



Quelles promotions de grade pour l'année 2016 ?

Le 3 septembre 2015, la DRH ministérielle a réuni les organisations syndicales afin de leur faire part de ses projets de taux de promotion dans les grades supérieurs des différents corps des ministères du travail et des affaires sociales pour les trois années à venir (2016, 2017, 2018), les CAP dite de promotion étant prévues en fin d'année.

Quelques rappels et définitions utiles

En langage RH, on appelle cela les « **ratios promus/promouvables** », un mécanisme réglementaire permettant de déterminer par arrêté le nombre de postes qui seront proposés à la promotion et qui tient compte des « **promouvables** », c'est-à-dire des agents remplissant automatiquement les conditions pour passer au grade supérieur.

Or, si être « **promouvable** » est automatique (les noms des agents concernés sont portés à la connaissance des intéressés sur les panneaux d'affichage de votre direction) être « **promu** » (passer au grade supérieur) nécessite au préalable d'être « **proposé** » par son responsable hiérarchique direct, puis par le comité de direction, et enfin d'être « **inscrit** » par le ministère au « **tableau d'avancement** » après examen du dossier en CAP ! Le chemin est donc parfois très long avant de décrocher le pompon !

Des goulots d'étranglement inacceptables !

La CGT a mis en avant :

- un vieillissement accéléré des pyramides des âges : par l'effet cumulé de recrutements insuffisants et du recul de l'âge de départ à la retraite, les effectifs de la plupart des corps de notre champ ministériel ont à présent dépassé les 50 ans de moyenne d'âge ;
- des blocages dans les déroulements de carrière, avec des situations plus marquées, voire catastrophiques pour certains corps, notamment ceux qui ont eu des modifications statutaires récentes, comme le corps des adjoints administratifs ou le corps des contrôleurs du Travail.

Voici quelques exemples significatifs, mais la liste est bien plus longue tant il est difficile d'être exhaustif.

★ **Adjoints administratifs**

Le passage d'AAP2 en AAP1 connaît une situation de véritable thrombose. 474 agents appartiennent au 12^{ème} et dernier échelon d'AAP2, soit 19,72% des effectifs et les trois derniers échelons d'AAP2 concentrent 57,01% des effectifs de ce grade.

★ **Secrétaires administratifs**

Le passage de SA classe supérieure à SA classe exceptionnelle connaît une situation de goulot d'étranglement. Le 13^{ème} et dernier échelon de SA classe supérieure comporte 18,59% des effectifs. (178 agents) et les trois derniers échelons de SA classe supérieure concentrent 57,47 % des effectifs de ce grade. Avec de tels engorgements, si aucune mesure n'est prise, la plupart des agents bloqués dans le dernier échelon de leur grade seront clairement sur une voie de garage jusqu'à la retraite !

Ce que compte proposer la DRH ministérielle à la Fonction publique

Face à ce triste constat, la DRH propose des ratios de promotion sous évalués qui ne correspondent pas aux nécessités pourtant établies à partir de ses propres chiffres ! Elle estime que des efforts sont faits, notamment pour le passage en AA1 (ratio porté à 22%, puis à 30% sous la pression en premier lieu de la CGT), et pour les contrôleurs du travail (ratio porté à 15%).

En outre, elle demande au ministère de la fonction publique des taux de promotions bien inférieurs à ceux obtenus à ce jour par d'autres ministères (Agriculture, Affaires étrangères, Éducation nationale, Finances) !

Pour reprendre nos deux exemples significatifs (et sous réserve des arbitrages qui ne sont pas encore rendus)

★ **Adjoints administratifs**

La DRH, après avoir proposé un ratio de 17%, demande au guichet unique des Finances et de la Fonction Publique un ratio de 20% pour le passage en AAP 1^{ère} classe alors qu'il faudrait tendre vers 30% pour débloquer en deux ans maximum les collègues bloqués au 12^{ème} échelon d'AAP2 et promouvoir ensuite ceux des échelons suivants (dans 4 autres ministères, les ministres ont obtenus entre 21 et 25% pour leurs propres agents !)

★ **Secrétaires administratifs**

La DRH propose un ratio de 7,5% pour le passage en SA classe exceptionnelle alors qu'il faudrait tendre vers 15% pour débloquer en deux ans maximum les collègues du 13^{ème} échelon de SA classe supérieure et promouvoir ensuite ceux des échelons suivants (dans 5 autres ministères, les ministres ont obtenus entre 8,7% et 15% pour leurs propres agents !).

Ce que revendique la CGT

Des déroulements de carrières qui ont du sens ! Ceci supposerait une augmentation substantielle des ratios pour tendre vers une carrière linéaire, mais surtout :

- ★ des corps composés d'un seul grade afin de limiter les obstacles au déroulement de carrière ;
- ★ la garantie d'une amplitude indiciaire minimale permettant de doubler l'indice de traitement entre le début et la fin de la carrière ;
- ★ la garantie que chaque fonctionnaire puisse atteindre le dernier échelon du grade le plus élevé de son corps avant son départ en retraite.

Une mesure d'urgence pour les agents bloqués !

- ★ les agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade doivent avoir la garantie de passer au grade supérieur dès lors qu'ils comptent dans cet échelon un temps de présence maximum.

Pour la CGT, il est urgent que notre ministre agisse politiquement pour reconnaître professionnellement ses agents, à l'instar des autres ministères. Rien ne saurait justifier que ces derniers, appartenant par ailleurs à un corps régi par des dispositions communes à toute la fonction publique de l'État soient plus maltraités que leurs collègues de grade équivalent d'autres ministères !

Dans un contexte de réforme territoriale anxiogène, les phénomènes d'engorgement de fin de grades constituent une double peine qui accentue le mal être au travail, après la baisse des effectifs que subissent les fonctionnaires de nos services depuis plusieurs années.

Relancer les carrières signifie également lutter contre l'indigence actuelle des promotions aux catégories supérieures B et A, en ouvrant les concours internes et les listes d'aptitude sur le critère d'ancienneté dans le grade dignes de ce nom.

Enfin, la CGT demande :

- ★ le maintien du corps des contrôleurs du travail ;
- ★ un plan massif de passage des adjoints administratifs dans les corps de secrétaires administratifs et de contrôleurs du travail pour débloquer les carrières de nombreux agents et permettre une évolution de carrière professionnelle ;
- ★ l'intégration dans les 3 ans de tous les CT qui le souhaitent, affectés en section ou hors section, dans le corps de l'inspection du travail, par ordre d'ancienneté, sans obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle, et avec une formation adaptée.

Paris, le 7 octobre 2015