

Lignes directrices de gestion « Promotions »

Retour du fait du prince

La parenthèse du confinement est bien terminée pour nos ministres et le Secrétariat Général.

Pour ceux qui auraient eu un doute, le premier groupe de travail post-confinement, organisé en présentiel à Bercy, aura eu pour ordre du jour la suppression des CAP « Promotions » dès 2021.

Ce groupe de travail est une nouvelle étape dans la mise en œuvre de la funeste loi de la transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Elle succède à un ensemble de textes publiés depuis un an, qui détricote par pans entiers tout ce qui a été construit depuis l'élaboration du Statut de la Fonction Publique.

Après la fin des CAP « Mutations » et avant la suppression des CHSCT, l'élaboration des Lignes directrices de gestion pour les promotions est une urgence pour nos ministres.

Dans sa déclaration liminaire (voir ci-après), **FO Finances** a condamné une nouvelle fois cette loi et rappelé ses conséquences néfastes pour les agents, comme l'a démontré la publication des premières mutations sans CAP le mois dernier dans les principales directions de Bercy.

L'objectif est de réduire le dialogue social et plus précisément l'expression et le rôle des organisations syndicales dans la défense des intérêts des personnels, en garantissant la plus grande opacité dans la gestion des carrières.

En réponse aux déclarations liminaires, la présidente de séance a confirmé qu'un bilan des LDG « Mutations » aurait lieu mais qu'il est à ce jour prématuré.

Les LDG ministérielles sont, pour le Secrétariat Général, un socle sur lequel les directions devront s'appuyer, si elles confirment leur volonté d'en élaborer (l'INSEE serait réticent).

Enfin, il est confirmé qu'un temps d'échange sur les volumes de promotions serait inscrit à l'agenda social du 2ème semestre.

Au vu de la densité des débats sur le document de travail présenté par l'administration, seuls les trois points suivants ont pu être abordés.

Le périmètre des LDG « Promotions »

Les lignes directrices de gestion ministérielles sont établies pour chacun des corps de la DGFIP, la DGDDI, la DGCCRF, l'INSEE et l'administration centrale.

Les directions et services suivant relèvent du périmètre de l'administration centrale : AFA, AIFE, CBCM, CGEFI, CIRISH, DAE, DAJ, DB, DGAFP, DGE (en-dehors des corps des ingénieurs de l'industrie et des mines et des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie), DG Trésor (hors réseau à l'étranger), DITP, SG, TRACFIN.

Les LDG du Service Commun des Laboratoires seront définies par le service et celles concernant les personnels du réseau à l'étranger par la DG Trésor.

Les LDG des corps des ingénieurs de l'industrie et des mines et des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie seront gérées par la DGE.

Suite aux interrogations de **FO Finances**, il a été précisé qu'après une concertation avec les représentants des

personnels de ces deux corps, les LDG devront être validées par le Comité Technique de l'Administration centrale.

Les établissements publics établissent leurs propres lignes de gestion, qui doivent être compatibles avec celles élaborées au niveau ministériel.

Principes RH erronés, listes d'aptitude et tableaux d'avancement dévalorisés

Dans le document de travail présenté, le Secrétariat Général mentionne que « *l'examen professionnel et les concours internes demeurent la voie privilégiée de promotion interne* ».

Une lecture stricte d'une telle phrase est non seulement particulièrement dégradante voire discriminante pour les promus par liste d'aptitude ou tableaux d'avancement mais de plus elle est erronée juridiquement.

Tous les statuts particuliers des corps de fonctionnaires ouvrent trois voies de recrutement pour l'accès au corps ou grade supérieur, sans hiérarchiser une voie plutôt qu'une autre : concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude ou tableau d'avancement.

FO Finances se refuse à privilégier une voie plutôt qu'une autre et a demandé une réécriture voire une suppression de cette phrase.

Les critères de choix

Le document de travail énumère les critères déterminant l'acceptabilité d'une promotion interne par liste d'aptitude ou par tableau d'avancement.

Trois sont communs à tous les agents :

- L'affectation sur des postes exposés ou peu attractifs,
- La mobilité géographique ou fonctionnelle, intégrant des parcours hors du ministère voire même dans le privé !
- Les marqueurs forts de l'engagement professionnel.

Pour les encadrants, un critère supplémentaire est mentionné : « *la valeur professionnelle et l'engagement, appréciés sur la base d'un faisceau d'indices intégrant, les éventuelles capacités managériales, en fonction du grade concerné* ».

L'exercice de fonctions d'encadrement constituerait le premier critère à examiner, avant même la technicité. Cela pose question sur la définition d'un agent encadrant et sur les possibilités de promotion qui seraient offertes au personnel non encadrant.

Face aux multiples échanges de la matinée, le Secrétariat Général a convenu qu'un document de travail amendé serait adressé aux fédérations.

Un nouveau groupe de travail pourrait avoir lieu en juillet et au plus tard début septembre. Les LDG «Promotions» devraient être à l'ordre du jour du Comité Technique Ministériel en octobre, avec leurs déclinaisons au niveau directionnel.

Déclaration liminaire FO Finances

Les ministres n'ont décidément rien appris de la crise sanitaire qui a frappé et frappe encore notre pays.

Après les applaudissements, ait venu rapidement le retour des claques adressées au service public et à ses agents.

A Force Ouvrière, il nous est très vite apparu que le discours sur « le monde d'après » n'était qu'un gadget médiatique pour faire taire les revendications des salariés et plus particulièrement celles des fonctionnaires.

Il n'est pas étonnant que l'une des dernières dispositions qui demeurent dans la loi d'urgence soit le contrôle par le Premier Ministre des rassemblements.

Pour nos ministres, « le monde d'après » c'est revenir d'urgence aux dossiers d'avant le 16 mars.

La mise en œuvre des décrets d'application de la loi du 6 août 2019 relatif à la transformation de la fonction publique rentre dans cet agenda ministériel.

Ce n'est pas celle des agents, qui attendent plutôt des réponses sur leurs missions, leur traitement, leur carrière, leurs conditions de travail mais aussi un bilan de tout ce qui vient de se passer ces derniers mois.

La suppression des CHS est la priorité des ministres.

Cette vigueur inédite pour supprimer l'instance qui a dans la dernière période permis de résoudre bien des difficultés et d'anticiper bien des conflits locaux est incompréhensible.

Elle illustre la déconnexion complète de nos dirigeants, enfermés dans leurs certitudes technocratiques et tellement à l'opposé des attentes des salariés de ce pays.

L'autre sujet prioritaire pour le ministre est d'en finir avec les CAP promotions. C'est l'objet de ce groupe de travail.

Avant de l'aborder, il aurait été intéressant d'avoir un retour d'expérience de la suppression des CAP « Mutations » et de l'application des LDG « Mutations », tout au moins pour les directions où elles sont en application.

En effet, aussi étonnant que cela puisse paraître, la plus importante direction de ce ministère s'est abstenue de cette règle, puisque si les CAP ont été supprimées au 1^{er} janvier, pour autant des LDG n'ont toujours pas été entérinées par le Comité Technique de Réseau. Cette direction n'a pas jugé bon d'appliquer a minima les LDG ministérielles.

Résultat : la parution des mouvements, ces dernières semaines a provoqué une bronca de l'ensemble des intéressés face à l'incompréhension des décisions prises dans la plus grande opacité et un rétro pédalage de cette direction a été nécessaire.

Les autres directions des ministères économiques et financiers ont également eu à connaître des incohérences sur leurs mutations et les incompréhensions des personnels ont été multiples.

La présence des représentants du personnel dans une CAP avait cette fonction de veiller à la cohérence des mutations prononcées et non nous n'étions pas en cogestion comme le mentionne la DGFAP dans un récent power point.

Un power-point où nous pouvons lire comme première vigilance adressée aux représentants de l'administration amenés à débattre du sujet des promotions avec les fédérations syndicales : attention « à ce que les LDG n'instituent pas une concertation, quelle qu'en soit la forme, avec les OS en amont des décisions individuelles de promotion. ».

Décidément, c'est une curieuse lecture du rôle des CAP qu'a la DGAFP.

A l'aune de cette expression, on comprend mieux comment la loi de transformation de la fonction publique a été élaborée par la DGAFP sur des postulats mensongers et comment elle a été vendue aux ministres puis aux parlementaires.

Comme FO l'a écrit et dit, dès la présentation du projet de Loi, la suppression des CAP Promotions, c'est le retour du « fait du prince ».

Sur cette base, vous comprendrez qu'il sera difficile de trouver un point d'accord sur l'élaboration de ces lignes directrices de gestion avec notre fédération.

Mais là n'est pas votre objectif, le but est comme trop souvent ces trois dernières années de nous réunir pour mentionner que la concertation a eu lieu. Le résultat de celle-ci importe peu pour nos ministres.

M. Dussopt en a fait l'aveu lors d'une audioconférence en déclarant que quoi qu'il arrive la Loi devrait s'appliquer au 1^{er} janvier 2021, LDG ou pas. Tout est dit !

Pas de CAP, pas de LDG, qu'importe, la preuve nous en a été fournie ce début de mois pour les mutations.

Dans toutes les enquêtes de l'observatoire interne, le « déroulement de carrière » est le critère jugé le plus négativement par les personnels.

En cette fin d'année, nous arrivons au terme du plan triennal des promotions intra catégorielles, l'an prochain PPCR sera également terminé et depuis 2018, les plans de qualification inter catégorielles ont également disparu.

Quelles perspectives d'avenir reste-t-il aux agents ?

L'ouverture d'un cycle de travail sur cette thématique qui englobe les promotions internes est pour notre fédération une priorité de l'agenda social, comme nous l'avons dit à maintes reprises aux ministres.

Sans réponse positive à cette légitime demande, vous aurez peut-être des LDG début 2021, mais au vu du nombre de promotions à prononcer, elles ressembleront à des coquilles vides.

