



## **Compte-rendu du GT ministériel LDG Promotions/Parcours Pro du 26 juin 2020**

Ce groupe de travail, présidé par Mylène ORANGE-LEBOUTIN, Secrétaire générale adjointe des MEF, constituait une première expérience d'un triple mode participatif : présentiel, visio et audio-conférence.

Nos fédérations, représentées par Françoise DUPONT (en présentiel) et Romain GUILLONNET (en audio), ont fait lecture de la déclaration liminaire en pièce jointe.

Ce GT dédié aux lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles est lié au changement de compétence des CAP promotion au 01/01/2021. Il devrait être suivi d'un deuxième échange à la rentrée afin de finaliser ces LDG ministérielles en vue de leur présentation au CTM en octobre (en effet l'échange prévu autour du 15 juillet a été ajourné, faute d'enthousiasme participatif chez certaines OS...) En outre, elles peuvent être déclinées en LDG directionnelles qui devront être présentées devant les instances avant la fin de l'année.

A ce sujet, la SGA a indiqué que l'INSEE l'avait informé réfléchir sur le fait de décliner ou pas les LDG ministérielles promotions. Elle précise que la déclinaison est une faculté offerte aux directions, et non une obligation. S'il n'existe pas de LDG directionnelles dans une Direction, c'est le cadre ministériel qui s'appliquera en son sein.

Les différentes fédérations ont dénoncé, au regard de la crise sanitaire, le caractère prématuré de la reprise de ces réformes liées à la Loi de Transformation de la Fonction Publique, et ce alors même que les LDG mobilités n'ont pas toutes été validées, et à fortiori appliquées cette année, dans chacune des Directions, notamment à la DGFIP.

Le 1<sup>er</sup> semestre 2020 étant présenté comme n'étant pas un semestre de gestion normale, l'UNSA et la CGC ont avancé qu'il aurait été plus judicieux de prendre un arrêté pour surseoir à la mise en œuvre de la Loi du 6 août 2019.

Le canevas du projet LDG promotions s'inspire très largement de celui rédigé en matière de LDG mobilités. L'ensemble des OS ayant dénoncé le caractère

imprécis et flou de la note projet, l'administration avance la complexité de l'architecture du ministère et du fonctionnement des directions. De ce fait le niveau ministériel fixe les règles générales de procédure et de garantie, qui devront être complétées par un volet directionnel tenant compte des spécificités de chacune des Directions.

L'administration annonce une présentation du texte sur les LDG par séquence. Lors de ce GT, seuls les points 1 à 3 ont été abordés.

### **Point 1 - Eléments de cadrage juridique :**

L'administration énonce que la loi LTFP du 6 août 2019 supprime dans son esprit les CAP mais redonne du sens aux OS, avançant les modalités d'élaboration des LDG telles que prévues par le décret du 29/11/2019. Et notamment l'article 18 qui prévoit que les CSA édictent les orientations générales des LDG. Il existe donc un cadre global mais avec possibilité de modulation. L'article 12 du décret est l'article dédié aux promotions au choix.

Les LDG ministérielles visent donc à :

- Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- Assurer l'égalité F/H en matière de promotion

### **Point 2 - Périmètre :**

A l'instar des LDG mobilités, les LDG promotion sont valables 5 ans, prolongeables et révisables à tout moment.

Elles devront faire l'objet d'une liste de diffusion. A cet égard, c'est la communication numérique qui est retenue, tant au niveau ministériel (site Alizé) que directionnel (sites Ulysse, Aladin, etc.). Les LDG ne présentant pas le caractère d'acte réglementaire, elles ne peuvent pas donner lieu à publication au JO.

Il est à noter que le projet de texte comporte sans surprise un certain nombre de mentions semblables à celui sur les LDG mobilités, dont l'administration s'est fort inspiré pour sa rédaction. Ainsi, s'agissant du périmètre de l'Administration Centrale, pour le rendre moins restrictif, elle a intégré le terme « notamment » qui laisse une possibilité d'évolution.

La validité de 5 ans, voire plus, de ces LDG laisse une durée suffisante pour la philosophie globale qui est d'instaurer une stabilité, une visibilité sur le sujet. De même, le bilan annuel est un socle sur lequel s'appuyer pour une éventuelle réflexion. Ce bilan sera présenté en CTM.

Les LDG relevant de la compétence des CT (des CSA demain...), instances réunies plusieurs fois par an, ces échanges réguliers permettront donc des possibilités d'évolution.

Remarque faite que pour les IM/TSEI, comme pour tous les autres gestionnaires de corps, les LDG ne sont valides seulement après avoir été présentées aux instances, le CTAC dans leur cas précis.

### **Point 3- Principes RH et critères de choix :**

En matière de LDG ministérielles, le Secrétariat général a voulu faire la distinction entre les principes RH et les critères véritablement de choix.

L'administration souligne, comme l'ont énoncé les fédérations UNSA/CGC dans leur liminaire, que derrière les différents principes, repose l'idée que c'est les Directions qui doivent préciser les différents critères.

Un rappel important est fait sur le nécessaire avis de la chaîne hiérarchique directe, ce notamment au travers de l'évaluation annuelle.

Il y a lieu également d'inclure l'ancienneté et intégrer la problématique de répartition équitable entre services. Sur ce dernier point, et pour lever l'ambiguïté, la SGA précise que la façon de la prendre en compte sera laissée aux Directions.

L'administration rappelle qu'il y a plusieurs façons de progresser dans la carrière. L'idée, dans une perspective de long terme sur une carrière complexe de l'agent (soit 30/40 ans), est que celui-ci n'attende pas d'être promu « au choix ».

Il faut que l'agent soit incité à passer des concours et/ou examens professionnels, l'administration soulignant au passage le nombre important de préparations proposées à cet effet au MEF. Ainsi, il sera tenu compte du fait que l'agent ne soit pas attentiste, en ayant fait l'effort de passer des concours et/ou examens, qu'il les ait réussit ou non.

L'administration mentionne qu'il serait paradoxal que ne se retrouvent pas dans les LDG ministérielles des critères ou des règles de gestion utilisées jusque là dans les CAP.

En revanche, le texte ministériel couvrant des règles de gestion directionnelles extrêmement différentes, cela emporte l'obligation d'une rédaction avec des généralités ne correspondant pas au corpus des règles de gestion directionnelles. Il y a toutefois une forme de reprise de sujets qui n'étaient pas forcément écrits auparavant.

S'agissant de l'affectation sur des postes exposés ou peu attractifs, l'administration rappelle que, dans le cadre des CAP, cet aspect était valorisé. Par contre, il relève du niveau des LDG directionnelles de voir comment ce point pourra être précisé, car cela n'est pas possible au plan des LDG ministérielles.

Donc question légitime que se posent nos fédérations : Quid en cas de non-déclinaison directionnelle des LDG promotions ministérielles, comme cela pourrait être le cas à l'INSEE ?

Sur le critère de la mobilité géographique ou fonctionnelle, l'UNSA et la CGC sont intervenues pour dénoncer le paradoxe à vouloir reconnaître comme méritant le fait de changer de branche ou de filière métier alors même que l'administration met tout en place pour hyperspécialiser les agents. Ainsi, nous ne comprenons pas comment va s'articuler la recrudescence des postes à profil (qui visent, qu'on le veuille ou non, à une spécialisation des agents) avec la prise en compte des mobilités internes ou externes « pour apprécier la diversité du parcours de l'agent » sans qu'à un moment on définisse comment un agent peut faire pour changer de profil, ou si même il a possibilité de le faire !

Sur le critère d'engagement professionnel, l'administration énonce certains marqueurs forts comme les formations suivies, les préparations au concours, les résultats aux concours et examens professionnels. Sur ce point, par « résultats significatifs », elle indique entendre l'admissibilité du candidat.

Concernant les critères retenus pour les seuls agents encadrants, nos fédérations ont dénoncé la terminologie employée, « faisceau d'indices » qui donne l'impression que l'agent est supposé incompetent et non méritant et que c'est ce faisceau d'indices qui viendra démontrer le contraire ! En outre, nous avons signalé l'emploi d'une sémantique inopportune. En effet ces termes apparaissent comme très péjoratifs, car, dans le langage policier, les indices servent à mener une enquête pour débusquer voyous et criminels, et dans celui du contrôle fiscal, le faisceau d'indices sert à rejeter une comptabilité frauduleuse !

Suite à notre remarque et à celles d'autres OS, la SGA convient que ce point présente des sujets de rédaction perfectibles, et notamment sur son titre, qui ne parle que de liste d'aptitude et non de tableau d'avancement.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

Le GT s'est terminé « à l'arrache » les derniers éléments du point 3 ont été plus que survolés... Suite au prochain épisode, à la rentrée donc, qui s'annonce de ce fait très chargée !