

Une nouvelle formation synonyme d'un changement fondamental pour les chefs d'équipe

Une réunion en audio conférence s'est déroulée le vendredi 16 avril sur la formation professionnalisante des chefs d'équipe.

Ce sujet fait suite à la parution le 10 décembre 2020 de l'arrêté relatif à la professionnalisation des chefs d'équipe. Il fera également l'objet d'un arrêté qui sera soumis au vote au CTM de juillet prochain.

La réunion avait pour but de définir le contour de la nouvelle formation qui entrera en vigueur dès l'année 2022 pour les personnels retenus pour intégrer les postes de chefs d'équipe ouverts dans les différentes chaînes d'emploi.

Pour rappel, l'arrêté relatif à la professionnalisation des chefs d'équipe prévoit la création d'une profession avec son lot de mesures compensatoires si chères au ministère puisqu'elles ont déjà produit leurs effets notamment lors de la parution des décrets de décembre 2016.

La profession de chef d'équipe est donc créée ou devrait-on plutôt dire celle de manager tant les orientations du ministère poussent les fonctions à aller dans ce sens.

Si les chefs d'équipe actuels vont être intégrés automatiquement dans cette nouvelle profession, les futurs CED devront passer par la case formation professionnalisante de 6 semaines qui intégrera des domaines nouveaux et qui sont en phase avec la modification en profondeur du rôle et des fonctions actuelles. C'est une fois la formation suivie et réussie par l'obtention de la note minimale de 10/20 que l'ouvrier retenu sera nommé dans sa nouvelle profession au 1^{er} jour du mois suivant la fin de la formation. Cas particulier, si 2 sessions de formation sont organisées au cours d'une année, la nomination se fera à la date de la première session.

Le contenu pédagogique est cloisonné en 4 dimensions et la présentation faite en séance n'a fait que confirmer ce que la CGT avait dénoncé lors de tous les groupes de travail sur ce sujet :

Le ministère n'entend qu'une seule chose, que les CED deviennent de vrais managers.

Voici dans le tableau, les lignes directrices de la formation de 6 semaines et qui sera dispensée par un prestataire de service extérieur avec lequel le CFD passe un marché sur le thème « communication et management ».

Pas une seule fois dans la présentation n'ont été prononcés les mots chefs d'équipe, référent technique, gestion technique d'une équipe. Un mot martelé pendant toute la réunion est manager, management ce qui justifie sûrement la reconnaissance de la profession en niveau II.

| | |
|---|---|
| Dimension I : le manager (la personne) dont l'objectif est de mieux se connaître en tant que personne pour ensuite endosser son nouveau rôle et interagir avec ses équipes | |
| Module 1 | Connaissance de soi |
| Module 2 | Développement de ses aptitudes managériales |
| Module 3 | Aisance relationnelle |
| Dimension II : Son équipe (la gestion des personnes) dont l'objectif est de donner au manager les outils et les méthodes pour pouvoir encadrer et piloter l'activité de son équipe | |
| Module 1 | Pilotage de l'activité |
| Module 2 | Animation et responsabilisation de l'équipe |
| Module 3 | Gestion des situations difficiles |

Dimension III : Son environnement dont l'objectif est la maîtrise de son environnement pour pouvoir y évoluer et y faire évoluer son équipe

| | |
|---------------------|--|
| Module 1 à 9 | Connaitre son environnement |
| Module 10 | Avoir une vision stratégique et tactique |
| Module 11 | Accompagnement et conduite du changement |
| Module 12 | Gestion des partenariats et réseaux |

Dimension IV : Sa gestion opérationnelle dont l'objectif est d'avoir une vision stratégique de l'activité de son service pour manager efficacement et tendre vers la performance individuelle et collective. Il doit également être formé aux outils informatiques

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| Module 1 | Créativité et innovation |
| Module 2 | Gestion du savoir |
| Module 3 | Sensibilité technologique |
| Module 4 | Gestion orientée vers la clientèle |
| Module 5 | Gestion orientée vers les résultats |

Dès le début de la réunion, la CGT a rappelé son vote au CTM du 2 décembre 2020 sur l'arrêté relatif aux dispositions applicables aux chefs d'équipe, seule fédération à voter contre ce texte qui signe la transformation des chefs d'équipe au profit de managers. Dès lors, il était inconcevable pour notre délégation d'entrer dans la discussion d'une présentation mettant en œuvre cette modification.

Concernant les modalités concrètes, la mise en œuvre de cette nouvelle formation dès 2022 semble très compliquée et pas entièrement définie. Un taux ministériel sera déterminé et réparti en fonction des expressions de besoins des différentes chaînes d'emploi, une CAPSO spécifique devra se réunir fin 2021 afin de donner son avis sur les ouvriers retenus pour suivre la formation en 2022. Le taux pour définir le nombre de poste de CED ne sera pas le même que le taux d'avancement interministériel.

Ces ouvriers suivront le nouveau module de formation la même année que les ouvriers primo-nommés en 2021 et qui eux, passeront l'ancienne formation, le planning du CFD de Bourges est complet et il ne permettra pas aux 125 ouvriers désignés cette année de suivre la formation en 2021.

2 promotions qui suivront 2 formations différentes vont se télescoper la même année avec une particularité des nouveaux textes, les chefs d'équipes stagiaires nommés en 2021 perçoivent le bordereau de salaire CED dès la CAPSO alors que les ouvriers choisis pour suivre la future formation bénéficieront du bordereau CED que le mois suivant la réussite de leur formation...

La CGT condamne la poursuite de la casse du statut d'ouvrier de l'état. Après les décrets de décembre 2016 qui ont supprimé l'indexation des bordereaux de salaire sur la métallurgie parisienne, l'embauche dans 54 des 75 professions de la nomenclature des professions ouvrières, toute possibilité de recrutement dans le corps des TSO, c'est au tour des chefs d'équipe de passer au hachoir.

Pour la CGT, le chef d'équipe a tout son rôle dans la chaîne hiérarchique de nos établissements, nous n'avons pas besoin de managers mais bel et bien de référents techniques pour faire fonctionner les équipes ouvrières de nos différents services.

Ne laissons pas le ministère poursuivre cette casse statutaire et défendons le maintien du rôle et la fonction technique des chefs d'équipe tout à fait dans l'esprit de conception du statut d'ouvrier d'état pour une véritable gestion humaine, de proximité et dans le sens du service public.

Montreuil, le 19 avril 2021