



SYNTEF-CFDT  
Syndicat National Travail Emploi Formation



## **DECLARATION LIMINAIRE COMMUNE AU CTM DU 15 JANVIER 2021.**

***Monsieur le Président,***

Les CTM travail/emploi et affaires sociales étant réunis conjointement, nos organisations syndicales **UNSA ITEFA** et **SYNTEF CFDT** ont pris la décision de prononcer une déclaration liminaire commune.

Le point unique de l'ordre du jour, présenté pour avis, concerne les lignes directrices de gestion des « parcours professionnel et promotions » dans les ministères sociaux conformément au décret n° 2019-1265 du 29 novembre relatif aux lignes directrices de gestion entérinant la dégradation sans conteste d'un dialogue social partagé par les nouvelles attributions des CAP.

Les enjeux de la mise en place des LDG « parcours professionnels et promotion » sont primordiaux, a fortiori dans l'état d'inquiétude dans lequel sont les agents sur leur devenir et l'évolution de leurs carrières dans un contexte de mise en œuvre opérationnelle de l'OTE sur fond de pandémie, la variante « anglaise » ajoutant un peu plus aux interrogations et aux incertitudes.

Sans revenir sur l'évolution dégradée du rôle des CAP et la place des OS, la mise en place de ces LDG posent certaines interrogations : la nouvelle organisation proposée améliorera-t-elle la gestion des carrières ? Les agents bénéficieront-ils réellement d'opportunité d'évolutions de carrière ?

Le projet de note de service a fait l'objet d'échanges utiles et constructifs avec nos organisations syndicales au sein d'un groupe de travail.

Cependant, il faut insister sur deux enjeux majeurs, sur lesquels l'administration n'apporte pas suffisamment de perspectives et de garanties :

- D'une part, la question des ratios promus-promouvables : si ces ratios n'évoluent pas, la perspective pour les agents de bénéficier de promotion au cours de leur carrière risque pour de trop nombreux agents de rester lettre morte ;
- D'autre part, l'insuffisance des procédures de mises en œuvre des LDG parcours professionnels et promotion. En l'état, elles ne garantissent pas la prise en compte effective de l'ensemble des critères prévues par le décret. Aussi faut-il insister sur le risque de voir les chefs de service n'apprécier la valeur professionnelle des agents que sur une partie de leurs activités passées, d'où le risque que les agents ne soient pas pris en compte dans leur diversité.

- Sur les ratios promus-promouvables, les LDG parcours professionnels et promotion, le SGCMA (DRH) doit avoir une démarche volontariste pour faire évoluer ces critères dans le dialogue avec le guichet unique.  
 Pour exemple, au JORF du 10 janvier dernier, l'arrêté concernant l'examen professionnel de SA de classe normale est paru. Il prévoit l'ouverture de 33 postes, soit 60 % du nombre total de postes de promotions de C en B qui ouvrent une liste d'aptitude pour d'un nombre de poste bien inférieur pour un corps comportant plus de 4000 agents ;
- Sur les LDG promotion, l'administration s'engage (note transmise pour ce CTM, point IV.2.4) à être garante de leur application.

Selon le projet soumis ce jour au CTM, les chefs de service n'auront à produire et communiquer, à l'appui de leurs propositions de promotion, aucun document démontrant qu'ils ont effectivement fondé leur analyse de la valeur professionnelle sur les critères tant propres à notre ministère que prévus par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre. Les chefs de service transmettront à la DRH des listes de noms, sans les motivations qui les justifient. Comme les années passées, les entretiens professionnels seront-ils toujours exigés pour l'ensemble des corps ? Qui vérifiera que les agents proposés remplissent bien les conditions statutaires de promotion de changement de grade ou de corps ?

Comme pour les mutations, un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG promotion est d'ailleurs prévu à l'article 20 du décret précité.

Pourtant, il paraît indispensable que le cadre de mise en œuvre des LDG garantisse la plus grande transparence.

Cette transparence, doublée d'une égalité de traitement réaffirmé sur le territoire métropolitain et ultra-marin, impose la mise en place d'une grille des critères de promotion. Cette grille est d'une importance capitale. Elle doit organiser la prise en compte effective de l'ensemble des critères obligatoires par les chefs de service.

Cette grille devra être un outil d'appui pour les chefs de service qui l'utiliseront pour porter une appréciation des agents sur l'ensemble de leur vie professionnelle, y compris hors administration, y compris lors d'activités associatives ou syndicales. Il s'agit bien de prendre en compte les agents dans toute leur diversité et richesse.

Cette grille sera enfin un outil de transparence et de communication, pour éviter toute opacité et sentiment d'arbitraire entre les agents et la hiérarchie.

Ce document correspond à l'obligation prévue à l'article 12 du décret précité, qui prévoit de « préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

La note présentée ce jour satisfait en apparence à cette demande de grille de critères. Mais les grilles de ses annexe 3 et 3 bis souffrent de trop d'imprécisions.

En l'état, ces grilles 3 et 3 bis risquent d'apporter plus de confusion que de clarté aux chefs de service, sans permettre de fonder leurs décisions de propositions de promotion sur une analyse

rigoureuse et juste de la valeur et de l'expérience des agents. En conséquence, il serait impossible de vérifier que l'ensemble des critères obligatoires ait effectivement été pris en compte.

C'est la raison pour laquelle, il est rappelé les demandes déjà formulées en groupe de travail :

- Mettre en place une grille unique des critères de promotion.
- Cette grille doit notamment tenir compte des critères obligatoires prévus par le décret.
- Cette grille doit être construite pour que les appréciations portent bien sur l'ensemble du parcours et de l'expérience professionnelle. Il s'agit bien au final de porter une appréciation sur un agent, dans sa globalité. A titre d'exemple, une expérience associative, selon les fonctions effectivement exercées, peut constituer une expérience ayant développé l'aptitude à l'encadrement ou les facultés d'expression écrite et orale.
- Cette grille doit être obligatoirement complétée par les chefs de service.
- Cette grille doit être transmise à la DRH à l'appui des propositions de promotion.
- Cette grille serait enfin un outil de transparence et de communication, pour éviter toute opacité et sentiment d'arbitraire entre les agents et la hiérarchie. Cela suppose que les agents puissent en avoir communication.

Nombreux sont les agents qui, aujourd'hui, sont dans l'attente d'une promotion possible, dans le cadre de l'évolution de leur carrière ou dans l'attente d'un départ en retraite, 6 mois étant requis pour bénéficier de cet avancement.

***Le SYNTEF-CFDT et l'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.***