

COMMUNIQUÉ CFTC FINANCES

GROUPE DE TRAVAIL MINISTÉRIEL DU 26 JUIN 2020 : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LES PROMOTIONS.

Ce groupe de travail s'est tenu dans un contexte et sous un format particulier, avec une partie des participants en présentiel, une partie en visioconférence et une partie enfin en audioconférence, ce qui n'a pas favorisé la simplicité des débats et des échanges.

La réunion était présidée par Mylène Orange-Louboutin représentant le Secrétariat Général de Bercy.

Mme Orange-Louboutin a rappelé en introduction le cadrage général du groupe de travail. Il s'agit de fixer le cadre général des LDG promotions au niveau ministériel avant que chaque direction commence à son tour à travailler sur la déclinaison directionnelle. Il y avait une certaine urgence à se lancer dans ce chantier, car quoi qu'il arrive, les CAP promotions seront supprimées en janvier 2021, avec ou sans LDG, ainsi que le veut la loi.

Le temps imparti à la réunion n'a permis d'examiner qu'environ la moitié du document de travail proposé. En effet, le flou, les imprécisions de rédaction et de terminologie étaient telles que les discussions pour éclaircir tout cela ne pouvaient en venir à bout.

Le premier étonnement que la CFTC et la CFDT ont exprimé, c'est que cette réforme s'ouvre alors que nous sortons tous juste de la crise COVID, comme si rien ne s'était passé, et que le « monde d'après » c'est revenir d'urgence aux chantiers d'avant. Après la lutte contre le virus, la priorité de l'administration serait donc de se débarrasser au plus tôt des CAP de promotions ?

Les fédérations ont fait remarquer qu'il aurait été préférable de pouvoir déjà faire un bilan des LDG mobilités s'appliquant pour la première fois cette année (et encore, pas à la DGFiP, qui s'est auto-dispensée de l'exercice pour de sombres raisons de contraintes calendaires qui n'ont convaincu personne) avant de se lancer à tâtons dans un schéma identique pour les LDG promotions. Mais la SG a mis en avant l'urgence de produire des textes de cadrage avant l'échéance de janvier 2021, quitte à les modifier par la suite.

Les fédérations syndicales ont également indiqué qu'il était hasardeux voire inconséquent d'inventer un système de mode de promotion dissocié du volume de promotions. Si les volumes

de promotions continuent de se réduire comme peau de chagrin (faiblesse voire inexistence actuelle des plans de qualification ministériels), alors les LDG n'auront aucun effet motivant pour les agents et ne constitueront en rien un « levier managérial », ce sera plutôt l'effet inverse, et les LDG resteront à l'état de coquille vide.

L'Observatoire interne annuel réalisé auprès des agents de nos ministères démontre que les possibilités de promotion sont, dans le vécu professionnel, l'élément qui est jugé le plus négativement par les agents, engendrant aigreurs et frustrations. Or les nouvelles LDG ne vont rien arranger puisque les promotions seront prononcées désormais dans la plus totale opacité, sans aucun contrôle des « tiers de confiance » que sont les syndicats. La situation risque donc de devenir rapidement explosive.

Mme Orange-Louboutin a répliqué que le niveau ministériel se devait précisément de fixer des règles générales et un niveau minimal de garanties. Le volet directionnel devra compléter ensuite cette esquisse pour tenir compte des us et coutumes et des particularités de chaque direction. L'idée (selon la SG) n'est pas de faire table rase de tout ce qui s'est fait jusqu'à présent : dans la mesure du possible on conserverait (mais hors CAP) les modus operandi propres à chaque direction, dans le respect des statuts.

Cependant, on peut se demander quelle est la force ou l'utilité des LDG ministérielles si elles ne s'imposent pas aux directions. Le cadrage ministériel est trop faible et trop flou. Pour les LDG mobilités, à la DGFIP elles ne se sont pas appliquées, ailleurs elles se sont mal appliquées. Le but principal était la suppression des CAP, c'est chose faite. Les LDG ne sont pas contraignantes ni opposables en tant que telles, elles ne paraissent pas au JO et ne sont pas réglementaires. Aucun organisme n'est prévu non plus pour contrôler la compatibilité et l'adéquation des LDG directionnelles et ministérielles. L'INSEE à ce stade semble même avoir prévu de s'affranchir purement et simplement de rédiger ses propres LDG promotions, et de s'en tenir au cadrage ministériel... tellement vague qu'il laisse la porte ouverte à tout et n'importe quoi !

Tout le projet de texte LDG oscille donc entre cette nécessité légale (loi de transformation de la Fonction Publique) d'avancer vers un pouvoir accru des administrations, avec affaiblissement corrélé des syndicats, et la volonté affichée de maintenir une certaine « transparence » (qui à première vue semble bien opaque). Affirmation de promotions au mérite pur, amoindrissement du critère ancienneté, marqueurs d'engagement professionnel, « faisceau d'indices » (sic) permettant de déceler les capacités du candidat à la promotion, valorisation du parcours professionnel...

Tous ces termes abstraits semblent bien dangereux lorsque laissés à la main de la seule administration. Soulignons par exemple le paradoxe entre la spécialisation demandée aux agents

enfermés dans leur filière (poste à profil = expertise) et l'exigence de mobilité (agents multitâches). Au final, dans tout ce méli-mélo, qui déterminera le « mérite » donc la promotion ?

Pour la CFTC, cette première salve d'échanges a surtout mis en lumière une démarche très hésitante et un peu aveugle de Bercy pour mettre en œuvre des principes qui ne correspondent en rien au fonctionnement classique de notre administration. Le SG reverra donc sa copie pour de futures discussions, tentant d'émonder le texte de maladroites ou de mentions inacceptables en l'état. Pour autant, une meilleure rédaction du texte ne pourra pas cacher la vérité crue : les LDG promotions seront dans tous les cas un outil dangereux, chargé d'arbitraire, lourd de conséquences pour la carrière des agents.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com