

PROMOTIONS LIMITER L'ARBITRAIRE APRÈS LA SUPPRESSION DES CAP

LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL S'EFFORCE DE VENDRE LES NOUVELLES AMBITIONS DU GOUVERNEMENT SUR LA GESTION RH DES AGENTS. PAS FACILE QUAND L'OBJECTIF PRINCIPAL DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION REMPLACER L'ANCIENNETÉ PAR LE MÉRITE.

Le deuxième groupe de travail sur les lignes directrices de gestion ministérielles en matière de promotion s'est tenu le 1er septembre.

Les Fédérations Cfdt-CFTC et FO Finances se sont étonnées en préalable du silence de notre nouveau grand ministère depuis le remaniement. Les OS n'ont toujours pas été contactées, conviées aux traditionnels temps d'échanges avec le/les ministre(s) et/ou secrétaires d'Etat, contrairement aux annonces du gouvernement sur un retour au dialogue social de qualité...

Et pourtant, la crise COVID a démontré toute l'utilité de ce dernier. Pas d'échanges et vous obtenez des situations comme celles des congés et des primes COVID, situations qualifiées en comité techniques ministérielles par la Cfdt-CFTC de « lourdes fautes managériales »

...

ÇA NE VAUT PAS UNE PROMOTION !

Les points abordés lors de ce GT traitaient de la seconde partie du projet de texte (en PJ). Nos deux Fédérations ont démontré à de multiples reprises que les grands principes ne suffisent pas à encadrer les carrières de dizaines de milliers d'agents. La diversité de nos métiers dans ce ministère, ne permet pas d'aborder les carrières de manière linéaire avec seulement de grands principes.

TRANSPARENCE DE LA PROCÉDURE

A la lecture du texte, on pourrait rire du titre choisi dans le projet de l'administration, tant la procédure choisie laisse transpirer le contraire. Le chantier sur les mobilités était déjà pourtant bien garni s'agissant de mutations désormais à discrétion, sans lisibilité pour les agents et leurs représentants.

Pour ne pas rester dans le registre des « mauvaises langues », nous nous satisfaisons qu'il y ait au moins mention dans le projet des critères de valorisation des parcours pour une promotion. Pourquoi alors ne pas en avoir fait de même s'agissant des mobilités, pour les postes à profil, dans les LDG ministérielles mobilités ?

Pour aller vers une procédure plus "transparente", la Cfdt et la CFTC ont demandé que soient notamment communiquées aux OS représentatives, dès qu'elles sont élaborées : les listes d'agents remplissant les conditions statutaires (vivier), les listes de candidatures et les listes d'agents promus, le cas échéant. De même les fiches de postes doivent être généralisées quand la promotion est liée à un poste particulier.



[COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL LIGNES DE GESTION PROMOTIONS DU 1ER SEPTEMBRE 2020](#)



ÉTABLISSEMENT D'UN COMITÉ DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

Sur ce point, la CFDT-CFTC a rappelé que certaines promotions portent sur des centaines d'agents, voire des milliers d'agents ! Si pour certaines situations (chefs de service cadres supérieurs), une certaine collégialité via les comités peut s'avérer nécessaire, il ne faut pas pour autant monter des usines à gaz.

Le résultat des échanges de l'instance collégiale devra aussi être communiqué aux agents concernés, chacun doit pouvoir connaître les raisons d'une non-promotion par exemple.

IMPLIQUER L'AGENT DANS SON PARCOURS

A la lecture du projet, c'est plutôt l'intérêt de l'administration qui doit guider le parcours de l'agent !

De même, exiger la production quasi systématique de CV, lettre de motivation, c'est certes et malheureusement trouver un substitut à l'ancienneté mais c'est aussi oublier les volumes sur certaines promotions. Tout comme le comité de sélection, l'administration doit être plus précise et renoncer à généraliser ces documents.

La CFDT-CFTC a demandé que l'agent soit le principal acteur de son parcours, l'administration étant en soutien. Il doit pouvoir à ce titre décider quand il apporte tout document utile à la valorisation de son parcours.

Par ailleurs, si cette lettre de motivation existe déjà dans certaines directions, alors la décision de la demander pour appuyer une promotion doit relever des directions et non du SG

La professionnalisation, la déconnection des acteurs de cet accompagnement (conseiller mobilité, etc.) de l'environnement hiérarchique direct de l'agent est de nature à en assurer l'objectivité. Ce n'est pas vraiment le cas aujourd'hui...

Il est aussi important de considérer les dispositifs existants telle la RAEP et de ne surtout pas créer une multitude de processus (comme la lettre de motivation) qui rendrait les choses illisibles pour les agents.

De même, seule l'ancienneté doit rester le critère de départage des agents lorsqu'il y a égalité sur les critères.

La formation des managers est indispensable pour discuter avec l'agent des formations nécessaires à sa progression, et leur rappeler que l'intérêt immédiat du service n'est pas le seul déterminant !

Enfin, le Secrétariat Général ne pourra s'affranchir de traiter des situations des agents en mobilité, du traitement des personnes investis de mandats associatifs, syndicaux, des élus, des agents ayant un parcours dans le secteur privé. L'article 12 du décret LDG

prévoit la transparence pour tous, aussi la maîtrise du risque de discrimination passe par une clarification.

VEILLE SUR LES DISCRIMINATIONS

Sur ce point, la CFDT-CFTC a rappelé les préconisations du défenseur des droits. "Critérisation", objectivation, lisibilité des procédures, tout y est.

FORMATION DES AGENTS

Les Fédérations CFDT et CFTC Finances ont rappelé que les moyens manquent face aux ambitions de l'administration. Bilans de compétence refusés, CPF refusés, Prise en charge des VAE, les chiffres annoncés dans le texte cachent une dure réalité pour les parcours des agents.

Là aussi l'agent doit être au cœur du dispositif, selon ses souhaits et non ceux de l'administration.

ENTRETIEN RH

La CFDT-CFTC regrette une fois encore que l'éventuelle "non mobilité" des agents pendant plus de 5 ans soit obligatoirement évoquée lors de l'entretien RH nécessaire à tout agent pour l'aider à faire le point. Outre l'impossibilité matérielle de l'administration à se conformer systématiquement à cette règle, le caractère malsain de cette proposition est dénoncé par l'alliance CFDT/CFTC.

Ainsi, pour la CFDT-CFTC, le point carrière doit être déconnecté du point mobilité.

MÉDIATION

Nous avons rappelé nos revendications sur le sujet. Ce dispositif de médiation est non seulement flou, mais il marque une défiance vis-à-vis des OS. En effet, l'indépendance des OS en la matière sera toujours mieux assurée que celle des médiateurs choisis et rémunérés par l'administration.

LA CFDT ET LA CFTC COMPTENT BIEN CONTINUER À AGIR POUR OBTENIR DES MODIFICATIONS SUR LE TEXTE LORS DU 3ÈME GT CONSACRÉ. LA PROMOTION À DISCRÉTION NE PEUT ÊTRE GÉNÉRALISÉE. LE DIALOGUE AVEC LES ÉLUS EN CAP PERMETTAIT UNE APPROCHE CIBLÉE ET PRAGMATIQUE DES DISPOSITIFS DE PROMOTIONS, LES ORGANISATIONS SYNDICALES NE PEUVENT ÊTRE EXCLUES.