

FLASH INFO

PRESENTATION PLAN DE REQUALIFICATION C EN B ADMINISTRATIFS – 2EME REUNION

Le directeur des ressources humaines du Ministère, accompagné des responsables SRHC et SRP, a présenté aux organisations syndicales les modalités de mise en œuvre du plan de requalification de C en B des adjoints administratifs le 03 juillet 2019.

L'UNSA Défense était représentée par son secrétaire général Laurent DUTILLEUL et le secrétaire national de la filière administrative Franck FRISSONG.

Le directeur rappelle qu'il a fallu **se battre pied à pied avec le guichet unique (GU)** pour obtenir ce plan. Bien que la demande initiale ait été d'environ 200 postes par an sur 5 ans hors avancement au choix, le GU n'a dans un 1^{er} temps accordé qu'une augmentation du volume de recrutements par promotion interne, répartie pour 40% au choix et 60% par examen professionnel.

La DRH-MD, après le **refus des représentants du personnel** fin mars de cette répartition, a **obtenu les quotas suivants : 55% au choix et 45% par examen professionnel.**

Ce plan a été officialisé par la parution, le 29 juin 2019, du décret n°2019-669 du 27 juin 2019 relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la Défense.

Pour l'UNSA Défense, le terme "requalification" est galvaudé : c'est une augmentation du volume de recrutements par promotion interne et non un plan de requalification pour redéfinir le poste et en conséquence requalifier l'agent qui l'occupe parfaitement depuis des années, malgré toutes les restructurations.

Le volume de recrutements par promotion interne pour les années 2019 à 2021, **passé de 1/5 (20%) des 5% des effectifs du corps (soit 1% de la population totale) à 7/10 (70%) de 5% (soit 3.5% de la population) des effectifs du corps** (en position d'activité et de détachement).

- Pour **2019**, cela représente 187 promotions dont 128 ont déjà été actées lors de la CAPC du 25 octobre 2018. Les **59 promotions supplémentaires se feront au choix lors de la CAPC du 24 octobre 2019 (avec les 105 promotions au choix de 2020).**

- Pour les années **2020 et 2021**, il y aura environ **190 promotions** (105 au choix et 85 par examen professionnel).

Début 2021, la DRH-MD devra présenter un RETEX des années 2019-2021 au GU, afin d'obtenir 2 années supplémentaires.

Ce qui ferait en cas d'accord, un **total d'environ 947 promotions sur la période 2019/2023**, auquel s'ajoute naturellement le concours interne, organisé par le ministère (81 promotions 2019 et idem pour les années suivantes).

Depuis plus de 3 années, l'UNSA Défense fait la demande à chaque bilatérale, auprès des employeurs d'identifier des postes éligibles au plan de requalification. Enfin, 1059 postes sont rendus éligibles par l'administration, soit près de 9% des adjoints administratifs. Les fonctions sont de niveau B pour 193 postes donc facilement identifiables, par contre la grande majorité des postes sont décrits comme de catégorie C, bien que les fonctions relèvent de la catégorie B.

Cela va nécessiter la vigilance de tous et une prise de conscience de la réalité des fonctions tenues.

La priorité pour les 59 promotions supplémentaires 2019, sera donnée à ces derniers **postes en distorsion de fonctions et REO**. La qualité du dossier reste le critère numéro 1. Les listes de pré fusionnement des employeurs seront validées par la DRH-MD (SRHC) avant la CAPC afin de vérifier que les critères soient respectés par les ACE (autorité centrale d'emploi).

Pour l'UNSA Défense, une attention toute particulière doit être donnée à la qualité des dossiers et à la réalité du niveau de responsabilités des postes. De même, les agents déjà classés par les employeurs lors de la CAPC d'octobre 2018, mais non promus ne doivent pas être pénalisés s'ils ne sont pas sur des postes d'un niveau fonctionnel de B.

La représentante de SRHC, présente ensuite le projet d'arrêté fixant les **modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel**. Elle précise que comme pour le choix, les agents promus ne se verront **pas imposer de mobilités**, leur poste fera l'objet d'un repyramidage en B au REO de l'année suivante par l'employeur.

L'épreuve d'admissibilité est constituée d'un dossier comprenant :

- le formulaire d'inscription,
- la fiche de poste actuelle **signée** par l'agent (seule garantie de l'actualisation à l'issue du dernier CREP),
- un dossier de sélection comprenant : un exposé du candidat sur son parcours professionnel et sa formation professionnelle et continue, une lettre de motivation du candidat à intégrer le corps des SA.

Le dossier doit être complet pour être validé, puis anonymé par le service organisateur avant d'être remis au jury.

Chaque dossier recevra une note d'admissibilité (coefficient 3). Le jury fixe le seuil d'admissibilité et établit la liste d'admissibilité. Nul ne peut être admissible avec une note inférieure ou égale à 8/20 avant application du coefficient.

L'épreuve d'admission (coefficient 4) consiste en un **entretien oral** avec le jury basé sur les pièces suivantes :

- CV de 2 pages maximales,
- l'organigramme de sa structure en matérialisant son poste d'affectation.

Le jury fixe le seuil d'admission et établit la liste d'admission. Nul ne peut être admis avec une note inférieure ou égale à 10/20 avant application du coefficient.

A la demande des représentants de l'UNSA Défense, le directeur des ressources humaines du ministère accepte et précise que les frais de déplacement des agents se présentant à cet examen professionnel seront pris en charge exceptionnellement chaque année concernée. Cette prise en charge s'ajoute à celle réglementaire lors de l'inscription à un concours par an.

Le calendrier de mise en œuvre est le suivant :

- **Septembre/novembre 2019** : formation en e-learning pour préparer le dossier de sélection,
- **24/10/2019** : CAPC passage au choix du reliquat 2019 et passage 2020 (59+105),
- **Janvier 2020** : sélection admissibilité examen professionnel 2020 avec entretien oral courant mai 2020,
- **Juin 2020** : CAPC validation des promotions par examen professionnel,
- **Octobre 2020** : examen professionnel 2021,
- **Novembre 2020** : CAPC choix 2021 et validation examen professionnel 2021.

Le DRH clôt la réunion en rappelant que mi-septembre **les élus en CAPC SA auront une information sur les modalités définitives de ce plan de requalification**

L'UNSA Défense sera vigilante sur la qualité des dossiers, du niveau réel de fonctions des postes des agents. Leur poste fera l'objet d'un repyramidage en B au REO de l'année suivante par l'employeur.

