

Foire aux questions (version au 24/03/2016)

Le plan de requalification est-il un nouvel exercice de promotion ?

Non, ce n'est pas un exercice différent. Ce plan permet de compléter les propositions qui ont été faites dans le courant de l'année 2015 pour une inscription sur la liste d'aptitude au titre de l'année 2016.

Il y aura bien un nouvel exercice de promotion interne par liste d'aptitude pour l'année 2017.

Y aura-t-il une nouvelle extraction de promouvables pour le plan de requalification ?

Non, il n'est pas prévu de procéder à une nouvelle extraction. Les services doivent utiliser la liste des promouvables qui leur a été fournie pour l'élaboration de la liste d'aptitude « classique ».

Les agents d'un autre ministère en PNA au MEEM-MLHD peuvent-ils bénéficier du plan de requalification ?

Non, seuls les agents appartenant aux MEEM-MLHD sont éligibles au plan de requalification. Les agents des autres ministères en PNA aux MEEM-MLHD concourent pour la promotion au sein de leur ministère d'origine.

Les agents affectés dans les SIDSIC et transférés au 1^{er} janvier dans les services du Premier ministre sont-ils toujours promouvables ?

Bien évidemment, ces agents restent promouvables et proposables dans les mêmes conditions. En effet, le transfert des agents SIDSIC qui est intervenu au 1^{er} janvier 2016 est de nature budgétaire et porte uniquement sur l'imputation de la masse salariale des agents. La gestion administrative de ces agents reste assurée dans les mêmes conditions par les ministères employeurs.

Quelle est la composition de la réunion de concertation locale?

La réunion de concertation locale doit être organisée par le chef de service avec les organisations syndicales représentées dans le comité technique local et/ou ministériel et dans les CAP nationales des corps d'accueil.

Le compte rendu de concertation locale doit-il obéir à un certain formalisme ?

Non, il n'y a pas de formalisme imposé. Le compte rendu doit cependant bien faire apparaître les motivations qui ont conduit à opérer le classement des propositions de promotion.

Par ailleurs, il n'est pas obligatoire (mais c'est malgré tout conseillé) que le compte rendu soit signé par les participants à la réunion de concertation. Le chef de service

doit en revanche assurer la diffusion aux participants de la réunion de concertation du compte rendu (accompagné de la liste ordonnée des propositions transmise à l'harmonisateur).

Les nouveaux modèles de fiches individuelles de proposition doivent-ils aussi être remplis pour les agents déjà proposés à la liste d'aptitude « classique » ?

Non, les fiches établies par les services pour les agents proposés et classés lors de l'exercice de la liste d'aptitude classique restent valables. Il n'est pas nécessaire d'en faire de nouvelle.

Comment remplir les PM 130 ?

La liste d'aptitude à élaborer est une liste complémentaire à celle déjà réalisée courant 2015 au titre de l'année 2016.

Les services doivent travailler sur un nouveau PM130 afin d'y classer leurs nouvelles propositions de promotions en poursuivant le classement initial.

Par exemple : lors de l'exercice initial, un service a proposé 5 agents, classés du rang 1 au rang 5. Ce tableau est soclé et le service ne peut pas modifier le classement initial. Il devra remplir un nouveau PM130 et commencer ses nouvelles propositions à partir du rang 6.

Puis-je changer le classement opéré lors de l'exercice initial ?

Non : les tableaux élaborés lors de l'exercice initial sont soclés et il n'est pas possible de modifier l'ordre des propositions déjà établies. En revanche, toute nouvelle situation qui pourrait rendre la promotion inopérante devra être signalée au bureau MGS2.

Que dois-je envoyer à l'harmonisateur ?

Les services doivent transmettre aux harmonisateurs :

- le tableau de proposition de promotion,
- les fiches individuelles de proposition, dans l'ordre du tableau,
- les comptes rendus de la réunion de concertation locale

Qu'est ce qu'un PPI ?

Le projet professionnel individualisé (PPI) est un document qui traduit la formalisation de la réflexion commune lauréat-service sur l'affectation du lauréat suite à sa nomination en catégorie B.

Cette réflexion est un moment privilégié qui doit permettre de répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent. La réalisation du PPI est la marque de l'importance accordée à la poursuite de la carrière du lauréat.

En aucun cas, le PPI ne doit à imposer une mobilité géographique.

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, n'impliquant pas de mobilité géographique,
- soit d'exercer, s'il le souhaite, une mobilité dès les cycles suivants.

Dans les deux premiers cas, le PPI peut être très rapidement réalisé et ne comprendre que l'accord des deux parties.

Dans les deux derniers cas, le PPI se devra d'être plus complet et, en cas de difficulté de réalisation du PPI, les services qui le souhaitent pourront faire appel au CMVRH.

Quelles sont les conséquences en termes de repyramidage des emplois et d'ETP cibles ?

Plusieurs cas de figure sont envisageables dans ce cadre :

- l'agent occupe d'ores et déjà un poste correspondant à des missions de catégorie B et reste sur son poste : il y aura conversion de l'ETP-cible correspondant au poste dans la nouvelle catégorie d'emplois,
- le poste de l'agent est re-dimensionné pour devenir un poste de catégorie B et l'agent est affecté sur le poste re-dimensionné : il y aura conversion de l'ETP-cible correspondant au poste dans la nouvelle catégorie d'emplois,
- l'agent souhaite exercer une mobilité sur un prochain cycle vers un poste vacant de catégorie B dans la structure ou hors de la structure : il n'y aura pas d'évolution des ETP-cibles.

Une attention particulière devra être apportée à la situation des agents dont le poste a été supprimé dans le cadre d'une réforme ou de l'évolution des effectifs : si l'agent est en sureffectif, il ne peut y avoir d'abondement d'ETP-cible.

Le PPI devra s'attacher à rechercher une solution d'affectation sur un poste vacant, le cas échéant dans le cadre d'un plan de succession sur un poste qui va devenir vacant. Le poste de l'agent ayant été supprimé, celui-ci bénéficie d'une priorité d'affectation sur les postes vacants.

Quelles sont les conséquences d'une inscription sur la liste d'aptitude pour un agent en détachement de droit commun ?

Un agent en position de détachement de droit commun dans une autre administration dispose de 3 options :

- mettre fin par anticipation à son détachement et réintégrer le MEEM sur un poste vacant de catégorie B sur lequel il aura préalablement candidaté,
- se voir proposer, par son administration d'accueil, un poste vacant de catégorie B. Dans ce cas, il est mis fin à son détachement sur un poste de catégorie C et l'agent débute un nouveau détachement sur un poste de catégorie B ou intègre l'administration d'accueil,
- renoncer au bénéfice de l'inscription sur la liste d'aptitude.

L'agent doit avoir pris ses nouvelles fonctions au plus tard le 31 décembre 2016.

Quelles sont les conséquences d'une inscription sur la liste d'aptitude pour un agent en détachement sans limitation de durée ?

Un agent en position de détachement sans limitation de durée (DSLDD) dispose de 3 options :

- mettre fin au DSLDD et réintégrer le MEEM sur un poste vacant de catégorie B sur lequel il aura préalablement candidaté,
- se voir proposer, par son administration d'accueil, un poste vacant de catégorie B. Dans ce cas, il est mis fin au DSLDD et l'agent demande un détachement de droit commun ou une intégration directe,
- renoncer au bénéfice de l'inscription sur la liste d'aptitude.

L'agent doit avoir pris ses nouvelles fonctions au plus tard le 31 décembre 2016.

Animateur sécurité prévention (ASP), c'est quelle spécialité en TSDD ?

Ce métier est très spécifique et fait l'objet d'une longue formation. Il peut être exercé par des agents de catégorie C comme de catégorie B, relevant d'une filière technique ou administrative, et chaque agent y apporte ses propres compétences acquises dans son corps d'origine. De ce fait, l'ASP proposé pour une inscription sur une LA relève de la spécialité de son corps d'origine. C'est la seule exception à la règle qui veut que ce sont les missions qui définissent la spécialité d'accueil parce qu'en réalité, ce métier ne relève pas d'une spécialité déterminée a priori.