

# AGENTS TECHNIQUES

# ET TECHNICIENS DE L'ENVIRONNEMENT

# CAP PRÉPARATOIRES « MILIEUX AQUATIQUES »

# CAP NATIONALES (AFB, ONCFS ET PARCS NATIONAUX)

## PROFESSION DE FOI



**V**ous êtes appelés à renouveler vos représentants aux Commissions Administratives Paritaires Préparatoires (CAPP) et Nationales (CAPN) des Agents techniques et des Techniciens de l'Environnement, dans un contexte de grands bouleversements et de casse des services publics contenus dans le plan Action Publique 2022 : diminution des effectifs, augmentation des temps et charges de travail ... La cohésion entre tous les agents, les corps de toutes catégories, les établissements et les services est nécessaire pour sauvegarder les missions de service public, au bénéfice des usagers. La CGT défend la dualité missions/statuts qui garantit un service public indépendant des lobbies et accessible à tous les citoyens.

Pour la CGT, les reculs sociaux ne se négocient pas, mais se combattent. Mais nous nous attachons à négocier et gagner des avancées, tant pour nos conditions de travail que pour les moyens permettant d'assurer nos missions à la hauteur des enjeux environnementaux.

La CGT s'insurge contre le manque de valorisation des carrières et de reconnaissance des agents de nos ministères. Nous refusons les discriminations et corporatismes qui affaiblissent les garanties collectives et opposent les agents. Nous montons au créneau pour défendre le maintien et les prérogatives des CAP et CCP, tout en proposant des améliorations des garanties collectives. Au quotidien, les représentants de la CGT dans ces instances défendent à la fois vos droits à la mobilité, vos promotions et votre déroulement de carrière ... dans le cadre des règles et de chartes qui doivent garantir l'égalité de traitement pour tous.

### »»» *Le rôle des CAP*

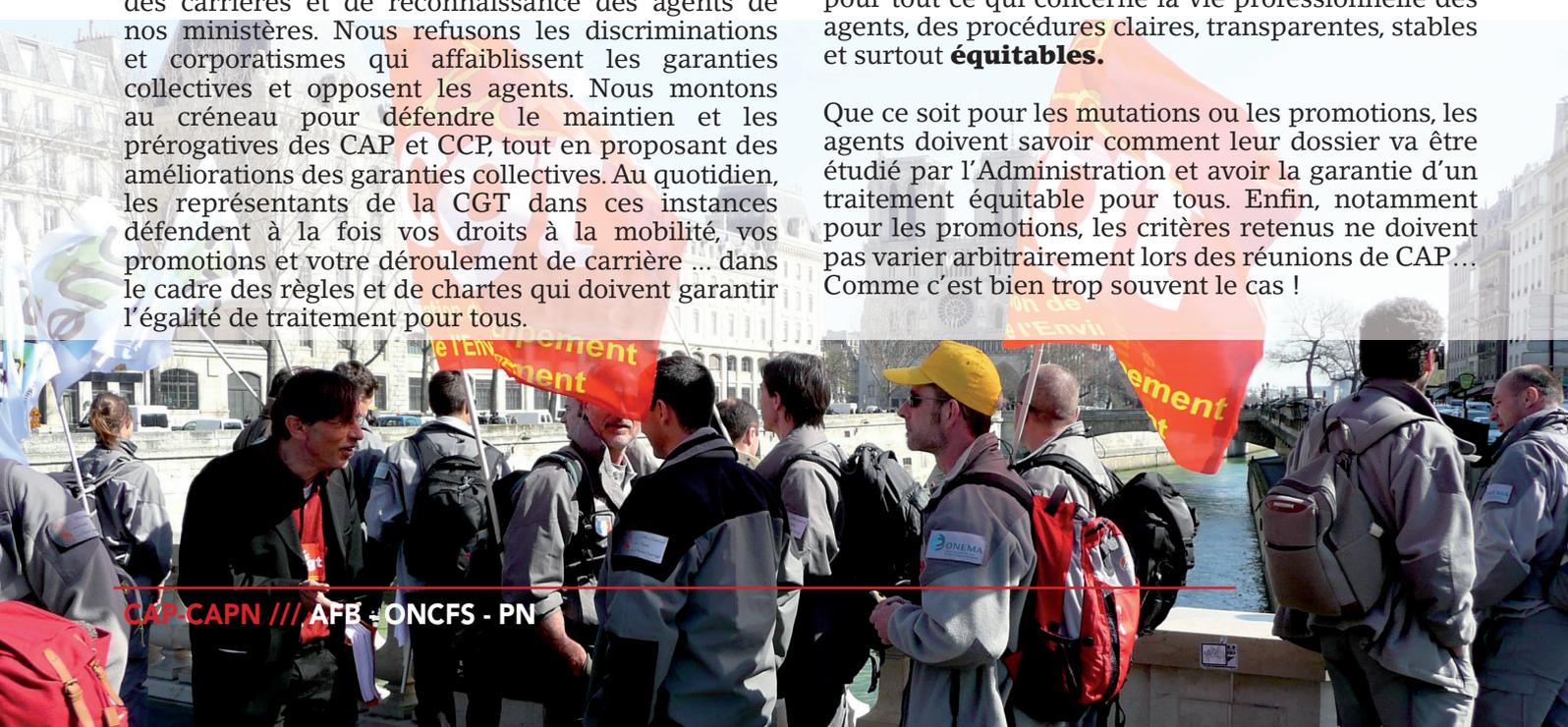
Elles sont compétentes sur les éléments qui ont trait à votre carrière et à son déroulement. Elles sont consultées pour avis sur les sujets suivants : titularisation, notation, promotion, mutation, détachement, disponibilité, formation (syndicale et professionnelle), discipline, différends entre agents et directions (temps partiel, préparation aux concours ...).

Pour les corps ATE et TE, il existe deux types de CAP : les CAP Préparatoires (CAPP) dans chaque établissement, pour chaque spécialité (eaux et milieux aquatiques, milieux et faune sauvages, espaces protégés), et les CAP Nationales (CAPN). Les CAPP préparent les travaux de la CAPN. La CAPN valide le plus souvent les avis émis par les CAPP pour le corps considéré.

### »»» *Les élus CGT : la recherche de l'équité*

Nos positionnements sont guidés par une seule et même volonté : faire adopter par l'Administration, pour tout ce qui concerne la vie professionnelle des agents, des procédures claires, transparentes, stables et surtout **équitables**.

Que ce soit pour les mutations ou les promotions, les agents doivent savoir comment leur dossier va être étudié par l'Administration et avoir la garantie d'un traitement équitable pour tous. Enfin, notamment pour les promotions, les critères retenus ne doivent pas varier arbitrairement lors des réunions de CAP... Comme c'est bien trop souvent le cas !



## »» Retour sur nos mandats 2014 - 2018

Vos élus CGT ont eu une position constante face à l'Administration.

Sur les **mobilités**, spécialité, appartenance au corps, prise en considération des situations familiales, ancienneté ont été les critères mis en avant dans les cas de candidatures multiples sur un même poste. L'administration mettant au contraire en avant les profils de poste pour choisir son poulain, faisant fi de toute considération sociale et de respect des corps ATE-TE.

Concernant les **promotions**, nous avons proposé et soutenu des listes construites selon des critères objectifs, affichés dès les élections de 2014. Nous avons dénoncé le système basé sur des grilles de notation, qui intègre de l'ancienneté mais font la part belle au « mérite » : elles avaient été rejetées par l'ensemble des organisations syndicales et sont pourtant appliquées par l'Administration...

Malgré tout, les résultats des CAP sont issus d'un consensus entre les élus des personnels et l'Administration, et parfois d'un passage en force de cette dernière, de sorte que les résultats ne sont pas toujours conformes à nos demandes. Nous avons dénoncé cette situation et demandons à revoir le système d'évaluation pour qu'il prenne mieux en compte la carrière et n'écarte de la promotion que les agents dont le « démerite » est objectivement démontré par l'Administration. L'exercice est rendu d'autant plus ardu par de très faibles taux de promotion (8 à 10% de promus/promouvables par an), avec beaucoup de frustrations à l'arrivée...

## »» Perspective après l'annonce de la fusion AFB/ONCFS à l'horizon 2020

Cette fusion pose un grand nombre de questions et est une source majeure de problèmes et d'inquiétudes pour la majorité des agents de l'AFB comme de l'ONCFS. Sous l'angle des corps des ATE et des TE, un des enjeux prioritaires sera d'harmoniser les procédures en vigueur dans les deux établissements, actuellement très différentes selon les spécialités, pour favoriser les agents.

## »» Zoom sur les mutations et les « postes à profil »

Les ATE et TE qui désirent muter ne doivent pas subir des parcours du combattant, consistant à se vendre auprès des chefs de services. L'Administration doit abandonner la notion de « postes à profil ». C'est la logique de corps qui doit prévaloir et en cas de changement de spécialité et/ou de missions, d'évolution du poste, c'est à l'employeur d'assurer les formations nécessaires. En cas de concurrence entre agents, c'est le rapprochement de conjoint puis le rapprochement familial qui doivent prévaloir.

## »» Zoom sur les Promotions

Pour nous, chaque agent doit pouvoir dérouler une carrière complète avec accès au dernier grade, afin de garantir la meilleure retraite possible. Nous revendiquons donc la méthode suivante :



1/ Les agents promouvables sont classés par l'Administration selon l'ancienneté, ce qui permet de garantir un flux ascendant permanent dans le pyramidage des corps, permettant d'obtenir un indice optimal pour une majorité en fin de carrière.

2/ A partir de ces modalités de classement, la liste des agents susceptibles d'être promus est soumise aux services concernés.

3/ Les chefs de services et les directeurs valident ce choix ou au contraire estiment qu'il y a « démerite » et donc que l'agent ne peut pas être promu. Dans ce cas, un rapport écrit est produit et communiqué à l'agent lors d'un entretien spécifique. On lui explicite les motifs de son exclusion de la promotion et éventuellement, on définit les objectifs et attendus qui permettront une promotion les années suivantes.

4/ La liste « finale » est validée par la Commission Administrative Paritaire compétente.



## »» Nos critères pour les ATE

### 1/ ATE vers ATPE

- échelon
- ancienneté dans le corps
- ancienneté dans l'échelon
- âge

### 2/ corps ATE vers corps TE

En préalable, l'Administration doit s'assurer que le poste a été proposé à la mutation, n'a pas fait l'objet de demande

- Ancienneté dans le grade le plus élevé : ATP1, puis, à défaut de candidat, ATP2 et ATE
- échelon
- ancienneté dans l'échelon

## »» Nos critères pour les TE

### 1/ TE vers TSE

- ancienneté dans le grade de TE ou GC
- ancienneté dans le corps
- âge

### 2/ TSE vers CTE

- ancienneté dans le grade TSE
- ancienneté dans le corps
- âge

### 3/ corps TE vers corps IAE sur Liste d'Aptitude.

La voie normale pour passer IAE est et doit rester le concours, la liste d'aptitude étant une voie plus qu'étroite : même pas une chance de promotion par année. Nous demandons que cette liste soit discutée en CAPP TE.

La notion de carrière doit être prise en compte et pas simplement les fonctions exercées juste avant la promotion. L'agent promu en fin de carrière doit pouvoir l'être au titre de l'ensemble de sa carrière.

## »» Retour sur les impacts collectifs du «mérite» individuel ...

Le « mérite » est devenu le principal motif de promotion pour l'Administration. L'idée peut paraître séduisante : récompenser les agents qui s'impliquent le plus ou semblent les plus compétents ; mais la réalité est que son évaluation est très difficile, inéquitable donc source d'injustice.

En privilégiant le mérite, on pénalise des collègues tout à fait compétents et on perturbe leur déroulement de carrière : on « limite » le repyramidage et donc la possibilité d'être promu pour la majorité. De plus, pour les collègues TE les mieux formés et/ou les plus expérimentés, il existe une possibilité d'accéder aux grades supérieurs par l'examen professionnel.

**Donc pour nous, tous les agents sont méritants et si l'Administration souhaite écarter un agent de la promotion, elle doit le justifier et démontrer son « démérite ».**

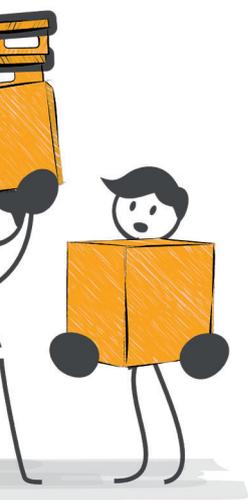
## »» Une nouveauté à l'AFB : l'ouverture des postes d'ATE à la mutation des agents de catégorie B

L'Administration a décidé sans discussion préalable d'ouvrir à la mutation les postes d'ATE en services départementaux aux B. Suite à la requalification de C en B de seulement 49 collègues de catégorie C (en 2016), des services départementaux pouvaient déjà compter plusieurs techniciens...

Nos revendications en lien avec cette évolution sont :

- une requalification de tous les C en B, et du plus grand nombre de B en A ;
- un recrutement massif d'agents afin de combler les trop nombreuses vacances de postes ;
- que les agents des corps de l'environnement soient prioritaires sur les demandes de détachement.

**Le 06 Décembre 2018,  
je fais le choix de la transparence  
et du progrès social  
JE VOTE CGT !**



# VOS CANDIDAT.E.S CGT

## **CAP préparatoire des agents techniques de l'environnement Spécialité « milieux aquatiques » (Agence Française pour la Biodiversité)**

### **Agents techniques principaux (ATP)**

M. BRUGERE Jean-Louis - SD du Puy de Dôme (Lempdes)  
Mme CHICHERI-NIOT Sophie - SD du Loir-et-Cher (Blois)  
M. APPERT Stéphane - SD des Côtes d'Armor (Plérin)  
M. BOSSU Eric - SD du Var (Draguignan)

## **CAP préparatoire des TE, spécialité « milieux aquatiques » (Agence Française pour la Biodiversité)**

### **Chefs techniciens de l'environnement (CTE)**

M. LEDOUBLE Olivier - AFB, DiR Bretagne-Pays de Loire (Cesson-Sévigné)  
M. MOUGENEZ Sébastien - AFB, DiR Grand Est (Rozérieulles)

### **Techniciens supérieurs de l'environnement (TSE)**

M. BERGHER Nicolas - Unité Spécialisée Milieux Lacustres (Thonon-les-Bains)  
M. HUGER François - DR Bourgogne Franche-Comté (Dijon)

### **Techniciens de l'environnement (TE)**

M. MEYER Olivier - AFB, SD de Côte d'Or (Dijon)  
M. MOINS Paul - AFB, SD de la Savoie (La Motte Servolex)  
M. BONVALLAT René - AFB, SD des Alpes Maritimes (Levens)  
M. ROBINEAU Gwenaël - AFB, Unité Spécialisée Migrateurs (Les Monts d'Aunay)

## **CAP nationale des ATE**

### **Agents techniques de l'environnement (ATE)**

M. MAINGUENEAU Jeremy - PN des Pyrénées  
M. MOCK Christian - AFB, Unité spécialisée migrateurs (Nantes)  
M. MILLEY Olivier - AFB, SD de Côte d'Or (Dijon)  
M. CHASSIER Frédéric - AFB, SD du Loir-et-Cher (Blois)

## **CAP nationale des techniciens de l'environnement (TE)**

### **Chefs techniciens de l'environnement (CTE)**

M. LEDOUBLE Olivier - DiR Bretagne-Pays de Loire (Cesson-Sévigné)  
M. LEROYER Olivier - SD de la Mayenne (Saint-Berthevin)  
M. GALLET Olivier - PNM - Mer d'Iroise  
Mme BOUTET-BERRY Laëtitia - AFB, DR Centre-Val de Loire

### **Techniciens supérieurs de l'environnement (TSE)**

M. BERGHER Nicolas - Unité Spécialisée Milieux Lacustres (Thonon-les-Bains)  
M. HUGER François - DR Bourgogne Franche-Comté (Dijon)  
M. GAZEILLES Jean-François - SD de l'Yonne  
M. PIERRON Florent - AFB, DR Grand Est

### **Techniciens de l'environnement (TE)**

M. MEYER Olivier - SD de Côte d'Or (Dijon)  
M. MOINS Paul - SD de la Savoie (La Motte Servolex)  
M. ROBINEAU Gwenaël - Unité Spécialisée Migrateurs (Les Monts d'Aunay)  
M. BONVALLAT René - SD des Alpes Maritimes (Levens)

