



GT Ministériel du 26 juin 2020 : Lignes Directrices de Gestion Promotion.

Déclaration Liminaire UNSA / CFE-CGC

Nous tenons à vous rappeler avant toute chose, et avant d'entrer dans le sujet, que nos organisations syndicales se sont opposées à cette mesure de la loi de transformation de la fonction publique.

Pour nous, elle est contre-productive et dangereuse, et laisse beaucoup trop de pouvoir à l'administration sans le regard de la parité syndicale.

Nos fédérations vous alertent sur l'importance de la rédaction des lignes directrices de gestion. Leur application ne doit pas se faire au détriment des garanties et de la transparence, dues aux agents publics et indispensables pour le bon fonctionnement du service public.

Nous ne voyons pas dans le texte transmis comment seront effectivement gérées les promotions au choix et les valorisations des parcours professionnels.

Ce système opaque, au moins pour l'instant, risque de générer un contexte arbitraire de promotions et des inégalités de traitement.

La disparition des prérogatives des CAP laisse craindre la fin de la transparence dans les règles de gestion, si ces dernières ne disparaissent pas elles aussi au profit de décisions managériales fondées sur l'entre soi.

Il nous apparaît essentiel que le dialogue social ministériel aboutisse sur ce sujet à une définition de critères objectifs qui doivent allier l'ancienneté

et l'évaluation professionnelle, ainsi qu'une répartition homogène entre directions et services.

Les outils de sélection pour les promotions au choix et la valorisation des parcours professionnels doivent être définis, connus, et respectés, pour que ce nouveau système que vous voulez mettre en place puisse inspirer au moins un peu de confiance.

Si cela n'est pas fait, vous risquez d'engendrer un nombre de recours important et une dégradation encore plus forte des relations hiérarchiques et donc de l'implication professionnelle.

Nous sommes surpris par l'imprécision du texte ministériel et par le manque de certaines informations comme les modalités de calcul des contingents de promotion et la répartition des postes entre les examens professionnels et la promotion au choix.

Bien sûr, nous avons compris que les textes directionnels seront bien plus précis et complets, mais nous trouvons que le cadre général laisse trop de latitude aux gestions directionnelles.

Nous aimerions un peu plus de précision sur la préconisation d'un comité de sélection ou d'une instance collégiale.

Est-ce une instance de l'administration ? Qui sera associé et quel sera son fonctionnement.

À notre sens, il est impossible que l'on recrée des pseudos-CAP, ce qui serait contraire au texte de la fonction publique.

Reste aussi la question des recours.

Il est évident que, privés des CAP, les agents doivent pouvoir avoir accès à la médiation, avec l'aide d'une organisation syndicale, et aux recours contentieux.

Ce sujet est important et doit faire l'objet d'une négociation pour établir là encore un cadre partagé de fonctionnement, alliant des dispositions précises et des moyens suffisants pour les organisations syndicales.

Sur l'implication de l'agent dans son souhait de promotion, le sujet est intéressant mais ne doit pas mélanger les genres entre promotion au choix et valorisation des parcours professionnels.

De même, nous craignons que cela entraîne une disparité entre les agents, en fonction de leur capacité ou non à mettre en avant leurs savoirs faire, leur technicité et leurs expériences.

Sur les problèmes de discrimination Femme / Homme, il nous semble qu'il faut aller plus loin que ce qui est proposé et ne pas attendre de constater des dysfonctionnements et des déséquilibres. Il faut aussi une politique d'égalité dans la promotion au choix.

Sur l'accompagnement RH, cela pose plusieurs questions :

- La formation des personnes chargées de cet accompagnement et suivi
- Le recrutement, l'indépendance et la formation des conseillers mobilité carrière.

Enfin, la question des seniors et de la gestion des fins de carrière doit aussi faire l'objet de discussion car on ne peut pas négliger cette catégorie de personnels et l'importance de l'ancienneté dans les critères de sélection.