

# GT LDG Promotions

26 juin 2020

Compte Rendu



## CLAP DE FIN POUR LES CAP « PROMOTIONS »

Le 26 juin Bercy présentait aux organisations syndicales son projet de Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour les promotions. Ledit projet est loin de faire l'unanimité...



### APRES LES LDG MOBILITES, LES LDG « PROMOTIONS »

Le texte présenté par l'Administration ne couvre que le volet « promotion » du dispositif, la valorisation des parcours professionnels étant renvoyé à un autre texte, si possible d'ici la fin de l'année, avec une réflexion ministérielle sur la stratégie RH. Rien de moins ! Et le document, qui sera publié sur Alizé, sera valable 5 ans, mais révisable à tout moment. Bref, l'Administration ne s'engage pas très fermement sur sa stratégie...

Comme ça avait déjà été le cas pour les mutations depuis le 1er janvier 2020, les CAP ne seront plus compétentes en matière de promotion dès le 1er janvier 2021. Le tout sans tirer de bilan après une campagne de mutations 2020 qui ne s'est pas toujours passée de la meilleure des façons...

**Solidaires Finances** a demandé au secrétariat général (SG) de Bercy de se prononcer explicitement sur l'attitude inadmissible de la DGFiP, qui n'a pas appliqué les LDG mobilités cette année. Avec une excuse tout bonnement incroyable : elle a été prise de court par le confinement ! Rappelons que toutes les autres directions avaient déjà bouclé ces textes mi-mars... le dispositif entrant en vigueur au 1er janvier 2020 ! Bref, une bonne dose de mauvaise foi de la part de la première direction de Bercy, qui fait preuve de plus de réactivité pour s'attaquer aux droits et garanties des personnels ! Et une méfiance légitime de la part **Solidaires Finances** quant à la bonne volonté de l'Administration.

Le Secrétariat général s'est engagé à tirer un bilan de l'application des LDG mobilités... l'année prochaine ! Il sera donc impossible de tirer les conclusions des erreurs commises avant de mettre en œuvre les LDG promotions ! D'autant que le document présenté pour les LDG promotions avait un fort air de famille avec la première mouture des LDG mobilités. Des passages sont même repris in extenso. Notamment ce qui relève du recours possible à un médiateur, dont la mise en place pour les mobilités interviendra... quand elle interviendra, mais pas tout de suite. Bref, ce n'est pas ce qu'on fait de mieux en matière de crédibilité ! Comme cela avait été le cas en matière de mobilités, les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles pourront être déclinées. :

- Pour la DGFiP, la DGDDI, la DGCCRF, l'INSEE, le SCL
- Pour l'administration centrale et les directions et services qui en dépendent : SG des MEF, TRACFIN, AFA, AIFE, CBCM, CGEFI, CISIRH, DAE, DAJ, DB, DGAFP, DGE (sauf en dehors des corps des ingénieurs de l'industrie et des mines et des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie pour lesquels les LDG seront établies avec la DGE), DG Trésor (hors réseau à l'étranger, pour laquelle les LDG seront établies avec la DGE), DITP.
- Pour les corps des Mines et de l'IGF, c'est le service gestionnaire qui établira les LDG et, à défaut, les LDG d'administration centrale s'appliqueront.

➤ Les établissements publics sous tutelle des MEF établiront leurs propres lignes directrices de gestion, compatibles avec les LDG ministérielles.

Bercy met en avant le principe de « gestion des corps », pour les corps qui peuvent avoir une large part de leurs effectifs dans d'autres directions.

Première surprise : alors que les organisations syndicales de l'INSEE n'étaient pas au courant, il a été annoncé en séance que l'INSEE envisageait de se passer de ses propres LDG, appliquant directement celles des MEF. Une position inadmissible sur le fond comme sur la forme !

Ceci est d'autant plus inadmissible que le projet de LDG ministériel est extrêmement vague et n'apporte aucune garanties aux agent.e.s. Pour le dire clairement : le texte est inapplicable en l'état, ou en tout cas n'encadre rien. Tel quel, il constitue la porte ouverte à l'arbitraire.

Autre loup pour **Solidaires Finances** : comment parler de valorisation des parcours professionnels alors que le nombre de promotion a chuté, et que ce sujet n'est même pas abordé ? Pour répondre à **Solidaires Finances** sur la question de la valorisation des plans ministériels de qualification, le Secrétariat général renvoie à l'agenda social du second semestre !

Pour **Solidaires Finances**, il ne suffit pas de « dialoguer », encore faut-il que le gouvernement mette des moyens pour un dispositif qui a permis au fil des années d'améliorer les carrières des un.e.s et des autres !

## EN ROUTE VERS L'ARBITRAIRE !

Bercy semble également vouloir conserver ce qui constituait les « règles de gestion » permettant de prononcer les mutations, et la secrétaire générale adjointe a répété plusieurs fois qu'il n'était pas question de faire table rase du passé.

Si le discours semble rassurant, il faut bien rappeler que ces règles de gestion :

- N'étaient pas forcément écrites (ce qui posait quand même un sérieux problème de transparence).
- Ne correspondaient pas forcément au discours des organisations syndicales. Les fédérations ont insisté sur leur revendication de linéarité de carrière.

Pour **Solidaires Finances**, à côté des concours et examens professionnels (lesquels sont devenus de fait des concours vu le faible nombre de postes offerts) l'ancienneté est la meilleure façon de se prémunir de l'arbitraire.

### Les principes RH :

- Pour les changements de catégorie, il y aura primauté de l'examen professionnel et des concours internes sur les promotions au choix.
- L'importance de l'avis de la chaîne hiérarchique directe, notamment au regard de l'évaluation, laquelle, promis juré, sera faite avec « objectivité et rigueur ». Visiblement, il était nécessaire de le préciser... ça n'allait pas de soi ?

➤ Un traitement équitable entre services : sur le principe, dur d'être contre, dans les faits, difficile de voir comment l'Administration va s'y prendre concrètement, puisqu'il n'y a, une fois de plus, rien de précisé dans les textes...

➤ La prise en compte de la valeur professionnelle se fera sur les acquis de l'expérience professionnelle, le parcours, les formations suivies, la capacité d'adaptation et/ou l'aptitude à encadrer, le tout en évitant les discriminations et en respectant le principe d'égalités entre les femmes et les hommes. Enfin, ça, c'est le discours officiel pour « vendre » le projet, parce que dès qu'on gratte un peu la réalité est moins reluisante...

➤ Bercy insiste beaucoup sur la mobilité, géographique ou fonctionnelle. Et là, on est en pleine schizophrénie : d'un côté il faut atteindre une certaine expertise (donc une expérience certaine) et de l'autre changer fréquemment de poste. Comprenne qui pourra !

Le projet met aussi en valeur les postes exposés, nécessitant une technicité et/ou une expertise particulières, ou impliquant une capacité d'animation ou de coordination. Bercy souhaite également introduire un bien curieux critère intitulé « Les marqueurs forts de l'engagement professionnel », avec deux exemples :

➤ « le suivi de formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles d'une certaine durée (changement de branche ou de filière métier par exemple) demandées par l'administration ». Bref, une formation « expertisante », dont la valorisation semble bien utile à l'Administration en cas de restructuration. En revanche, rien sur la mise en œuvre des CPF qui connaissent des débuts difficiles dont les agent.e.s dont les frais.

➤ « la préparation et l'obtention de résultats significatifs aux concours internes et examens professionnels ».

**Solidaires Finances** a rappelé que certaines administrations limitent le nombre de présentations aux concours, et qu'il est plus compliqué pour certaines personnes de se dégager du temps pour préparer les concours (contraintes personnelles ou familiales, charge de travail...).

Il est également prévu que ces promotions pourront faire l'objet d'examen lors d'une « instance collégiale ». Instance dont nous ne connaissons ni la composition, ni le mode de fonctionnement, ni les prérogatives... Mais dites donc : serait-ce une forme de CAP reconstituée ? Tout ça pour ça !

**Solidaires Finances** a également relevé que ces nouveaux dispositifs finissent par vider de sens le rôle et les missions des services des ressources humaines : la carrière de l'agent, de l'évaluation à la mobilité, est maintenant gérée en direct par les encadrants dits de proximité. Les services RH devant se contenter de valider des décisions prises dans la plus grande opacité.

Les échanges ont dû être interrompus, et ne reprendront probablement pas avant début septembre. **Mais pour Solidaires Finances, la copie est déjà à revoir au vu du contenu du projet, lourd de menaces. Car le projet gouvernemental, c'est bien la mise à mal des collectifs de travail, en opposant les agent.e.s entre eux pour des promotions de moins en moins nombreuses, en toute opacité, sur des critères dont l'objectivité est toute relative.**

Incompréhensible après une période de crise qui a mis en valeur les vertus du collectif, et l'engagement professionnel des personnels de la Fonction publique !

