Revue des Postes et des Compétences

Cadres A

**Le plan managérial de novembre 2015 instaurait la revue de postes et de compétences au ministère de la défense. Les attachés principaux et hors classe du MINARM on subit, depuis 2016, 3 mises en œuvre successives de ce dispositif.**

**Interrogées fin 2018 par la *CFDT*, 55% des personnes pensent que le dispositif n'atteint pas son objectif et 70% considèrent que la RPC a dégradé les conditions de mobilité !**

# LA REVUE DE POSTES ET DE COMPETENCES

## UNE FAUSSE BONNE IDEE ?

Le plan managérial de novembre 2015 instaurait la revue de postes et de compétences au ministère de la défense. Les attachés principaux et hors classe du MINARM on subit, depuis 2016, 3 mises en œuvre successives de ce dispositif.

La *CFDT* a voulu, entre septembre et décembre 2018, interroger les personnels concernés afin d'établir un bilan objectif et concret de ce qu'en pensent les principaux intéressés, avant la possible généralisation aux autres statuts du ministère.

**Le moins que l'on puisse dire est que cette intention, *a priori* louable, de l'administration ne semble donner satisfaction, ni aux agents, ni aux employeurs.**

140 attachés principaux et hors classe ont répondu à notre enquête en ligne, soit environ 18% de la population sous le radar. 63% d'entre eux ont été concernés par au moins une RPC. 70% des répondants sont en administration centrale, ce qui correspond à environ 25% de la population concernée en AC.

**Si 87% de ceux qui ont répondu connaissent le dispositif et 75% en ont bien compris le fonctionnement, 55% en contestent l'intérêt !**

Interrogés, les agents comprennent les motivations. Ils voient le potentiel en matière de parcours professionnel, de repérage des compétences adaptées aux besoins, de coaching et de conseil personnalisé, de limitation de la mobilité à une période précise de l'année, à l'instar de ce qui se fait chez les militaires, de concordance entre l'offre et la demande, d'élargissement de l'offre aux poste susceptibles d'être vacants, etc. Mais ils constatent majoritairement que l'efficacité n'est pas au rendez-vous.

Quelques points positifs sont cependant mis en avant, qui concernent principalement les employeurs. Ces derniers ont, grâce à la RPC, une meilleure connaissance du vivier des compétences disponibles et une meilleure maîtrise du calendrier des mutations…mais c'est à peu près tout ce qu'on trouve de bien au dispositif !

En effet les employeurs sont aussi obligés de voir tous les candidats, même ceux qui objectivement pourraient être écartés dès

lecture du CV, c'est une énorme perte de temps pour eux.

Les critiques pour les agents sont nombreuses et relèvent aussi bien de la convivialité de l'outil informatique, de la facilité de sa mise en musique, etc. que de reproches plus fondamentaux sur la pertinence du dispositif par rapport à ce qui existait auparavant (Bourse Nationale des Emplois).

**45 % des agents auraient souhaité un meilleur accompagnement, pour optimiser leur démarche et gagner du temps.**

Les agents regrettent à 61% la visibilité qu'offrait la BNE et en particulier la possibilité de consulter les fiches de poste. La mobilité au fil de l'eau, sans engagement, qu'offre la consultation de la BNE et un confort que ne permet plus la RPC, les agents le signalent.

Les mots qui reviennent le plus souvent sont : rigidité, opacité, lourdeur, perte de temps, perte de visibilité des offres. Plus grave encore sont les accusations de favoritisme, de postes déjà pourvus mais proposés à la RPC pour faire illusion…La déception provoque la méfiance, sans doute justifiée quelques fois. Quelques agents regrettent de ne plus pouvoir s'engager discrètement dans une recherche de mobilité et consulter les offres sans être obligés de s'inscrire officiellement dans le dispositif.

***En conclusion : Ce dispositif devait « [structurer] la mobilité en organisant annuellement - dans le respect de la règlementation en vigueur et sur la base d'une véritable démarche de gestion des emplois et des compétences (GEC) - la rencontre de l'offre et de la demande d'emplois ».***

***Et c'est peut-être un espoir déçu pour les agents concernés qui attendent majoritairement qu'on leur donne une réelle visibilité sur leur parcours de carrière.***

***La mobilité, basée sur le volontariat, n'est pas un tabou pour les cadres A du ministère. Ces derniers revendiquent majoritairement la progression professionnelle et l'accès aux fonctions de management.***

***Mais cette mobilité doit se faire dans des conditions acceptables de choix et d'anticipation.***

***Ça implique pour l'administration de construire cette « véritable GPEC » que nous appelons tous de nos vœux, ensuite seulement les outils de la mobilité pourront se greffer avec efficacité.***

## La CFDT s'investit et s'engage à vos cotés