



17 avril 2015:

Coup d'envoi pour le plan pluri-annuel de requalification en vue des passages de C en B et de B en A

Cette première réunion, animée par M. CAZOTTES, DRH, rassemblait la DRH et l'ensemble des organisations syndicales dont l'**UNSA Développement Durable**.

En préalable, le DRH a rappelé le cadrage de cette 1^{ère} réunion de lancement: cadre, méthode et périmètre avec le souhait de concrétiser les étapes de ce plan ambitieux inscrit à l'agenda social 2015 dans un calendrier resserré: discussion avec le budget durant l'été 2015, passage en CTM durant l'automne 2015, avis du Conseil d'État durant le premier trimestre 2016 et signature des textes réglementaires, la mise en œuvre pouvant concrètement intervenir au printemps 2016. Il a également indiqué que les premières hypothèses en termes de volumétrie n'étaient pas figées.

Contexte:

Le DRH a rappelé que ce plan s'appuie sur les conclusions du rapport d'audit du CGEDD de 2013 dans le cadre de l'arrêt des missions ATESAT et ADS portant sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs. Du plan de requalification de C en B découle une requalification de B en A.

L'**UNSA** a insisté sur la nécessité de disposer d'un état des lieux précis (pyramide des âges, répartition par grade, échelons) et partagé permettant d'asseoir des propositions cohérentes, tout en déplorant que ces propositions ne puissent également s'appuyer sur les conclusions du rapport du CGEDD réalisé en mars 2012 pour le corps des SACDD.

Le DRH est favorable à la réalisation d'un véritable état des lieux pour affiner les propositions.

Finalités du plan:

Pour le DRH, il s'agit d'un «continuum de carrière» par la reconnaissance des fonctions, du niveau de qualification permettant le passage dans un nouveau corps et la perspective éventuelle de l'accueil dans un corps de niveau supérieur tout en repyramidant les différents corps.

Pour l'**UNSA**, ce plan doit également permettre de «vider» les échelons saturés afin de rééquilibrer la répartition des grades au sein des corps.

Volumétries des postes et populations concernées:

Pour la DRH, il s'agirait de permettre, sur une période de 3 ans, la promotion de 1650 agents, soit:

- **1250 passages de C en B**: 750 pour la filière administrative et 500 pour la filière technique,
- **400 passages de B en A**: 150 pour la filière administrative et 250 pour la filière technique.

Cette volumétrie ne satisfait pas l'**UNSA**, au regard de l'imprécision de l'état des lieux d'une part et d'un engagement non tenu par la DRH dans le cadre du NES B techniques (reclassement des 250 emplois fonctionnels) d'autre part. L'**UNSA** propose que ce plan de requalification constitue un rattrapage du NES B technique auquel devra venir s'ajouter un plan de repyramidage. S'agissant des promotions de B en A, l'**UNSA** demande en outre si ce plan viendra s'ajouter aux promotions classiques.

L'**UNSA** a enfin demandé que le personnel de l'environnement soit également pris en compte dans ce plan.

Selon M. CAZOTTES, l'hypothèse n'est pas figée: les chiffres peuvent être revus à la hausse avec le corollaire de l'examen des modalités de financement de ce plan (distinct des mesures catégorielles).
Ce plan est cumulatif avec les promotions classiques.

Modalités d'accès pour le passage d'un corps à l'autre:

Les solutions d'une requalification par le biais de la liste d'aptitude et l'examen professionnel dit «classique» ont été étudiées par la DRH. Ces deux solutions présentent l'inconvénient de ne pas pouvoir maîtriser le nombre de postes offerts. La DRH retient plutôt l'option de l'examen professionnel avec des épreuves ajustées restant à définir en lien avec la DGAFP.

L'**UNSA** est favorable à l'examen professionnel, éventuellement différencié selon le passage de C en B et de B en A, sur la base de la constitution d'un dossier RAEP et de la soutenance du déroulement de carrière à l'oral devant un jury, sous réserve que le plan prévoit et prenne en compte l'accompagnement des agents pour la préparation à ces examens.

Le DRH considère que les chances de voir aboutir ce plan, au niveau financier, sont plus importantes en proposant un examen professionnel. A titre de comparaison, le MAAF met également en œuvre un plan de requalification sur la base d'un examen professionnel.

Conditions requises:

Pour l'**UNSA**, le mode de sélection ne doit pas écarter les agents qui ne sont pas éligibles à la liste d'aptitude. Ce plan ne doit toutefois pas conduire à vieillir les corps d'accueil concernés, ni perdre rapidement les postes d'agents qui partiraient en retraite dans les 2 ou 3 ans suivant leur promotion.

Selon le DRH, le RAEP ne peut s'entendre que s'il y a un parcours à valoriser.

Conditions d'affectation:

En s'appuyant sur la mise en place de plans similaires, la mobilité ne serait pas exigée.

Une prochaine réunion devrait se tenir avant fin mai 2015
postérieurement à l'envoi d'un état des lieux par la DRH aux organisations syndicales