

Plan de requalification

Réunion de lancement du chantier
inscrit à l'agenda social
le 17 avril 2015



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr

Sommaire

- Le contexte
- Premières hypothèses du plan de requalification
- Éléments de volumétrie des corps
- Impact sur les corps
- Première estimation du plan
- Promotion de C en B et de B en A : le dispositif statutaire existant
- Voies classiques ou examen professionnel spécifique?
- Organisation des examens professionnels spécifiques
- Prochaines étapes et calendrier prévisionnel

Le contexte (1/2)

➤ Rapport d'audit du CGEDD

- Commandé dans le cadre de l'arrêt des missions Atesat et ADS sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs considérés comme des corps représentatifs de la catégorie C.
- Les employeurs auditionnés ont estimé qu'une part importante des agents de catégorie C sont en capacité d'occuper des fonctions de catégorie B.
- Deux recommandations marquantes du rapport d'audit :
 - La reconnaissance du potentiel, du niveau de fonctions et de diplômes de nombreux adjoints administratifs par un plan de requalification en catégorie B et la requalification au premier niveau de grade de la catégorie B des dessinateurs d'un niveau de qualification correspondant
 - Le souhait d'une mise en œuvre effective d'un continuum de carrière entre les deux corps de catégories C et B administratives
- Un plan de requalification au profit des corps de SACDD et de TSDD permettrait une reconnaissance des acquis professionnels

➤ Conclusions élargies à l'ensemble des catégories C du ministère (ATAE, ETST, PETPE, SGM)

Nota : les corps de l'environnement sont concernés par un autre dispositif (accès des TE au NES complété par un plan de requalification des ATE en TE)

Le contexte (2/2)

- En découle un plan de requalification en catégorie A, dans les corps des AAE et des ITPE :
 - Pour repyramider les différents corps de débouchés (SACDD et TSDD)
 - Pour permettre de satisfaire aux engagements pris lors de la suppression des emplois fonctionnels de chefs de subdivision lors de la création du NES de la catégorie B et du corps des TSDD

- Décision du Secrétaire général à l'automne 2013 d'un plan de requalification de C en B et de B en A

- Inscription du chantier « plan de requalification » à l'agenda social 2015

Premières hypothèses du plan de requalification

Permettre, sur une période de 3 ans, la promotion de 1 650 agents:

Plan	Filière	Nombre de postes
Requalification de C en B*	Filière administrative (AAE, SGM)	750
	Filière technique (Dess, ETST, ATAE, SGM, PETPE)	500
	Total	1250
Requalification de B en A	Filière administrative (SACDD)	150
	Filière technique (TSDD)	250
	Total	400

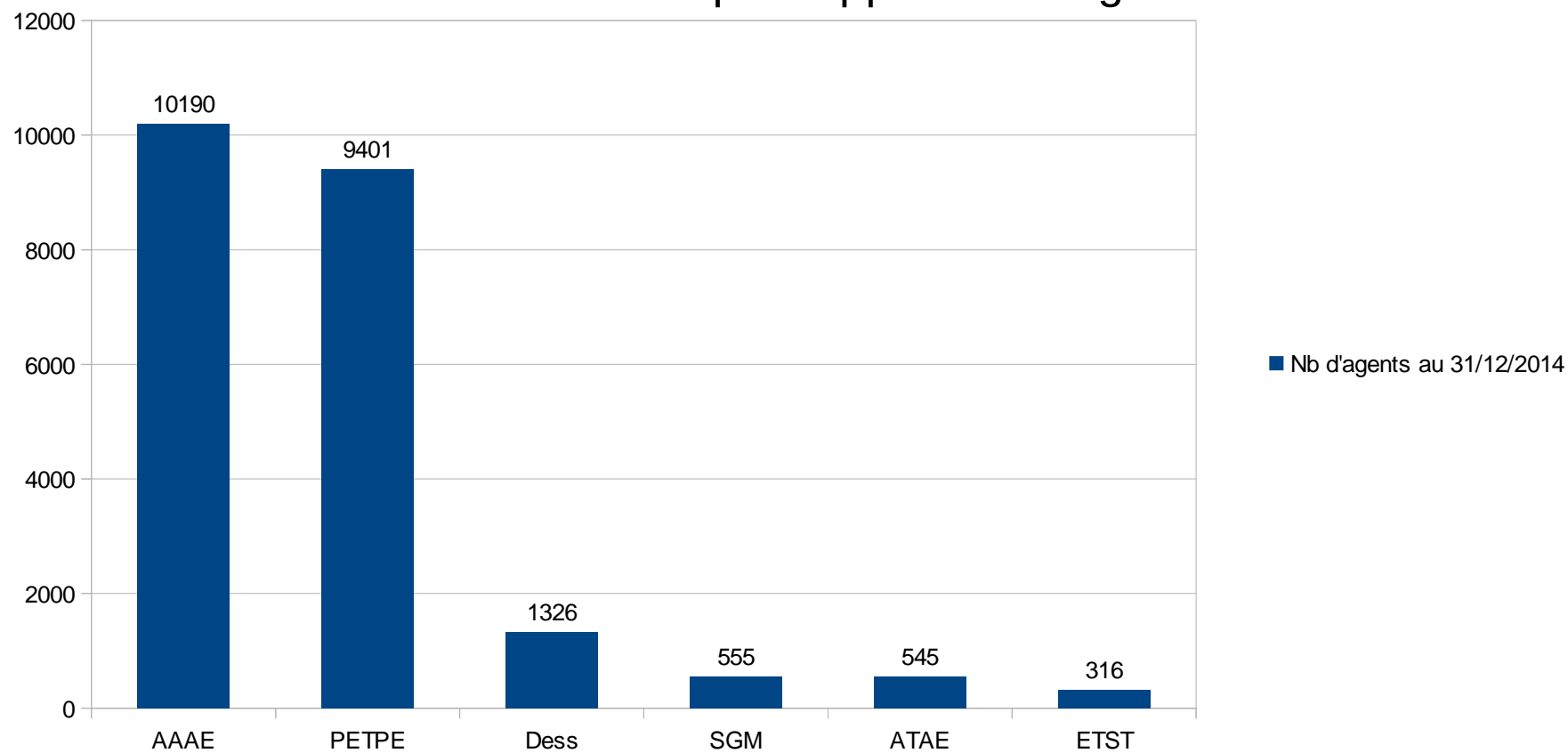
* : hors requalification de 150 ATE en TE

Reconnaître les acquis professionnels des personnels des différentes catégories

Accompagner les services et les établissements publics dans le repyramidage inhérent au plan de requalification

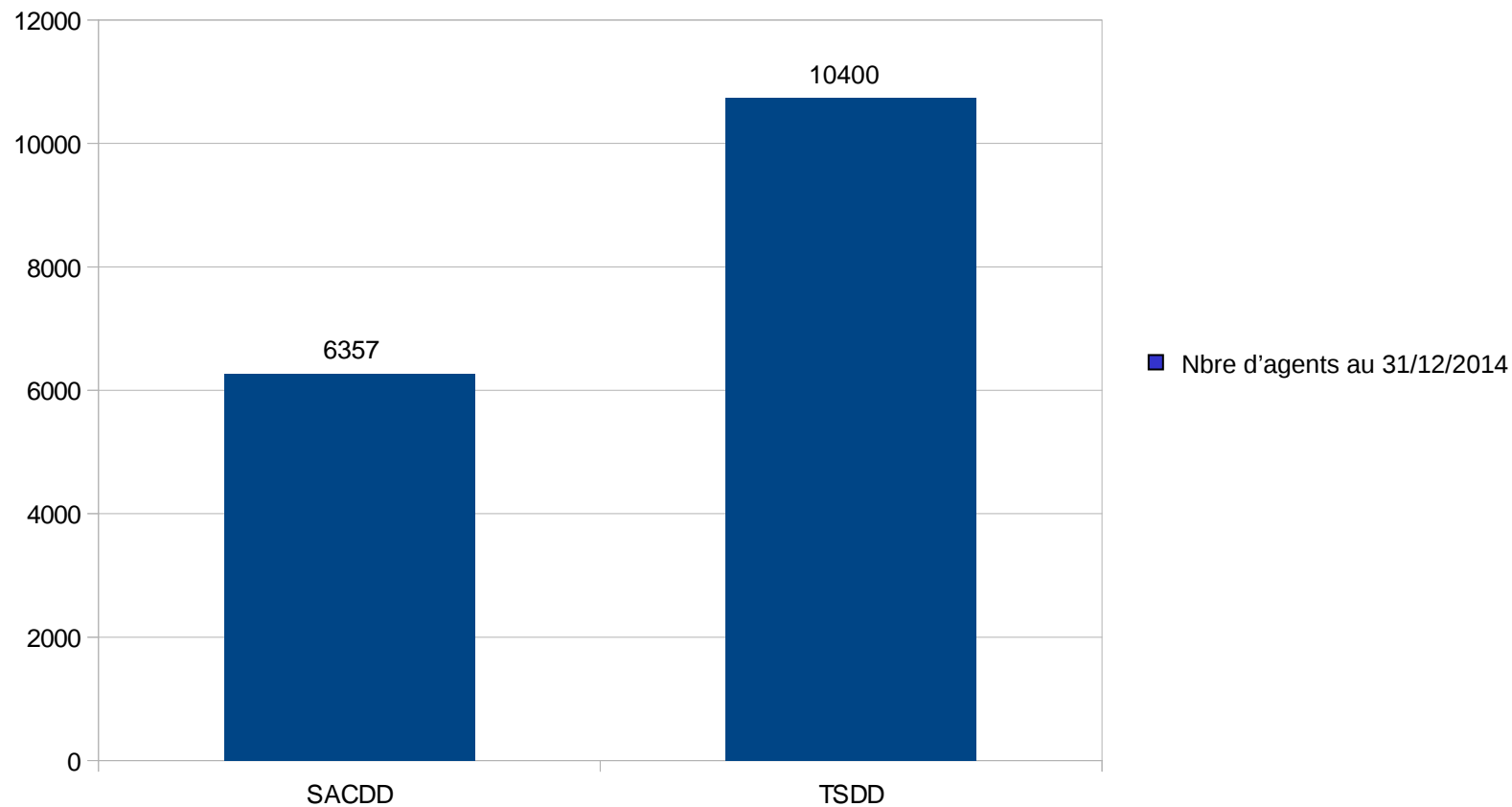
Éléments de volumétrie des corps (1/3)

Volumétrie des corps d'appel en catégorie C



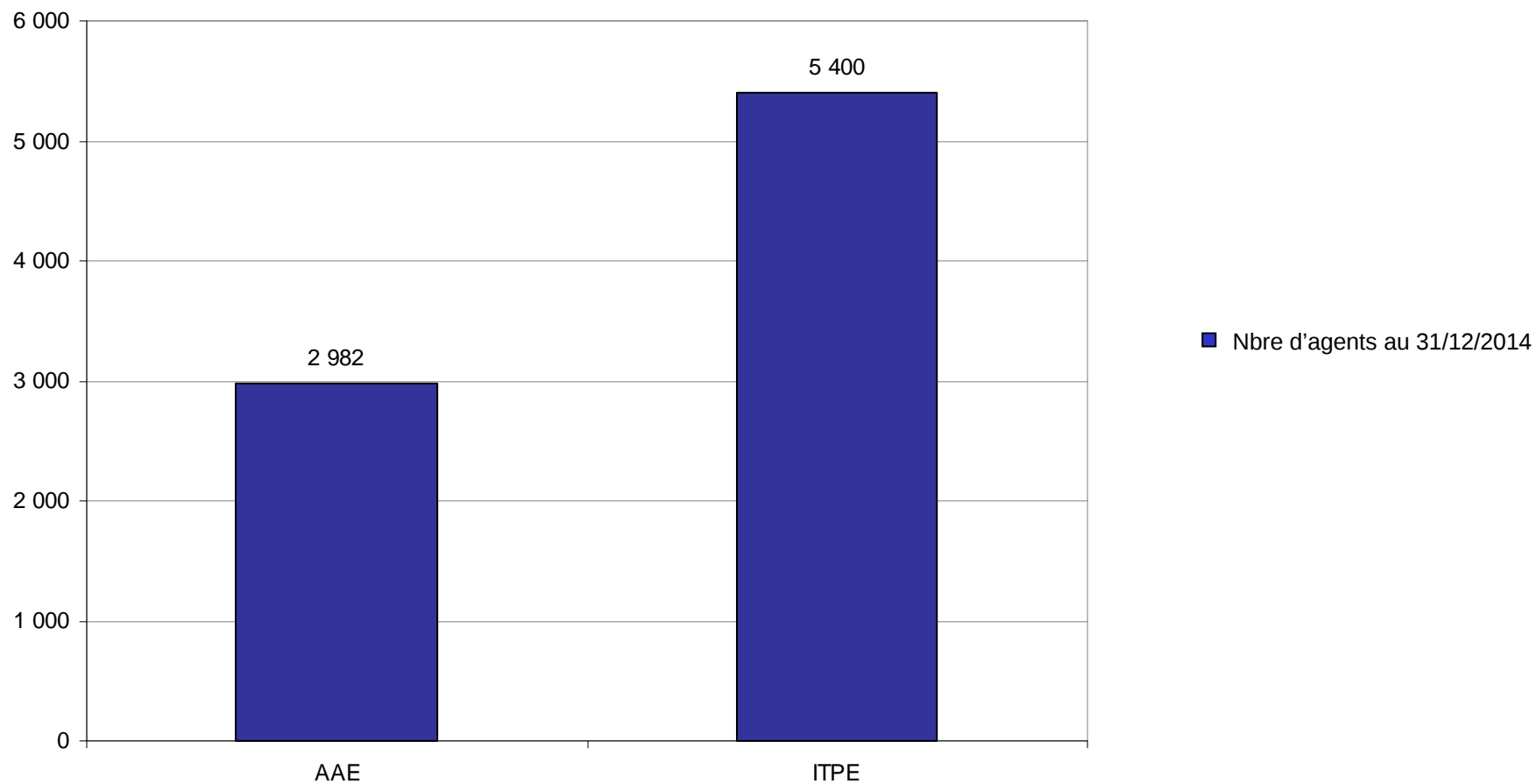
Éléments de volumétrie des corps (2/3)

Volumétrie des corps de débouché (puis d'appel) en catégorie B



Éléments de volumétrie des corps (1/3)

Volumétrie des corps de débouché en catégorie A



Impact sur les corps

Plan	Filière	Effectif des Corps d'appel	Effectif des Corps de débouché	Nbre de postes	% effectifs des corps d'appel	% effectifs des corps de débouché
Requalification de C en B*	Filière administrative (AAE, SGM) vers SACDD	10 190	6 357	750	7,36%	11,80%
	Filière technique (Dess, ETST, ATAE, SGM, PETPE) vers TSDD	12 143	10 400	500	4,12%	4,81%
	Total	22 333	16 757	1 250	5,60%	7,46%
Requalification de B en A	Filière administrative (SACDD) vers AAE	6 357	2 982	150	2,36%	5,03%
	Filière technique (TSDD) vers ITPE	10 400	5 400	250	2,40%	4,63%
	Total	16 757	8 382	400	2,39%	4,77%

* : hors requalification de 150 ATE en TE

Première estimation du plan

Coût global:	2,70 millions d'euros
Coût du plan de requalification de la catégorie C en catégorie B:	2,05 millions d'euros
Coût du plan de requalification de la catégorie B en catégorie A:	0,65 millions d'euros

Nota : coût pour le périmètre du budget général de l'Etat et hors CAS et hors requalification des ATE en TE prévu dans le chantier des personnels de l'environnement)

Promotions de C en B et de B en A : dispositif statutaire existant

		Accès promotion interne en B	Accès promotion interne en A
Filière administrative	Examen professionnel	Fonctionnaires de catégorie C ou de même niveau relevant d'un corps de l'administration concernée. Au moins 7 années de SP(SACDD CN) ou 11 années de SP (SACDD CS)	Fonctionnaires de l'État (SACDD, SAAE, CTT et CAM) sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité organisant cet EP ainsi qu'aux fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Au moins de 6 années de SP dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent.
	Liste d'aptitude	Fonctionnaires de catégorie C ou de même niveau relevant d'un corps de l'administration concernée. Critères CAP : AAPAE1 et 2, SGMP1 et 2 de la spécialité « droit social et administration générale » Au moins 9 années de SP	Fonctionnaires de l'État appartenant à un corps de catégorie B ou de même niveau relevant du ministre ou de l'autorité de rattachement Au moins 9 années de SP dont 5 au moins de services civils effectifs dans un ou plusieurs des corps suivants : SACDD, SAAE, CTT et CAM.
Filière technique	Examen professionnel	PETPE, ETST, Dess., AAAE (tous grades et toutes spécialités) Au moins 7 années de SP (TSDD) ou 11 années de SP (TSPDD)	TSDD Au moins 8 années de SP effectifs dont au moins 6 années dans un service ou un établissement public de l'État.
	Liste d'aptitude	CEE, CEPE, EPTST , DCG1 et 2, ATPAE1 et 2, SGMP1 et 2 de la spécialité « navigation et sécurité » . Au moins 9 années de SP	TCSDD Au moins 8 années de services effectifs en qualité de TSPDD ou TSCDD et les anciens grades (TSCE, TSPE, CAMCE, CAMCS, CDTPE, CPTPE)

Voies classiques ou examen professionnel spécifique ?

- La solution d'une requalification par le biais de la liste d'aptitude et l'examen professionnel dit « classique » a été étudiée. Elle présente les inconvénients suivants :

Etant adossée aux effectifs du corps d'accueil, elle ne permet pas de maîtriser le nombre de postes offerts (fluctuation des effectifs du corps d'accueil et de la variation du niveau de recrutement au cours du plan)

Elle ne permet pas d'ajuster les conditions statutaires d'accès au public visé

Pour l'examen professionnel « classique », ne permet pas d'ajuster la nature des épreuves à ce public (nature des épreuves de fait modifiée pour l'ensemble des agents et non seulement pour le public visé)

- La solution d'une requalification par un examen professionnel spécifique présente en revanche les avantages escomptés suivants :

Le nombre de poste étant fixé, elle permet une meilleure maîtrise du volume de promotion

Elle permet d'ajuster les conditions statutaires d'accès et la nature des épreuves (à définir)

Le risque de ne pas « faire le plein » en termes de lauréats doit être maîtrisé par un dispositif d'information et une formation PEC (pas de possibilité de report des postes de l'EP vers la LA ni de report d'une année sur l'autre)

Organisation des examens professionnels spécifiques

- Au 1er niveau de grade dans les corps de TSDD, SACDD, ITPE et AAE
- Avec des conditions requises (ancienneté, échelon) qui pourraient se situer entre celles de la LA et de l'EP afin d'augmenter les chances des agents les plus expérimentés
- Avec des épreuves ajustées (restant à définir, en lien avec la DGAFP) :
 - Accès à la catégorie B :
 - Admissibilité : sur dossier (CV détaillé ou RAEP?)
 - Admission : entretien avec un jury portant sur les pratiques professionnelles et comportant une ou plusieurs mises en situation
 - Accès à la catégorie A :
 - Admissibilité : épreuves écrites (modalités à définir)
 - Admission : entretien avec un jury portant sur les pratiques professionnelles et comportant une ou plusieurs mises en situation

Prochaines étapes et calendrier prévisionnel

- Les prochaines étapes :
 - Des réunions de chantiers avec les représentants des personnels sur les principes et les textes nécessaires pour la mise en place du plan de requalification
- Calendrier prévisionnel :
 - Saisine du guichet unique : été 2015
 - Avis du CTM : automne 2015
 - Avis du CE : premier trimestre 2016
 - Publication du texte : printemps 2016
 - Organisation de la première session de l'examen professionnel : printemps 2016

FIN



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr