la carrière des CED, il suffit de permettre aux CED des professions communes de bénéficier d'avancement au choix ou à l'essai comme c'est le cas pour les ouvriers.

Surtout, **la CGT** se demande comment vont se retrouver les chefs d'équipe dans leurs nouvelles fonctions au sein des chaînes hiérarchiques déjà bien fournies avec des chefs d'atelier, des chefs de service, des chefs de groupes, des chefs de division ... Leur rôle actuel de référent technique colle parfaitement avec ce que l'on attend d'un chef d'équipe, malheureusement, dès 2022, le management deviendra sa principale occupation au détriment de l'aspect métier.

Le projet d'arrêté relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'état du Ministère

Les éléments principaux de ce texte :

- Il met en place un dispositif de reprise d'ancienneté effectuée dans le secteur privé sur la base de la moitié de celle-ci (pour un maximum de 8 ans).
- Cette reprise d'ancienneté sera validée s'il y a une concordance entre le métier exercé dans le privé et celui pour lequel le salarié est recruté.
- La période d'apprentissage sera prise en compte par le gain d'un échelon.

- L'arrêté sera applicable aux ouvriers recrutés à partir du 1^{er} janvier 2021.

Alors que le Ministère subit de nombreuses démissions et principalement dans le secteur aéronautique, au problème de fidélisation des personnels, il préfère répondre par un texte lié à l'attractivité.

Là encore, cela ressemble à une proposition à 0€ puisque les jeunes sortant des écoles seront toujours reclassés au 1^{er} échelon du groupe VI tout comme les anciens militaires qui passeraient et réussiraient le concours. Pour que cette attractivité fonctionne, le Ministère envisage-t-il une sélection à l'embauche ; c'est-à-dire en incitant les ouvriers travaillant dans le secteur privé de l'aéronautique ?

C'est une mesure qui prône l'iniquité car seuls les embauchés post 2021 bénéficieraient de cette mesure, laissant de côté tous ceux embauchés depuis la fin du moratoire d'embauche des ouvriers de l'état en 2014, **la CGT** ne peut donc pas la cautionner car elle créera comme ce fut le cas en 2005 pour les fonctionnaires des tensions entre 2 populations et notamment au moment des futurs avancements.

La revendication à poser pour **la CGT** est de regagner l'attribution des échelons à l'embauche que le Ministère a décidé de supprimer et qui permettrait pour les personnels ayant plus de 18/20 d'être reclassés au 4^{ème} échelon du groupe VI

La position CGT

Il serait facile de se laisser tenter par quelques améliorations, sans vraiment en connaître les vrais bénéficiaires, mais **la CGT** choisit de ne pas cautionner la poursuite de la casse du statut d'Ouvrier de l'Etat.

La CGT a donc voté contre ces 3 textes au CTM, étant cohérente avec ses prises de position tout au long du processus de concertation.

Pour **la CGT**, la vraie bataille n'est pas de valider des textes en faisant croire aux personnels que ce sont de belles victoires à mettre à leur actif mais bel et bien de défendre les textes fondateurs qui constituent la base de nos droits statutaires. La défense du statut repose sur la reprise des embauches dans toutes les professions, des augmentations de salaire par le rétablissement des bordereaux de salaires et le maintien du fonds spécial de retraite FSPOEIE.