



# Comité Technique Ministériel

15 et 16 septembre 2020

## Compte-rendu de la délégation CFDT

**Administration** : Mme Piette – secrétaire générale, M. Clément – directeur des ressources humaines

**Pour la CFDT** : Gwénaëlle L'Huillière, Jean-Christophe Saluste, Lionel Althuser, Maryline Grosroyat, Maxime Gomez

Les « **Lignes Directrices de Gestion** » **relatives aux parcours professionnels et aux promotions** étaient le seul point à l'ordre du jour de ce Comité Technique Ministériel (CTM).

Ce texte décrit le déroulement des processus de promotions : que doivent faire les chefs de service ? que peuvent les organisations syndicales ? quels sont les critères de promotion ? etc.

Ce Comité Technique Ministériel était la suite de la réunion du 1<sup>er</sup> septembre. 20 heures de débat auront été nécessaires pour traiter des 200 amendements déposés par les organisations syndicales.

### Intervention CFDT

« Un travail important, et de concertation intensive (trois réunions en deux semaines !), a eu lieu sur ces lignes directrices de gestion, avec de nombreux amendements portés par la CFDT lors des groupes de travail, qui ont abouti à faire bouger le texte initial. C'est une première satisfaction pour la CFDT, mais nous vous l'avons dit au début de ce CTM, ce processus d'amélioration doit rester itératif et nous y contribuerons.

Cette intervention est pour nous l'occasion d'intervenir sur quatre points :

- Porter une première demande, qui devrait être simple à exaucer : le changement du nom des ministères dans le texte !
- Souligner une crainte : les effets d'une déconcentration assez appuyée. Le principe « Les LDG posent également le principe de la déconcentration managériale », qui figure dès l'introduction du texte, en témoigne : il faudra vérifier que des garde-fous solides sont mis en place pour protéger les agents, car nous ne vivons pas dans un monde idéal, et plusieurs interventions lors de ce CTM en ont témoigné (ndlr : plusieurs interventions d'abus de pouvoir de chefs de service).
- Un point de satisfaction : la communication de la liste des promouvables aux OS qui était une de nos revendications phare.
- Enfin une remarque d'importance : ce texte sur les lignes directrices de gestion intègre ouvriers d'Etat et ouvriers des parcs et ateliers. Pour ces derniers, la CC OPA reste souveraine en matière de promotion. Dire que les OPA sont concernés pour ce qui concerne les « principes décrivant le mérite » et ce faisant utiliser les LDG pour donner un fil

conducteur à la CC OPA est un peu inadapté. La CFDT n'est pas favorable à cette immixtion des LDG dans les prérogatives de la CC OPA. »

## Les points marquants

\* **Les représentants des personnels disposeront de la liste des promouvables.** Un point de satisfaction pour la CFDT puisque c'était l'une de nos revendications phare qui a été acceptée avant même le CTM, lors d'un groupe de travail avec le DRH.

\* « **responsabilité managériale** », ce sont les termes retenus pour consacrer le principe de déconcentration managériale soutenue dans ces LDG. Un pouvoir plus fort est donné aux chefs de service locaux d'où la nécessité d'un minimum de contrôle. Les représentants des personnels devront veiller à ce que certains chefs de service n'en fassent pas qu'à leur tête.

\* **Ces LDG concernent tous les agents gérés par le ministère ;** les corps propres à certains opérateurs feront l'objet d'autres lignes directrices. Ces LDG intégraient ouvriers d'État et ouvriers des parcs et ateliers (OPA). La CFDT a rappelé la CC OPA reste souveraine en matière de promotion, **l'administration a accepté que les OPA soient 'hors périmètre'.**

\* **Il est prévu que les syndicats puissent soutenir les promotions de certains agents,** en saisissant la DRH via une plateforme numérique dédiée, comme pour les mutations.

\* **Enfin la CFDT est la seule organisation syndicale à avoir voté en faveur d'une règle simple :** que le taux de promues sur promouvables soit proche du taux de promus sur promouvables. Avec une vision pluriannuelle dans les corps particuliers du point de vue du genre - lorsqu'il y a très peu de promouvables femmes ou promouvables hommes -.

On sait les écarts à combler entre les hommes et les femmes. Cette mesure nous paraît nécessaire pour tenter de résorber les inégalités actuellement constatées.

## Lors des réunions de travail, la CFDT avait demandé et obtenu :

- **Sur le bilan annuel** présenté aux représentants du personnel en comité technique ministériel, l'ajout de : **il comporte des éléments sur l'égalité professionnelle, ainsi que des éléments statistiques comparatifs par zones d'harmonisation.**
- **Sur les ratios de promu(e)s femmes/hommes** (qui devront respecter celui constaté dans les corps, grades et viviers correspondants), ajout de : **une vision pluriannuelle sera opérée, en tenant compte des «rompus» dans les calculs du nombre d'hommes ou de femmes promouvables**
- **Sur les personnels en situation de handicap** ajout : **une attention particulière doit aussi être apportée à la situation des agents en situation de handicap**
- **la mention des personnels administratifs** => les postes occupés doivent permettre aux agents de développer leurs compétences dans les domaines techniques **et administratifs** de nos ministères,
- **dans les critères de promotion, penser aux agents qui ne font pas forcément de l'encadrement direct** (mais qui sont par exemple dans la coordination de projet) => de la même manière, les positionnements de management transversal (chefs de pro-

jet, directeurs de projet, **ou tout positionnement impliquant une coordination d'équipe importante** sont également encouragés et valorisés

- Le paragraphe "Les chefs de service" débutait par : les chefs de service proposent la promotion de leurs agents etc...Le paragraphe a été reformulé : **la DRH informe les chefs de services de la liste des agents promouvables et la communique conjointement aux organisations syndicales représentatives du ministère.**
- L'administration met à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur la plateforme numérique dédiée pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. Les dépôts sur les cas signalés font l'objet d'un accusé réception **à minima d'un accusé réception non automatique.**

## **Au cours des séances de CTM, la CFDT a demandé et obtenu :**

\* **que dans le champ d'application des lignes directrices de gestion** : les lignes directrices de gestion (LDG) sont définies nationalement y compris pour les corps à gestion déconcentrée (Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État, ~~Ouvriers des parcs et ateliers~~, Adjoint Administratifs...)

Depuis le début des échanges, la CFDT a soutenu le retrait des OPA de ce texte. Les OPA sont des personnels qui ont une gestion particulière et notamment dans le cadre des promotions puisqu'ils bénéficient d'enveloppes spécifiques attribuées à chaque service. La CFDT est très satisfaite que cet amendement soit retenu par l'administration et qu'ainsi les OPA soient retirés de ce texte.

\* que parmi les **moyens RH** à mobiliser, l'administration **utilise tous les leviers possibles** pour une **bonne adéquation des taux promus promouvables**

\* **que dans le cadre des parcours professionnels** : il soit tenu compte du **niveau et du contenu de la délégation de compétences quand elle existe.**

\*  **dans les critères de promotion**, initialement une attention toute particulière devait être portée aux agents méritants. **Pour la CFDT ces agents DOIVENT être promus.** La reformulation est donc la suivante : **enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants en fin de carrière selon les modalités en vigueur dans les corps décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010 /888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière doivent être promus.**

\*  **que le paragraphe « Le processus de promotion – les chefs de service »** soit modifié ainsi qu'il suit : les chefs de service sont informés par la DRH des listes des agents promouvables (avec les données relatives à la carrière des agents à savoir a minima le nom, le genre, **la date de naissance**, le service, le grade, l'échelon, les dates d'entrée dans le corps, le grade et dans la mesure du possible les interruptions de carrière). La DRH les communique également aux organisations syndicales représentatives du ministère.

La CFDT a obtenu que la date de naissance soit rajoutée car cette donnée est importante au moins pour les agents qui sont en fin de carrière.

**Texte retenu par l'administration** : les chefs de service sont les interlocuteurs privilégiés des agents concernés. Ainsi, ils veilleront à informer les agents de leur proposition ou de leur non proposition et de leurs classements au sein du service d'affectation et également s'ils ont été retenus par l'harmonisateur ou non et avec quel classement sur la base d'éléments factuels et objectifs. Ce retour vers les agents pourra intervenir au cours du processus et devra se faire au plus tard dans les deux mois qui suivent la publication des résultats des promotions afin de pouvoir être pris en compte par les agents pour le prochain cycle de promotion ou une mobilité. Le chef de service veillera à assurer sur demande au représentant du personnel un retour d'information sur la situation de l'agent **dès lors qu'il est mandaté à cet effet par l'agent.**

La CFDT indique à l'administration qu'elle n'est pas satisfaite de la partie en gras de cette rédaction. En effet, le rôle du représentant du personnel est ainsi restreint puisqu'il doit être mandaté par l'agent. Aujourd'hui les compétences des représentants du personnel ont certes fortement diminué avec la loi de transformation de la Fonction publique mais la CFDT ne veut pas réduire ses interventions aux seuls agents qui la solliciteront. Elle est la représentante de tous les personnels.

**\* Paragraphe : Changement de corps par la voie de la liste d'aptitude – Annexe LDG « promotions ». Accès à la catégorie A par la voie de la liste d'aptitude (LA de B en A) :** En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès à la catégorie A s'appréciera en particulier à travers l'examen de :

La CFDT a obtenu le rajout de : **ces lignes de gestion seront complétées ultérieurement par des éléments sur l'expertise dans les domaines techniques et administratifs non couverts actuellement par des comités de domaine.**

## **Concernant la catégorie C : la CFDT a obtenu des ajouts :**

- par combinaison du tableau d'avancement ou d'un **concours professionnel** (cas des PETPE), la CFDT a dû rappeler à l'administration que l'avancement de C2 à C3 se fait par Tableau d'Avancement ou concours professionnel et non examen professionnel et a demandé que les adjoints administratifs et les syndicats de gens de mer soient rajoutés dans la liste.
- par un tableau annuel d'avancement établi au choix pour les autres corps de la catégorie C (ETST, dessinateurs, ATAE, **AAAE, syndicats des gens de mer**).

La CFDT s'est insurgée contre les propos d'une organisation syndicale qui a cru bon de soutenir que « les catégories C ne sont pas autonomes » (sic !). A l'aide de quelques exemples, (les adjoints administratifs qui travaillent sur des logiciels spécifiques comme Chorus, RenoRH...) ou les agents d'exploitation à bord de leur véhicule d'intervention, nous avons souligné que les agents de catégorie C ne sont pas que des exécutants ! Qu'on se le dise !

Enfin la CFDT explique son vote sur la globalité du texte : les LDG réduisent son champ d'intervention et la loi de Transformation de la Fonction publique ne lui convient pas du tout. La CFDT remercie l'ensemble des participants pour la qualité des débats au cours de ces 20 heures

de travail car le dialogue social est important et permet de trouver des consensus. Elle constate que l'administration a fait un pas dans ce sens et espère que cela va durer.

La CFDT ne s'est donc pas prononcée favorablement sur ce texte, néanmoins elle s'est abstenue car elle avait des points « durs » qui ont été négociés favorablement, tant en réunion de travail qu'au cours de ces séances.

## **VOTE SUR LE TEXTE**

CONTRE : FO, CGT, FSU

ABSTENTION : CFDT, UNSA.