



# Plan de requalification

## Réunion du 25 février 2016

### Etaient présents

**CFDT** : Maryline Grosroyat ; Isabelle Rousseau; Maryse Joint.

Administration : C. Avezard ; B. Thorin ; V. Teboul ; N. Courseaux; S. Hayot; S. Marmouget.

Autres OS : CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires.

C. AVEZARD présidait la réunion. Elle indique qu'il faut voir le calendrier 2016 de la liste d'aptitude afin d'anticiper les étapes. Le projet de note a été envoyé aux services. Après cette réunion, la note définitive leur sera adressée.

B.THORIN précise que le projet envoyé concerne les conditions des promus de C en B mais pas les B en A, ainsi que les dispositions d'accompagnement mises en place par la DRH pour les agents qui passeront l'examen professionnel en 2017.

C. AVEZARD souligne qu'un groupe de travail sera mis en place pour anticiper les étapes du passage de B en A sur 2017 et 2018 ainsi que les examens professionnels de C en B.

### Financement du plan de requalification.

Suite aux diverses interventions syndicales concernant le financement du plan de requalification, C. AVEZARD rappelle qu'il n'y a pas encore de réponse formelle de la part de la Fonction Publique (guichet unique) mais que l'on avance en suivant la voie juridique proposée, avec le passage au prochain CTM pour continuer. Elle indique que la volumétrie globale du plan est connue ainsi que sa durée sur trois ans. Elle mentionne que les décrets proposés par la Fonction Publique après passage en Conseil d'Etat doivent être pris en juin 2016 mais que l'on ne peut pas attendre cette étape.

Des inquiétudes ont été formulées sur le passage de B en A technique dont le financement risque fort d'être remis en cause, car la majorité des postes sont ouverts en 2018.

C.AVEZARD signale qu'il y a un million €/an prévu sur trois ans et qu'il n'est pas possible de transférer les prévisions financières, toutefois elle propose de maximiser l'enveloppe 2017 en liste d'aptitude pour sécuriser le plan, puisque c'est sur la liste d'aptitude qu'il est envisageable de jouer.

B. THORIN informe que l'on peut avoir l'impression d'une rupture d'égalité pour la promotion de B en A entre les administratifs et les techniques. En effet, tous les postes de la filière administrative (200) sont ouverts en 2017 alors que ceux de la filière technique sont majoritairement concentrés sur 2018 (200). Elle explique cette démarche à cause du concours interne AAE, sur lequel l'administration ne veut pas donner de visibilité afin de ne pas l'ouvrir aux agents hors ministère.

Sur la réalisation des objectifs à tenir en nombre de postes, pour ce qui concerne le passage de C en B, de 600 postes (filière administrative) et de 400 postes (filière technique), C. AVEZARD précise que si les objectifs ne sont pas atteints, une liste complémentaire éventuelle sera mise en place pour permettre d'arriver au maximum de postes offerts.

Pour les corps à petits effectifs (syndics des gens de mer, dessinateurs), B. THORIN assure qu'ils sont suivis afin d'être pris en compte au même titre que les autres corps.

**Le projet de note relative à la mise en œuvre du plan de requalification** qui a été adressée aux services, est ensuite examinée. Vous trouverez le projet en cliquant sur le lien ci-dessous.

[http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/categoriel/projet\\_note\\_tech\\_plan\\_requalification.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/categoriel/projet_note_tech_plan_requalification.pdf)

**2-1 Volumétrie du plan de requalification et calendrier** : au titre de la requalification de la catégorie C vers la catégorie B, le mot «majoritairement» dans la parenthèse sera supprimé.

**2-2 Elaboration des listes d'aptitude** : au 4ème paragraphe, il sera ajouté technique dans la phrase «pour les mesures de promotion de la catégorie B vers la catégorie A technique, la liste d'aptitude...»  
La rédaction du paragraphe relatif aux propositions de promotion par les chefs de service après processus de concertation avec les organisations syndicales (1ère puce) sera revue. Le terme minima sera supprimé et il sera indiqué que «les chefs de service élargiront la concertation aux représentants du personnel siégeant aux CTM et/ou CT locaux.»

**2-5.1 Principes généraux** : les deux premiers paragraphes seront supprimés, seul restera le paragraphe concernant les nominations.

**2-5.2 Procédure de nomination et d'affectation des lauréats accédant aux corps des SACDD, des TSDD et des TE** : quatrième paragraphe, l'avant dernière phrase « et donc de s'assurer ainsi de la fidélité de ses meilleurs éléments » sera supprimée, à la place de «Le PPI devra privilégier une solution limitant le recours à la mobilité», il sera indiqué «Le PPI ne doit pas conduire à imposer une mobilité géographique». Le paragraphe suivant sera réécrit pour une meilleure compréhension.

**3- Mesures d'accompagnement des agents et des services** : le titre sera complété en mentionnant les mesures de formation, de même la formation sera indiquée dans le deuxième paragraphe : «Ce plan de communication, de formation et d'accompagnement aura ainsi pour objectifs». A la quatrième puce la phrase entre parenthèse sera complétée de la manière suivante « la mobilité éventuelle post-promotion)».

**L'annexe formulaire de proposition** réalisée pour servir de base aux propositions à la liste d'aptitude 2016 pour le passage de la catégorie C en B doit être complètement revue. Ce document listait des critères sur les postes tenus par l'agent pour étayer le rapport de proposition. Toutefois les critères retenus étaient inappropriés et ne correspondaient pas aux emplois de nos ministères.

**Le calendrier 2016** a été réalisé par rétroaction pour le traitement de la paye. B. THORIN a précisé que pour la liste d'aptitude de C en B, le travail avait déjà commencé. Il n'y a pas de différence entre la liste d'aptitude classique et la liste d'aptitude du plan de requalification. Elles se concrétiseront en deux fois, la liste d'aptitude classique en mars et la liste d'aptitude requalification en septembre. Pour les DREAL fusionnées, B. THORIN a spécifié que le plan de requalification s'effectuera sous le patronage des DREAL nouvelles mais dans le format des DREAL anciennes afin que les compétences des agents soient établies par les services qui les connaissent.

**Une pré-CAP** a été souhaitée par les organisations syndicales afin de traiter correctement l'ensemble des dossiers, sachant que c'est une circonstance exceptionnelle avec un nombre de dossiers conséquent. C.AVEZARD a indiqué qu'il y avait beaucoup de contraintes avant fin septembre, les dossiers seront envoyés aux organisations syndicales avant le 19 août et 26 août, qui sont les dates limite. Ils seront sur l'espace collaboratif à partir de mi-juin.

B. THORIN a signalé que le mois d'août est une période de congés et de ce fait pas idéal pour préparer une pré-CAP et l'administration ne pourra pas participer.

C. AVEZARD retient le principe de la pré-CAP, une salle sera mise à disposition des organisations syndicales, mais la DRH ne sera pas présente.

Les organisations syndicales ont demandé l'accès à REHUCIT pour aider à la pré-CAP, mais comme il faut l'autorisation de la CNIL, S. Marmouget a proposé d'établir un roulement pour qu'un agent de GAP soit à la commande pour permettre l'accès à l'information REHUCIT pour les organisations syndicales.

C.AVEZARD a déclaré qu'elle ne prenait aucun engagement sur la présence des agents de la DRH mais une réunion des organisations syndicales peut se tenir.

Un bilan annuel du plan de requalification a été demandé par les organisations syndicales : corps par corps au niveau du grade, par âge, hommes/femmes, et sur les mobilités générées.