



TSDD

Plan de requalification des personnels d'exploitation au grade de TSDD

Communiqué

De quoi parle-t-on ?

Dans le cadre de la réforme statutaire du corps des personnels d'exploitation, un projet de décret a été présenté au CSAM reconvoqué ce 28 mars 2024. Ce projet vise à modifier le statut des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) pour la promotion et le repositionnement d'agents de catégorie C exploitation en catégorie B. Suite à **la revendication de Force Ouvrière**, il introduit, **un plan de requalification** prévoyant 550 promotions **via une liste d'aptitude (L.A.) spéciale de 2024 à 2027**, et établit un accès permanent au corps des TSDD pour certains chefs d'équipe d'exploitation.

Ce projet de décret est en parallèle d'un autre décret, déjà présenté en CSAM, qui crée un emploi fonctionnel de Chef d'Équipe d'Exploitation Divisionnaire (CEED). Cet emploi fonctionnel n'est pas un grade statutaire. C'est un détachement dans un emploi selon des missions liées à un poste. Cet emploi est révoqué à tout moment sur seule décision de l'administration. L'administration décide seule de qui elle détache sur cet emploi fonctionnel et elle décide seule de la date de fin de ce détachement. Pour rappel : l'agent est titulaire de son grade, l'administration est titulaire de l'emploi. Ces chefs d'équipes divisionnaires seront en position de détachement de leur corps d'origine. Ils exerceront des missions de catégorie B, selon la description que fait l'administration des missions. Des missions de catégorie B sans avoir le grade et la catégorie statutaire. De plus ils percevront un régime indemnitaire spécifique, supérieur à celui des Chefs d'Équipe d'Exploitation Principaux (CEEP). L'administration crée ainsi un emploi fonctionnel de catégorie C pour exercer des missions de B.

Les positions de FO :

Ce plan de requalification des Personnels d'Exploitation dans le corps des TSDD répond à une des revendications historiques du SNP2E-**Force Ouvrière**, d'autant plus que le plan est uniquement réalisé sur liste d'aptitude (L.A.). Nous nous félicitons de l'aboutissement de notre revendication. Enfin un vrai sujet d'« attractivité » !

Pour le SNP2E-**Force Ouvrière** ce dispositif ne doit être que le début de l'ascenseur social pour sortir les agents de la paupérisation. Aussi, cette onde ou cet élan **doit se poursuivre et remonter grade par grade au sein du corps des TSDD** et se poursuivre par la concrétisation du **plan de requalification de B en A inscrit à l'agenda social**.

**SNP2E – FO / MTECT - Permanence - Plot I -
30, passage de l'Arche 92055 LA DEFENSE CEDEX 04
fo-snp2e.syndicats@i-carre.net www.snp2e-fo.syndicat.min-e2.fr/ 01 40 81 24 20**

Concernant la volumétrie de ce plan, il est évident qu'elle est trop faible. L'administration le reconnaît elle-même dans ces actes en créant le dispositif d'emploi fonctionnel de B-.

Le SNP2E-**Force Ouvrière** demande un plan de requalification global regroupant les deux volumétries (emploi fonctionnel et plan de requalification).

Nous avons alerté l'administration des conséquences de la mise en **concurrence des CEEP et des CEED sur l'accès à la L.A.** Car selon les dires du DRH, l'emploi fonctionnel devient un dispositif de présélection. Le SNP2E-**Force Ouvrière** a également dénoncé la **concurrence** que va organiser l'administration **entre les CEED et les TSDD**. En effet, l'administration signifie que les CEED sont sur un emploi devant être requalifié TSDD, en priorité, dans un futur proche. Donc, deux statuts et deux catégories différentes pour un même poste et sur les mêmes missions. Qui peut accepter un tel mépris ? Par la mise en place de ce dispositif d'emploi fonctionnel à la place des TSDD.

Pour le SNP2E-Force Ouvrière, pas de CEED sur de postes de TSDD !

Requalification pour tous !

Lors des débats au CSAM sur ce plan de requalification nous avons pu constater la prise de conscience collective des organisations syndicales sur les conséquences néfastes pour les personnels d'exploitation de l'emploi fonctionnel CEED, comme nous en avons fait la démonstration dès l'origine.

Pour être sobre dans nos propos, mais pas dans la caractérisation : ça va être une sacrée cacophonie ! Les services devront gérer.

Pour le SNP2E-**Force Ouvrière**, notre revendication, dès l'origine, d'un plan de requalification global est la seule réponse nécessaire. La clarification des missions de chacun, par sa catégorie d'appartenance est de nature à favoriser l'organisation des DIR. L'encadrement doit être valoriser par un déroulement de carrière en catégorie B, et contre-carrer le dispositif de CEED à mi chemin, qui séquestre les agents en catégorie C.

Le SNP2E-**Force Ouvrière** mettra tout en œuvre, et par tous les moyens, pour que les intérêts des agents soient préservés, quelles que soient leurs catégories.

Pour le SNP2E-**Force Ouvrière**, ce plan de requalification, puisqu'il est appelé spécifique, se **doit d'être EN SUS, de la promotion par la L.A. classique !**

Le SNP2E-**Force Ouvrière** a demandé à nouveau, que la mise en œuvre de ce plan de requalification soit accompagné d'une note aux services, explicite, détaillée, sans possibilités d'interprétations, afin que la concrétisation soit identique dans tous les services. Le DRH a acté et partagé cet objectif. Nous nous assurerons de l'effectivité de cet objectif dans la note formalisée.

Prochaine étape, l'administration doit maintenant **présenter ce décret à la validation du Conseil d'État**. Donc à suivre, sur l'effectivité de la mise en œuvre de ce plan.