

INFOS

Milieux et Faune Sauvage

PLAN DE REQUALIFICATION DE C EN B SUPPRESSION DE POSTES - Réunion avec la Direction générale -

Le 25 mai, les organisations syndicales ont été reçues par le Directeur général et la Directrice des ressources humaines pour évoquer 2 points :

1. La requalification
2. La suppression de 90 postes



Sur le premier point, l'Unsa-Ecologie a réaffirmé qu'elle ne participerait pas à la désignation des collègues C requalifiés en B car nous considérons que le métier même d'un Agent technique de l'Environnement relève de la catégorie B et qu'ainsi tous les Agents techniques de l'Environnement sont concernés. Néanmoins, nous veillerons à ce qu'une équité de traitement soit appliquée sur l'ensemble des agents de l'Office.

Vous trouverez ci-dessous le détail des éléments DRH de ce dossier à prendre en compte :

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-dessous un rappel des MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE REQUALIFICATION DE LA CATEGORIE C VERS LA CATEGORIE B définies par le ministère et qui ont fait l'objet de 3 messages de notre part (DRH).
Si ce n'est déjà fait, merci de bien vouloir assurer l'information des chefs de service qui devront à leur tour le faire auprès de leurs agents.

Présentation du dispositif

Volumétrie du plan de requalification	150 promotions au grade de TE dont 85 pour l'ONCFS (+ les 3 agents déjà inscrits -cf. CAP nationale du 29/09/2015)
année de mise en œuvre	2016
voie d'accès	liste d'aptitude
conditions pour figurer sur la liste des promouvables	- Etre ATE - Compter 10 ans de service dans le corps

Nomination et affectation

Procédure	<p>1° : afin de garantir aux lauréats une promotion immédiate, les agents sont nommés et affectés, au sein de leur nouveau corps, sur leur poste d'origine</p> <p>2° : le service d'origine du lauréat établit avec celui-ci, dans les 6 mois qui suivent la publication de la liste d'aptitude, un projet professionnel individualisé (PPI) correspondant à la fiche de poste et permettant de répondre aux intérêts partagés de l'établissement et de l'agent.</p> <p>Le lauréat se verra proposer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit un poste vacant de catégorie B de la structure n'impliquant pas de mobilité géographique ; - soit de rester sur son poste si celui-ci comporte déjà des missions de catégorie B ; - soit un re-dimensionnement de son poste pour y introduire des missions de catégorie B ;
-----------	---

Principe de mise en œuvre à l'ONCFS

Etape n° 1 (message du 04/04/2016 aux Délégués et Directeurs concernés)	<p>Il vous a été demandé de formuler des propositions de promotion après réunion de concertation avec les chefs de service et, à minima, les organisations syndicales représentatives dans les CAP nationales du corps des TE. La liste ordonnée devant être transmise accompagnée du compte rendu de la réunion de concertation organisée et les conclusions de celle-ci.</p> <p>A ce stade, nous avons été informés que les organisations syndicales ne souhaitent pas participer aux réunions de concertation locales. Une rencontre est prévue avec le Directeur Général le 25 mai prochain où nous traiterons de ce point.</p> <p>En attendant, nous vous demandons de travailler avec les supérieurs hiérarchiques et les agents afin de répondre à la commande concernant vos propositions de promotion car nous devons répondre au ministère à une date fixée au 30 juin.</p> <p>Le classement devra résulter de l'analyse des dossiers des agents proposés selon certains critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la réussite dans l'exercice de fonctions similaires à celles d'un TE; • les capacités de l'agent à exercer des fonctions de niveau B ; • les compétences professionnelles ; • la qualité du parcours professionnel <p>que vous pouvez compléter.</p> <p>Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir, traduite notamment par les comptes rendus d'entretien professionnel annuels.</p> <p>Il convient d'adjoindre, pour chaque agent proposé, une fiche de poste avec les fonctions qui lui seront dévolues et notamment pour ceux d'entre eux qui pourraient être promus par la transformation de leur poste actuel (par exemple : conservateur de réserve, faisant fonction d'inspecteur du permis de chasser, responsable de plusieurs réseaux d'espèces, formateur sécurité intervention au niveau national ou régional, conseiller de prévention...).</p> <p>La proposition d'au moins 15 agents devra être classée par ordre de priorité. Elle sera accompagnée d'une argumentation l'expliquant. Réponse attendue pour le 10 juin 2016.</p>
Etape n° 2 (messages des 06/04 et 13/05 2016 aux Délégués et Directeurs concernés)	<p>La mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels carrière et rémunération) peut provoquer, pour certains agents inscrits sur la liste d'aptitude 2016, une progression de carrière moins intéressante en catégorie B que s'ils étaient restés agents de catégorie C.</p> <p>Sont concernés les ATPE1 -échelle 6- qui au 01/01/2016 ont atteint les 6ème et 7ème échelons ou le 5ème échelon avec plus de 2 ans d'ancienneté dans l'échelon.</p> <p>Toutefois l'éventuelle perte indiciaire n'est pas systématique et dépend de l'âge de l'agent ainsi que de la date à laquelle celui-ci demandera à faire valoir ses droits à la retraite.</p> <p>Les simulations vous ont été adressées pour tous les ATPE1 le 13 mai 2016.</p>
Etape n° 3	<p>Un groupe de travail a été fixé au 16 juin 2016 avec les Délégués, les Directeurs concernés et les organisations syndicales.</p> <p>Ordre du jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Liste des critères retenus par les Délégués et les Directeurs concernés 2. Exposé par les Délégués et les Directeurs concernés de leur 1^{ère} proposition 3. Débat avec les organisations syndicales 4. Détermination de la liste des critères à privilégier par ordre d'importance

Etape n° 4	<ul style="list-style-type: none"> - Information par les Délégués et Directeurs concernés du compte rendu du groupe de travail du 16 juin 2016 aux chefs de service et aux agents. - Examen des propositions initiales au regard des critères à privilégier. - Mise en œuvre du dialogue social local et remontée de la liste définitive dans les plus brefs délais compte tenu de la date du 30 juin fixée par le ministère.
Etape n° 5	Interclassement des propositions (les n°1, les n°2 ...) et arbitrage du Directeur Général tenant compte des propositions des organisations syndicales qui seraient, le cas échéant, différentes.



Sur le second point, nous avons également réaffirmé notre position qui consiste à refuser toutes suppressions de postes dans un contexte où les services sont déjà en deçà du minimum nécessaire. Nous avons rappelé que ce n'est pas moins de 150 postes qui ont été supprimés depuis 5 ans !!!

De ce fait, nous ne participons pas aux réunions régionales organisées par l'administration. Notre rôle consistera à veiller à ce que la suppression des postes soit équitablement répartie sur **TOUS** les services de l'Oncfs.

Le schéma d'emploi imposé par le MEEM prévoit la suppression de 90 postes pour la période 2015/2017. L'administration va donc réaliser une grille par service indiquant les effectifs cibles.

Pour ce qui concerne les SD, l'administration prévoit de supprimer le plancher de 10 agents appliqué il y a seulement 2 années !!! Pourtant, à l'appui de cette nécessité de 10 minimum, l'Office avait argumenté sa décision en tenant compte de la sécurité des agents, des impératifs de service etc. Il est plutôt étonnant que 2 ans après, ces éléments ne soient plus valables ou considérés comme non essentiels !!!

La répartition des postes par département se fera selon les discussions faites au plan régional et non plus en application du tableau retenu pour la répartition de 2014. L'objectivité ne semble plus être l'élément prépondérant.....

POURQUOI ADHERER A L'UNSA-ECOLOGIE ?

L'UNSA-Ecologie a pour objectif la défense de l'ensemble des personnels des établissements publics, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires en dénonçant les dérives de l'Administration vis-à-vis des droits des agents. L'UNSA-Ecologie milite pour la mise en place d'un **Corps de l'Environnement intégrant une véritable Police de l'environnement, valorisant ses missions techniques d'intérêt patrimonial et ses personnels de soutien indispensables.**

Pour cette raison, notre OS est présente dans **divers groupes de travail** relatifs aux carrières, aux moyens et à la sécurité de tous les personnels. L'UNSA est force de propositions. Il n'est pas question de laisser l'administration décider seule de notre avenir.

APPEL A COTISATION — Tous ensemble plus forts !!!

Cotisation UNSA-Ecologie : 0,34 Euro x INM au 1er janvier 2016

(à savoir : 66,6% déductible des impôts)

Le bulletin de cotisation pour les nouveaux adhérents se trouve sur :

www.unsa-ecologie.fr