

CONTEXTE

La CFDT revendique depuis longtemps un plan de requalification d'envergure pour les agents du ministère : elle a chiffré les transformations nécessaires à 4000 postes de C en B et 1000 de B an A pour la filière administrative, plus 1500 de C en B et 1500 de B en A pour la filière technique.

L'administration, un an après le lancement de la démarche, a finalement validé la promotion de 2150 agents sur une période de 3 ans. Ce chiffre est très en-dessous de la réalité des missions exercées par les agents dans les services, mais c'est une opportunité à saisir pour chacun des agents concernés.

4 réunions ont été organisées en 2015 entre la DRH et les organisations syndicales sur le sujet, en vue de préparer les décrets nécessaires à la mise en œuvre du plan de requalification.

VOLUMÉTRIE

volet du plan	filière	postes
requalification de C en B	administrative : AAE et SGM vers SACDD	900
	technique : dessinateurs, ETST, ATAE, SGM, PETPT vers TSDD	600
	environnement : ATE vers TE	150
	TOTAL	1 650
requalification de B en A	administrative : SACDD vers AAE	200
	technique : TSDD vers ITPE	300
	TOTAL	500

La première tranche de financement du plan s'élève à 1 million d'euros pour 2016.

L'administration précise qu'il ne peut pas y avoir de quotas par corps d'appel.



Les 150 transformations d'emplois d'ATE (agents techniques de l'environnement) en TE (techniciens de l'environnement) sont promises par l'administration depuis 2011 !

RÉPARTITION ENTRE LES VOIES D'ACCÈS

volet du plan	liste d'aptitude	examen professionnel	concours interne
C en B administratifs	2/3	1/3	
C en B techniques	2/3	1/3	
C en B environnement	2/3	1/3	
B en A administratifs			100 %
B en A techniques	2/3	1/3	

Cette répartition représente l'équilibre global sur l'ensemble de la période du plan de requalification.



La CFDT considère qu'il faut reconnaître les parcours professionnels, et donc privilégier la liste d'aptitude : beaucoup d'agents expérimentés n'auront pas envie de se présenter à un examen professionnel. Cependant, il faut garder une part pour cette voie, pour laisser à chaque agent une chance d'accéder à la promotion. La CFDT aurait préféré un dispositif exceptionnel spécifique.

Au cours de la dernière réunion, la part de la liste d'aptitude a été portée de zéro à 2/3 pour le passage de B en A techniques ; le concours interne est la seule voie d'accès possible pour le passage de B en A administratifs, en raison du statut interministériel du corps des attachés.

MESURES RELATIVES AU CORPS DES SACDD

L'outil utilisé pour la mise en œuvre du plan est l'augmentation de la clause de sauvegarde ; dans le décret statutaire du corps, elle est calculée par un taux pris sur 5 % de l'effectif du corps en position d'activité et de détachement. En année courante, ce taux est de 20 %, soit 1 % de l'effectif considéré ; pour la durée du plan, le taux sera porté à environ 110 %, soit 5,5 % de cet effectif, pour la durée du plan. L'examen professionnel, précédemment organisé de 2013 à 2015, sera réactivé en complément de la liste d'aptitude pour l'accès au grade de SACDD de classe normale.



Cfdt:

L'administration avait envisagé de supprimer l'obligation statutaire de formation, arguant de la reconnaissance de l'expérience professionnelle avérée des agents lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude ; à la demande des organisations syndicales, ce point a été reporté à un examen ultérieur, hors du processus du plan de requalification.

Pour la CFDT, la formation c'est un plus, même si des assouplissements pourraient être étudiés pour ne pas décourager les candidatures de certains agents à cette promotion.

MESURES RELATIVES AU CORPS DES TSDD

Comme pour les SACDD, la clause de sauvegarde statutaire sera augmentée, passant de 20 % à environ 60 % de la part à considérer (5 % de l'effectif du corps en position d'activité et de détachement) pour la durée du plan. L'examen professionnel pour l'accès au premier niveau de grade existe déjà statutairement.



Cfdt:

Comme pour les SACDD, l'administration a envisagé de supprimer l'obligation statutaire de formation ; ce point sera discuté ultérieurement.

La DRH propose de fusionner les spécialités TG et EEI ; ce point est sans rapport avec le sujet, et retiré du projet. La DRH a également glissé un projet de recrutement sur titres dans le document fourni avant la dernière réunion ; ce sujet, jamais abordé auparavant, fera l'objet de réunions spécifiques ultérieures, car il interfère avec l'avenir des ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA).

MESURES RELATIVES AU CORPS DES TE (techniciens de l'Environnement)

Comme pour les 2 autres corps de catégorie B, la clause de sauvegarde sera augmentée, passant de 20 % à environ 150 % de la part à considérer (5 % de l'effectif du corps en position d'activité et de détachement) pour la durée du plan. Le processus sera initialisé en 2016 sur la base du statut actuel des techniciens de l'Environnement (pas d'examen professionnel) et poursuivi avec le nouveau statut, qui donnera accès au NES (nouvel espace statutaire de la catégorie B).



Cfdt:

La CFDT déplore les attermoissements de l'administration sur ce dossier ancien ; elle constate que, contrairement au dogme martelé lors de la mise en œuvre du NES, on peut mettre en œuvre ce nouvel espace statutaire sans fusion de corps préalable. En effet, une des causes affichées du retard pris sur le statut des TE était la nécessité de fusionner d'abord avec le corps des techniciens de l'Agriculture.

MESURES RELATIVES AU CORPS DES ITPE

Selon le mécanisme précédent, la clause de sauvegarde sera augmentée de 20 % à environ 60 % de la part à considérer (5 % de l'effectif du corps en position d'activité et de détachement) pour la durée du plan.



Cfdt:

La CFDT rappelle que lors du passage au NES, les agents titulaires de l'emploi fonctionnel de chef de subdivision, qui exerçaient des missions reconnues en catégorie A, auraient déjà dû être reclassés au titre de la reconnaissance professionnelle ; la volumétrie proposée ne permet pas d'achever ce processus, sans parler des autres agents en surresponsabilité.

MESURES RELATIVES AU CORPS DES AAE (attachés d'administration de l'État)

Le corps des AAE du MEDDE, du fait de son rattachement au CIGeM (corps interministériel à gestion ministérielle), dépend des services du Premier Ministre, qui en a délégué la gestion interministérielle à la DGAFP. Seule la gestion « courante » du corps des AAE du MEDDE relève de la DRH. C'est pourquoi l'augmentation de la clause de sauvegarde ne peut être utilisée, car cette mesure bénéficierait aux agents de tous les ministères. Le but recherché étant de transformer des emplois de SACDD en attachés, la DGAFP sera saisie pour organiser un concours interne exceptionnel.



Cfdt:

La CFDT comprend les différences statutaires pour l'accès au corps des attachés, mais déplore les risques d'inégalités par rapport aux autres volets du plan. L'administration promet d'organiser des épreuves qui favorisent les personnels en place ; cependant, la CFDT rappelle que le concours interne est ouvert à tout agent pouvant justifier de 4 ans de service public, ce qui représente, même au sein de nos ministères, un public bien plus large que le seul corps des SACDD.

PROPOSITIONS SUR LA NATURE DES ÉPREUVES

examen	épreuves écrites	oral
examen pro SACDD CN et TSDD	modification des épreuves (par spécialité pour TSDD) : 2 à 4 questions à partir d'un dossier documentaire de 15 pages maxi, relatif aux politiques publiques portées par les MEDDE-MLETR (2 heures, coefficient 3)	entretien avec le jury avec RAEP (25 mn, coefficient 4)
examen professionnel TE	nouvel examen professionnel (épreuves par filières) : 2 à 4 questions à partir d'un dossier documentaire de 15 pages maxi, relatif aux politiques publiques portées par les MEDDE-MLETR (2 heures, coefficient 3)	entretien avec le jury avec RAEP (25 mn, coefficient 4)
concours interne AAE	nouveau concours : note sur dossier relatif aux missions exercées par les MEDDE-MLETR (4 heures, coefficient 4)	entretien avec le jury avec RAEP (30 mn, coefficient 4)
examen pro ITPE	sans changement : note de problématique (4 heures, coefficient 4)	entretien avec le jury avec RAEP (30 mn, coefficient 4)

RAEP : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Il n'y a pas d'obstacle statutaire, pour les syndicats des gens de mer, à passer l'EP de SACDD ou de TSDD. La réforme des épreuves des concours professionnels (pour changer de grade à l'intérieur d'un corps) est également en cours d'étude.

La CFDT émet des réserves sur les notions de « politiques publiques » et de « missions exercées » ; elle rappelle que l'objectif principal est la reconnaissance professionnelle des agents, et que la méthodologie de ce type d'épreuves permet de traiter n'importe quel sujet, ce qui ne permet pas de valider l'expérience pour l'examen professionnel ni de « favoriser » les SACDD pour le concours interne d'accès au corps des attachés de l'État.

Elle s'interroge aussi sur la faisabilité, en termes de délais, de la mise en place des épreuves pour le concours interne d'accès au corps des AAE.



ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS ET DES SERVICES

La DRH déploiera un plan de communication et d'accompagnement à plusieurs niveaux (national et local) tout au long des 3 années du dispositif, à destination des agents et des services.

Objectifs poursuivis :

- faire connaître auprès des services et des agents concernés les différentes modalités exceptionnelles de promotion mises en place ;
- impliquer l'encadrement des agents concernés ;
- susciter les candidatures aux examens professionnels et aux concours internes ;
- proposer un accompagnement individualisé des candidats aux examens professionnels et au concours interne, de l'amont des PEC (préparation aux examens et concours) à la mobilité post-promotion ;
- adapter le format et le contenu des PEC aux nouvelles épreuves ;
- promouvoir, au-delà de la PEC, l'offre de formation adaptée aux besoins de chaque agent.

Acteurs de l'accompagnement : la DRH (CMVRH, sous-direction des carrières et de l'encadrement, département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale), les directions et services employeurs, la DICOM...

La CFDT s'interroge sur les moyens, humains et financiers, qui seront réellement mis en œuvre pour réaliser cet ambitieux programme d'accompagnement.

Les DREAL sont impactées par la réforme territoriale, et on peut douter de l'implication de l'encadrement auprès des agents dans cette période de réorganisation.

Le CMVRH sera lui-même touché dans son organisation, avec des effectifs qui ne sont pas en augmentation.

L'importance du public-cible nécessitera d'organiser de nombreuses formations au plus près des agents, qu'il n'est pas question de tous envoyer dans un CVRH : problèmes de déplacements, d'hébergement, d'impact sur la vie familiale, de budget... Il faudra donc prévoir des sessions quasiment dans chaque service, avec une démultiplication de formateurs (internes ?) que l'on peine à imaginer, car liée à l'implication de ces services.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE

volet du plan	au titre de 2016	au titre de 2017	au titre de 2018	TOTAL
C en B administratifs	100 % LA (300) : automne 2016	50 % LA (150) : automne 2017	50 % LA (150) : automne 2018	LA : 600 (2/3)
		50 % exa pro (150) : 1er semestre 2017	50 % exa pro (150) : 1 ^{er} semestre 2018	exa pro : 300 (1/3)
C en B techniques	100 % LA (200) : automne 2016	50 % LA (100) : automne 2017	50 % LA (100) : automne 2018	LA : 400 (2/3)
		50 % exa pro (100) : 1er semestre 2017	50 % exa pro (100) : 1 ^{er} semestre 2018	exa pro : 200 (1/3)
C en B environnement	100 % LA (50) : 2 ^e trimestre 2016	50 % LA (25) : automne 2017	50 % LA (25) : automne 2018	LA : 100 (2/3)
		50 % exa pro (25) : 1er trimestre 2017	50 % exa pro (25) : 4 ^e trimestre 2017	exa pro : 50 (1/3)
B en A administratifs	-	concours (100) 2016 ou 2017 ?	concours (100) 2017 ou 2018 ?	concours : 200
B en A techniques	2/3 LA (200) dates à préciser	exa pro (50) 2016 ou 2017 ?	exa pro (50) 2017 ou 2018 ?	total : 300

PROMO-AFFECTATIONS

Pour la durée du plan :

- assurance d'un débouché professionnel,
- implication du service d'affectation de l'agent,
- dans le respect des contraintes d'organisation des services :

C en B – respect des principes fixé par la note du 19 mai 2014 sur la procédure de nomination et d'affectation des agents devenant SACDD et TSDD par la LA ou l'EP : pas de mobilité imposée ;

B en A – changement d'environnement professionnel par l'agent, pas nécessairement géographique ; optimisation du repyramidage des postes, tenant compte de la situation des agents promus à l'échelle des zones de gouvernance : si une région a déjà « trop » d'agents de catégorie A, il faut discuter avec le contrôleur financier pour lui accorder un nouvel équilibre.



La CFDT rappelle qu'il s'agit de reconnaître l'exercice, par les agents concernés, de missions supérieures à celles de leur catégorie (C ou B) ; cette promotion ne doit pas devenir une punition, qui entraînerait une mobilité géographique non souhaitée. En cette période de suppression de postes, dans les DREAL en particulier, il serait judicieux de rechercher systématiquement une mise à jour de la fiche de poste de chaque agent lauréat : mieux vaut tenir que courir !

PROCHAINES ÉTAPES

automne 2015 : saisine du guichet unique

début 2016 : avis du CTM (comité technique ministériel)

1^{er} trimestre 2016 : avis du Conseil d'État

2^e trimestre 2016 : publication des textes



La CFDT s'inquiète, pour l'année 2016, de la préparation et du déroulement des CAP qui devront traiter des centaines de promotions par liste d'aptitude ; la qualité du travail de recensement réalisé dans les services sera le premier maillon d'une chaîne qui mobilisera également les représentants du personnel à tous les niveaux.

Des bilans d'étape devront être réalisés pour corriger rapidement les dysfonctionnements qui pourraient apparaître dans l'une ou l'autre des voies d'accès.