

➤ POUR CHAQUE CORPS :

▪ Adjointes sanitaires (AdS)

- Prendre en compte de la pénibilité du travail sur les missions LAV : port de charges lourdes, manipulation de produits chimiques, conditions de travail difficiles...
- Anticiper la politique de promotion en T3S par la mise en place de parcours professionnels, supprimer la mobilité obligatoire pour le concours interne.
- Remplacer les postes vacants par des agents titulaires et non par des contractuels ou vacataires sur des missions dites saisonnières. La question des promotions des AdS en T3S en métropole a également été soulevée car effectifs trop peu nombreux pour permettre ouverture de postes en régions métropolitaines.

▪ Techniciens sanitaires (T3S)

- Ouvrir un plan pluriannuel pour permettre le passage de B à A des T3S au dernier échelon du dernier grade, dans le cadre d'une démarche de valorisation des agents exerçant des fonctions de catégorie A, pour décloisonner et fluidifier ces carrières bloquées et avoir de la lisibilité pour les agents et les employeurs. Le corps des T3S se distingue par une distribution des grades type pyramide inversée, avec un très fort taux de T3S chefs qui plafonnent depuis des années au dernier échelon du grade de chef. Cette situation de blocage des carrières a été aggravée lors de l'adhésion au nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES) - Décret du 27 février 2013 portant statut particulier des T3S - et l'absence de reclassement des T3S alors au grade de chef.

▪ Ingénieurs d'études sanitaires (IES)

- Ouvrir un examen professionnel pour le passage au grade de principal : les IES appartiennent au seul corps uniquement traité par liste d'aptitude pour la promotion au grade de principal. Une vigilance particulière doit être portée sur les personnels en détachement. Un accompagnement de leur retour au sein du ministère devrait être assuré par la DRHM. Manque d'attractivité du corps car formation très longue (14 mois, même si une partie se fait sur le lieu d'exercice à venir). En termes de GPEC, effectifs en forte diminution d'ici 5 à 10 ans. D'où la nécessité d'anticiper les recrutements.

▪ Ingénieurs du génie sanitaire (IGS)

- Intégrer les IGS dans la réforme de la Haute Fonction Publique comme c'est le cas des autres corps du ministère de la santé : IASS, MISP et PHISP. Les IGS sont un corps A+ d'encadrement. Problème de la fin de la formation initiale (diplôme IGS puis mastère spécialisé) qui pose problème d'équivalence. De nombreux IGS ont glissé vers des postes d'encadrement supérieur (directeur départemental (ou DDA), S/s préfet, postes COMEX en ARS (DSP ou autre) ou sont partis vers l'IGAS. Ce glissement vers le haut a entraîné un glissement vers le haut des autres corps de la filière (IES faisant fonction d'IGS, T3S faisant fonction d'IES).

➤ RECRUTEMENTS :

- respecter le droit des agents en termes de mobilité-carrière et alerte sur les initiatives de mutualisation, externalisation des missions se développent au détriment des remplacements des départs en retraite et des nécessaires recrutements au niveau des directions départementales des ARS.

- respecter les statuts et des recrutements de catégories de personnels correspondant aux catégories de postes vacants.
- maintenir le niveau de technicité et d'expertise nécessaire pour exercer les missions d'inspection-contrôle et de prévention des risques sanitaires.
- garantir un effectif socle en dessous duquel les missions ne peuvent plus être assurées.

➤ **PROMOTIONS ET RIFSEEP**

- augmenter les ratios promus / promouvables pour fluidifier les carrières et donner de la lisibilité aux personnels et aux employeurs,
- revaloriser les lauréats aux concours avec l'attribution de l'IFSE de l'ordre de la moyenne du corps supérieur,
- rendre la promotion interne attractive pour pallier le manque de candidats au concours interne et le désistement des lauréats : considération humaine, géographique, financière, pédagogique.
- appliquer les critères de classement pour la promotion par liste d'aptitude et la transparence dans l'application du RIFSEEP.
- en cas de promotion, il faut bien s'assurer qu'il s'agit d'un poste correspondant au statut et non d'un poste de responsabilité supérieure afin de ne pas mettre les lauréats en difficulté.

➤ **FORMATION INITIALE**

- attentes vis-à-vis de l'EHESP de contenus plus ciblés sur les métiers santé-environnement, de formations à la carte pour les lauréats du concours interne tenant compte de leurs acquis professionnels, de formations au management pour les lauréats de la liste d'aptitude.
- proposition de réfléchir à une formation "socle" + formation adaptée à la prise de poste pour la formation IES.
- vigilance sur la formation statutaire qui doit également permettre d'évoluer au-delà du premier poste (d'où importance des contenus de la formation socle).
- constat partagé de la nécessité d'avoir un minimum de temps de regroupement en présentiel (à Rennes ou ailleurs) pour permettre de "créer un groupe et une culture commune" et les visites de terrain, nécessaire à l'apprentissage du métier de T3S. Réflexion de formation à distance pour les personnels des outre-mer.
- attention particulière et moyens pour la période de formation statutaire afin d'atteindre les objectifs d'encadrement d'un élève stagiaire et d'acquisition des compétences techniques. Mention par SYNAPSE du courrier envoyé à EHESP et DRHM le 26/02/2021 : ce courrier n'ayant pas été transmis aux participants du GT (représentants des OS comme de l'administration), SYNAPSE l'a transmis dans la foulée.

L'EHESP a réalisé une enquête en ligne auprès de l'ensemble des corps de la filière. L'exploitation de ce questionnaire devrait permettre de trouver des pistes pour alimenter la réflexion sur la formation initiale.

➤ **FILIERE SE :**

- rendre les métiers plus attractifs par une véritable politique de promotion interne. La question des statuts a souvent été abordée : les grilles statutaires et l'IFSE du corps supérieur ne sont pas suffisamment attractives pour accepter les contraintes liées à une mobilité. Comparaison avec d'autres corps du MTE ou de l'industrie : les techniciens de l'industrie et des mines ne refusent pas un poste d'IIM / un IIM ne refuse pas un poste d'ingénieur des mines. Idem pour la filière TSDD/ITPE/IPEF. D'où la nécessité de revoir l'ensemble des grilles indiciaires et les IFSE des corps de la filière. Le département GPEC a annoncé un travail à venir sur les viviers/hauts potentiels. SYNAPSE demande que cette réflexion porte sur l'ensemble des corps de la filière.
- améliorer la connaissance des ARS sur les corps de la filière santé-environnement, les métiers et les missions.