

Secrétariat général

Paris, le

Direction des ressources humaines

Les ministres

Sous-direction de la modernisation et
de la gestion statutaires

à

Nos réf. :

Affaire suivie par : Hervé HERBER

Tél. : 01 40 81 65 49 - **Fax :** 01 40 81 75 90

Courriel : Herve.Herber@developpement-durable.gouv.fr

- Mesdames et Messieurs les directeurs d'administration centrale
- Mesdames et Messieurs les chefs des services déconcentrés
- Mesdames et Messieurs les chefs des services techniques centraux
- Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements publics

Objet : Mise en œuvre du plan de requalification de la catégorie C vers la catégorie B et de ses mesures d'accompagnement de la catégorie B vers la catégorie A.

PJ : Annexe 1 : fiche promotion liste d'aptitude SACDD au titre de l'année 2016

Annexe 2 : fiche promotion liste d'aptitude TSDD au titre de l'année 2016

Annexe 3 : formulaire de proposition pour la liste d'aptitude SACDD et TSDD

Annexe 4 : imprimé PM 130 pour la liste d'aptitude SACDD et TSDD

Annexe 5 : tableau des propositions de promotion harmonisées pour la LA SACDD et TSDD

Annexe 6 : fiche promotion liste d'aptitude TE au titre de l'année 2016

Annexe 7 : formulaire de proposition pour la liste d'aptitude TE

Annexe 8 : imprimé PM 130 pour la liste d'aptitude TE

Annexe 9 : fiche promotion liste d'aptitude ITPE au titre de l'année 2017

Annexe 10 : formulaire individuel de proposition pour la liste d'aptitude ITPE

Annexe 11 : tableau récapitulatif des propositions des services pour la LA ITPE

La présente note technique a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du plan de requalification de la catégorie C vers la catégorie B et de ses mesures d'accompagnement de la catégorie B vers la catégorie A.

1 – Préambule

DOCUMENT DE TRAVAIL

Un audit de la situation des adjoints administratifs et des dessinateurs, réalisé dans le cadre de la réforme ADS/Atesat par le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et remis fin décembre 2013 a mis en évidence la nécessaire reconnaissance du potentiel et des niveaux de fonctions et de diplôme de ces personnels par le biais d'un plan de requalification de la catégorie C vers la catégorie B. L'analyse de la situation des autres personnels de catégorie C a également conduit à des conclusions comparables. Cette requalification a ainsi vocation à s'adresser à tous les corps de catégorie C dont les débouchés sont les deux corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et de techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

Par ailleurs, un arbitrage du Premier ministre a confirmé la requalification de 150 agents techniques de l'environnement (ATE) en techniciens de l'environnement (TE).

Ce plan, notamment du fait de la structuration des différentes catégories de personnels, s'accompagne de mesures de promotion vers deux corps de catégorie A, le corps des attachés d'administration de l'État (AAE) pour les SACDD et le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE), pour les TSDD.

DOCUMENT DE TRAVAIL

2 – Modalités de mises en œuvre

2.1 – Volumétrie du plan de requalification et calendrier

La volumétrie du plan de requalification et des mesures de promotion dans la catégorie A retenu est la suivante :

- Au titre de la requalification de la catégorie C vers la catégorie B :
 - 1 500 postes, soit 600 TSDD (issus des corps de catégorie C de la filière technique) et 900 SACDD (issus majoritairement des corps de catégorie C de la filière administrative) ;
 - 150 postes de TE, pour le corps de catégorie C des ATE ;
- Au titre de la promotion de la catégorie B vers la catégorie A accompagnant la requalification :
 - 500 postes, soit 200 AAE et 300 ITPE (issus du corps des TSDD).

La volumétrie globale de 2 150 postes, permettra la promotion en catégorie B de 7,2 % des agents des corps d'appel (corps de l'environnement compris) et en catégorie A de 2,6 % des agents des corps d'appel.

La promotion interne sera mise en place, sur la durée du plan, à deux tiers par la voie de la liste d'aptitude (LA) et à un tiers par la voie de l'examen professionnel (EP) pour les différents corps, à l'exception des techniciens de l'environnement pour lesquels la voie de l'examen professionnel n'existe pas et dont la promotion se fera uniquement par LA, ainsi que pour le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'État pour lequel un concours interne exceptionnel a été sollicité auprès de la DGAFP.

En raison de la volonté de concrétiser les premiers effets du plan sur les personnels de catégorie C, la volumétrie du plan est ajustée selon les années de mise en œuvre. Le détail par voie d'accès et par filière est décrit dans le tableau comme suit :

Volet du plan ou des mesures d'accompagnement	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Total
C en B filière administrative	600 postes par LA Automne 2016	150 postes par EP 1 ^{er} semestre 2017	150 postes par EP 1 ^{er} trimestre 2018	900 postes
C en B filière technique	400 postes par LA Automne 2016	100 postes par EP 1 ^{er} semestre 2017	100 postes par EP 1 ^{er} trimestre 2018	600 postes
C en B filière environnement	150 postes par LA Automne 2016			150 postes
B en A filière administrative		200 postes par concours interne exceptionnel Juin 2017		200 postes
B en A filière technique		100 postes par LA 1 ^{er} trimestre 2017	100 postes par LA 1 ^{er} trimestre 2018 ----- 100 postes par EP Automne 2017	300 postes

NB : Les périodes indiquées dans le tableau ci-dessus représentent le terme de la CAP pour la liste d'aptitude et la proclamation des résultats pour l'EP.

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.2 – Élaboration des listes d'aptitude

S'agissant des listes d'aptitude, le calendrier détaillé des remontées des propositions et les critères de gestions des CAP sont détaillés dans les documents annexés à la présente note.

J'appelle votre attention sur la nécessité de respecter ce calendrier et de tenir compte de la volumétrie importante du nombre de promotion qui seront effectuées dans le cadre du plan de requalification et de ses mesures d'accompagnement au regard des volumes habituels. À titre d'exemple, le volume des LA classiques pour le corps des SACDD passe d'environ 40 postes à 640 postes en 2016, lors de la première année du plan de requalification.

Pour le passage de la catégorie C à la catégorie B, il sera élaboré un complément aux listes d'aptitude au titre de l'année 2016, déjà élaborées ou en cours d'élaboration, dans les conditions fixées dans les annexes 1, 2 et 6 de la présente note.

Pour les mesures de promotion de la catégorie B vers la catégorie A, la liste d'aptitude dite classique s'effectuera dans le même cadre que celui des mesures d'accompagnement du plan de requalification. Il n'y a donc pas lieu de distinguer les propositions de promotion. Celles-ci seront portées et classées sur une liste unique. La fiche promotion pour l'accès par LA au corps des ITPE au titre de 2017 (fiche qui sera également insérée dans la circulaire générale promotion 2017) est jointe au présent envoi (annexe 9).

Le processus de promotion par liste d'aptitude, et en particulier l'élaboration des propositions de promotion, devra être conduit dans le souci de la qualité du dialogue social local et respecter **les mêmes étapes et les mêmes principes que ceux fixés dans la circulaire générale de promotion de l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude**, à savoir notamment :

- formulation des propositions de promotion par les chefs de service après processus de concertation, au cours d'une réunion de concertation organisée par le chef de service avec, à minima, les organisations syndicales représentatives dans les CAP nationales des corps concernés. Les chefs de service pourront élargir la concertation aux autres représentants du personnel du service ;
- transmission à la DRH, par les chefs de service, des comptes rendus des réunions de concertation organisées par leurs soins, et des conclusions de celles-ci ;
- transmission de la liste ordonnée des propositions au responsable d'harmonisation qui établit l'inter-classement des propositions pour sa zone de compétence ;
- transmission à la DRH, par chaque responsable d'harmonisation, de l'inter-classement et de l'avis sur les propositions faites par les chefs de service ;
- organisation par la DRH des CAP « promotion », lesquelles sont légitimes à rendre un avis sur les propositions de promotion.

Le calendrier des différentes étapes, pour les listes d'aptitude au titre des années 2016 et 2017, est détaillé dans les fiches de promotion de chacun des corps annexées à la présente note (annexes 1, 2, 6 et 9), ainsi que dans le tableau suivant :

Corps concerné	Date limite de réception par les harmonisateurs	Date limite de transmission des propositions harmonisées au bureau SG/DRH/MGS2	Date des CAP	Bureau de gestion
SACDD – LA 2016	29 avril 2016	27 mai 2016	13, 14 et 15 septembre 2016	MGS2
TSDD – LA 2016	29 avril 2016	27 mai 2016	20, 21 et 22 septembre 2016	MGS2
TE – LA 2016	Sans objet	30 juin 2016	27/09/2016 (résultats CAPP le 06/09/2016)	MGS2
ITPE– LA 2017	29 juillet 2016	14 octobre 2016	Février 2017	MGS1

Les éléments de calendrier relatifs à l'accès par LA au corps des ITPE au titre de l'année 2018 seront portés dans la circulaire promotion générale 2018.

2.3 – Modalités relatives aux examens professionnels

À l'occasion de la mise en œuvre du plan de requalification de la catégorie C vers la catégorie B, les épreuves des examens professionnels seront modifiées afin de renforcer la professionnalisation.

Aussi, les EP pour l'accès aux corps des SACDD et des TSDD seront composés :

- à l'écrit : de 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) ;
- à l'oral : d'un entretien avec le jury sur la base d'un dossier de RAEP (25 minutes, coefficient 4).

L'EP permettant l'accès au corps des ITPE ne sera pas modifié et sera composé :

- à l'écrit : d'une note de problématique (4 heures, coefficient 4) ;
- à l'oral : d'un entretien avec le jury sur la base d'un dossier de RAEP (30 minutes, coefficient 4).

2.4 – Modalités relatives au concours interne exceptionnel

Les modalités précises des épreuves du concours interne exceptionnel pour l'accès au CIGeM des AAE seront définies ultérieurement. Les réflexions actuelles portent sur :

- à l'écrit : d'une 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 2) ;
- à l'oral : d'un entretien avec le jury sur la base d'un dossier de RAEP (30 minutes, coefficient 4).

2.5 – Modalités de nomination et d'affectation des agents inscrits sur une liste d'aptitude ou lauréats d'un examen professionnel

2.5.1 – Principes généraux

DOCUMENT DE TRAVAIL

Le plan de requalification a vocation à reconnaître les compétences acquises par les personnels au cours de leur carrière. L'évolution ainsi proposée aux agents permettra de valider l'acquisition de compétences déjà mises en œuvre sur des fonctions généralement supérieures à celles dévolues aux agents de leur catégorie. La nomination dans un corps de catégorie supérieure pourra également permettre aux agents de bénéficier d'une mobilité sur des postes à plus fortes responsabilités.

Pour la durée du plan de requalification, les modalités de nomination et d'affectation des lauréats requièrent l'implication forte du service d'affectation de l'agent et ont pour objectif l'assurance d'un débouché professionnel, y compris en interne au service le cas échéant, dans le respect des contraintes d'organisation des services, le volume des promotions à réaliser étant sans rapport avec les postes vacants susceptibles d'être offerts aux lauréats en tant que poste de promotion.

Les nominations seront effectives :

- au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la promotion est prononcée pour les listes d'aptitude, sauf si les conditions requises ne sont remplies par l'agent qu'au cours de cette année ;
- au lendemain de la publication des résultats pour les examens professionnels et le concours interne.

2.5.2 – Procédure de nomination et d'affectation des lauréats accédant aux corps des SACDD, des TSDD et des TE

L'accès par la liste d'aptitude ou l'examen professionnel à un corps de catégorie B s'inscrit dans une logique permettant à l'agent de dérouler un parcours professionnel sur des missions de catégorie B.

En conséquence, la nomination dans le nouveau corps et l'affectation sur un poste de catégorie B feront l'objet de la procédure suivante :

- Dans un 1^{er} temps, afin de garantir aux lauréats une promotion immédiate, les agents concernés sont nommés et affectés, au sein de leur nouveau corps, sur leur poste d'origine.
- Dans un second temps, 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)** permettant de répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent. Le PPI doit permettre d'apporter une réponse satisfaisante tant aux nécessités d'adaptation des emplois du service qu'aux aspirations légitimes des lauréats. Le projet professionnel individualisé précisera le calendrier prévisionnel de mise en œuvre et pourra trouver sa concrétisation en interne au service, ou, sur demande du lauréat, en externe. En interne, le projet professionnel donnera au lauréat la possibilité d'évoluer et de poursuivre sa carrière professionnelle dans un contexte connu en lien avec ses aspirations. Du point de vue de l'employeur, le projet professionnel permettra d'offrir à l'agent des opportunités d'évolution et donc de s'assurer ainsi de la fidélité de ses meilleurs éléments tout en répondant aux besoins prioritaires en compétences du service. Dans le cadre du PPI, le lauréat se verra proposer :
 - 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 ;
 - soit un autre poste vacant de catégorie B de la structure ;
 - soit d'exercer, s'il le souhaite, une mobilité en dehors de sa structure dès les cycles suivants. Dès lors que l'agent n'a pas bénéficié du re-dimensionnement de son poste, il ne peut se voir opposer de délai d'ancienneté en cas de mobilité à l'intérieur de sa structure ou vers un autre service.

Le PPI devra privilégier une solution limitant le recours à mobilité géographique.

Il appartient tout particulièrement aux services d'apporter une réponse satisfaisante, le cas échéant en prenant en compte des vacances ultérieures, aux PPI des lauréats occupant un poste qui a fait l'objet d'une suppression dans le cadre de l'ajustement de l'évolution des effectifs, ainsi que de s'assurer de la nécessaire adéquation entre les fonctions proposées et les missions définies par le statut du corps concerné, notamment pour l'accès aux corps de catégorie B. Dans ce dernier cas, la solution pourra passer par une demande d'accueil en détachement dans un autre corps de catégorie B si cela s'avère nécessaire.

Les services qui le souhaitent pourront faire appel au CMVRH en cas de difficulté de réalisation du PPI.

2.5.3 – Procédure de nomination et d'affectation des lauréats accédant aux corps des AAE et des ITPE

Les modalités de nomination et d'affectation dans les corps des AAE et des ITPE seront précisées ultérieurement.

3 – Mesures d'accompagnement des agents et des services

La direction des ressources humaines 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, des managers et des services.

Ce plan de communication et d'accompagnement aura ainsi pour objectifs :

- de faire connaître auprès des services, des managers et des agents concernés les différentes modalités exceptionnelles de promotion mises en place ;
- d'impliquer l'encadrement des agents concernés ;
- de susciter les candidatures aux examens professionnels et au concours interne en apportant aux agents toute information utile sur le plan de requalification et sur le dispositif de préparation aux concours ; en les accompagnant en amont afin de les aider à entrer dans la démarche ;
- de proposer un accompagnement de proximité des candidats aux examens professionnels et au concours interne (de l'amont des PEC à la mobilité post-promotion) ;
- d'adapter le format et le contenu des PEC aux nouvelles épreuves ;
- de promouvoir, au-delà de la PEC, l'offre de formation adaptée aux besoins de chaque agent.

Cet accompagnement mobilisera tous les acteurs concernés : 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 direction de la communication, etc.

DOCUMENT DE TRAVAIL

* *

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information utile.

Copie à : - SG/DRH/RM
- SG/DRH/FORCQ
- SG/DRH/PPS
- SG/DRH/GAP