



AGENTS DU SERVICE PUBLIC
DE L'ENVIRONNEMENT
Espèce menacée
L'environnement ça se défend !

#AgentsEnvir

Agents Environnement

INTERSYNDICALE PERSONNELS DE

Fonctionnaires et contractuels de l'ONCFS, ONEMA, Parcs Nationaux, Conservatoire du Littoral, Agence des Aires Marines protégées, ATEN,

REUNION « CHANTIER SOCIAL » DES PERSONNELS DE L'ENVIRONNEMENT AU MINISTRE le 7 AVRIL 2016

Représentaient l'administration : Mme Avezard (DRH MEEM) – Mme Dumoulin (DEB adjointe) – services de la DRH, EPA (ONEMA Paul Michelet, la SG et drh / ONCFS DRH /Conservatoire DRH / PNF DRH). Le nouveau préfigurateur de l'AFB (C. Aube) a écouté les échanges sans intervenir.

Outre les 5 syndicats de l'Intersyndicale Environnement - ISE (SNE, CGT, FO, Solidaires, UNSA), qui avaient préparé ensemble leurs interventions, assistaient à cette réunion CGC et CFDT (silencieux).

3 sujets : Plan de requalification ATE/TE – Déprécarisation – Quasi-statut Contractuels

I/ Plan de requalification des personnels des corps de l'environnement

L'ISE considère que l'annonce de 150 requalifications d'ATE en TE (85 ONCFS, 50 ONEMA, 15 PN, examen à la CAP de septembre prochain avec effet au 1^{er} janvier 2016), se borne à respecter l'engagement gouvernemental de 2011.

Elle exige des volumes 2017 et 2018 permettant le passage des 1453 ATE en TE, ainsi que des propositions pour des volumes de promotion de TE en IAE (75/an, contre 2 promotions/an ces dernières années et 0 proposition dans le plan ministériel de requalification, qui porte sur 500 requalifications de B (SACDD et TSDD en A Attachés et ITPE). Elle rappelle sa demande au cabinet de la ministre de chiffrage des coûts. *Lire ci-dessous notre déclaration selon l'orientation de la plateforme revendicative.*

Intervention au nom de l'intersyndicale des personnels de l'environnement

SNE-FSU ; CGT ; FO ; UNSA et Solidaires

Le premier point à l'ordre du jour d'une réunion où nous sommes censés, en 3 heures balayer la totalité des dossiers en cours pour les personnels de la sphère Environnement, est donc le plan de requalification des personnels appartenant aux corps de l'environnement.

Ou plutôt devrais-je dire plan de requalification des Agents Techniques de l'Environnement puisque, les Techniciens une nouvelle fois, en sont exclus. Quel qu'en soit les raisons c'est inadmissible. La requalification de 75 postes par an vers IAE et au sein des EP, seul corps de débouché aujourd'hui possible, est indispensable au regard de la technicité et des responsabilités exercés par ces agents.

Nous allons être brefs. Les 150 requalifications de C en B inscrites au plan de requalification ministériel y ont été rattachées par opportunité. Ces 150 postes ont été promis dès 2011 au personnel, comme une première étape devant conduire à terme à l'extinction du corps. Et depuis 2011 tous ces agents sont devenus inspecteurs de l'environnement ! Alors comme en 2011 ces 150 postes ne peuvent être qu'un début !

Le plan de requalification, tel qu'il a été présenté au CTM n'est pas acceptable. 150 postes c'est notoirement insuffisant. Alors ne comptez pas sur les représentants du personnel pour vous aider à répartir la misère ! Ce plan de requalification, et

nous pouvons déjà le constater aujourd'hui, ne peut que raviver les tensions et les jalousies entre les établissements, et entre les personnels au sein d'un même établissement.

Et cela s'explique fort bien : Ce plan limité à 150 postes n'a aucune logique fonctionnelle ! La logique fonctionnelle c'est bien que 100% des inspecteurs de l'environnement de catégorie C soit en catégorie B !

Alors aujourd'hui ce que nous voulons savoir c'est quelle suite vous allez donner à ces 150 postes. Et pas dans 10 ans ! Nous voulons savoir les volumes que vous comptez requalifier dès 2017 et 2018, pour qu'ainsi la totalité des Agents Techniques de l'Environnement soit requalifiés en catégorie B

Lors d'une audience fin 2015 le conseiller social de Mme la ministre s'est engagé à faire étudier et à nous communiquer le coût de cette mesure.

Les personnels sont déterminés....sans perspective les actions vont se multiplier.

Et puis sur les modalités 2016, merci pour cette réunion, mais elle est bien tardive, et les listes des personnes proposées circulent déjà dans les établissements. Nous vous demandons de rappeler simplement mais fermement aux EP deux points :

- Les requalifications se font sur place donc sans mobilité.

- Le plan de requalification c'est la reconnaissance des missions accomplies ; et surtout pas un plan de transformation d'emploi qui consisterait à transformer des missions de catégorie B en missions de catégorie A.... pour permettre aux agents de catégorie C d'accéder à la catégorie B !

Nous sommes, avec les personnels, particulièrement attentifs à vos réponses.

Après relances... la DRH répond les éléments suivants (en précisant que sa priorité est de respecter les engagements pris en 2011 et que ces 150 requalifications s'ajoutent au flux annuel habituel de promotions) :

- Elle s'oppose clairement à un plan de requalifications pour tous les ATE au motif qu'il y a encore des missions de C exercées dans les services. Elle assure que le refus d'une approche « tous les ATE en TE » est partagée par la DEB et les établissements.
- Le coût immédiat pour les 1453 ATE en TE = 2 000 €/agent/an est d'environ 3 millions d'euros (sans intégrer le glissement/ vieillesse/technicité dans la durée).
- Elle va proposer à la ministre un plan plus ambitieux que les 150 à effet 2016. En lien avec les établissements, ce plan devra préciser les postes à requalifier et comporterait également des repyramidages progressifs. Elle propose de présenter ce plan à l'ISE courant octobre.
- Elle admet que le MEEM n'a rien proposé pour les requalifications de TE vers IAE au motif que le MAAF gère le corps des IAE... Elle évoque une réflexion à mener sur un projet global sur la diversité des fonctions des ITPE, qui pourrait permettre d'être un corps de débouchés pour les TE en faisant évoluer les textes qui le prévoient aujourd'hui vers IAE.

Notre commentaire ISE: certes, un coin est enfoncé avec des perspectives allant au-delà des 150, qu'elle va soumettre à la ministre et le rendez-vous d'octobre... Mais c'est vague... Et on est loin de la reconnaissance des fonctions et compétences actuelles, qui justifient le passage de tous les ATE en TE. Quant à l'absence de propositions pour les TE, c'est l'embarras... L'argument du coût budgétaire ne tient guère : ce sont les budgets des établissements qui paient. Et la DRH et la DEB semblent ignorés que le gouvernement a annoncé 900 millions d'euros supplémentaires pour les budgets des Agences de l'eau (de 2013 à 2018) et qu'un amendement gouvernemental prévoit dans la loi Biodiversité qu'ils sont affectés à l'eau et à toute la biodiversité... Or, l'Etat a déjà pris plus de 500 M€ sur ces programmes en trois ans au profit du budget général de l'Etat (les fameux prélèvements annuels sur les budgets des établissements...) Et on voudrait nous faire croire qu'il n'y pas quelques millions pour les personnels !

II/ Déprécarisation

L'ISE résume ses demandes essentielles sur la base du courrier à la ministre avec copie au SG et au préfigurateur de l'AFB (*Lire ci-dessous lettre du 5 avril 2016 selon l'orientation de la plate forme revendicative*). CDIser sans attendre tous les CDD qui sont sur des besoins permanents et missions pérennes, augmenter les plafonds d'emplois en y faisant entrer tous les emplois sur besoins permanents, ouvrir l'option de titularisation selon l'extension de délais supplémentaires décidée par la loi Sauvadet modifiée au Parlement (Loi « Déontologie »), mettre en position normale d'activité (PNA) selon la règle les fonctionnaires en détachement.

La DRH, qui a bien reçu notre courrier du 5 avril, remet en séance la liste à mi-2015 faisant le point des agents des EPA éligibles à la titularisation et des concours et examens réservés.

Elle précise que des examens ont eu lieu fin 2015, que la sortie du décret liste dérogatoire en septembre 2015 a conduit à de nouvelles vagues d'éligibilité (date limite d'inscription au 8 avril 2016). Après relances et discussions nourries, **la DRH esquisse les réponses suivantes :**

- **Augmenter les plafonds d'emplois serait nécessaire**, c'est vrai à l'AFB (surtout en raison de l'AAMP !) Mais on ne pourra pas y arriver totalement en raison du refus du ministère du budget au nom de la contrainte d'effectifs, nous le ferons au PLF, la ministre devra arbitrer... Le DG de l'ONEMA, Paul Michelet également dans la préfiguration de l'AFB, ajoute que l'objectif d'inclure dans les plafonds d'emplois tous les emplois permanents est souhaitable mais comporte un revers lié au schéma d'emplois dans un contexte de plafonds « contraints » : celui de ne pouvoir recruter ou remplacer des départs pour pourvoir des postes pourtant prioritaires...
- **Les CDD peuvent être renouvelés 2 fois 3 ans...** Nous faisons ce que la loi demande pas mieux et à l'issue de cette durée de 6 ans, ils sont CDIés si la mission est pérenne. Nous allons vérifier si les modifications des lois de 1983 et 1984 par la loi « déontologie » doivent nous conduire à faire plus de Cddisation...
- **Nous allons faire le travail pour intégrer les modifications de la loi Sauvadet** en cours de publication et donc augmenter la liste des agents éligibles, l'ouverture des concours nécessaires dans les mois et années à venir. A quelques jours prêts, les agents qui se retrouvent à présent éligible suite à la loi déontologie ne peuvent pas passer le concours 2016 car l'éligibilité se mesure au moment de la date limite d'inscription. De plus, le nombre de postes disponibles n'était pas forcément suffisant en 2016. Ces agents pourront passer le concours les années suivantes.
- **Oui, il faut généraliser la PNA pour les catégories B et C**, dès lors que les agents le demandent. Pour les catégories A, la PNA sera la règle des « entrants » en 2017, mais nous trouvons normal que les fonctionnaires de catégorie A quittent les établissements eau et biodiversité au bout d'une certaine durée, c'est l'intérêt du détachement et du contrat... Pour les fonctionnaires de la FP Territoriale en détachement dans les EP, nous sommes disposés à répondre favorablement à toute demande d'intégration dans les corps de la FP Etat pour permettre la PNA dans ces établissements.

Notre commentaire ISE: nous repérons un double discours... Une bonne volonté de principe affirmant que la précarité est bien regrettable mais que le « réalisme » c'est de faire avec... car les plafonds d'emplois ne suivent pas au regard des besoins permanents mais aussi car cela offre de la souplesse aux dirigeants ! Quant à la référence à la « loi rien que la loi », on est très loin du discours de la ministre de la fonction publique affirmant devant l'Assemblée nationale le 5 avril avec le vote de la loi « Déontologie » qu'il s'agit de progresser encore dans la Cédésation et la titularisation !

Enfin, l'ISE réitère sa demande d'ouverture d'un concours de déprécarisation sur le corps des Technicien de l'Environnement.

L'administration, trouve une explication des plus alambiquer pour justifier de son infaisabilité. Prenant l'exemple du Parc National des Calanques l'ISE démonte l'argumentaire... Pas de réponse de l'Administration !

III/ Quasi-statut

L'administration présente le dossier en affirmant qu'il s'agit d'une stricte retranscription des fiches techniques envoyées au guichet unique fin juillet 2015. Les quelques modifications faites sur les grilles indiciaires et les conditions d'intégration dans ce quasi-statut l'ont été à la demande du guichet unique.

L'ISE rappelle que les fiches transmises ont reçu un désaccord unanime des organisations syndicales tellement celles-ci étaient faites au rabais et ne permettaient de corriger les injustices existantes.

L'ISE remarque que les textes sont quasiment bouclés et que visiblement ils ont fait l'objet de multiples allers-retours avec le guichet unique sans que la moindre information ne soit donnée aux organisations syndicales.

L'ISE remarque également que si il n'y a effectivement que peu de modification au regard des fiches transmises en juillet, ces modifications sont toujours en défaveur des personnels, et que pour beaucoup d'entre elle cela relève de la mesquinerie !

A/ Grilles indiciaires

L'ISE demande que les accords PPCR que le gouvernement a décidé de mettre en œuvre entre 2017 et 2020 soient pris en compte pour l'élaboration des grilles. En effet il est illusoire de penser réviser ces grilles à court terme après leur parution.

L'administration refuse sous prétexte d'un nombre de grades déjà réduit comparé aux grilles de fonctionnaires ...et surtout par leur incapacité à remettre ce dossier en négociation avec le guichet unique dans un délai raisonnable.

B/ Régime indemnitaire

L'ISE constate que l'arrêté indemnitaire ne comporte qu'un montant plafond de primes, sans aucune autre indication.... Ce qui peut signifier que les primes seraient modulables de 0 à 100% avec des modalités très différentes entre les établissements publics.

L'ISE réclame a minima l'instauration d'un montant minimum et d'une fourchette de modulation maximum.

Après un premier refus, l'administration admet que l'arrêté pourrait être complété... Une réunion prochaine sera organisée.

L'administration fait part de sa volonté d'appliquer les taux moyens cible indiqués dès 2017 (enveloppe d'environ 5 M€). Cependant ce point n'est pas encore arbitré par le guichet unique.

Ce taux cible correspond à 70% des primes des fonctionnaires du MEEM-MLHD pour les catégories B et C, et 80% des primes des fonctionnaires pour les catégories A-A+

Par ailleurs, l'ISE réclame que soit pris en compte la situation des personnels en poste en outremer. Nous signalons que tel qu'écrit aujourd'hui les textes font perdre les primes des agents qui en touchent une.

L'administration refuse toute prise en compte « d'une prime vie chère outremer » jugeant celle-ci illégitime... renvoyant vers les directeurs d'établissement en méconnaissant visiblement l'impact d'un texte réglementaire sur les compétences d'un Directeur. Nos camarades de la Réunion risquent de perdre 48% de primes....durement acquises !

Concernant l'indemnité de service de nuit, l'ISE fait remarquer qu'elle n'a pas été revalorisée depuis 2001 ...et qu'elle vient d'être portée à 25€ pour d'autres personnels du ministère. Nous réclamons sa réévaluation à 25€....A voir !

C/ Reclassement

L'ISE fait état de la loi « déontologie » dont le texte est maintenant définitif. Cette loi affirme le principe de la possibilité de recruter directement en CDI lorsqu'il n'existe pas de fonctionnaires pour remplir la mission.

Aussi l'ISE réclame qu'un article soit ajouté au quasi-statut précisant que les CDD sur missions pérennes sont CDIser à l'entrée dans le quasi-statut.

Réponse de l'Administration : Nous appliquerons ce que la loi nous impose. Pour le reste c'est non !

L'ISE fait remarquer que les conditions de reclassement des personnels de certains Parcs Nationaux dont le contrat stipule une rémunération indiciaire et des primes ne respectent pas les fiches présentées en juillet et sont particulièrement défavorables, puisqu'elles omettent les primes perçues.

L'administration reconnaît le problème, mais ne voit pas de solution d'écriture !!!

D/ Composition des CCP

L'administration n'est pas hostile à modifier leur composition...Elle attend nos propositions !

E/ Taux de promotion

L'ISE fait état de conditions de promotion bien plus intéressantes aujourd'hui en particulier pour les agents de l'ONEMA... **L'administration répond que le périmètre a changé !**

Quant au changement de niveau, l'ISE demande à connaître les taux de promotion envisagés. **L'administration répond** ne pas être en mesure de le faire sans connaître les résultats des concours de déprécarisation. (Etrangement elle est par contre capable de chiffrer le cout du quasi-statut...)

Notre commentaire ISE: Seul l'aspect budgétaire dirige la rédaction de ce quasi-statut. Notre administration semble tétaniser par les exigences du guichet unique allant même jusqu'à les anticiper. D'autre part la volonté (non partagé par le guichet unique) de faire sortir au plus vite le quasi-statut les pousse à refuser toute nouvelle ouverture de discussions avec le guichet unique. Enfin notre administration affiche clairement qu'à ses yeux les contractuels ne peuvent être l'égal en droit et en rémunération des fonctionnaires.

En conséquence :

La mobilisation doit se poursuivre ...

Suivez le mouvement social sur le site de l'intersyndicale, Facebook et Twitter.



<http://agentsenvironnement.unblog.fr/>



Agents Environnement



#AgentsEnvir