



**SNP2E - FO**



**SNITPECT - FO**



**SNPAM - FO**

## **Compte-rendu FO de la réunion de lancement du plan de requalification au sein des MEDDE/MLETR**

Le 17 avril 2015, la DRH organisait une première réunion plénière au sujet du **plan de requalification de C en B et de B en A**, inscrit à l'agenda social 2015 des ministères.

Pour tout document, un diaporama de lancement de la démarche envoyé le 7 avril aux organisations syndicales, alors que les délais sont très courts et que de nombreux agents sont en attente de ce plan depuis 2013 (rapport Regnaud sur l'avenir des catégories C dans nos ministères) et 2012 (NES TSDD et disparition de l'emploi fonctionnel de chef de subdivision).

FORCE OUVRIÈRE a dénoncé l'écart entre le nombre d'agents potentiellement concernés et le nombre de postes total à l'issue des 3 années du plan : 7,36 % des adjoints administratifs et syndics des gens de mer, 4,12 % des dessinateurs - ETST - ATAE - SGM - PETPE, 2,36 % des SACDD, 2,40 % des TSDD !

<b>Plan</b>	<b>Filière</b>	<b>Nombre de postes</b>
<b>Requalification de C en B</b>	Filière administrative (AAE, SGM)	750
	Filière technique (dess, ETST, ATAE, SGM, PEPTPE)	500
	<b>Total</b>	<b>1250</b>
<b>Requalification de B en A</b>	Filière administrative (SACDD)	150
	Filière technique (TSDD)	250
	<b>Total</b>	<b>400</b>

FORCE OUVRIÈRE se félicite de ce que l'administration reconnaisse enfin les compétences de ses agents. Cependant, il craint que ce plan qualifié par l'administration d'ambitieux n'engendre, au final, plus de frustration que de solutions au regard de la faiblesse du nombre de promotions envisagé. En effet, lors de la fusion des catégories B (NES) en 2012, environ 2000 agents étaient concernés par la promotion de B en A contre 400 proposés dans cette projection de plan.

Concernant la catégorie C, les chiffres présentés par la DRH parlent d'eux-mêmes: 1250 postes pour 22330 agents (toute filière confondue) !

Et pour ne pas les décevoir, nous avons demandé à l'administration qu'elle soit claire sur ses objectifs et qu'elle n'invente pas des dispositifs de promotion qui mettront une fois de plus ces agents de côté : entretien avec un jury pour les C et examen profes-

sionnel avec épreuves écrites et oral pour les B ! A l'unanimité sauf l'UNSA, les organisations syndicales ont obtenu du DRH que la solution d'une «liste d'aptitude spéciale» soit étudiée pour la prochaine réunion et avant l'envoi du dossier au guichet unique cet été.

L'expérience et les dernières études montrent que l'inadéquation entre le dispositif exceptionnel de promotion et le type de population visée peut conduire le plan de requalification à un échec.

FORCE OUVRIÈRE a demandé quels enseignements seraient tirés de l'étude comparative H/F sur l'accès à la promotion dans les corps du MEDDE, rendue dans le cadre du suivi de la charte égalité professionnelle. Question restée sans réponse...

Quant à la requalification sur leurs propres postes, le DRH se raccroche au dernier plan en date qui n'avait pas imposé de mobilité aux agents, mais nous n'avons aucune garantie à ce stade, d'autant que certains RZGE seraient tentés de pousser des agents dans la région d'à côté, pour raison de sur effectif !

Pour toute question n'hésite pas à contacter les syndicats nationaux à ce sujet !

**SNP2E - FO**

**SNITPECT - FO**

**SNPAM - FO**