

Marignane, le 13 Mars 2019

Changement de TDS. Ce qu'il faut retenir pour faire le bon choix.

Le postulat de base de la demande d'évolution du TDS actuel était de remonter la capacité entre 11h30 et 14h.

Les agents se retrouvent désormais à devoir faire un choix entre 2 modèles d'organisation du travail très différents: passer en TDS XP avec les avantages et les contreparties que suggèrent plus de flexibilité **ou** rester en TDS 2002, autrement dit, le système actuel, garantissant le **1jour/2 sur le cycle, protecteur** surtout en période de charge.

- Pourquoi vouloir imposer une nouvelle organisation du travail même là où elle ne semble pas avoir sa place?

Dans un contexte de baisse des effectifs à long terme dans les approches, la question qui se pose est la suivante: comment conjuguer plus de travail avec moins d'effectifs? **Prenez garde à ne pas vous tromper d'équation mais surtout d'objectif.**

De façon évidente le TDS XP augmente l'affichage en termes de jours de présence en période de charge. C'est la raison pour laquelle l'administration souhaitera mettre en place préférentiellement une telle organisation du travail. Il serait déraisonnable de ne pas prendre le temps de peser les risques d'un tel changement.

- Analyse de la situation:

Autant donner le bâton...

Construire un tour de service qui utilise 3 contrôleurs censés être en repos (ou recyclages dirigés) comme nouvelle ressource pour coller à l'ouverture des secteurs, prouve seulement que l'on peut faire **plus avec moins**. Attention aux dérives d'un raisonnement numérique surtout lorsque c'est **vous** la variable d'ajustement.

Le TDS XP vise entre autres à faire monter 3 J0 de 11h30/12h à 20h de sorte à raccourcir les vacances de J3. On peut donc observer une **scission des équipes** en quart d'équipe (sans compter les recyclages dirigés). C'est donc une double sanction pour les J0 qui se retrouvent non seulement à monter un jour supplémentaire avant le début du cycle, mais également à ne pas pouvoir prendre leur pause repas avec les autres J0 de l'équipe.





Le TDS XP cumule les **contradictions**. Autant il se veut un gain de **flexibilité**, autant il est à l'origine d'une **plus grande rigidité** en période de charge. Entre les vacances que chacun espère poser, les J0 à se répartir, les

règles à respecter en ce qui concerne l'enchaînement des cycles de travail, les remplacements plus contraints et la nounou à prévoir un jour supplémentaire en période estivale, le TDS XP peine à faire l'unanimité.

'1 J0 **au mieux** tous les 25,6 jours'. Cette hypothèse n'est valable que **si vous ne posez pas de vacances**, autrement la période entre 2 J0 peut être nettement plus courte. Nota Bene: selon l'hypothèse que les équipes à 12 pourraient répartir équitablement les J0 entre les PC de l'équipe, chaque PC devrait faire 6 J0 à l'exception d'un PC qui devrait en faire 7.

➤ Zoom sur les répercussions sociales du TDS XP:

Jetons un oeil aux conséquences d'une telle organisation pour les détachés et les assistants de subdivision maintenant leurs mentions de contrôle à jour. Les **recyclages dirigés** semblent être la **clé de voûte des expérimentations**. Certes pratiques du point de vue de l'administration, les recyclages dirigés représentent de véritables **nouvelles contraintes pour les détachés**.

Qu'en est-il des **élèves en formation approche** censés participer à l'effort de recyclage?

Il s'agit pour eux de monter en vacation de **J0 en dehors de leur équipe** de pré-affectation pour ne travailler exclusivement que sur les fréquences SOL et LOC. Ceci **contrevient aux principes inscrits dans le PFU**. Un élève en formation est censé faire des vacances dans un objectif de progression et non pour combler des trous dans un TDS. Il nous paraît en effet préférable de qualifier les élèves au plus vite afin d'augmenter les effectifs en équipe.

Qu'en est-il enfin de la fatigue inhérente aux **déplacements plus fréquents** sur le lieu de travail ou de la fatigue liée au principe de **faire un J0** se terminant à 20h et d'**enchaîner sur son cycle de travail** de 3 jours le lendemain pas plus tard qu'à 7h?



➤ Le TDS XP ou 2002...une différence philosophique notable:

Désormais chacun est à même de décider s'il préfère faire des **horaires un peu plus longs** ou **passer son Printemps et son Été à faire des J0**.

Le passage en XP n'offre pas plus de garanties concernant l'effectif et le maintien du nombre d'absences que les TDS 2002.

Il est évident que l'effectif va encore subir des coupes sombres dans les années à venir. Le dernier GS32h ne laisse que peu d'espoir sur la question.

La fonte des effectifs à Lyon qui est pourtant passé en XP l'an dernier en est la preuve. BO à 88, mesure de gestion à 76, Lyon passera cependant l'Été avec entre 68 et 70 PC en fonction des prochaines qualifications.

Le dernier GS32h a statué sur un objectif cible à **70 PC** pour Provence soit **en dessous de l'effectif minimal pour permettre au système IAM de fonctionner**. Il est assez probable que le prochain soit encore plus restrictif.

Le TDS 2002 respecte les conclusions du GT TDS. Il permet un **fonctionnement comparable à celui que l'on connaît aujourd'hui**. Cela reste possible sans faire appel à de multiples recyclages dirigés ou demander à des élèves en formation APP de travailler exclusivement au SOL et au LOC dans une autre équipe que la leur. Finalement, le **1 jour sur 2** est **préservé** et c'est bien là l'essentiel en période de charge.

➤ L'aspect syndical qui fait débat:



Nous préférons lever les doutes concernant les dérives envisagées par certains quant au respect du résultat de la consultation demandée par le GT TDS. La consultation, dans tout ce qu'elle a de plus démocratique, n'a aucune

valeur juridique pour entériner le choix du prochain TDS et de l'organisation de travail qui sera plébiscitée par les contrôleurs du centre. Chaque section syndicale devra se positionner et **le représentant en CT devra voter dans le sens de la majorité de sa section**.

Nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions.

