



# COMPTE RENDU

## Dématérialisation avancement / évaluation

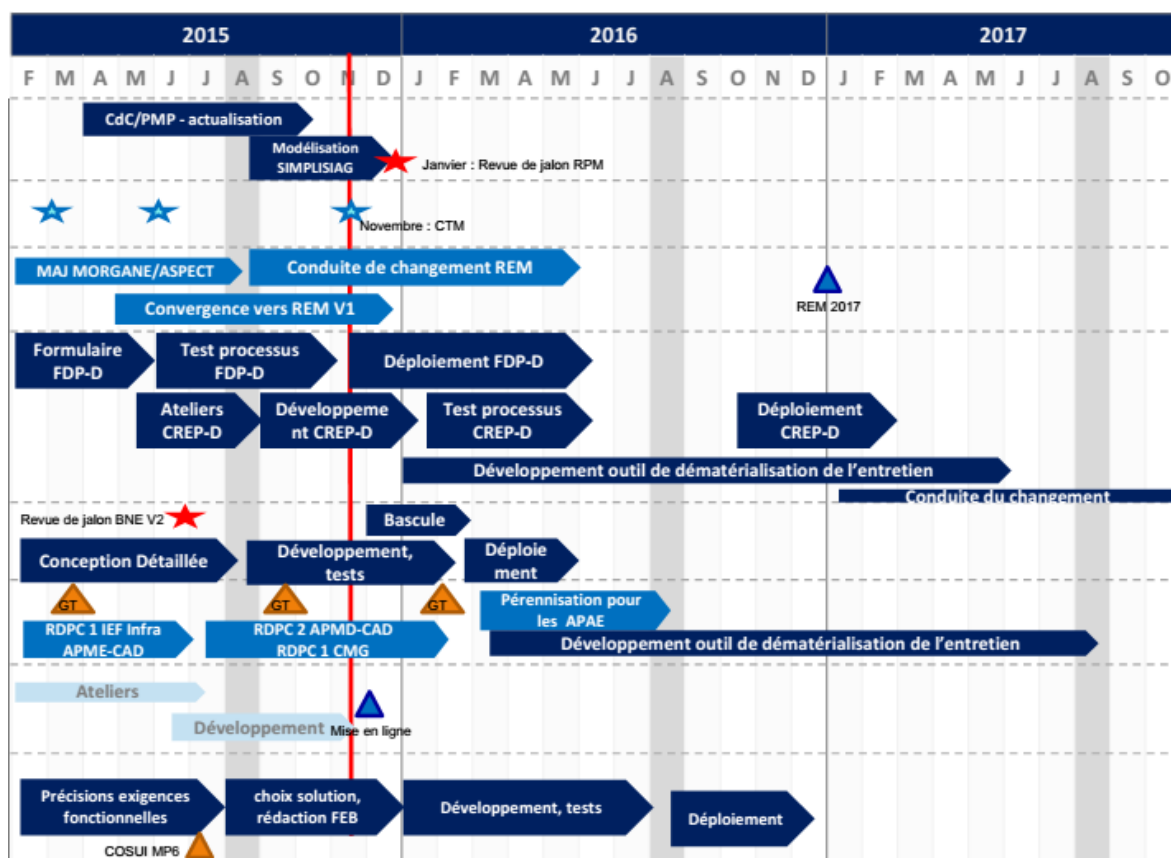
Dans le cadre du chantier ministériel conduit par le service des ressources humaines civiles (SRHC), la sous-direction de la gestion du personnel civil (GPC) a organisé une réunion le mardi 3 novembre 2015 à laquelle ont participé pour FO Gilbert FARACI (FO Balard) et Patrick DAULNY (secrétaire général adjoint FO DEFENSE).

À la plus grande surprise de FO et des autres organisations syndicales, cette réunion ne traitait pas seulement de la dématérialisation du processus avancement/évaluation, mais aussi :

- du projet de rénovation du processus mobilité (RPM) du personnel civil,
- de la rénovation et dématérialisation de l'entretien d'évaluation et de la fiche de poste,
- de la mise en place des revues de postes et de compétences,
- de la création d'un espace Intradef dédié à la mobilité.

### ✚ Rénovation du processus mobilité du personnel civil

L'administration nous a présenté un calendrier sur le RPM 2015-2017 qui détermine les processus de la mise à jour de MORGANE/ASPECT, la convergence vers le REM (répertoire d'emploi ministériel) en incluant les trois autres chantiers cités ci-dessus, ce qui aboutira à la demande de mutation dématérialisée :



... / ...

## ✚ Rénovation et dématérialisation de l'entretien d'évaluation et de la fiche de poste

### Eléments de contexte :

- La fiche de poste (FDP) porte description du besoin opérationnel de l'employeur, que le poste soit vacant ou pourvu. Elle participe à une action de recrutement efficace et décrit le champ opérationnel du poste, ses contraintes et les compétences requises. Elle contribue à l'identification de certaines spécificités attachées au poste (régime indemnitaire, formations accessibles, etc.) et des besoins futurs.
- Cette connaissance du poste concourt à l'évaluation du champ de compétences de l'agent qui l'occupe, voire de son potentiel.
- Le compte rendu de l'entretien professionnel (CREP) complète cette connaissance et intègre une démarche « gagnant-gagnant » en offrant la possibilité d'accompagner le développement des compétences des agents à travers l'accès à une mobilité et/ou à une formation.
- Aujourd'hui, la rédaction des FDP repose sur un formulaire Word accompagné, en page 4, de principes rédactionnels. Hormis les FDP attachées à des postes ouverts à la mobilité interne publiés à la BNE, aucune FDP n'est partagée. Ceci découle notamment de l'utilisation partielle des modules GEC/PDP du SIRH ALLIANCE prévus à cet effet. Les CREP sont réalisés selon le même principe. Sous format Excel, en 7 pages, leur contenu répond à la réglementation en vigueur. Pièce clé du dossier agent, l'original est archivé dans le dossier papier de celui-ci. Seule la partie dédiée à la formation, manuellement saisie dans le SIRH ALLIANCE, est partagée.

En pièces jointes : - Annexe I : Projet de fiche de poste dématérialisée  
- Annexe II : Projet de CREP dématérialisé

## ✚ Mise en place des revues de postes et de compétences

### Finalités des revues de postes et de compétences :

- Les revues des postes et des compétences organisent, dans le strict respect de la réglementation en vigueur, la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi sur le périmètre des postes civils de la défense et sur des catégories de personnel ou des filières métiers pour lesquelles la mobilité du personnel présente un enjeu ministériel (notamment les postes à risque et/ou postes ouverts à la période privilégiée de mobilité ; hors personnel ICT/TCT et personnel en CDD).
- Instances d'échange entre les gestionnaires RH et les employeurs, les revues des postes et des compétences interviennent sur le seul périmètre des postes ouverts à la mobilité interne au ministère de la défense en prenant en compte les orientations RH stratégiques à moyen terme prises au niveau ministériel.
- Leurs travaux sont conduits sur la base de la cartographie des postes vacants, ou susceptibles de l'être, et de la cartographie des viviers de compétences mobilisables, permettant le rapprochement de l'offre et de la demande.
- Par ailleurs, elles veillent, dans le cadre d'une démarche « gagnant-gagnant », au développement des compétences des agents, à la réalisation de leur projet professionnel, à la mise en œuvre des parcours professionnels.
- Dans un souci de transparence, les revues des postes et des compétences organisent un retour d'information aux agents dont la situation a été étudiée. Elles sont organisées au niveau national ou au niveau territorial.
- La notion de poste à risque est définie comme suit : postes dont la vacance est susceptible de mettre en péril la mission.
- La période privilégiée de mobilité (PPM) est préconisée dans le cadre de l'action de rééquilibrage des postes PM/PC.

... / ...

## Expérimentation de janvier 2015

- S'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan managérial des cadres (circulaires 1<sup>er</sup> ministre).
- Est réalisée sur le périmètre des APAE, CAD, AAHC.

## Création d'un espace Intradef dédié à la mobilité

### Eléments de contexte :

- Le site Intradef du ministère de la défense constitue l'espace d'échange et de communication par excellence. Il met à disposition de chaque acteur et/ou agents du ministère de la défense des informations diverses et variées. Pour autant, géré par différentes autorités, ce site n'est pas toujours optimisé.
- Ainsi, au sein de ce site, il existe un « Espace défense mobilité » dédié à la mobilité du personnel du ministère quel que soit son statut. Pour autant, cet espace est plus particulièrement dédié au personnel militaire et relève de la responsabilité de l'agence de reconversion de la défense (ARD).
- Par ailleurs, il existe un espace consacré aux CMG qui inclut un module dédié aux parcours professionnels dans lequel des articles sur l'avancement et la notation se mélangent avec des articles sur le rôle des conseillers mobilités carrière. Un autre module est dédié au personnel restructuré.
- La BNE est accessible par un autre espace, tout comme les autres référentiels métiers. MORGANE est accessible via un espace distinct tout comme le référentiel des emplois de la défense (REDEF) qui n'est plus d'actualité.
- Les employeurs communiquent sur la mobilité dans leur propre espace. A ce titre, la direction générale de l'armement (DGA) dispose d'un espace permettant de déposer une demande de mutation accessible à ses seuls agents.
- En conséquence, même si des liens existent entre les différents espaces, cette structuration rend complexe toute recherche. A cette situation, s'ajoute l'ancienneté de certains articles voire « modules » comme en témoigne la mise en ligne du REDEF précédemment évoquée.
- La conséquence est la perte d'information et surtout la perte de lisibilité.

### Finalités du chantier :

- Donner de la lisibilité aux agents, aux employeurs et mieux accompagner la chaîne RH.
- Revaloriser la mobilité civile.
- Redynamiser la mobilité.

### Caractéristiques majeures :

- Tout en un : réglementaire, accompagnement, outillage.
- Espace interactif – possibilité d'échange.
- Actualisation garantie : comité rédactionnel.
- Approche client.

## COMMENTAIRE FO

FO n'est pas opposée au principe de la dématérialisation, dès lors qu'elle peut apporter des informations supplémentaires et pertinentes à l'agent et aux commissaires paritaires, dans un laps de temps plus court qu'il ne l'est aujourd'hui...

... / ...

La cohérence entre les chantiers sera d'une importance vitale, mais seulement à condition que chaque agent puisse bénéficier, non pas d'un poste, mais d'une adresse Intradef où il lui sera possible de saisir ou de consulter toutes ses informations personnelles.

Ont été rappelées lors de cette réunion les exigences de FO en ce qui concerne la dématérialisation des CAPL/CAPC :

ITEM	EXIGENCES FO
Réserve du président	Les dossiers présentés par les représentants des personnels qui ont fait l'objet d'une comparaison et pour lesquels la substitution n'a pas été agréée, peuvent également prendre rang dans la liste des propositions de la réserve du président.
Liste des substitutions : conditions, volume et information de l'administration	<p>La quantification du nombre de dossiers à substituer ne peut être admise par FO, seuls les éléments qualitatifs des dossiers présentés en comparaison à ceux avancés dans le projet de tableau d'avancement sont à prendre en considération.</p> <p>La substitution dans la même chaîne d'emploi fait référence aux ratios/quotas employeurs devenus un "droit d'avancement" pour chaque ACE, chose que FO réfute dès lors que la généralisation de l'évaluation professionnelle des fonctionnaires a gommé toutes les disparités d'écart de notation entre employeurs. Il a même été consenti par Mme RAVAUD, que ces quotas devaient être des « indicateurs » et non des droits immuables. La DRH-MD a même argumenté la nécessité de connaître plus en amont la liste nominative de substitution proposée par les représentants des personnels pour justement faire bouger ces quotas entre employeurs.</p>
Présence des représentants conditionnant à l'avancement en CAP	Sur la participation du représentant du personnel proposé au TA ou par substitution, FO est d'accord pour sa non-participation aux points de l'ordre du jour. En revanche, l'idée selon laquelle chaque OS aurait ses propres dossiers à présenter est réfutée par FO, les commissaires élus sont représentants de tous les personnels. Les commissaires élus pouvant siéger pour ce point de l'ordre du jour sont tenus de présenter les dossiers. Le président, ayant connaissance de la liste des substitutions, en assure la responsabilité.
Mentions et évocations et leur impact sur l'avancement au titre de l'année suivante	FO est favorable à la clarification de ces notions (évocation, mention appuyée, mention très appuyée) aussi bien pour les représentants du personnel que pour les employeurs, sans toutefois obérer le travail de la CAPC pour l'année suivante.
Suppléants	Les suppléants s'expriment une fois que les titulaires ont évoqué les dossiers. FO est favorable à la retranscription de leurs propos au procès-verbal.
Droits à l'avancement pour les petits employeurs	FO a fait remarquer que les quotas n'étaient pas des droits et sur la notion d'équilibre entre employeurs il s'avère également que certains "petits employeurs" bénéficient d'un plus grand nombre de postes à l'avancement.
Plan de table - harmonisation du protocole	Pour FO, la disposition doit être conforme à celle du CTM.
Règles en matière de droits à l'avancement - Primo conditionnants - L4139-2	Pour FO, la notion de primo-conditionnants n'existe pas, soit l'agent remplit les conditions soit il ne les remplit pas. Il revient aux ACE/ALE de veiller à bien analyser le parcours professionnel et les mérites de l'agent dans son nouveau corps/grade et ne pas outrancièrement le surclasser. Concernant les agents issus des dispositions L4139, FO est favorable à l'application des mêmes mesures d'ancienneté de corps et grade que tous les autres agents du corps recrutés par concours, tableau d'avancement ou examen.
Défraiement des représentants suppléants	FO est favorable à la prise en charge des frais de missions pour les représentants suppléants à l'instar de ce qui se fait pour toutes les instances formelles au Ministère (CTM, CTR,...)
Ne plus indiquer dans le TA la position de DSTC pour les agents promus	FO est favorable à l'indication de l'ACE/ALE auquel il appartient, à l'identique des autres agents promus.
Hypothèse de reprendre l'avancement de SACE en CAPC compte tenu des volumes d'avancement	FO est favorable à cette disposition au regard du nombre de postes ouverts en CMG/SPAC qui ne permettent plus à la CAPL de jouer son rôle.

Paris, le 9 octobre 2015

