

Flash Instance

CAPP



Eaux & Milieux Aquatiques



N° 10

14 NOVEMBRE
2016

Elus CAPP

TITULAIRE :

Jean-Marc FAU

Jean-marc.fau@onema.fr

06 72 08 14 79

SUPPLEANT:

Julie LEFRANCOIS

Julie.lefrancois@onema.fr

06 72 08 10 04

WEB

Site du SNE-FSU :

<http://www.sne-fsu.org>

Adresse électronique :

sne.fsu@onema.fr

Commission Administrative Paritaire Préparatoire du 10 novembre 2016

Titularisation des Techniciens de l'environnement issus du concours 2015

Présents :

Administration : Astrid CHAUVIERE (Pôle emploi compétence), Pascal LAGRABE (DCUAT), M Stéphane PULRUCZYK.

Représentants syndicaux :

SNE-FSU : Jean-Marc FAU (Tit. TE)

SN CGT : (En visio) Olivier MEYER (Tit. TE), Olivier LEDOUBLE (Tit. TSE)

SNAPE-Solidaires : (En visio) Stéphane HONORE (Tit TSE.)

La séance est présidée par Astrid Chauvière en l'absence de la SG et de la DRH, retenues par une autre réunion.

La séance est ouverte à 09H35.

Le secrétaire-adjoint désigné est Jean-Marc FAU (SNE-FSU).

Ordre du jour :

I) Titularisation des TE issus du concours 2015

II) Questions diverses :

1. Création de postes en 2017 dans l'AFB
2. Prochain concours TE.
3. Taux pro/pro ATE vers TE
4. Requalification : suite et dégâts collatéraux.
5. RIFSEEP
6. Mutualisation.
7. Fonctionnement des CAPP dans l'AFB

I. Titularisation des techniciens stagiaires issus du concours 2015.

Astrid Chauvière nous présente, pour mémoire, le déroulé de leur formation :

Répartition des postes :

- 4 chefs de service,
- 2 techniciens connaissance,
- 2 techniciens en SID (originellement sur le SID 94, mais suite à sa fermeture, nos collègues intégreront le SiD 78).

Nos 8 collègues techniciens, sur les 38 lauréats du concours, ont débuté leur formation tronc commun le 27 novembre 2015 à l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Equipement (ENTE), avant d'entamer en février 2016 leur formation spécialisée « milieux aquatiques ».

Cette formation s'est décomposée en 4 séquences comportant chacune des stages théoriques alternés avec des stages pratiques, ces derniers faisant l'objet à chaque retour au Paraclet d'un rapport informel permettant d'alimenter le rapport de stage final. A noter que les stages pratiques ont toujours été effectués hors du service ou DiR d'affectation.

Outre différents modules sanctionnés par des épreuves écrites nécessitant une note égale ou supérieure à 10, l'évaluation des techniciens s'est basée sur :

- Un rapport final de stage qui était attendu pour le 14 octobre 2016, et se composait d'une présentation de l'établissement + une présentation d'une action particulière.
- Une soutenance à l'oral devant un jury composé d'un représentant de l'Ifore, un représentant du SRH (Astrid Chauvière), un CSD et du Directeur du Paraclet.

Le 28 octobre dernier, le jury a rendu un avis sur l'ensemble du parcours de formation des 38 stagiaires. **Nos collègues de l'Onema reçoivent tous des appréciations très élogieuses avec des moyennes supérieures à 15/20, témoignant d'une très grande implication et de grandes compétences techniques.**

**L'administration et les OS donnent un avis favorable
à la titularisation des techniciens stagiaires.**

Cette formation a fait l'objet de quelques remarques :

- **Niveau de recrutement :**

La CGT souhaite connaître le niveau d'études moyen de nos collègues. L'administration nous répond que les agents ont au moins un Master 2 voire un doctorat. La CGT souligne le très important décalage entre niveau de recrutement minimal pour prétendre accéder au concours et niveau de recrutement réel. Ce décalage est par ailleurs encore plus flagrant dans le corps des ATE ... le niveau d'études étant peu ou prou le même que celui des TE.

L'administration convient de cette situation, rappelant que 1400 candidats se sont présentés au concours pour 38 postes ... La sélection a donc été rude.

Astrid Chauvière nous déclare par ailleurs que le 15 novembre prochain se tient une réunion au ministère sur les modalités de mises en œuvre des concours d'ATE et TE ... tout en sachant que le ministère ne souhaite plus mettre en œuvre de concours d'ATE !!!

- **Formation initiale :**

La CGT souligne l'absence de formation :

- de détermination des espèces piscicoles,
- et plus globalement sur les protocoles mis en place par l'Onema.

La CGT relève à juste titre que ces formations font partie de notre cœur de métier. Cette absence est le signe d'un recul inquiétant en matière de formation initiale.

L'administration nous déclare que l'année de formation initiale était très dense et les délais de formation très courts. Des formations complémentaires leur seront données en 2017. De même, dès la semaine prochaine, une évaluation de la formation sera réalisée séquence par séquence permettant de prendre en compte les retours des stagiaires. Pour autant, Astrid Chauvière reconnaît être en accord avec la vision de la CGT. Une évolution du parcours de formation initiale serait donc souhaitable.

- **Différence de traitement entre les agents de l'Onema et de l'Oncfs (sujétions / frais de déplacement)**

La CGT demande des explications face à cette différence de traitement : l'administration nous répond que les différentes maisons d'emploi n'ont pas mis en œuvre des parcours de formation identiques. Il a donc été difficile de donner des primes de sujétions alors que les techniciens stagiaires de l'Onema étaient au Paraclet ou hors de leur service d'affectation, contrairement à leurs homologues de l'Oncfs qui étaient en poste dans leur service d'affectation. L'administration déclare avoir essayé de leur faire bénéficier du régime indemnitaire le plus favorable. Mais l'agent comptable a fait application stricte de la règle. (NDR : ce qui est le rôle d'un agent comptable)

Une nouvelle fois, nous constatons une différence de traitement en défaveur des agents de l'Onema ... A qui la faute ? A un agent comptable qui fait application stricte de la règle ou à un manque d'anticipation de la part de l'établissement ? Gageons que nous puissions compter sur une équité de traitement lors des prochaines formations ...

Questions diverses :

1. Création de postes en 2017 dans l'AFB

La création de l'AFB permettra l'apparition de 60 nouveaux postes, dont certains ne seront que le fruit de la déprécarisation de certains de nos collègues ITA (pour ceux qui ont la chance de pouvoir y prétendre). Pour les autres postes réellement créés, ceux-ci seront déployés soit auprès des fonctions support, soit auprès des parcs marins, soit enfin dans le cadre de l'émergence des nouveaux métiers de l'AFB.

Conclusion = aucune création de postes de TE pour les services territoriaux !

2. Prochain concours TE.

Astrid Chauvière nous déclare que l'administration souhaite ouvrir un concours pour les spécialités espèces protégées et milieux aquatiques... Au-delà des postes déjà vacants, l'administration souhaite aussi anticiper les prochaines vagues de départs à la retraite. Mais compte tenu des délais d'organisation, elle ne pense pas qu'un tel concours puisse voir le jour en 2017.

Volonté, souhait... Pourrait-on avoir du concret et l'ouverture d'un concours à la hauteur des enjeux le plus rapidement possible ?!

3. Taux pro/pro ATE vers TE

L'arrêté ministériel prévoyant la proportion d'ATE pouvant accéder au grade de TE a fixé le taux à 460 %. **Le Snape** interroge l'administration sur ce taux : est-ce une erreur ... ou, non sans une pointe d'ironie, l'opportunité de transformer tous les ATE en TE !

L'administration se retournera vers le ministère, ne sachant avec exactitude à quoi ces 460% correspondent (sur le corps, le nombre de promouvables ...) ou s'il s'agit d'une coquille.

4. Requalification : suite et dégâts collatéraux

▫ B en A

Après les premières requalifications de C en B, les OS notent que le ministère n'a rien prévu d'autre : aucune perspective pour les actuels B vers la Cat. A, ni de poursuite du plan de requalification des C en B. Les OS interrogent l'administration pour connaître la position de l'équipe de préfiguration : Astrid Chauvière nous annonce que la DRH souhaite travailler sur la possibilité d'une passerelle du corps de l'environnement vers celui des ITPE (Ingénieur des Travaux Publics de l'Etat).

Le SNE souligne le fossé qui ne cesse de se creuser entre les fonctions classiques d'un cat. B de la fonction publique et la réalité de nos missions au sein de l'Onema (et demain de l'AFB). Nous prenons pour exemple la mise en œuvre de la mutualisation AFB/Oncfs. Le dernier schéma d'organisation prévoit que ceux qui souhaiteront/seront désignés responsables des UTC, le soit en tant que préfigurateur... Nous rappelons à l'administration qu'une mission de préfiguration n'est en aucun cas une mission de cat B de la fonction publique... Il est inacceptable qu'une telle charge de travail, qui se cumulera avec celle de la gestion de son propre service, soit dévolue à un B de la Fonction Publique.

▫ C en B

Quant à la requalification d'une fraction minime de nos collègues de cat. C en B, **le SNE** interpelle l'administration quant aux dégâts qu'elle a pu engendrer dans les services. Nous alertons l'administration sur le sentiment d'injustice et d'iniquité que le passage de quelques collègues, trop peu nombreux, a pu faire naître. De même, entre l'établissement des premières listes de requalifiés, et la liste finale, bien des collègues se sont retrouvés mis sur la touche, sans qu'aucune explication ne leur soit fournie. **Le Snape** et **la CGT** renchérissent en faisant part d'un profond sentiment de dévalorisation en raison des notes très faibles attribuées à certains collègues.

L'administration nous précise que ces notes n'étaient pas une évaluation des agents en tant que telle ; elles permettaient juste de situer les agents entre eux par rapport à des critères prédéfinis.

La CGT insiste : la souffrance est là. L'administration doit en être consciente.

Le Snape souhaite connaître le nombre de recours : un seul a été formalisé ... Ce taux très faible de recours est aussi le signe qu'une partie des collègues est désabusée, la mutualisation venant rajouter son lot d'inquiétudes.

Le SNE déclare à l'administration que la seule porte de sortie se trouve dans la poursuite du plan de requalification qui devrait voir la totalité du corps des agents techniques être promue en cat. B.

Astrid Chauvière reconnaît que ce plan de requalification était d'une complexité immense ; l'administration est consciente des problèmes engendrés par celui-ci et souhaite également que ce plan puisse se poursuivre.

Cette « pseudo requalification » est une vraie bombe sociale qui, au lieu de mettre au cœur du processus la reconnaissance des missions et des compétences pour l'ensemble des agents, n'a fait que cristalliser les tensions au sein des services et les rancœurs face à une administration centrale sourde et aveugle. La désillusion est immense, la fracture profonde. L'exercice inachevé de la requalification **doit** se poursuivre et la reconnaissance des missions et compétences des agents être enfin reconnues.

A salaire égal, travail égal = sauf à l'Onema et à l'AFB ?

5. RIFSEEP :

Le nouveau régime indemnitaire devrait nous être appliqué dès 2017. Une réunion le 24 novembre prochain devrait apporter plus de précisions sur son application. L'administration est consciente que celui-ci doit être mis en cohérence avec nos collègues de l'Onfcs.

6. Mutualisation :

Nous faisons part à l'administration de 2 premiers cas d'essais de mutualisation avec l'Onfcs au sein de la DIR Nord-ouest. Il s'agit des départements de l'Oise et de l'Orne, chaque département faisant l'objet d'une vacance d'un des 2 chefs de service (plus simple pour mutualiser !). Nous nous interrogeons sur ces premières tentatives, saluées par le préfet, alors qu'aucun des préalables nécessaires à cet exercice de rapprochement n'a été mis en œuvre (conditions de travail, primes ...). Pascal Lagrabe reconnaît qu'il est nécessaire de mettre en œuvre un cadre de cohérence avant de lancer la mécanique de mutualisation. Le prochain COSUI du 25 novembre devrait faire un point d'avancée sur la mutualisation.

7. Fonctionnement des CAPP dans l'AFB :

Actuellement, les CAP « espèces protégées » sont gérées par le ministère, contrairement à la nôtre directement gérée par l'établissement. Dans un premier temps, les 2 CAPP vont continuer à siéger, chacune dans leur spécialité. Hors cas des CAP des PN, la fusion des spécialités et donc des CAPP est la solution envisagée à moyen terme.

A noter que le cycle de mutation du mois de mai disparaît, et qu'il n'y aura donc plus que 2 cycles par an. Cette modification du calendrier arrêtée par le ministère a entraîné un décalage de la prise de poste du dernier cycle de mutation au 1er mars, alors que celle-ci était prévue au 1^{er} janvier dans la note de service Onema. Le ministère est au fait de cette situation.

Afin de respecter au mieux les conditions de départ initialement prévues, Il est donc tout à fait possible pour ceux qui le souhaitent d'avancer leur date de mutation au 1er janvier 2017, voire au 1er décembre 2016 lorsque la mutation se fait intra-établissement. Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre CGRH.

Levée de la séance à 11H00.