

Groupe de travail, corps de la filière génie sanitaire Du 07/12/21
Compte-rendu réalisé par le département GPEC du ministère
(Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Participants :

Représentants du personnel :

FO : Juan NAVARRO / Frédéric PERON

Synapse UNSA : Catherine BOUTET / Hélène EGEA / Christophe RAOUL/ Sandrine SAILLARD

CGT : Bruno BOYER / Lionel SAMBUCCO

Représentants de l'administration :

EHESP : Olivier BLANCHARD, responsable de la filière génie sanitaire

DRH : Olivier MORIETTE, chef du département GPEC/ Filières métiers, formation et développement des talents

Latifa FANZAR, Cheffe de la mission GPEC et développement des talents

Céline ROGER, responsable de la formation initiale et statutaire secteur santé et travail

Pierre JAYR, chargé du développement des compétences des personnels B et C

Ordre du jour :

- Présentation de la cartographie des corps de la filière génie sanitaire
- Echanges et réflexions sur la situation des corps et les perspectives d'évolution possibles

La DRH a présenté un état des lieux pour chacun des corps de la filière génie sanitaire (Cf. Pièce jointe).

1- Adjoints sanitaires

Eléments de constat

- La majorité des adjoints sanitaires présents dans les DOM assurent les luttes anti-vectorielles alors que cette mission est confiée à des prestataires en métropole
- Transfert des missions de prélèvement d'eau en métropole à d'autres structures publiques
- Pénibilité liée à la lutte anti-vectorielle en Outre-Mer à prendre en compte (exposition à des produits chimiques, port de combinaisons de travail et de masques...), d'autant plus que le corps est vieillissant.
- En Outre-Mer, techniques pointues mises en œuvre par ce corps (dosages, matériels utilisés).
- Manque de perspectives des agents promus (retard dans la délivrance de fiches de poste, peu de possibilités d'évolution au sein du corps des T3S...).
- Condition de mobilité pour le concours interne des T3S: frein important dans l'évolution de carrière des adjoints sanitaires, notamment pour les agents d'Outre-Mer. Difficultés d'intégration en métropole pour ces derniers (problématique de logement, conciliation de la vie personnelle et professionnelle...) et aspiration à un retour en Outre-Mer.

Pistes de réflexion :

- Nécessité de réaffirmer le besoin de maintenir le corps d'adjoints sanitaires et de reconnaître sa technicité notamment pour les agents affectés dans les DOM.
- Développer des perspectives d'évolution de ce corps au sein de leur structure d'affectation.
- Clarifier leurs missions et positionnement au sein des ARS (harmonisation des fiches de postes)
- Etudier les questions statutaires et de mobilité (réaliser une expertise juridique sur la suppression de l'obligation de mobilité après une promotion).

2- Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S)

Eléments de constat :

- Evolution du métier des T3S : développement du travail en réseau, de la gestion de projet, le contrôle remplacé par la prévention...

Pistes de réflexion :

- Améliorer la formation initiale et l'accompagnement au cours du stage :
 - Arrêté de formation des T3S modifié de façon à permettre aux IES et aux IGS de devenir maître de stage, au même titre que les T3S.
 - Etablir des cahiers de suivi des stages afin d'évaluer les compétences acquises ou non acquises durant le stage.
 - Envisager la mise en place de tuteurs, T3S venant en aide à d'autres T3S.
 - Rénover la formation : introduire une approche davantage centrée sur l'acquisition et la validation des compétences techniques, ainsi qu'une individualisation du parcours de formation en prenant en compte les compétences acquises avant l'entrée en formation et les besoins spécifiques du poste d'affectation.
 - Définir des modalités de formation différentes pour le concours interne (Développer l'alternance dans les service d'affectation) et externe
 - Adapter la formation aux nouvelles pratiques professionnelles développer des sessions de formation à distance en particulier pour les agents en DOM.
- Perspectives de carrière- attractivité :
 - Travailler sur le positionnement des T3S au sein des ARS
 - Réfléchir aux prérequis liés au poste occupé
 - Etudier la faisabilité d'un plan pluriannuel de passage de B en A qui permettrait de fluidifier les parcours : des techniciens sanitaires en chef plafonnent dans le 3ème grade.
 - Travailler avec les bureaux de gestion pour rendre les évolutions de carrière plus attractives (déroulement de carrière, conditions de promotion...)
 - Etudier les perspectives de carrière possibles pour les techniciens de laboratoires
 - Mettre en place un dispositif d'accompagnement après un détachement ou de disponibilité pour des agents de la filière

3- Ingénieurs d'études sanitaires (IES) et Ingénieurs du génie sanitaire (IGS)

Eléments de constat:

- Nombreux désistements au concours IES et IGS notamment liés au lieu d'affectation.
- Nombre de candidats aux concours insuffisant ; problématique attractivité et de valorisation du métier.
- Avec l'ouverture du concours d'IGS, de nombreux postes d'IES sont vacants. En parallèle, ARS réticentes à ouvrir des postes pour des sorties de concours d'IES, en raison de l'année de formation, préférant recourir à des contractuels.
- Manque de perspectives de carrière : saturation de certains grades du corps, peu de promotion.
- Méconnaissance par les services RH des ARS des missions relevant des corps de la filière génie sanitaire
- Les politiques RH dans les ARS sont très disparates d'où les freins à la mobilité (écart de rémunération entre ARS).
- Condition de diplôme du concours externe IGS: freins aux inscriptions, la formation requise n'existe plus. Les personnes recrutées sont principalement des IES en poste.

Pistes de réflexion :

- Organiser une étude sur le déroulement de carrière de tous les corps de la filière génie sanitaire.
- Augmenter le nombre de postes à l'examen professionnel
- Réformer la formation des IES et IGS
 - Revoir les conditions de diplôme pour les différents concours et l'accès par la commission d'évaluation : le Mastère spécialisé IMR-SET, « Ingénierie et management des risques en santé, environnement, travail », n'est plus dispensé par l'EHESP.
 - Proposer une formation développant l'alternance et adaptable en fonction du parcours de l'agent
- Promouvoir les métiers de la filière auprès des étudiants qui terminent un cursus de formation scientifique
- Accompagner des agents internes vers la catégorie supérieure

Pour l'ensemble des corps, les axes de travail principaux qui se dégagent sont la reconnaissance de la spécificité de ces corps, améliorer le déroulement de carrière, offrir des perspectives professionnelles, revoir les modalités de la formation, promouvoir et valoriser les corps de la filière.

Sur l'organisation des travaux à venir, la DRH propose un travail en sous-groupe :

- un GT attractivité/ parcours,
- un GT Formation initiale / Formation continue.

En parallèle des échanges seront organisés avec les ARS pour clarifier les missions et le positionnement des différents corps de la filière génie sanitaire.

Les prochaines réunions en plénière du groupe de travail filière génie sanitaire sont planifiées pour le 08/03/22 et 17/05/21.