



## Elections professionnelles 2022

### Commission Administrative Paritaire des **Agents Techniques de l'Environnement** (CAP des ATE)

### Commission Administrative Paritaire des **Techniciens de l'Environnement** (CAP des TE)

### Profession de foi

La CGT, ce sont des **valeurs connues et reconnues** qui nous guident et constituent notre marque de fabrique. Nous militons depuis toujours pour **le progrès social, un juste partage des richesses, des conditions de travail dignes et des rémunérations décentes pour tous les salariés, l'égalité de traitement entre les femmes, les hommes et tous les travailleurs**. En particulier, nous combattons obstinément **toutes les formes d'injustice et d'inégalité**.

Au niveau des CAP, cela se traduit par deux *leitmotivs* : reconnaissance de la technicité et équité de traitement entre tous les agents du corps.

Les **attributions** et la **composition des CAP** ont vu leurs compétences modifiées par la loi transformation publique d'août 2019, pour une application en 2020.

	<b>CAP des ATE</b>	<b>CAP des TE</b>
<b>Agents concernés</b>	Agents Techniques de l'Environnement dans les différents établissements concernés : l'OFB, les 11 Parcs nationaux, le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) et l'Etablissement public du Marais Poitevin (EPMP)	Techniciens de l'Environnement dans les différents établissements concernés : l'OFB, les 11 Parcs nationaux, le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) et l'Etablissement public du Marais Poitevin (EPMP)
<b>Effectifs</b>	122 agents, dont 78 à l'OFB 10 % de femmes	1 540 agents, dont 1 431 à l'OFB 11 % de femmes
<b>Attributions</b>	Les sanctions disciplinaires (sauf sanctions de premier niveau) Les demandes de réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public Les refus de titularisation, de congé pour formation syndicale, de temps partiel ou d'autorisations d'absence pour préparer un concours administratif ou suivre une action de formation continue, de mobilisation du compte personnel de formation, de télétravail, de congés au titre du compte épargne-temps, de démission Le licenciement pour insuffisance professionnelle ou suite à un refus de réintégration après disponibilité ou en cours de stage Le recours sur compte-rendu d'entretien professionnel	

Ces attributions ont ainsi scandaleusement rétréci depuis 2020 : les CAP ont été dépouillées de ce qui a trait aux promotions, aux avancements et aux mutations. Il en résulte une plus grande opacité et des choix à la discrétion de l'administration, théoriquement encadrées par des notes de gestion qui font la part belle au « *mérite* » et à « *la manière de servir* », une régression que nous dénonçons depuis le début.... Cela fait partie d'une reprise en main des sujets essentiels par l'administration qui rétrécit singulièrement le champ du soi-disant « *dialogue social* » ... un camouflet pour les organisations syndicales !

Le **processus de promotion et d'avancement** est donc plus opaque qu'avant, laissant très peu de possibilité aux représentants du personnel pour intervenir dans la sélection et la désignation des lauréats du fait de ce dépouillement des prérogatives des CAP. Les **critères de la charte de gestion des promotions** sont appliqués quand cela arrange les directeurs, ou bien interprétés de manière à parvenir au résultat escompté : promouvoir quelques agents jugés les plus « méritants » à court terme, souvent sans prendre en compte l'ensemble de la carrière, ni même l'ensemble des agents éligibles. Pour la CGT, la notion de « mérite » est trop arbitraire et l'attribution des promotions devrait reposer sur des critères plus objectifs, comme l'ancienneté, désormais reléguées en fin de liste des critères. Par défaut, tout agent devrait être considéré comme « méritant », tant qu'il n'a pas manifestement manqué à ses obligations une année donnée. De plus, certaines propositions de l'administration apparaissent comme des compensations données à des agents qui ont dû travailler en surcharge, dans des conditions dégradées ou assurer un intérim, alors que d'autres outils sont prévus pour cela (CIA).

- ✓ *C'est pourquoi nous avons critiqué et voté contre la charte de gestion lors de son examen en comité technique de l'OFB : trop peu de place est accordée à l'ancienneté, qui est un critère objectif et comparable ; trop de poids aux critères subjectifs liés à « la manière de servir », à la discrétion des directeurs et directrices. Nous rappelons fréquemment que l'ancienneté est un critère plus fiable dans le classement des agents, avant les critères soumis à des interprétations personnelles. Sauf manquement manifeste, qu'il incombe à l'administration de mettre en évidence, si besoin.*

#### **Nos revendications sur les promotions et la diversité des métiers de technicien :**

- Avoir un « droit de regard » sur les promotions, comme nous le faisons, de façon non obligatoire, pour les contractuels du quasi-statut de l'environnement dans la CCP locale de l'OFB.
- Rendre plus transparent le processus des mobilités individuelles.
- Que les agents soient informés en amont de leur proposition ou non à la promotion ou à l'avancement, puis *a posteriori* des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus suite à l'interclassement (la fameuse discussion de « marchands de tapis » entre directeurs.trices).
- Davantage de promotions de techniciens vers la catégorie A, c'est-à-dire vers le corps des Ingénieurs Agriculture et Environnement (IAE), pour tous types de postes exercés, et non exclusivement les chefs de service.
- Prendre en compte la valeur professionnelle sur des critères de technicité et de compétences naturalistes, techniques, juridiques autant que selon les critères hiérarchiques, afin de reconsidérer les compétences « métier », importantes dans la bonne conduite des missions diverses qu'exercent les techniciens, en département (métropole et outre-mer), en région et au niveau national.
- Plus largement, revaloriser l'ensemble des savoir-faire du corps, qui ne se réduisent pas aux fonctions d'Inspecteur de l'environnement, qui sont une facette importante mais une partie seulement des tâches dévolues aux techniciens.

#### **Régime indemnitaire des ATE et des TE :**

- Des enveloppes accrues en rapport avec la technicité des métiers
- Une juste répartition dans les 2 (ATE) et 3 (TE) groupes de fonction RIFSEEP, avec une reconnaissance de la technicité et non uniquement de la charge hiérarchique, une cotation

des métiers exercés dans les parcs nationaux (décentrement relatif de la gestion des agents OFB) ;

### **Concours d'entrée et liste d'aptitude dans le corps des TE / recrutements de TE :**

Le concours est ouvert dès octobre 2022, avec un nombre de places estimé entre 40 et 60, plafonné à la capacité de formation initiale par les services de l'OFB.

- Ouvrir un nombre de places correspondant aux besoins en termes de postes vacants d'IE à l'OFB et dans les Parcs nationaux.
- Augmenter la capacité formative de l'OFB pour accueillir tous les lauréats rapidement en parcours de formation initiale de technicien / d'inspecteur de l'environnement et pour accroître les recrutements sans porter préjudice à la formation continue.
- Répéter ce concours chaque année pour anticiper les nombreux départs en retraite de TE et assurer la croissance des effectifs globaux du corps : + 400 techniciens en poste d'ici 4 ans (gestion prévisionnelle des recrutements).

### ***Notre revendication générale de déroulement de carrière :***

- Assurer **une rémunération identique et une véritable évolution de carrière** à tous les agents pour un métier donné et un niveau d'expérience donné, quels que soient leur genre, leur handicap, leur origine sociale...etc.

**Pour ces valeurs que nous défendons et que nous mettons en pratique, et pour toutes les revendications exposées ci-dessus, vous savez que vous pouvez faire confiance à la CGT Environnement.**

***Choisissez des représentants qui vous comprennent et vous défendent : votez CGT Environnement !***

### **Nos candidats à la CAP des Agents Techniques de l'Environnement**

1	LEFORT	Sébastien	Service départemental d'Ille-et-Vilaine (35)
2	BOSSU	Eric	Service départemental du Var (83)
3	MADEC	Eric	Service départemental des Côtes d'Armor (22)
4	VERY	Olivier	Service départemental de la Côte d'Or (21)

### **Nos candidats à la CAP des Techniciens de l'Environnement**

1	LEDOUBLE	Olivier	Direction régionale Bretagne (Cesson-Sévigné)
2	MEYER	Olivier	Service départemental de la Côte d'Or (21)
3	DROULON	Christian	Service départemental de l'Orne (61)
4	MOINS	Paul	Service départemental de la Savoie (73)
5	GUESNON	Janick	Service départemental du Calvados (14)
6	LEROYER	Olivier	Service départemental de la Mayenne (53)
7	MILLEY	Olivier	Service départemental de la Côte d'Or (21)
8	MOUGENEZ	Sébastien	Direction régionale Grand Est (Metz)