

LE DIALOGUE SOCIAL DEBUT D'ANNEE 2024 : SYNTHESE

ADMINISTRATIF

ENSEIGNANT

LES INSTANCES

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



Bilan des avancements et promotions 2023, accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité 2024-2026, bilan formation continue, site recruteur.

Bilan des avancements et promotions 2023 (hors enseignement)

Bilan de la campagne d'avancement et de promotion 2023 des **PCEA/PLPA/CPE**, **lien** vers la publication **en fin de page**.

Taux pro-pro pour 2023-2025 :

Reconduction des taux de promotions des corps de catégorie A (hors enseignement)

Pour les catégories B et C : maintien des listes d'aptitude.

Revalorisation des taux pro-pro pour les ICPEF et IGPEF

- Les taux pro-pro sont différents d'un corps à l'autre en fonction de la régulation du cadencement de la DGAFP (via le guichet unique) et de la pyramide des âges des corps concernés.

Évolutions 2024 pour les tableaux 2025 :

Nouvelle modalité de **gestion d'avancement au deuxième grade de catégorie A** : Il est envisagé que la mobilité sur un poste A2 soit effectuée au cours de la carrière et non plus dans un délai de 2 ans. Cela deviendra plus lisible et plus simple en termes de gestion.

Evolution du statut des Ingénieurs de recherche, passant de 3 à 2 grades suite à la mesure mise en place au MESR

Suite à la mesure sur la retraite progressive, **fin du Contrat de Fin de Carrière pour les IAE**.

Pour les catégories B une **réflexion est en cours sur les taux pro/pro 2025**, ils seront présentés d'ici la fin de l'année. Les consignes de la DGAFP n'ont pas été données en interministériel.

- **La note de parcours professionnel sera modifiée** pour tenir compte de ces évolutions pour mise en œuvre pour la prochaine campagne d'avancement, donc **pour 2025**.

Principes directeurs des campagnes d'avancement et promotion :

Depuis les dernières campagnes :

- Rééquilibrage du poids relatif entre examen professionnel et choix
- **Pas de double promotion** dans un délai très **rapproché**
- Respect de l'**équilibre** femmes/hommes
- **Répartition** équitable entre les **secteurs/structures**
- Prise en compte de la manière de servir, du parcours et de la situation individuelle (valeur professionnelle, variété du parcours, ancienneté dans des secteurs en difficultés de recrutement, prise en compte de l'expertise)

L'UNSA a interrogé l'administration :

- Avec le principe général du droit des agents à dérouler une carrière sur au moins 2 grades : qu'en est-il lorsqu'ils ne sont jamais proposés ?

La situation ne s'est jamais présentée, une attention particulière de l'administration est portée sur les agents bloqués à l'échelon terminal du second grade en alertant les structures.

- Opportunité d'ouvrir un examen professionnel d'accès au corps des AI, même si le 50/50 paraît compliqué ?

Le SRH souligne notre perspicacité

- Recours Compte Rendu Entretien Professionnel en CAP... Oui lorsque l'agent a bien eu son entretien professionnel...

Le SRH indique que pour inciter les encadrants à effectuer les entretiens ils peuvent utiliser la possibilité du non-versement du CIA pour les structures qui n'atteignent pas leurs objectifs d'entretiens réalisés, qui n'a pas encore été utilisée mais peut très vite l'être

- Le maintien des taux pro-pro sur les catégories B et C ainsi que la **problématique des refus de promotion en catégorie B** des adjoints administratifs du fait de la réversion de carrière.

L'administration a répondu qu'une réflexion était en cours sur les mesures catégorielles, et que pour l'instant, il était prévu une relance de la demande des taux pro-pro en fin d'année auprès de la DGAFP. Cependant, un nouveau plan de requalification, ce n'est pas dans l'air du temps.

Sur les **inversions de carrière, le problème est connu, à voir si dans les propositions législatives il y aura des propositions** d'amélioration sur ce point.

Focus sur les points de blocages :

- **Nos infirmières/infirmiers** dépendent du ministère de la santé alors qu'au MENJS ils disposent d'un corps qui leur est propre.

Selon le SRH, il faudrait qu'ils intègrent le corps de l'EN et viennent en PNA dans notre ministère, ils pourraient ainsi bénéficier des mesures qui y sont appliquées.

- **La filière formation/recherche :**

Au secours ! La filière formation/recherche est en danger ! Un **goulet d'étranglement empêche** le déroulement de carrière des TFR et le corps des AI se vide considérablement d'années en années :

- 10 agents nommés dans le corps des TFR, il y a très peu d'agents proposés par rapport au nombre de promouvables.
- 1 TFR promue dans le corps des AI,
- 10 AI promus en IE,
- 7 IE promus en IR (augmentation du nombre de promotions du fait des recrutements dans le corps des IR).

Il y a en effet un goulet d'étranglement au niveau de l'accès à la catégorie A (corps des AI), des travaux sont en discussion au MESR sur l'avenir de ce corps.

Négociation accord égalité -diversité :

Les négociations portant sur un accord égalité professionnelle femme-homme sont terminées.

L'ambition initiale était un accord égalité-diversité, les sujets étant importants et conséquents, l'UNSA avait demandé un accord spécifique sur les problématiques liées au handicap. Cette négociation se déroulera au 2^{ème} semestre.

Certaines de nos propositions ont été retenues.

Notre principal désaccord sur le thème de l'égalité femme-homme porte sur le **calcul de l'index égalité, obligatoire pour la fonction publique à compter 2023**. En effet, le ministère ne **tient pas compte dans ses calculs des AED/AESH en CDD**, considérant qu'il n'est pas l'employeur. Si les contrats sont bien réalisés par les EPLEFPA, c'est par délégation et sur autorisation, les EPLEFPA n'ont aucun pouvoir sur les conditions d'emploi. S'agissant d'emplois majoritairement à temps partiels, faiblement rémunérés et très féminins, notre ministère doit avoir connaissance de ces situations, afin de les prendre en compte. Il est donc pour nous incohérent de les exclure du périmètre de calcul de l'index.

Bilan formation continue

Au total, ce sont 38 000 demandes qui ont été déposées avec 89 % de validation, la validation ayant posé quelques difficultés lors de la mise en place de mon selfmobile.

Une nouvelle offre de formation a vu le jour en juin 2021 avec l'ouverture de la **plateforme Mentor** pour des formations en ligne, dont le MASA était pilote sur l'expérimentation.

Le **baromètre social** a mis en évidence une **diminution significative du renoncement à une formation** (16 points de moins que le baromètre précédent). 91 % des agents interrogés confirment que leurs supérieurs hiérarchiques leur permettent de suivre une formation.

Le **MASA doit progresser sur l'offre de formation** car seuls 64 % des répondants se disent satisfaits. Les offres de formations ne sont pas toujours connues, un **travail de communication doit être réalisé**.

Evolution de la formation continue 2022-2023 Agents dans les EPL 53 % des stagiaires en 2022 et 50 % en 2023).

L'administration souhaite **renforcer la formation en ligne avec MENTOR**.

- Les OS ont alerté sur les formations à distance et l'utilisation sur le temps personnel ou en travaillant en même temps que le déroulé de la formation.

L'administration est consciente des avantages et des inconvénients des différentes modalités mais la formation à distance permet de toucher des agents qui ne sont pas en capacité de se déplacer. C'est l'adaptation aux besoins qui sont remontés. Un vrai travail est fait pour éviter le décrochage des agents pendant la formation, qu'ils soient à distance ou en présentiel.

Compte Personnel de Formation :

84 demandes ont été déposées mais 66 seulement ont été acceptées avec une moyenne de 98 h par personne en moyenne et un financement total de 165 141 €.

Une page FORMCO est dédiée au CPF pour les agents publics. Il y a deux commissions par an. C'est un projet que les agents doivent anticiper.

Site recruteur :

Mise en place d'une page emploi « [Rejoignez-nous](#) »

Ce nouveau site permet de retrouver l'ensemble des postes ouverts aux titulaires et contractuels (hors enseignement pour la première année). Il est accessible aux personnes en situation de handicap (augmentation des caractères, changement des couleurs et, à l'avenir, lecture audio).

Toutes les publications au fil de l'eau et la campagne de mobilité de printemps seront désormais publiées sur « [Rejoignez-nous](#) »

Un onglet propre à chaque fiche de poste permet de postuler et renvoi vers Agrimob pour les agents titulaires ou vers un autre dispositif (en fonction de la structure) pour les contractuels et candidats extérieurs au MASA

D'autres fonctionnalités verront le jour : la candidature en ligne sur ce site et la création d'un espace personnel. Cet espace permettra de marquer comme favoris les postes ciblés, d'enregistrer des critères de recherche et de créer des alertes.