

GT LDG Promotions

1^{er} septembre 2020

Round 2



A partir de 2021, les commissions administratives paritaires (CAP) ne seront plus compétentes en matière de promotions, l'Administration se voyant confier les pleins pouvoirs en la matière. Seul cadre à sa toute-puissance, des principes contenus dans des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles, possiblement déclinées au niveau directionnel.

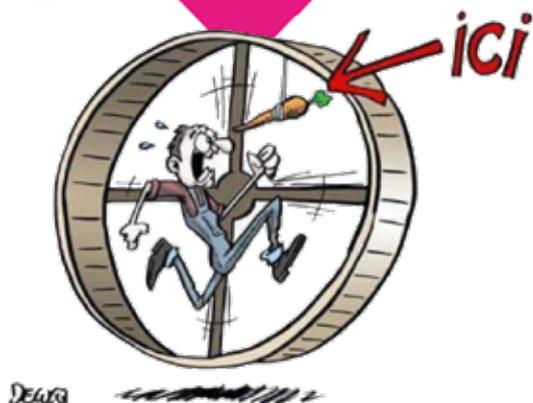
Le projet de Lignes Directrices de Gestion « promotions » à Bercy avait fait l'objet d'un premier groupe de travail le 26 juin 2020, à l'occasion duquel **Solidaires Finances** avait rappelé ses grandes revendications et notamment la linéarité de carrière, et des plans ministériels de qualification ambitieux, rappelant qu'il est impossible de dissocier les règles de promotion du volume des promotions.



Pour **Solidaires Finances**, si l'administration veut être un minimum transparente, encore faudrait-il qu'elle diffuse un certain nombre d'informations aux collègues, comme les ratios et les nombres de promotions, les critères retenus direction par direction, la liste des postes exposés et à forte technicité, les formations statutaires obligatoires... et qu'en cas de rejet d'une candidature elle communique les critères pris en compte et la motivation du rejet.

Une fois de plus, on remarquera que Bercy n'est pas regardante sur le respect des droits des personnels...

finances Solidaires



Le mardi 1er septembre était l'occasion de finir un premier examen du projet de texte relatif aux LDG « parcours professionnel ». Un deuxième service qui ne rend pas le menu plus digeste !

La transparence en toute opacité

Avec son projet, Bercy se gargarise de « transparence », mais comme avec la « doubl pensée » dans 1984 de Georges Orwell, il s'agit bien d'appeler les choses par un mot qui veut dire le contraire...

Ainsi, la transparence administrative repose sur trois piliers :

- la publication des LDG ;
- la réunion d'une instance collégiale mais purement interne à l'administration pour prononcer certaines promotions (de C en B, de B en A et au sein de la catégorie A) ;
- la publication des listes des promu.e.s.

Et puis c'est tout !

Pour **Solidaires Finances**, la fin des CAP traduit pourtant bien la volonté du gouvernement de généraliser le fait du prince, et de se faciliter la prise de décisions discrétionnaires, en dehors de tout contrôle des personnels et de leurs représentant-es... Car c'était bien les élu.e.s en CAP qui vérifiaient le respect des règles de gestion, informaient les collègues sur les possibilités de promotions, les critères retenus et le cas échéant transmettaient les positions assassines des hiérarchies locales !

Quels écrits vont rester dans le texte ?

Après l'objectivité (très relative) des critères présentés au groupe de travail de juin, et la transparence (plus que floue), place à l'« implication des agents » qui, pour certaines promotions (de C en B, de B en A et au sein de la catégorie A) devraient produire une lettre de motivation ou un document présentant une réalisation professionnelle. Au-delà du caractère inacceptable de la chose, qui transforme les promotions au choix en examen professionnel, il semble que Bercy n'ait pas réalisé que pour le C en B à la DGFIP par exemple, la rentrée littéraire va être conséquente et aux thématiques peu variées...

La production de tels documents étant déjà prévues par les textes dans certains cas, le secrétariat général a reconnu que ce point va être ré-écrit, et la référence à un « critère subsidiaire qui permettra à l'instance collégiale de départager d'éventuels candidats » devrait être retiré... A suivre, donc.

Discriminations : où est la prévention ?

Comme souvent, les LDG comportent un passage plein de bonnes intentions sur le caractère prioritaire de la lutte contre les discriminations. Et comme souvent, en guise de lutte, on va avoir droit à des indicateurs de suivi sur quelques critères (égalité femmes-hommes, seniors, situations de handicap). Le tout renvoyé au bilan social unique, qui sortira... longtemps après le prononcé des promotions.

Pour **Solidaires Finances**, l'administration doit être vigilante sur l'ensemble des critères de discrimination. Elle ne doit pas se limiter à regarder et analyser des indicateurs sur quelques uns des critères de discrimination, et cela alors même que les LDG ne permettent pas en l'état de prévenir les discriminations, et ne donnent aucun outil de recours aux victimes de discrimination.

Solidaires Finances a également fait remarquer qu'il faudrait déjà que les logiciels RH permettent de sortir et de réaliser un suivi relatif aux informations utiles à l'élaboration dudit bilan avant de faire de s'engager sur ce point...

Formation : quelles garanties ?

Au-delà des problèmes de forme du texte (mélange entre agent.e.s promu.e.s et promouvables, rédaction peu claire), **Solidaires Finances** a souligné la nécessité de préciser dans le texte les formations obligatoires après une promotion, et a pointé du doigt les incohérences entre la mise en avant des formations et les refus opposés aux collègues, notamment sur le compte personnel de formation (CPF), lequel n'a toujours pas fait l'objet du bilan prévu... Une pudeur qui cacherait des choses ?

Solidaires Finances a également profité de l'occasion pour rappeler que c'est bien aux collègues de décider des formations qu'ils et elles souhaitent, et non à leur hiérarchie comme le laissait entendre le projet de texte. Même flou sur les entretiens RH, qui seraient facultatifs contrairement à ce que le texte envisage le projet de texte.

Là encore, l'administration devrait réécrire les parties concernées pour dissiper les malentendus...

Recours et médiation : la grande illusion

Les recours envisagés sont de deux sortes :

Recours administratif, les agent.e.s pouvant se faire assister par une organisation syndicale représentative. **Questions sans réponse** : représentatives à quel niveau, et surtout, à quelles pièces du dossier la défense aura-telle accès ?

Médiation, qui devrait être expérimentée... on ne sait toujours pas quand. Une médiation déjà mise en avant pour les LDG mobilités, mais repoussées à on ne sait quand (et vu les réponses sur le sujet, on peut également envisager une mise en place dans un univers parallèle).

Bref, en cas de rejet d'une demande, la disparition des CAP, la généralisation de la « tête du client » et l'absence d'une réelle transparence, vont laisser les personnels sans réel moyen de faire respecter leurs droits !

Solidaires Finances dénonce cette dégradation des droits des personnels, entre recours administratif qui risque d'être purement théorique, et médiation « pipeau ». Et là encore, la transparence tant vantée devrait se traduire a minima par la précision des textes en vigueur, des délais de recours (pour ceci, **Solidaires** revendique la neutralisation des périodes d'absence, on voit souvent des convocations pour des entretiens d'évaluation ou des notifications de comptes-rendus d'évaluation professionnelle avant des départs en congés par exemple)

Au final, pour un projet rejeté par l'ensemble des fédérations des finances, Bercy passe en force et à marche forcée avec un texte qu'on qualifiera pudiquement de bâclé... et qui devrait être corrigé pour un nouvel examen le 11 septembre.

Autant dire qu'il ne faut pas trop attendre de réelles avancées de la part du secrétariat général !

