



Déclaration préalable CGT – CTM conjoint « Travail » / « Affaires sociales » du 15 janvier 2021

Nous sommes réunis ce jour dans le cadre d'un CTM conjoint « Travail/Affaires sociales », en audio – la qualité du dialogue social n'est donc manifestement pas l'objectif recherché – pour que nous soient présentées les « lignes directrices de gestion » (LDG), appelées à régir les promotions à partir de cette année 2021.

En effet, la loi dite de « transformation » de la fonction publique – que notre organisation a fortement critiquée à de nombreuses reprises – a supprimé la consultation des CAP aussi bien en matière de promotions que de mobilités. Elle a clairement rompu avec le principe du statut de 1946, réaffirmé en 1984 : « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* ».

L'avis des CAP, uniquement consultatif, n'empêchait malheureusement pas les promotions « à la tête du client », l'arbitraire, les discriminations, mais il permettait un contrôle et, par l'action des représentant-es du personnel, de limiter autant que faire se peut cet arbitraire, au moins en pouvant dénoncer les situations les plus criantes.

Il y a un autre principe du statut de 1946 réaffirmé en 1984 que les ministres successifs se sont ingénié-es à mettre à bas, c'est celui du droit à dérouler une carrière. L'article 58 prévoyait : « *l'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur* », sauf régime dérogatoire.

Les agents de catégorie C qui partent à la retraite après des décennies de service sans avoir accès au grade d'AAP1 ont été particulièrement victimes de ces politiques d'austérité budgétaire.

Avec ces LDG, les Ministères Sociaux s'appêtent à mettre en place un fonctionnement encore plus opaque, à accentuer toutes les dérives passées, notamment les discriminations et à accroître le blocage des carrières.

Le document que nous transmet la DRH énonce les critères qui présideront au choix des futur-e-s promu-e-s :

- « la valeur professionnelle » – elle-même déclinée en quatre sous-critères,
- « l'aptitude à assumer des responsabilités élargies et exercer les missions statutaires »,
- « la qualité du parcours et de l'expérience professionnelle ».

Les deux premiers sont fumeux et difficilement objectivables : la valeur professionnelle comprend notamment « les qualités développées dont les qualités personnelles et relationnelles », « le niveau d'implication dans l'exercice des fonctions ». Impossibles à caractériser, leur appréciation varie d'un évaluateur à l'autre.

Le troisième est plus précis mais non moins problématique : pour mériter une promo, il faut avoir la bougeotte : être passé en centrale aussi bien qu'en service déconcentré, avoir exercé différentes activités professionnelles et, encore mieux, fait un crochet par le privé. C'est un encouragement clair et net au passage public-privé et vice versa, au carriérisme ; c'est par ailleurs un critère dont l'administration a la totale maîtrise et qu'elle maniera à son gré. Le ministère appelle ça « valoriser les parcours

professionnels ». Mais quid des centaines, des milliers de collègues qui ont assuré avec dévouement un métier pendant 30 ou 40 ans ? Visiblement ce sont des « has been » dont la carrière ne mérite pas de reconnaissance... C'est enfin un critère qui peut vite se révéler discriminatoire : la diversification des parcours se limite le plus souvent, pour les chef.fe.s de service, au seul examen des mobilités éventuelles et il est évidemment bien plus difficile d'être « mobile » pour certains agents que pour d'autres, par exemple les agents en situation de handicap ou les femmes dont la carrière du conjoint est encore souvent considérée comme prioritaire.

Les critères dits « subsidiaires » présentés ensuite ne sont pas plus objectifs. On lit par exemple que la « détermination » des agents est attestée par le fait qu'ils passent des concours et examens professionnels ! Il va falloir nous expliquer comment est mesurée la détermination des agents qui visent une promotion uniquement accessible par la voie de la liste d'aptitude (IT vers DA pour le Ministère du travail, par exemple)...

C'est sur la base de ces « critères » qui ne prennent plus en compte l'ancienneté de service que les chef.fe.s de service classeront les agent-e-s promouvables chaque année... La DRH assume l'objectif de la réforme : donner plus de pouvoir aux responsables locaux et régionaux. Avec ça, les Ministères sociaux espèrent être « à l'avant-garde de la déconcentration managériale » ! En réalité, ils donnent simplement un vernis à ce qui sera un royaume du clientélisme et des petits arrangements entre amis.

La CGT s'oppose à ces lignes directrices de gestion qui renforceront l'arbitraire et les discriminations, au détriment des droits statutaires.

Elle revendique un déroulement de carrière linéaire pour l'ensemble des agent-e-s avec l'établissement des tableaux d'avancement sur le critère exclusif de l'ancienneté, c'est-à-dire l'acquisition de l'expérience, seul véritable critère objectif.

Elle revendique tout particulièrement :

- Le déblocage immédiat des carrières des agent-e-s de catégorie C, coincé-e-s dans le grade AAP2 du fait de ratios de promotions ridiculement faibles et en baisse, l'organisation d'un plan massif de passage de C en B et de B en A.
- La promotion immédiate au grade supérieur des agents bloqués depuis au moins 3 ans dans le dernier échelon de leur grade.
- L'augmentation globale des possibilités de promotion, pour solutionner les situations de blocage, nombreuses en fin de carrière compte-tenu de la pyramide des âges de nos Ministères.

Tous les cas de discrimination signalés doivent donner lieu à enquête immédiate et réparation sans délai s'il y a lieu. La situation de chaque agent-e dont la progression de carrière a été inférieure à la moyenne de son corps doit être examinée sans délai également.

Non aux lignes directrices de gestion : l'opacité, l'arbitraire, les blocages... ça suffit !