

TSO, le chantier est ouvert !

Réforme statutaire annoncée.

INFO FLASH

Le 23 mars dernier, les fédérations syndicales du Min-Arm étaient conviées par la DRH-MD à une présentation d'un bilan d'étape sur le groupe de travail (GT) relatif aux Techniciens à Statut Ouvrier (TSO).

La DRH-MD a rappelé en introduction que depuis le 1^{er} janvier 2017, le seul recrutement possible en tant que personnel à statut ouvrier est celui d'ouvrier de l'Etat mais seulement dans l'une des 21 professions listées par le décret interministériel. L'objectif de ce GT est de regarder comment on gère la population TSO dans ce cadre-là.

La **CFDT** est intervenue en premier pour préciser que ces professions n'étaient pas en cohérence avec les métiers actuels des TSO. Pour la **CFDT**, l'accès au corps TSO pour les nouveaux ouvriers embauchés dans ses professions nécessitera une reconversion dans des champs professionnels différents.

Pour la DRH-MD, les niveaux de recrutement ne sont pas encore définis et le but de cette réunion est de chercher des pistes. A cette fin, la DRH-MD propose de revoir le principe actuel « en silos » de la carrière des personnels à statut ouvrier en mettant en place 3 actions dénommées les 3F afin de Fragmenter, Fluidifier et Faciliter le parcours professionnel TSO. Cela passerait vers une remise en forme plus cylindrique de la pyramide TSO, en revoyant les types d'avancements afin de fluidifier et permettre les changements de catégories de OE vers TSO et inversement.

Pour la **CFDT**, voilà donc une des raisons de la mise en place forcée des CAO uniques OE-CED-TSO. La **CFDT** s'opposera à un nivellement des niveaux pour des compétences qui sont différentes.

Un parallèle a été fait sur le prolongement de certaines professions ouvrières avec pour certaines un déroulement vers la Hors Catégorie (HC). Il apparaît que du point de vue des employeurs, la frontière qui sépare l'ouvrier HC du TSO est floue et de plus en plus se pose la question de la pertinence de leur distinction.

La **CFDT** a rappelé aux employeurs comme à la DRH-MD que les deux catégories OE et TSO ne sont pas en concurrence sur les emplois. Pour la **CFDT**, l'ouverture de certaines professions HC est la légitime reconnaissance de la compétence des agents face à l'élévation constante de la complexité des travaux qui leurs sont confiés. Le point de vue des employeurs est le reflet de leur méconnaissance du statut TSO.

La **CFDT** a rappelé des éléments essentiels sur le rôle et la place des TSO. Ces derniers ne participent pas directement à la production comme leurs camarades ouvriers, ni aux tâches administratives et, bien que leur statut prévoit un encadrement technique, ils n'ont pas vocation à faire du management, comme leurs camarades fonctionnaires. Les études, la recherche et développement, les essais et mesures, les mises au point, l'expertise, la maintenance ou la préparation du travail, telles sont les missions principales qui leur incombent. Ces travaux exigent des connaissances très diverses et transverses. Elles sont acquises au cours de longues années d'études et d'expérience professionnelle avec l'obligation constante d'une veille technologique afin de demeurer toujours au courant des plus récents progrès des diverses techniques qui intéressent chacun d'eux. C'est le fondement du statut avec son cursus de formation continue qui valide les compétences acquises par les cours nationaux de changement de groupe. La CNEU TSO est garante de l'actualisation et de la validité de ces compétences.

La DRH-MD a ensuite présenté les premières pistes qui, pour elle, sont à explorer. Quel doit être maintenant le vivier de recrutement des TSO au sein de la population OE, la nature de leurs missions avec ou sans encadrement ? Elle se propose également d'identifier les potentiels TSO chez les ouvriers récemment recrutés et de fluidifier la pyramide TSO (pourcentage de chaque groupe & âge moyen). Le but est d'introduire une notion de parcours professionnel au regard de certaines missions nécessitant une expertise de pointe.

Pour la **CFDT** cela nécessite un véritable GPEC que le ministère a de fortes difficultés à mettre en œuvre. Cela passe par une attractivité du statut. En clair se pose la question de la pertinence de l'accès au TSO au niveau T2 lorsque les ouvriers de l'état sont recrutés en groupe VI ?

La **CFDT** a demandé un élargissement du vivier de recrutement par l'ouverture de concours aux autres agents du ministère et de concours externes.

Une réunion de 2 heures où il a été laissé libre cours aux échanges et réflexions sur les documents transmis sans que de décisions soient prises mais juste des pistes à explorer. Pour la **CFDT**, sans une véritable volonté des employeurs et de la DRH-MD de reconnaître la véritable place et le rôle des TSO, d'une politique RH de recrutement dans le corps TSO qui permettrait le remplacement des nombreux départs annoncés, la pérennité du corps des TSO est posée car fragilisée depuis la réforme du statut des OE. Espérons que tout ne soit pas déjà ficelé dans un cadre imposé.

Ces travaux doivent être conduits avant la fin de l'année 2018. Le prochain GT se tiendra en septembre.