

Avancement TSO : La Direction de Roanne propose des essais locaux simplifiés et surtout... moins coûteux !

La direction du centre de Roanne a organisé ce mardi 16 octobre une réunion exceptionnelle de la commission TSO afin de présenter aux représentants des salariés de cette catégorie, les évolutions qu'elle comptait apporter sur le déroulement des essais futurs. En fait, il s'agit d'une simplification de l'épreuve que le candidat est amené à passer, en supprimant l'aspect technique du «mémoire» pour s'orienter vers une formule similaire au passage cadre que l'on connaît dans notre entreprise. On peut s'interroger sur la réelle motivation de cette «mini réforme» qui ressemble plus à la recherche d'économies de la part de la direction qu'un réel apport pour l'évolution du salarié dans l'entreprise.

La direction supprime le sujet technique :

Après avoir communiqué les nominations d'un TSO grâce à l'obtention d'un poste supplémentaire pour 2007 et la prévision d'un autre pour décembre (suite à la libération d'un poste par un passage cadre), M. Marcon a présenté «sa» réforme : «Il s'agit de simplifier la procédure mémoire TSO en imposant un sujet unique à l'ensemble des salariés». Comprenez par là que les sujets techniques sont supprimés, que **les TSO auront tous le même schéma à présenter**, qu'ils soient de spécialité ordonnancement, dessin, préparation du travail et logistique, ou tout autre.

Plus de sujet technique, donc plus de jury technique !

Voilà bien une conséquence qui arrange «bigrement» la direction car il suffit d'observer les difficultés rencontrées ces dernières années pour réaliser certains essais TSO à Roanne. Près d'un an de retard pour la campagne 2006, certains candidats ont eu du mal à obtenir de la direction un sujet, sans parler des difficultés pour organiser et réunir un jury technique afin de statuer sur l'épreuve finale. Faut-il regretter cet aspect technique de l'épreuve, certainement un peu car, s'il n'est jamais très facile de présenter un tel sujet qui demande

par ailleurs beaucoup d'investissements du candidat et du tuteur notamment, la formule présentée par la direction apparaît beaucoup plus tournée vers la motivation personnelle et individuelle du candidat dans l'entreprise.

Descriptif de la nouvelle formule:

Le principe se résume en trois points :

- 1/ **une présentation écrite** sur trois feuilles A4 sur son parcours professionnel, le poste de travail actuel et enfin le projet de développement professionnel
- 2/ **une présentation orale** avec support (type power point) des trois sujets précédemment cités

3/ **questions/réponses** sur le poste de travail du candidat, son environnement, l'actualité du centre et du groupe Nexter. Les points 2 et 3 seront réalisés devant le jury en 2 fois 15 minutes environ.

Le jury est composé de :

- Le RH de Centre (président)
- 3 managers (DPS, DED, DSC)
- 3 représentants salariés

Le jury délibèrera après chaque épreuve et rendra son verdict en fin de journée. M. Marcon a précisé qu'il n'entendait pas faire participer les représentants salariés à la notation mais qu'ils veilleront au bon déroulement des épreuves et à la bonne cohérence des notes. **La CFDT tient à rappeler que les textes Défense qui régissent l'avancement des TSO prévoient que l'ensemble des membres du jury procèdent à la notation.** Sans doute, le RH de Roanne a omis de lire ce passage.

Les premières remarques faites en séance :

La CFDT a demandé que les candidats bénéficient toujours **du temps nécessaire à la préparation des épreuves.** M. Marcon a bien sûr balayé cette demande d'un revers de main mais a tout de même concédé que les candidats qui n'ont pas la maîtrise de la bureautique contacte le service RH pour la réalisation du dossier (mise en page).

Obligation pour la hiérarchie de réaliser au moins un passage à blanc de ses candidats.

La CFDT a exigé que les salariés qui ont une prime de rendement de 16% ou moins, ne se voient appliquer une baisse de cette prime (2% max) en cas de promotion, estimant qu'ils sont déjà pénalisés par ce faible taux de prime. A cela, M. Marcon nous a répondu que ce point serait discuté avec les hiérarchiques (réunion de préparation de la direction) lors du choix des candidats.



formation sur mesure

Les commissions d'avancement se tenant en juillet de chaque année, M. Marcon voulait faire passer les essais en novembre pour une nomination en décembre. **La CFDT a réclamé que les essais se déroulent le plus tôt possible afin de moins pénaliser les salariés. La CFDT reste toutefois attaché à une nomination au 1er janvier,** comme les textes le prévoient pour le changement de groupe au choix et au titre des ouvriers anciens.

A quoi faut-il s'attendre demain ?

La direction du groupe veut modifier profondément **les commissions d'avancement des OSD et TSO** en appliquant les textes Défense, réclamés si fort par certains. Malheureusement pour les salariés, des regroupements entre Centres seraient opérés pour arriver au seuil d'effectifs minimum de 75. Déjà, à la dernière réunion nationale d'avancement CPN/TSO, il a été clairement dit qu'il n'y aurait qu'**une seule commission d'avancement pour tous les TSO de Giat industries/Nexter.**

Pour info, la nouvelle règle conduit à réduire le nombre de commissions pour les OSD du groupe à deux uniquement. Faites le compte : une commission TSO et 2 ouvriers, nous sommes à 3 en tout et pour tout. Voilà un des fruits de l'application stricto-sensus des textes Défense, et il y en a d'autres qui pourraient modifier complètement les modalités locales d'avancement.

La CFDT a pour sa part demandé le maintien de l'existant, par dérogation validée par le ministère. Visiblement, ce n'était pas suffisant (toujours pour les mêmes). Espérons que les salariés TSO et OSD ne seront pas les grands perdants d'une telle position.

Contacts CFDT :

Yves THORAL et Gilles ALIMI
représentants TSO