



# FLASH INFO

[Edition novembre 2021]

## Perturbations sur le plan de requalification : avenir ?



**Initié avec la LPM en cours**, ce plan visait à promouvoir des adjoints administratifs positionnés sur des postes identifiés au REO en catégorie B ou identifiables du fait des activités exercées relevant de la catégorie B.

Accepté par la DGAFP pour 3 ans (2019, 2020 et 2021), il était juridiquement appuyé sur une dérogation des conditions d'application de la clause de sauvegarde prévue par le 2ème alinéa de l'article 9 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 ; soit un taux de nomination de 3.5 % par an. La DGAFP avait assorti cette dérogation par une obligation de promouvoir 50% des agents par examen professionnel.

**Cela s'est concrétisé par en 2019 : 187 promotions d'AA en SA, en 2020 : 190 et en 2021 : 193.**

**A l'automne 2021**, à la revoyure permettant d'obtenir la fin du plan sur 2022 et 2023, le guichet unique (DGAFP et DGFIP) a indiqué que la suite se ferait sur la base d'un taux de 2.25 par an, avec l'augmentation du % à l'examen professionnel (60% en 2022 et 65% en 2023)

Quel serait, approximativement, le nombre de postes ainsi ouverts ?

- **2022, 126 promotions** dont 60% par le biais d'un examen professionnel soit 76 postes ;
- **2023, 129 promotions** dont 65% par le biais d'un examen professionnel soit 84 postes.

Pour l'administration, ce plan n'a pas atteint son objectif premier qui était la requalification

Si le MinArm renonce à la poursuite du plan de requalification en revenant à la règle classique du choix (article 7 du décret 2010-302 du 19 mars 2010), le nombre de promotions possible serait de :

- **122 en 2022,**
- **124 en 2023.**

L'administration demandera aux employeurs de classer prioritairement les agents en distorsion de poste.

**L'UNSA Défense a bien noté que l'administration et certaines organisations syndicales prônent l'usage du choix classique plutôt que le plan !**

**Vos délégués UNSA Défense sont à votre disposition pour tous renseignements complémentaires : N'hésitez pas ...**

### Avis de l'UNSA Défense :

Si, effectivement, le nombre de promotions possibles est quasi semblable, la grande différence se fait sur la fin de l'examen professionnel qui a pourtant permis à nombre d'agents de catégorie C d'être acteurs de leur promotion sociale sans se heurter à l'obligation de mobilité suite à réussite à concours. Obligation extrêmement discriminante notamment pour les femmes.

L'UNSA Défense, très attachée à l'égalité professionnelle femmes/hommes, est donc particulièrement attentive aux impacts de certaines décisions.

Pour ce qui concerne le fait que la requalification attendue n'ait pas été totalement au rendez-vous, il convient de relire les écrits de l'UNSA Défense qui dès l'origine dénonçait la sous-estimation du nombre de postes concernés.

**Aussi, l'UNSA Défense, a-t-elle obtenu l'engagement du MinArm que le retour à la règle du choix décrite, ci-contre, serait accompagnée du retour d'un concours interne dédié et la mise en place d'un examen professionnel dès 2023.** L'UNSA Défense comprend que celui-ci ne puisse être mis en place en 2022 du fait que l'avancement est préparé en année N-1. **Il conviendra également dans un souci de transparence que les employeurs dressent la liste des agents restant à requalifier.**

**Dans ces conditions-là, le nombre d'accès à la catégorie B pourrait être de plus de 300 et l'administration pourrait ne pas être trop regardante sur les mobilités exigées.**

Enfin, l'UNSA Défense continue à demander que les employeurs s'investissent dans une réflexion globale sur les parcours professionnels de la filière administrative.

**Tout le monde a droit à l'UNSA !!**