



**COMPTE
RENDU**
www.fn-te.cgt.fr

Chefs d'équipe manager > GT intermédiaire 19/04

La DRH-MD a réuni les organisations syndicales pour un groupe de travail intermédiaire sur le chantier relatif à la nouvelle profession Chef d'équipe manager le 19 avril dernier.

Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cette nouvelle profession ont donné lieu à une rencontre avec les employeurs le 11 avril. La DRH-MD entend éditer une note relative aux précisions règlementaires dès le mois de juin, un modificatif de l'arrêté Chef d'équipe du 10 décembre 2020 sera présenté au CTM du mois de juillet.

Pour **la CGT**, seule organisation syndicale à avoir voté contre cette évolution, force est de constater les manques qui entourent ce chantier sur lequel l'administration essaie de faire la démonstration du contraire, le chef d'équipe manager n'existant pas chez les ouvriers de l'État.

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

Pendant que l'administration est obligée de revoir sa copie, certaines organisations syndicales revendiquent « qu'il est trop tard pour faire autrement » alors qu'elles ont voté pour le chef d'équipe manager dont l'objectif était d'améliorer le déroulement de carrière des chefs d'équipe, contribuant ainsi à valider des évolutions qui n'en sont pas.

Essais professionnels. La catégorie de CE comporte désormais 3 professions de nomenclature spécifique, la profession générique de CE, la profession d'ouvrier de sécurité et de surveillance CE, et la profession de pompier CE. Dès lors, on voit bien quelles sont les difficultés pour organiser des essais comportant 70% de part managériale pour 30% de technique quand il y a pléthore de candidats.

Pour la DRH-MD, c'est l'employeur qui doit exprimer un besoin spécifique et déterminer le profil de l'agent à qui elle souhaite faire passer l'essai professionnel. Dans la profession générique de CED, l'employeur peut se référer - ou pas - aux domaines spécifiques à l'environnement pour ouvrir un essai professionnel. Du coup, quel intérêt de créer la profession de Chef d'équipe puisque le déroulement des essais est identique à celui qui existait auparavant ?

Travaux insalubres. DRH-MD expose des précisions règlementaires s'agissant des travaux insalubres qui s'appliquent avec le décret de 2004 et celui de 1967, puisque dans la profession Chef d'équipe il existe toujours la notion de « domaines spécifiques à l'environnement professionnel ».

Cependant, une question revient sur toutes les planches : Quel impact pour les CE ?

Dispositif ASCAA. Il repose sur une présomption d'exposition répondant à 3 critères, la profession exercée (non listée, attestation employeur conditionnée à la Caisse des dépôts et consignation), l'établissement (Avoir travaillé dans les établissements ou parties d'établissement figurant en annexe 3 de l'arrêté) et la période d'exposition considérée dans l'établissement ou parties d'établissement.

L'arrêté prévoit un tableau de reclassement si l'instruction 154 évolue. Or, même si la profession de chef d'équipe garde un aspect technique, celle-ci n'est pas listée dans l'annexe 1 de l'arrêté. La DRH-MD envisage de réaliser un tour de passe-passe pas certain d'être validé par la Caisse des dépôts et consignations.

Options 1 : Dès lors que l'agent bénéficiait du dispositif ASCAA en tant qu'ouvrier de l'Etat, alors sa nomination dans la profession de chef d'équipe ne changerait rien à la reconnaissance pour son exposition future. A condition que l'agent reste dans un établissement figurant dans l'annexe 3 de l'arrêté. Cette demande de reconnaissance sera obligatoirement motivée avec une attestation employeur.

Option 2 : Réaliser un tableau de reclassement en relation avec l'instruction 154-2. La DRH-MD affirme que l'arrêté prévoit d'inclure un tableau de reclassement des professions lorsque l'instruction 154 est modifiée. Les professions de chef d'équipe pourraient y être rajoutées.

Formations qualifiantes. Il n'existe pas de formations qualifiantes spécifiques aux professions chef d'équipe. Ils peuvent néanmoins s'inscrire sur les formations dédiées aux ouvriers de l'Etat existantes à ce jour s'ils le souhaitent. Trois cas de figure sont envisagés pour qu'ils puissent participer à une formation qualifiante :

- Si l'agent CED est restructuré et qu'il souhaite changer de profession
- Si le CED se retrouve inapte à exercer dans son domaine
- Si le chef d'établissement souhaite renforcer les compétences de l'agent dans le domaine technique.

Un prochain GT « formations qualifiantes » va être ouvert courant second semestre 2022. Les professions chef d'équipe démarrent en VII^{ème} catégorie et constatant qu'en 2018 le groupe médian était CE HG, **la CGT** revendique la hausse du groupe médian au CE HCB et demande l'ouverture de formations qualifiantes en HCA, HCB et HCC.

Mesures transitoires. Les CE HG issus des professions prolongées au 01/07/2021, pourront être candidats à un essai de CE HCB. Les CE HGN issus des professions non prolongées avant le 01/01/2022 pourront être candidats à un essai de CE HCB.

En résumé il reste encore beaucoup d'interrogations, une profession chef d'équipe mais dans un contexte déterminé, des essais réalisés sur des compétences managériales et d'organisation du travail, une évaluation du travail dans un contexte déterminé. Pour **la CGT**, loin de la réalité de terrain.

Montreuil, le 27 avril 2022

Benoît LAUZE - Frantz IGOUASSEL

