



PLAN DE REQUALIFICATION DES CATÉGORIES C EN B FILIÈRE ADMINISTRATIVE CR RÉUNION DU 3 JUILLET

Suite à la première réunion de présentation du dispositif, le 29 mars dernier, l'Administration a convoqué le 3 juillet les organisations syndicales afin d'en présenter les différentes modalités.

Après collecte des informations auprès des différents employeurs, une liste de 1.059 Adjoints Administratifs exerçant des fonctions de niveau II est établie. Sur ces 1.059 agents, 193 sont en distorsion en organisation.

Trois groupes de population ont été recensés :

- Les agents en distorsion en gestion
- Les agents exerçant des fonctions de niveau II
- Les agents avec avancement classique.

Il n'y aura pas de limite d'âge pour ces agents.

Pour l'avancement complémentaire de 2019 (59 postes), il concernera les agents qui sont déjà sur des postes de Secrétaire Administratif et identifiés sur le RUO de leur établissement comme tel.

Pour 2020 et 2021, l'avancement concernera ces trois catégories de personnels sans que des proportions soient données, évitant, un tant soit peu, que les élus dans la CAPC ne soient qu'une chambre d'enregistrement de l'avancement.

Le 27 juin 2019 est paru au JO le décret 2019-669 relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs du Ministère de la Défense.

Hier, nous a été présenté le projet d'arrêté qui fixera les modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel.

Le taux est confirmé à 3,5% de l'effectif des SA, rapporté au nombre d'Adjoints Administratifs (sur la base des chiffres du bilan social 2018) cela fait un taux d'avancement de catégorie de 1,8% des AA.

Lors de la réunion du mois de mars, la répartition entre avancement au choix et examen professionnel était de 50% - 50%.

En raison du désaccord de l'ensemble des OS, sur l'établissement d'un examen pro, l'Administration a pu négocier auprès du Guichet Unique une répartition de 55% - 45%.

Année	Promotions au « Choix »	Promotions par voie d'examen professionnel	Totaux	Concours interne SA MinArm
2019	128 + 59	-	187	81
2020*	105	85	190	81
2021*	105	85	190	81

* Estimations

Les concours internes sont maintenus pendant le même laps de temps.

Concernant l'avancement au choix ou l'examen professionnel, l'avancement ne sera pas synonyme de mobilités.

Conditions et modalités de l'examen professionnel :

7 ans de service public

Épreuve d'admissibilité : dossier de candidature qui comportera :

- Le formulaire d'inscription
- La fiche de poste actuelle
- Un dossier de sélection professionnelle comportant notamment les rubriques suivantes :
 - Les différents postes occupés par l'agent en décrivant les principales missions et activités ainsi que les compétences acquises et développées
 - Les formations suivies et qui lui paraissent illustrer le mieux les compétences acquises et qui explique les raisons de son choix
 - Les motivations de l'agent à intégrer le corps des SA en répondant à deux questions.

Épreuve d'admission (25 mn dont 10 mn de présentation) :

- Un CV de deux pages dactylographiées max
- L'organigramme de sa structure en matérialisant son poste d'affectation.

Les jurys auront les objectifs attendus de l'examen professionnels, à savoir faire avancer des agents qui sont soit en distorsion en gestion, soit exerçant des missions de niveau II.

Des formations seront proposées par le CFD pour la préparation du dossier et pour l'oral de l'épreuve.

La réglementation des déplacements pour les personnels civils ne prévoit qu'un seul remboursement par an pour passer un examen ou un concours, des dispositions seront prises afin de pouvoir bénéficier du remboursement du transport pour les deux possibilités d'avancement (examen professionnel et concours interne).

Ce plan de requalification est censé mettre fin à des distorsions et admettre la réalité du terrain en nommant les agents dans la catégorie dans laquelle ils travaillent au quotidien. Mais il ne faut pas oublier que les initiateurs de ces distorsions sont les employeurs et, à travers eux la politique misérabiliste en matière d'évolution professionnelle et de recrutement que nous subissons depuis plus de 10 ans.

Certes il est naïf de croire que la simple reconnaissance d'une distorsion aurait permis aux agents de bénéficier d'un avancement de catégorie, en revanche, il n'est pas normal pour ce cas de figure, que les agents passent des examens professionnels, ce mode d'avancement étant soumis à la réussite de l'examen.

Mais l'autre effet pervers du manque de volonté d'évolution professionnelle est que malheureusement ce plan, qui est plus que légitime, va pénaliser les agents qui sont sur des postes en adéquation avec leur catégorie. En effet, le volume autorisé d'avancement étant ce qu'il est, fera mathématiquement diminuer cette dernière catégorie.

La lecture du Bilan Social 2018 fait apparaître de façon plus qu'explicite le manque de considération de la population des catégories C dans leur globalité :

- **17,2 ans de moyenne pour un avancement de grade pour un catégorie C contre 9,1 ans pour des catégories B ou A**
- **8% des agents catégorie C ont connu un avancement de grade contre 11,2% pour un catégorie B et 11,9% pour un catégorie A (hors A+)**

Montreuil, le 4 juillet