



Requalification ATE en TE : une belle pagaille en perspective...

Le sujet : Le 27 avril s'est tenu un **groupe de travail** (DG et les 3 O.S représentatives de l'Onema) pour aborder la question du plan de requalification du ministère, soit 2150 postes se répartissant en 1650 passages de C en B (dont 150 dans le corps de l'Environnement) et 500 passages de B en A (0 dans le corps de l'Environnement). Il s'agissait ici d'évoquer **les modalités d'attribution des 50 postes alloués à l'ONEMA (transformation de postes d'ATE en TE)**. Initialement la proposition pour l'Onema était fixée à 70.

Le Contexte : L'intersyndicale des personnels de l'environnement porte depuis 2010 la revendication du passage de tous les personnels de catégories C en catégorie B, répondant en cela à la reconnaissance de l'évolution du métier et des missions des Agents Techniques de l'Environnement. En 2011, au prix d'un long mouvement social, nous avons obtenu la seule transformation de 150 postes. **Ce sont ces postes qui figurent aujourd'hui au plan de requalification du ministère.** Pourtant depuis 2015, le mouvement a repris de plus bel pour obtenir, entre autre, la transformation de tous les autres postes (sur la base d'un plan pluri-annuel) mais le ministère nous oppose une fin de non recevoir en laissant seulement entrevoir une possible nouvelle vague dans les prochaines années (la date et le contenu restant flous).

Qui : **DG :** Christelle GRATTON-Astrid CHAUVIERE- Paule JOSEPH SELIGNY - Emilie GRANGER- Jocelyne BOURGET NOVACK

Représentant les Délégués Régionaux : Jacques DUMEZ

OS : SNE-FSU : Rémy ARSENTO et Yannick POGNART

SNAPE Solidaires : Denis HERRMANN et Pierre-Alex MOREL

CGT : Olivier LEROYER et Olivier LEDOUBLE

Introduction par les OS :

- **Unaniment**, elles rappellent que les ATE exercent des missions de catégorie B et que ce plan ne répond donc absolument pas aux revendications des personnels. L'Intersyndicale souhaite voir l'ensemble des postes de C transformés en B conformément à l'évolution des métiers ces dernières années. Les O.S indiquent également à la Direction que cette action de reclassement très partielle va nécessairement créer des tensions au sein des services, et ce, à tous les niveaux (les nommés qui vont se trouver dans une position délicate vis-à-vis des autres collègues, les non promus qui vont être légitimement frustrés et les chefs de SD à qui on impose un exercice délicat à gérer et qui vont voir accéder des collègues à leur niveau de qualification sans qu'eux ne bénéficient d'avancées).

Sur ce dernier sujet, les OS soulignent que les catégories B ont été complètement oubliées alors qu'au sein du corps de l'Environnement les TE exercent des missions de catégorie A.

Aussi, l'ensemble des OS présentes indiquent **ne pas vouloir s'associer au travail en cours et ne pas partager la responsabilité d'un dispositif qui ne leur convient pas. Elles se contenteront donc d'alerter la direction sur un certain nombre de points.**

La direction affirme comprendre notre positionnement qui est cohérent avec les positionnements affichés mais indique qu'il leur faut mener ce travail malgré tout afin de ne pas perdre ces postes. La direction confirme ne pas avoir connaissance d'une autre vague de passage en B.

Le représentant des Dir confirme de son côté le sentiment de frustration en régions mais lui aussi juge nécessaire l'exercice.

Fidèle à la ligne qu'il porte depuis plusieurs années, le SNE-FSU pointe également plusieurs choses :

- La requalification menée à l'Onema n'est **pas une vraie requalification** mais un changement d'organigramme puisque les 50 agents désignés vont, pour la plupart, changer de métier; ils n'auront plus les mêmes fonctions. Au contraire de la grande majorité des agents du ministère concernés par ce plan qui ne vont pas voir leurs missions évoluer après ce plan. Il ne s'agit en rien d'une reconnaissance selon nous.
- Ces **postes d'encadrement vont cruellement manquer pour les missions de terrain**. Les services territoriaux sont déjà en souffrance dans beaucoup d'endroits, retirer un agent de terrain risque d'être le coup de grâce.
- A 4 ou 5 + 1, **la fonction d'adjoint au chef de service ne nous paraît pas être une priorité !** 2 encadrants pour 3 encadrés ça commence à ressembler à une armée mexicaine...
- **Les missions du futur adjoint nous semblent bien floues** et les fiches de poste avancées ne nous rassurent pas puisqu'elles reprennent une large partie des missions actuelles des ATE.
- Une fois qu'un adjoint sera nommé dans chaque département, **comment ferons-nous pour vendre au ministère le passage en B des autres collègues ?** Des adjoints d'adjoints ?

Détails des modalités et de la méthodologie de choix :

Objectifs du plan de requalification :

- Reconnaître les compétences acquises par les personnels en validant l'acquisition de compétences déjà mises en œuvre sur les fonctions généralement supérieures à celles dévolues aux agents de leur catégorie.
- Possibilité pour les agents de bénéficier d'une mobilité sur des postes à plus fortes responsabilités.

Modalités de nomination et d'affectation des agents inscrits sur Liste d'Aptitude (LA) :

- Dans un premier temps, les agents concernés sont nommés et affectés, au sein de leur nouveau corps, sur leur poste d'origine
- Dans un second temps, le service d'origine établit dans les 6 mois qui suivent la publication de la LA, un projet professionnel individualisé (PPI) permettant de :
 - Répondre aux intérêts partagés de l'employeur/agent
 - Préciser le calendrier prévisionnel de mise en œuvre
 - Evoluer et de poursuivre sa carrière professionnel

➤ Objectif du PPI :

- Rester sur son poste si celui-ci comporte déjà des missions de catégorie B
- Redimensionner son poste pour y introduire des missions de catégorie B
- Se positionner sur un autre poste de cat. B de la structure
- Exercer, s'il le souhaite, une mobilité en dehors de sa structure dès les cycles suivants

Conditions actuelles pour être promu :

- Etre ATE
- Compter 10 ans de service dans ce corps (prévu par les textes)
- Conditions statutaires :
 - o Classement de l'établissement
 - o Parcours professionnel
 - o Manière de servir
 - o Fonctions exercées
 - o Ancienneté

Soit au total **364 personnes promouvables** (97 ATE, 161 ATP 2, 106 ATP 1)

Date d'effet :

- o 1er janvier de l'année au titre de laquelle la promotion est prononcée (effet rétroactif donc 1^{er} janvier 2016)

Planning

INSTANCES/ETAPE	DATES	FINALITES
Groupe de travail avec les DIR	9 mars et 12 avril	Définir les critères et les emplois à proposer
Groupe de travail avec les OS	27 avril et 2 mai	Préciser les critères
Comité technique	Fin mai (à confirmer)	Avis sur les critères de promotion + postes à proposer
CAPP	Juin (à préciser)	
Transmission des propositions au SG/DRH/MGS2	30 juin 2016	
CAPN (mobilité 2017-1 et plan de requalification	27 et 29 septembre	

2 fiches de poste sont fournies aux O.S (une d'adjoint au chef de service départemental et une de technicien en SD ou USM = poste de référent) ainsi qu'**une grille de promotion** avec 13 points portant sur le savoir faire (assurer l'intérim, prendre des initiatives, représenter l'établissement, contribuer à la transmission pédagogique des connaissances,...) et 7 points portant sur le savoir être (capacité à seconder le chef de SD, capacité organisationnelle, capacité à prendre du recul).

2 réunions préalables d'un groupe de travail (Délégués régionaux et DG) ont déjà eu lieu pour l'élaboration de ces fiches et de la grille de promotion.

Les O.S ont alerté sur le **poids prépondérant de l'intérim** dans le barème (6 points sur 20) et sur le caractère hétéroclite que revêt ce mot (fonction de chef en cas d'absence prolongée de CSD, remplacement congé,...).

La direction rappelle qu'elle souhaite reconnaître prioritairement les agents de catégorie C faisant fonction de CSD actuellement (vacance de poste, arrêt maladie du CSD,...).

La direction précise qu'il n'y aura **pas de quota par délégation ou par SD** et que le nombre d'ETP par service ne sera pas un critère déterminant. Au final, la nomination sera uniquement liée à l'individu ! Le SNE-FSU émet des doutes sur le sujet puisqu'une réunion d'interclassement DIR est programmée avant l'annonce finale. A quoi servira t'elle donc ?

Réponse de la direction : à vérifier que l'appréhension de la grille d'évaluation a été la même partout.

Nous demeurons malgré tout sceptiques sur le fait de voir, par exemple, concrétiser l'arrivée potentielle de 3 nommés dans le même service ou de voir une DIR totalement non pourvue.

A noter qu'une simulation financière sera proposée par l'établissement à chaque promu car pour **certain agents (ATP 1 aux échelons 5, 6 et 7) partant en retraite avant 2023, il y a un risque de perte indiciaire.**

BILAN :

Au final, on se rend compte que c'est encore le grand flou pour une direction écartelée entre la nécessité d'une légitime reconnaissance des ATE (elle reconnaît d'ailleurs en séance la légitimité de notre revendication) et la volonté de valoriser le mérite de certains agents. Ne voulant ou ne pouvant pas choisir, l'exercice est donc périlleux et délicat comme l'ont démontré les OS tout au long de la réunion.

Des fiches de poste de catégorie B reprenant l'essentiel des missions quotidiennes des ATE, des fonctions de référent peu définies, des conséquences sur le fonctionnement des services mal appréhendés, des questionnements sur la mobilité future de ces agents et la gestion de ces postes vacants, ... la liste des interrogations est longue.

On peut toutefois retenir que :

- **la répartition poste d'adjoint/poste de référent** au sein des 50 postes **n'est pas définie** même si l'on sent bien que le profil d'adjoint est privilégié,
 - **le poste de B créé sera lié à l'agent** et non au poste,
 - la direction avait dans l'idée d'afficher une **nouvelle organisation de service** comprenant un poste d'adjoint dans tous les services même si au final tous les postes ne seront pas pourvus. Les ouvertures de poste d'adjoint se faisant ensuite au coup par coup selon les besoins.
- Après les différentes remarques des O.S sur le sujet, l'idée semblait moins tranchée et pouvait évoluer vers un affichage officiel d'1 CSD + 1 technicien (sans plus de précision sur son rôle).
Réflexion à suivre sur le sujet.

La direction a décidé de revoir ses fiches de poste et sa grille d'évaluation.

Le SNE-FSU a décliné l'invitation pour un second groupe de travail sur le sujet.

La direction informera les O.S des évolutions apportées à son projet avant le vote au comité technique prévu fin mai.