



Compte-rendu du GT du 1^{er} septembre 2020 sur les LDG ministérielles en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Ce deuxième groupe de travail, le premier au calendrier de rentrée, consistait en la poursuite des travaux initiés lors du GT du 26 juin dernier avec l'examen des derniers points du projet de texte, les points 4 à 10.

Cette réunion était présidée par la Secrétaire générale adjointe Mylène ORANGE-LEBOUTIN, assistée de MM Brice CANTIN et Christophe LANDOUR, du Service des Ressources Humaines.

En préambule la SGA a précisé que les LDG ministérielles devaient être établies et qu'il convenait donc de travailler sur les points non encore abordés afin de présenter, lors du 3ème GT le 11 septembre prochain, l'ensemble du texte amendé suite aux échanges des GT des 26/06 et 01/09, expliquant ainsi la transmission - au soir du vendredi 28 août ! - du texte corrigé pour les seuls points 1 à 4.

A titre de propos liminaires nos fédérations UNSA et CFE-CGC ont déclaré qu'elles ne pensaient pas, au regard du contexte sanitaire induisant de plus grandes préoccupations, que le thème des LDG soit véritablement prioritaire, même si ces groupes de travail sont dictés par l'urgence de présenter ces LDG au CTM d'octobre afin d'en permettre ensuite les éventuelles déclinaisons directionnelles.

D'autant que le caractère d'urgence est à relativiser au vu de l'expérience des précédentes LDG ministérielles en matière de mobilités. Celles-ci traitées dans des GT conduits l'an dernier également au cours du second semestre, n'ont été présentées qu'au CTM de janvier 2020, et n'ont toujours pas à ce jour vu leur déclinaisons validées dans certaines directions, dont la DGFIP !

Nous avons rappelé que l'unanimité des organisations syndicales a voté contre le vote de la loi de Transformation de la Fonction Publique, et donc s'opposait subséquemment aux lignes directrices de gestion tant en matière de mobilité que de promotion et valorisation des parcours professionnels.

En effet, dans ce cadre, la mobilité, les avancements et promotions disparaissent des missions des CAP, et ce contre l'avis de nos fédérations, laissant ainsi craindre la disparition de toute transparence dans les règles de gestion et l'émergence d'un certain arbitraire ou « profilage ».

En réponse, la secrétaire générale adjointe a indiqué que le CTM était prévu, sous réserve, à la date indicative du 22 octobre... Elle a ainsi souligné le délicat exercice de construction de l'agenda social, lié aux difficultés de trouver des disponibilités de dates communes mais également de salles permettant la tenue de réunions sur un format mixte (présentiel/audio/visio).

Point 4 – Une procédure transparente :

L'administration précise que la transparence de la procédure, déjà prévue pour les LDG mobilités, consiste en la mise en ligne sur le site intranet Alizé des règles afin qu'elles soit connues.

Elle indique qu'il est aussi envisagé la création d'un comité de sélection pour les promotions relatives à des changements de corps ou de changement de grade au sein de la catégorie A. Et spécifie à ce sujet que cela ne procède pas d'une volonté de reconstitution des CAP mais d'un gage pour l'administration d'un examen collégial.

L'UNSA et la CGC ont indiqué ne pas comprendre pourquoi les cadres A et eux seuls, devraient, en cas de changement de grade au sein de leur catégorie, être soumis à un comité de sélection (ou instance collégiale, qu'importe le nom qu'on lui donne). En effet, alors même qu'il y a déjà eu en amont des concours ou examens professionnels pour sélectionner les agents sur leurs aptitudes à exercer des fonctions de catégorie A, l'administration veut mettre en place une sélection supplémentaire ?

Nous avons demandé un peu plus de précision sur ce point. Est-ce une instance de l'administration ? Qui sera associé ? Et quel sera son mode de fonctionnement ? Ce comité devrait-il se substituer à l'ensemble du parcours et des notations accumulées ? A notre sens, il est impossible que l'on reconstitue des pseudos CAP qui seraient contraires au texte de la Fonction Publique.

La Secrétaire générale reconnaît une ambiguïté rédactionnelle qui a trompé plusieurs fédérations. Ainsi, le comité de sélection traiterait bien des changements de grade au sein de la catégorie A mais également de l'ensemble des changements de corps, tels que passages de C en B et de B en A.

Elle se défend du titre du paragraphe perçu pour beaucoup d'OS comme étant une provocation, la transparence étant l'objectif recherché par l'administration et ce malgré la disparition des CAP. L'intention est de « déterminer les informations considérées au niveau du MEFR pour que l'exercice soit parlant pour les agents ». **(c'est d'une limpidité !)**

Concernant l'instance collégiale/comité de sélection, la SGA rappelle qu'un comité de sélection, dont la composition est fixée par décret, existe déjà depuis plusieurs années pour les emplois de direction, des chefs de service et des sous-directeurs.

Il s'agit donc d'étendre ce dispositif au-delà de ces cas de figure. Cette instance n'est pas décisionnaire, il n'y aura donc pas de voix prépondérante, elle émet seulement un avis, le choix final revenant toujours à l'autorité de nomination. L'objectif recherché est un regard croisé afin que le service RH habituel n'examine pas seul les candidatures.

L'idée première était que ces comités soient constitués seulement au plan national et composés de membres internes à l'administration mais à priori sans représentant des personnels. Suite aux remarques de différentes OS, ce dernier point appelle des recherches complémentaires, de même que l'élargissement au plan local.

L'administration prend note du fait que l'agent qui désire une promotion puisse se situer sur ses réelles chances, l'attache sera pris sur ce point avec les directions.

Si plusieurs OS ont dénoncé la création d'un « comité Théodule », L'UNSA et la CGC ont souligné que lesdits comités de sélection, dont elles demandent de mentionner l'exacte composition, se traduiront in fine par une surcharge supplémentaire pour les services RH et les jurys et que tout ce mécanisme ne semble pas procéder d'une simplification...Nous avons également demandé des éléments de cadrage plus stricts pour ne pas laisser libre cours à des dérives au plan directionnel.

Point 5 – Impliquer l’agent dans son parcours professionnel et dans son souhait de promotion :

L’administration précise que dans certains cas l’enjeu de la promotion peut justifier la production d’une lettre de motivation ou d’un document présentant une réalisation professionnelle. Ces pièces constituent un critère subsidiaire permettant à l’instance collégiale de départager des candidats d’égal mérite.

Nos Fédérations ont avancé que la production de tels documents est ridicule, les services RH détenant les dossiers des agents, constitués de leurs notations respectives. Ce critère subsidiaire n’apparaît pas comme totalement objectif, il suffira pour emporter l’adhésion du comité de faire illusion au travers d’un CV habilement présenté ! Ces exigences ne devraient être mises en place uniquement en cas de recrutement de tiers que l’administration ne connaît pas.

La Secrétaire générale avance que la démarche apparaissait plus complète avec un complément d’instruction, mais reconnaît la pertinence de faire remonter ce paragraphe au point 3 consacré aux critères.

Point 6 – Une veille sur l’absence de discriminations via des indicateurs dédiés :

La Secrétaire générale convient que la mention du bilan social annuel dans ce paragraphe est inappropriée, le bilan ayant une portée plus large, et propose, pour plus de cohérence dans la présentation, de rédiger une annexe détaillant les données essentielles attendues dans ce bilan.

En revanche elle avance l’impossibilité de suivre statistiquement les 25 critères de discrimination. La volonté de l’administration est de cibler les sujets de discrimination qu’elle est certaine de pouvoir suivre de manière fiable. A ce jour, seuls trois sujets sont ainsi bien identifiés (H/F - handicap - séniorité) mais l’extension à d’autres sujets sera toujours possible dès qu’on aura la capacité de les suivre, et les LDG en seront alors complétées.

Nous avons dénoncé le fait que le texte prévoit que d’autres indicateurs peuvent être mis en place « en fonction des problématiques propres à chaque direction ». En quoi les discriminations serait-elles à géométrie variable selon les directions ? La loi prévoit 25 critères, qui s’appliquent à toutes les directions et qui doivent tous être pris en compte pour lutter contre les discriminations.

Point 7 – La poursuite d’une politique de formation statutaire active pour les agents promus dans un corps supérieur :

Pour l’administration, il paraissait indispensable que les LDG reconnaissent que la formation a un rôle important à jouer dans le parcours professionnel. Il y a donc lieu de rappeler les lignes politiques du MEFR à ce sujet, car si c’est une évidence à Bercy, ce n’est pas pareil dans tous les ministères.

La formation existe mais il faut aussi que les agents connaissent le calendrier de formation et qu’ils puissent en parler avec leur responsable hiérarchique ainsi qu’avec des acteurs dédiés, tels les services RH ou les Conseillers Mobilité Carrière (CMC). L’échange annuel est un moment où l’agent doit se préoccuper de ses besoins de formation et où le manager doit également se préoccuper des besoins de ses agents en la matière.

Point 8 – Dans l’objectif de mise en place d’une RH plus qualitative, un entretien RH sera proposé aux agents qui le souhaitent afin d’évoquer leur parcours de carrière :

L’entretien RH est une reprise des éléments des échanges précédents an matière de LDG mobilité.

La Secrétaire générale rappelle que l’entretien est non contraignant.

Elle précise qu'il appartiendra aux directions d'organiser le sujet, elles devront déterminer leurs priorités et la façon d'entreprendre cette démarche systématique, en étant pro-actives en lançant des campagnes pour voir quels agents sont intéressés.

Cela implique nécessairement une professionnalisation RH importante, notamment pour les CMC.

Point 9 – Modalités de recours :

L'administration rappelle le droit absolu de l'agent à contester une décision individuelle auprès d'une juridiction contentieuse s'il a intérêt à agir, c'est à dire quand il remplissait toutes les conditions requises.

Nous sommes intervenus sur les modalités de recours. Car, s'il est évident que privés des CAP, les agents doivent pouvoir avoir accès à la médiation et aux recours administratifs avec l'aide d'une organisation syndicale, nous aimerions des précisions sur l'article 14 bis de la Loi LTFP du 6 août 2019 qui prévoit que, pour les assister dans ces recours, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix. Comment doit-on entendre cette notion de représentativité ? Au niveau Fonction Publique (comme le laisserait légitimement supposer une loi concernant la Fonction Publique), au niveau ministériel ?

Ce sujet est important...ne serait-ce que pour ne faire aucune discrimination...Mais n'avons obtenu aucune réponse...

Point 10 – L'expérimentation de la médiation RH en cas de contestation :

L'administration précise que c'est un objet RH nouveau acté en janvier qui n'a pas pu valablement démarré pour cause de confinement en mars.

Prévu dans les LDG mobilités, l'administration a opté pour ne pas réserver la médiation sur ce seul point et donc l'étendre aux LDG promotions.

Pour répondre aux inquiétudes de certaines OS sur l'impartialité des médiateurs, elle rappelle que ce sont des personnes certifiées dotées d'une déontologie professionnelle.

Le Secrétariat général a eu à ce GT une telle vision panoramique des choses, une vision « macro », que pour 2021 on ne sait toujours pas comment les choses vont concrètement se passer.

On pourrait imaginer que quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup !

Mais ce n'est pas notre impression à l'issue de cette réunion. Le langage de l'administration c'est que le niveau ministériel ne peut que dessiner les contours des règles à observer.

Il nous semble plutôt que sans mot dire, l'administration semble avoir tellement balisé l'aspect mobilité, afin d'éviter les possibles écueils dans l'immédiat, que le volet « promotion et valorisation » semble moins urgent et dangereux ...donc mis de côté et aujourd'hui pas suffisamment travaillé.

Au cours de ce groupe de travail, le secrétariat général a souvent répondu aux OS en disant qu'il fallait préciser les choses avec les directions générales ... si nous avons un mauvais esprit nous dirions que nous avons amendé un document version 15 juillet et non pas 1^{er} septembre 2020.

Mais obligatoirement suite (et fin ?) le 11 septembre et normalement passage au CTM d'octobre .

Et il conviendra surtout de se montrer vigilant sur les déclinaisons directionnelles pour éviter toutes dérives arbitraires.