



# Ouvriers de l'État : Les chantiers 2022 de la DRHMD

**Les organisations syndicales ont été reçues par la DRHMD le 15 mars dernier pour la présentation des chantiers statutaires en cours. L'ordre du jour portait sur l'ouverture du T6 à l'essai pour les TSO, de l'arrêté fixant la liste des CAPSO au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ainsi qu'un retex sur la réforme de la profession chef d'équipe manager. Ont été évoqués également les chantiers suivants ouverts en 2022.**

**Ouverture du T6 à l'essai pour les TSO.** L'objectif est d'étudier la possibilité d'améliorer le déroulement de carrière des TSO en redynamisant leur fin de carrière par l'ouverture du T6 à l'essai. Pour l'administration, les conséquences attendues sont l'élargissement de l'assiette des conditionnants et l'augmentation du volume d'avancement en T6, le désengorgement du groupe T5bis et l'augmentation du nombre de conditionnants pour accéder du T6bis au T7. La cartographie 2022 est de 49 T5 et 366 T5bis ce qui représente une forte population en attente d'avancement. Des questions explicites ont été posées aux OS par l'administration comme la durée d'ancienneté dans le groupe T5bis pour les conditions d'avancement ou la définition des modalités d'organisation de l'essai T6 et du contenu des épreuves. **La CGT** s'est étonnée que la CNEU n'ait pas eu connaissance de ces planches alors qu'une saisine par le biais du CFD a eu lieu le 3 mars pour définir le contenu des épreuves (de niveau supérieur à BAC+3) et leurs coefficients pour les 5 fiches professionnelles. Par ailleurs les planches ont été communiquées la veille de cette réunion ce qui devient une habitude ! Pour **la CGT**, un avancement T6 à l'essai ne règlera pas le problème de « la bosse en T5 » et le déplacera inévitablement sur le TSO 6. Par contre, la création d'un avancement direct de TSO 5bis en TSO 6bis permettrait un désengorgement significatif. Compte tenu du peu de recul donné aux OS sur ce dossier **la CGT** demande une revoyure sur le dossier. Une nouvelle rencontre va être programmée.

**Calcul de pension des TSO anciens.** Le sujet a conduit l'administration à revenir sur une communication selon laquelle « les TSO des groupes T2 à T6 âgés d'au moins 50 ans et qui n'ont pas bénéficié d'un avancement de groupe au cours de leur 20 dernières années de service de recevoir la rémunération afférente au groupe immédiatement supérieur ». Ce n'est pas la réglementation. Pour bénéficier du TSO ancien, celle-ci prévoit d'avoir 50 ans et 20 ans de service, d'être au 8<sup>e</sup> échelon de son groupe depuis 6 ans pour pouvoir être conditionnant et prétendre au dispositif TSO ancien. Par ailleurs, **la CGT** a demandé le réexamen de la situation de TSO anciens qui sont partis dans la période sans pouvoir bénéficier des nouvelles mesures de calcul de leur pension.

**Retours sur la nouvelle profession de chef d'équipe manager.** La création de cette profession conduit à de nombreuses questions aussi bien sur l'impact réglementaire que sur l'organisation même des essais pour lesquels les établissements n'ont aucune vision. DRHMD reconnaît les difficultés pour l'administration de réaliser des essais professionnels pour les professions CED génériques. Comment sont pris en compte les travaux insalubres et l'ASCAA vu que la nouvelle profession n'est pas prise en compte dans les textes ? Quid des chefs d'équipes ayant des professions non prolongées ? Des formations qualifiantes ? Pour **la CGT** il était évident que ce chantier conduirait à ses difficultés. DRHMD décide de la création d'un groupe de travail CED au mois d'avril prochain.

**Les chantiers 2022.** Dans les chantiers à venir et s'agissant des CAPSO, le ministère poursuit sur les missions qu'il compte élargir avec pour échéance le CTM du mois de juillet prochain. La CGT a déjà dénoncé la CAP-isation de cette instance et restera particulièrement vigilante à son évolution. Un chantier sur les formations qualifiantes va être mis en place afin de permettre une mise à jour de la liste des professions concernées. Poursuite également du chantier Nomenclature avec la 3<sup>e</sup> étape et notamment les professions aéronautiques (navigabilité). Chantier de transformation de l'instruction 154 en arrêté. La protection Sociale également avec la révision du décret du 24 février 1972 *relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés.*

Un chantier approfondi sur les essais professionnels sera ouvert probablement en 2023.

**Arrêté fixant la liste des CAPSO au 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

Le projet qui sera présenté au CTM fin mars définit 17 CAPSO (32 actuellement) au 1<sup>er</sup> janvier prochain. Le ministère justifie cette évolution par l'érosion régulière du nombre de personnels à statut ouvrier qui passera, selon lui, sous la barre des 9 000 OE à l'horizon 2027. Initialement ramené à 16, vient se rajouter une CAPSO propre au Centre d'études de Gramat du commissariat à l'énergie atomique. Les CAPSO des 3 AIA, l'ISAé et l'Ecole Polytechnique conservent pour le moment des instances d'établissement.

Cette évolution devrait conduire à 1 seule CAPSO par CMG en 2027.

**Pour la CGT il est impératif que les salariés s'emparent rapidement des chantiers à venir et s'organisent avec leur organisation syndicale pour porter leurs revendications.**

Montreuil, le 21 mars 2022

Représentants CGT : Benoît LAUZE – Frantz IGOUASSEL



[www.fnte.cgt.fr](http://www.fnte.cgt.fr)

Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT  
263, rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex  
Tel. : 01 55 82 89 00 - Mail : trav-etat@cgt.fr