

Plan de requalification

Réunion de suivi du chantier
inscrit à l'agenda social
le 21 octobre 2015



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr

Sommaire

1. Volumétrie du plan de requalification
2. Répartition entre voies d'accès : rappel
3. Mesures relatives au corps des SACDD
4. Mesures relatives au corps des TSDD
5. Mesures relatives au corps des TE
6. Mesures relatives au corps des ITPE
7. Mesures relatives au corps des AAE
8. Rappel des propositions sur la nature des épreuves
9. Accompagnement des agents et des services
10. Rappel du calendrier prévisionnel de mise en œuvre du plan de requalification
11. Promo-affectations
12. Prochaines étapes

1. Volumétrie du plan de requalification

Permettre, sur une période de 3 ans, la promotion de **2 150 agents** :

Plan	Filière	Nombre de postes
Requalification de C en B	Filière administrative (AAE, SGM) vers SACDD	900
	Filière technique (Dess, ETST, ATAE, SGM, PETPE) vers TSDD	600
	Corps de l'environnement : ATE vers TE	150
	Total	1 650
Requalification de B en A	Filière administrative (SACDD) vers AAE	200
	Filière technique (TSDD) vers ITPE	300
	Total	500

1ère tranche de financement du plan : 1 million d'euros pour 2016.

2. Répartition entre voies d'accès : rappel

Répartition des postes offerts au titre du plan de requalification (le volume de promotion exa pro - LA en « année courante » étant réparti comme aujourd'hui) :

Volet du plan de requalification	Liste d'aptitude	Examen professionnel	Concours interne
C en B filière administrative	2/3	1/3	
C en B filière technique	2/3	1/3	
C en B filière environnement	2/3	1/3	
B en A filière administrative			100 %
B en A filière technique	(?)	100 %	

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

3. Mesures relatives au corps des SACDD

Contenu du projet de décret :

➤ *Pour la durée du plan :*

- Augmentation de la clause de sauvegarde de 20 % à environ 110 % de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré ;
- Réactivation d'un examen professionnel en complément de la liste d'aptitude pour les SACDD de classe normale.

➤ *De manière pérenne :*

- Reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents recrutés par la promotion interne (EP et LA) en envisageant de supprimer l'obligation statutaire de formation.

Les modalités de formation pourront alors faire l'objet d'une note de gestion.

4. Mesures relatives au corps des TSDD

Contenu du projet de décret :

➤ *Pour la durée du plan de requalification :*

- Augmentation de la clause de sauvegarde de 20 % à environ 60 % de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré.

➤ *De manière pérenne :*

- Reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents recrutés par la promotion interne (EP et LA) en envisageant de supprimer l'obligation statutaire de formation.

Les modalités de formation pourront alors faire l'objet d'une note de gestion.

- Des mesures pour l'évolution statutaire et l'enrichissement du corps des TSDD.

4.1. Mise en place d'un recrutement sur titres pour les TSDD

Contexte :

- Il existe des besoins spécifiques qui ne peuvent être satisfaits que par le recrutement de personnels disposant de compétences techniques particulières, telles que : l'électronique, l'électromécanique, l'hydraulique, la maintenance d'installations électriques et de communication, etc....
- Pour les compétences techniques du niveau de la catégorie B fonction publique, leur localisation se situe principalement dans les différents services du ministère comme les DIR ou les DIRM et ses principaux opérateurs (VNF, CEREMA, DGAC et Météo-France).
- Compte tenu des besoins des services de disposer de personnels spécialisés, en particulier pour la maintenance et l'exploitation des infrastructures avec dans certains cas de forts enjeux de sécurité pour les usagers, le MEDDE a été autorisé au titre de 2013 et au titre de 2014 à recruter des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) dont un certain nombre aux niveaux BAC et BAC + 2.
- Ces recrutements d'OPA n'étant pas pérennes, il a été décidé de modifier le statut des TSDD pour mettre en place un recrutement sur titres pour les années à venir.

4.1. Mise en place d'un recrutement sur titres pour les TSDD

Exemples de besoins en recrutement :

- DIR : Technicien de maintenance des équipements dynamiques
- DIRM : Électrotechnicien
- Aviation civile :
 - Magasinier Opérationnel
 - Technicien avionique
- VNF :
 - Automaticien
 - Hydraulicien
- CEREMA : Chargé d'étude radionavigation
- Météo-France : Mécanicien d'usinage

4.1. Mise en place d'un recrutement sur titres pour les TSDD

Traduction réglementaire :

- Modification de l'article 4 du décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 pour intégrer les activités de **conduite et de réalisation de travaux** et couvrir ainsi un champ plus large de missions.
- Modification des articles 6, 7, 9 et 10 du décret précité pour ajouter le concours sur titre dans les voies de recrutement aux 2 premiers niveaux de grade.
- Élaboration d'un arrêté fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves du concours sur titres et listant les disciplines ainsi que les titres ou diplômes donnant accès au recrutement par concours sur titres.

➤ **Dès lors que la mise en place d'un recrutement sur titres nécessite de modifier l'article 4, il convient de s'interroger sur les avantages qu'il y aurait à reconfigurer les spécialités EEI et TG figurant au même article.**

4.2. Reconfiguration des spécialités

Avantages d'une spécialité unique EEI/TG :

- Une fongibilité des voies de débouché permettant une représentation plus équilibrée des corps d'appel de catégorie C pour les promotions vers le corps des TSDD
- Des primo-affectations moins contraintes pour les agents
- Une meilleure fluidité des mobilités sans la contrainte de la spécialité
- Plus de souplesse dans la répartition des postes de promotion par spécialité
- Une meilleure prise en considération de la variété des parcours des agents

4.2. Reconfiguration des spécialités

Traduction réglementaire :

- Modification de l'article 4 avec une nouvelle appellation pour cette spécialité (EEITG, ITG, ...?) tout en maintenant la spécialité NSMG.
- Remplacement des mentions TG et EEI dans les textes par la nouvelle appellation.

5. Mesures relatives au corps des TE

Contenu du projet de décret :

- Augmentation de la clause de sauvegarde de 20 % à environ 150 % de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré.

➤ **Initialisation du plan sur la base du statut actuel des techniciens de l'environnement et poursuite avec le nouveau statut relevant du NES.**

6. Mesures relatives au corps des ITPE

Contenu du projet de décret :

- Augmentation de la clause de sauvegarde de 20 % à environ 60 % de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré, pour la durée du plan de requalification.

7. Mesures relatives au corps des AAE

Contenu du plan :

- Saisine de la DGAFP en vue de l'organisation d'un concours interne exceptionnel.

8. Rappel des propositions sur la nature des épreuves

Examen	Ecrit	Oral
Exa 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 maximum relatif aux politiques publiques portées par les MEDDE-MLETR (2 heures, coefficient 3) (NB : aujourd'hui épreuves écrites composées de QCM et QROC à partir d'un programme)	Entretien avec le jury avec RAEP (25 mins, coeff 4)
Exa pro TE	Mise en place d'un EP avec accès au NES (épreuves par filière) : 2 à 4 questions à partir d'un dossier documentaire de 15 pages maximum relatif aux politiques publiques portées par les MEDDE-MLETR (2 heures, coefficient 3)	Entretien avec le jury avec RAEP (25 mins, coeff 4)
Concours interne AAE	Nouveau concours : Note sur dossier relatif aux missions exercées par les ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (4 heures, coefficient 4)	Entretien avec le jury avec RAEP (30 mins, coeff 4)
Exa pro ITPE	Sans changement : Note de problématique (4 heures, coefficient 4)	Sans changement : Entretien avec le jury avec RAEP (30 mins, coeff 4)

9. Accompagnement des agents et des services

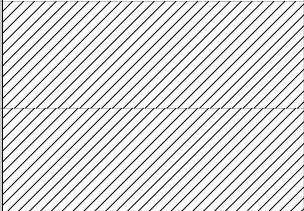
- La DRH déploiera un plan de communication et d'accompagnement à plusieurs niveaux (national et local) tout au long des 3 années du dispositif en direction des agents et des services

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 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'AC), les directions et services employeurs, la DICOM...

10. Rappel du calendrier prévisionnel de mise en œuvre du plan de requalification

Volet du plan de requalification	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Total
C en B filière administrative	100 % LA (300 postes) : automne 2016	50 % LA (150 postes) : automne 2017 50 % Exa pro (150 postes) : 1er semestre 2017	50 % LA (150 postes) : automne 2018 50 % Exa pro (150 postes) : 1er trimestre 2018	LA : 600 postes (2/3) Exa pro : 300 postes (1/3)
C en B filière technique	100 % LA (200 postes) : automne 2016	50 % LA (100 postes) : automne 2017 50 % Exa pro (100 postes) : 1er semestre 2017	50 % LA (100 postes) : automne 2018 50 % Exa pro (100 postes) : 1er trimestre 2018	LA : 400 postes (2/3) Exa pro : 200 postes (1/3)
C en B filière environnement	100 % LA (50 postes) : 2ème trimestre 2016	50 % LA (25 postes) : automne 2017 50 % Exa pro (25 postes) : 1er trimestre 2017	50 % LA (25 postes) : automne 2018 50 % Exa pro (25 postes) : 4ème trimestre 2017	LA : 100 postes (2/3) Exa pro : 50 postes (1/3)
B en A filière administrative		Concours (100 postes) : automne 2017	Concours (100 postes) : automne 2018	Concours : 200 postes
B en A filière technique		Exa pro (150 postes) : automne 2017	Exa pro (150 postes) : automne 2018	Exa pro : 300 postes

NB : dates représentant la fin des épreuves et l'annonce des résultats

11. 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 fixés par la note du 19 mai 2014 sur la procédure de nomination et d'affectation des agents accédant aux corps des SACDD et TSDD par la LA ou l'EP
 - ➔ 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

12. Prochaines étapes

- Saisine du guichet unique : automne 2015
- Avis du CTM : début 2016
- Avis du CE : premier trimestre 2016
- Publication des textes : deuxième trimestre 2016
- Calendrier de mise en œuvre du plan (Cf. supra)

FIN



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr