

CAP Préparatoire des Agents Techniques de l'Environnement 3 octobre 2012

Présents :

Administration : Sophie GRAVELLIER, Jean-Michel ZAMITTE, Laurent GENCE, Astrid CHAUVIERE, Paule JOSEPH-SELIGNY, Gérard BONIFASSI (Expert).

Représentants des personnels :

SNE-FSU : Richard ALEXANDRE, Jean-Marc FAU (Titulaires)

SN CGT : Sylvie BRIDRON (Titulaire)

SNAPE : Pierre-Alex MOREL, Pascal PEROTTI (Titulaires) Didier LASSALI et Virginie PERRAUD (Experts)

Richard ALEXANDRE est désigné Secrétaire Adjoint pour cette séance.

1. Discussions préliminaires :

Déclaration préalable du SNAPE soutenu par les autres OS concernant les réunions de concertation programmées en période de vacances scolaires. Ce choix n'a pas permis un travail cohérent et serein. L'absence de représentants du personnel ou de concertation entre DiR et chefs de service a conduit à établir des propositions évinçant des agents en retard d'avancement mais tout aussi méritants.

En outre, l'annulation d'une réunion comme la CAP, reportée à plusieurs reprises, induit des difficultés d'organisation pour les représentants du personnel qui souhaitent que le calendrier social soit respecté.

Les représentants de l'administration avouent ne pas être maîtres du calendrier, imposé ou bousculé par le ministère, essayant de s'adapter au fur et à mesure des modifications ou des besoins. La Secrétaire Générale prend acte de la déclaration, évoquant un manque de personnel dans ses rangs et la pression du ministère. Elle indique qu'elle mettra tout en œuvre pour respecter ce calendrier.

Le SNE, interroge l'administration en préambule de l'ordre du jour sur les arrêtés de promotions 2012 qui, à ce jour, ne sont toujours pas pris.

L'administration nous indique que les arrêtés vont paraître dans les prochains jours. Il y a eu 20 promotions en ATP 2 et 15 en ATP 1.

Rappel :

Conformément à nos engagements pris dans la profession de foi des élections professionnelles du 20 octobre 2011, ce compte-rendu ne présentera pas de décisions nominatives.

Les informations personnelles sont à retirer auprès des représentants SNE-FSU :

Jean-Marc FAU (06-72-08-14-79 ou jean-marc.fau@onema.fr) et Richard ALEXANDRE (06-72-08-13-50 ou richard.alexandre@onema.fr).

2. Volet Mutations :

« Communautarisme et ostracisme » : des mutations inter-établissements devenues quasi impossibles.

En préambule, les OS font remarquer que le plafond d'emploi impacte de plus en plus les mouvements entre établissements au sein des services départementaux alors même qu'un certain nombre de circulaires émanant du ou des ministères préconisent de favoriser la mobilité des fonctionnaires.

La politique de l'établissement visant à recruter au sein des directions métier restreint d'autant les possibilités d'accueil au sein des SD ou des DiR.

Par ailleurs, les postes affichés sur ce tour par l'ONCFS sont tous affichés « susceptibles d'être vacants » avec un avis défavorable systématique pour les agents souhaitant intégrer cet établissement. Ce choix a pour conséquence de bloquer les quelques mouvements qui pourraient s'effectuer dans le cadre de ce plafond d'emploi.

L'administration admet que l'analyse des OS n'est pas fautive, indiquant que le contrat d'objectif identifie de nouvelles missions relevant des directions métier, obligeant au recrutement de spécialistes dans ces différents domaines.

La secrétaire générale indique que l'Onema est moins impacté que l'Oncfs avec une baisse de 1,6% du plafond d'emploi contre 4%. Elle ajoute que les départs à la retraite sont recalculés en fonction des nouvelles dispositions réglementaires et que les agents qui devaient pouvoir prétendre à un départ vers 60 ans, reculent aujourd'hui pour partir à 62, voire 65 ans.

Les OS insistent quand même sur le fait que les agents font les frais de cette politique d'embauche exclusive vers la DG et demande depuis combien de temps des agents n'ont pas été recrutés. **La situation devenant de plus en plus tendue dans les services départementaux**, compte tenu des missions qui s'empilent.

La secrétaire générale convient que l'on traverse une crise de gestion cristallisant les problèmes d'absence des personnels et indique qu'un projet de régulation de la mobilité au niveau régional devrait permettre plus de souplesse.

L'examen des listes a mis en évidence la possibilité d'accueil sous plafond d'emploi d'un certain nombre de postes qui seraient rendus vacants par le départ d'agents de l'Onema vers les parcs nationaux. Une liste a été arrêtée afin d'offrir ces postes à des agents souhaitant intégrer l'Onema en priorisant sur la base des situations personnelles de chacun et des services en sous effectif flagrant. Tous les postes demandés relevant du plafond d'emploi, hormis les détachements, ont fait l'objet d'un avis favorable des OS, l'administration se prononçant défavorablement à quasiment tous ces accueils.

Cette situation ambiguë consistant à proposer des postes vacants dont on sait qu'ils ne seront pas attribués ne peut être cautionnée par les représentants du personnel.

La situation est moins problématique pour les mouvements internes à l'établissement qui ont été discutés au regard des situations personnelles, des avis des services d'origine ou d'accueil, introduisant une règle nouvelle issue de la dernière CAPN qui veut que dans le cas d'un rapprochement de conjoint, condition prioritaire, l'année de formation compte dans l'ancienneté dans le poste (règle des 2 ans). Les OS ont tenu compte de cette règle pour toutes les demandes.

3. VOLET PROMOTIONS 2013 :

Vive l'arbitraire du mérite !

La Secrétaire Générale nous informe en réunion que la note concernant les taux pro/pro est rédigée, qu'elle est au visa, mais qu'elle ne sait pas quand elle sera signée.

Les chiffres suivants, portés à notre connaissance ce jour même par l'administration (il était temps !) nous ont été communiqués sur la base des taux de l'année précédente :

ATE susceptibles d'être promus ATP2 : 20

ATP2 susceptible d'être promus ATP1 : 15

Les débats ont été soutenus, les OS demandant à consulter un certain nombre de dossiers personnels d'agents non retenus mais pouvant prétendre à être promus compte tenu de leur âge ou de leur ancienneté.

A l'issue des réunions de concertation, qui prennent l'allure de pré CAPP, une liste est déjà arrêtée par la DG, avec toutefois une proposition de modification de ces choix en fonction de situations qui pourraient paraître particulièrement anormales pour les OS.

L'exercice visant à valider un si petit choix au regard des agents promouvables et tout aussi méritants devient de plus en plus difficile, **la notion de mérite étant primordiale aux yeux de l'administration.**

Aux vues des remarques ou appréciations figurant dans les dossiers individuels, on se rend compte que suivant la précision rédactionnelle des chefs de service, plus ou moins fournie, les chances d'être retenus sont très différentes et donc foncièrement injustes pour des agents. Etre reconnu comme bon ou très bon agent ne suffit souvent plus, l'exceptionnel est de mise !

En outre, l'administration précise que concernant les personnes retenues sur les listes complémentaires, leurs dossiers sont examinés prioritairement sans valoir inscription systématique sur la liste principale l'année suivante.

Les OS font remarquer que le classement par DIR est injuste et devrait plutôt relever d'un classement national. Une parité par délégation régionale favorise, dans certains cas, la promotion d'agents beaucoup plus jeunes au détriment d'agents plus anciens mais également méritants.

Les OS rappellent que les bonifications (réductions d'ancienneté) n'existent plus. Elles étaient pourtant un moyen pour les chefs de service de récompenser les agents jugés « méritants » sans interférer avec la promotion évoquée en CAPP.

A l'issue des examens de dossiers et des débats, une liste principale ainsi qu'une liste complémentaire sont arrêtées par grade.

Un certain nombre d'agents figurant sur la liste présentée par l'administration ont fait l'objet d'un consensus et les OS ont également proposé des ajustements (intégration d'agents plus anciens reconnus méritants) ou des modifications de classement dans d'autres cas qui ont été retenus dans la proposition finale.

Mais cette **liste est loin de satisfaire les représentants des personnels** qui ne peuvent que constater les dérives que ce système de promotion au mérite induit en ne permettant plus un déroulement de carrière satisfaisant pour un nombre croissant d'agents de catégorie C.