



Le 18 septembre 2020

Décrypt-inFO

Comité technique ministériel
des 1^{er}, 15 et 16 septembre 2020

LDG² : Longs Débats Gratinés pour Lignes Directrices de Gestion

Retrouvez notre déclaration en ouverture de la séance [ICI](#)

Suite à l'acte manqué du 9 juillet dernier, le CTM n'ayant pu se tenir en l'absence de la Secrétaire générale (en savoir plus [ICI](#)), l'instance était convoquée suivant le même ordre du jour pour une séance de rentrée inscrite dans un contexte une nouvelle fois inédit. Sur le sujet des lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions, **c'est donc bien l'administration qui a décidé de laisser passer l'été, et de retarder en conséquence le lancement des processus de promotion au titre de 2020.**

Plus de 200 amendements déposés par les organisations syndicales sur les projets de lignes directrices de gestion « promotion » (montrant bien que le travail de concertation préalable a été mené au pas de charge), **plus de 20 heures de débats sur 3 jours, des améliorations et ouvertures obtenues grâce notamment aux nombreux amendements déposés par FO...mais un document qui au final ne remplacera pas les CAP « Promotion »**, instances qui ont permis pendant des décennies de traiter les avancements des personnels dans un cadre transparent et égalitaire.



Opacité, arbitraire et précarité, sont les objectifs poursuivis par la loi de « transformation » de la Fonction Publique. Ce n'est pas notre fatalité !

Comme en matière de mobilité, FO vous délivrera les repères nécessaires pour vous permettre de vous orienter dans ce nouveau contexte !



Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux différentes déclarations préalables, la Secrétaire générale apporte les précisions ou réponses consultables [ICI](#).

Point n°1 :

Approbation des procès-verbaux des CTM du 27 septembre 2019 et du 29 octobre 2019 (pour avis)

Intervenant : Jean Hédou – FEETS-FO

Après prise en compte des demandes des organisations syndicales, les PV sont adoptés.

Point n°2 :

Lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions (pour avis)

Intervenants : vos représentants FO illustrant la diversité des corps concernés

Les positions de FO :

FO défend les spécificités de notre ministère technique et de ses missions et se mobilise pour assurer à l'ensemble des personnels du ministère un réel déroulement de carrière, freiné depuis PPCR. FO défend le développement des compétences et de la technicité de l'ensemble des agents toutes filières confondues et leurs reconnaissances.

Alors non, les Lignes Directrices de Gestion ne remplaceront pas les CAP « Promotion », instances qui ont permis pendant des décennies de traiter les avancements des personnels dans un cadre transparent et égalitaire.

Pour autant, leur contenu peut, en fonction de la volonté des ministres, amortir ou aggraver les effets directs induits par la loi dite de « transformation » de la Fonction Publique. Une loi dont les implications vont par ailleurs à l'opposé des enseignements qui devraient être tirés de la crise sanitaire actuelle.

FO a porté ses propositions au cours d'un processus de concertation mené au pas de charge, au prétexte d'une urgence que nous réfutons depuis le début de l'année.

Si certaines ont été prises en compte, nous sommes encore bien loin du compte.

FO en ce sens a déposé de nombreux amendements en amont de ce CTM, pour donner un peu de clarté et de lisibilité à un document qui en manque encore notablement.

D'un point de vue général, FO sera vigilante à ce que la déclinaison de ces LDG dans les services et établissements publics n'aboutisse pas :

- à faire des économies de budget en faisant moins de promotions
- à contingenter le nombre de promotions au seul critère de masse salariale disponible.

Zoom sur les propositions de FO en matière de concertation sur les processus de promotion :

Le projet de LDG prévoit uniquement à l'aune d'un bilan annuel. Il n'explique rien comment les représentants du personnel à quelque niveau que ce soit peuvent être saisis par un agent à titre individuel pour faire valoir son dossier, et encore moins que rien comment le ministère organiserait le rôle des représentants des personnels à tous les niveaux comme garants de la transparence et du respect des principes d'égalité de traitement.

La question est simple, l'administration envisage-t-elle

d'organiser officiellement l'association de leurs représentants aux décisions individuelles qui concernent les personnels pour les promotions ?

Quelle que soit la réponse de l'administration, il ne saurait donc y avoir aucun écrit, aucune consigne occulte ou tout autre obstacle à ce que chaque directeur, conformément au décret emplois de direction, soit libre d'organiser le dialogue social à son niveau au sujet des propositions de promotion qu'il remonte.

Zoom sur les propositions de FO en matière de maintien des dispositifs de fin de carrière :

L'adjonction au projet d'agenda social d'un point "dispositifs de fin de carrière" est peut être le résultat de notre insistance sur ce sujet durant les dernières réunions. Toujours est il qu'il ne peut s'agir d'une manœuvre dilatoire pour renvoyer aux calendes grecques le sujet tout en faisant disparaître des textes d'organisation des promotions le sujet pour l'exercice en cours. Si l'administration lance un chantier ultérieurement pour examiner corps par corps des évolutions à porter aux dispositifs existants, il serait inadmissible que les agents dont le corps prévoit un dispositif de fin de carrière en soient privés

cette année.

Ce serait une véritable rupture du contrat social établi avec certains corps depuis plus de 20 ans, et insupportable pour celles et ceux ayant bâti leur carrière suivant cette perspective. **La question est simple là aussi, nous demandons un positionnement politique clair en faveur du maintien de tous les dispositifs existants.** En attendant, les dispositifs existants doivent être rappelés aux chefs de services dans la note de gestion promotions à paraître et mis en œuvre.

Zoom sur les propositions de FO en matière d'égalité professionnelle :

Le protocole égalité professionnelle que nous avons signé n'a jamais acté d'une imposition de quotas stricts F/H à chaque niveau du processus de promotion.

Le comité de suivi du protocole doit pouvoir statuer sur la réalité fine (par service puis périmètre d'harmonisation) de chaque exercice de promotion en la matière et ce sur plusieurs années. Il faut donc inverser la logique par rapport à ce que vous semblez vouloir mettre en place.

Les « quotas » envisagés par le projet de l'administration donnerait mécaniquement

un résultat au plus proche de l'attendu dans les tableaux d'avancement. Cela aboutira à masquer toute existence néanmoins des freins réels à la promotion et au déroulé de carrière qui pourraient exister ici ou là.

La conclusion étant écrite d'avance, rien ne sera fait par suite pour engager des actions correctrices ciblées ou générales, les "quotas" étant la seule et unique "politique" en la matière. Si l'application du protocole amène à empêcher la promotion d'une collègue TSDD parce que

le quota de sa DDT en « femmes TSDD » est insuffisant, vous nous permettrez de ne pas nous y reconnaître !!

Chaque chef de service puis harmonisateur doit justifier, sur la base de son socle de promouvables, comment il a traité du sujet égalité pro et de l'éventuel écart constaté vis à vis du ratio F/H attendu statistiquement en termes de remontées des agents présents dans son services/périmètre, sur la base d'éléments factuels qui restent probablement à bâtir, mais qui peuvent déjà être en première approche : nombre de postes tenus,

diversité du parcours, réussite globale, responsabilités exercées et freins éventuels relevés pour celles et ceux non proposés. C'est sur cette base de connaissance de la réalité dans chaque service, présentée chaque année au comité de suivi, que doivent être réalisées des actions d'analyse et correctrices (facilitation des parcours, nombre de propositions à augmenter, conciliation vie familiale et professionnelle..), présentées également au comité de suivi, et aboutir à une réelle politique volontariste en la matière. !

A retenir des débats et des votes :

Tout d'abord un CTM d'une durée inédite, plus de 20h00 de débats sur 2 jours et demi, où les organisations syndicales, **pour certaines**, ont fait plus qu'exprimer leurs positions d'accompagnement alors que **FORCE OUVRIÈRE** s'est évertué à défendre les droits collectifs des agents, notamment leur droit constitutionnel à être défendus et représentés, tout en étant force de proposition d'amélioration du texte initial afin d'en limiter l'impact négatif sur la carrière des personnels. Près de 200 amendements ont été examinés.

FORCE OUVRIÈRE s'est d'abord attachée à obtenir des réponses claires de l'administration sur 3 questions déterminantes permettant de mesurer la volonté réelle de l'administration en matière de sauvegarde des intérêts des agents :

- **L'administration envisage-t-elle d'organiser officiellement l'association de leurs représentants aux décisions individuelles qui concernent les personnels pour les promotions ?**

Visiblement l'administration a eu quelques difficultés à assumer sa position et à la tenir. Ainsi, elle s'est longuement abritée derrière la loi de Transformation de la Fonction publique qui pourtant n'interdit pas cela, puis derrière un pseudo « esprit de la loi » pour refuser toute concertation, FORCE OUVRIÈRE a réfuté ces arguments fallacieux.

FORCE OUVRIÈRE a réaffirmé qu'il ne saurait donc y avoir aucun écrit, aucune consigne occulte ou tout autre obstacle à ce que chaque directeur, conformément au décret emplois de direction, soit libre d'organiser le dialogue social à son niveau au sujet des propositions de promotion qu'il remonte

Le sujet n'est pas clos, FORCE OUVRIÈRE a décidé de le porter auprès de la Ministre de l'Écologie lors de la bilatérale du 17 septembre, celle-ci s'est montrée réceptive à nos arguments. Nous attendons maintenant l'arbitrage ministériel sur cette question de fond.

- **Nous demandons un positionnement politique clair du ministère en faveur du maintien de tous les dispositifs existants de gestion de corps.**

Sur ce point FORCE OUVRIÈRE a obtenu le maintien des règles de gestion des corps issues des chartes de gestion ou des règles de gestion négociées précédemment notamment concernant les dispositifs de fins de carrière destinés à améliorer la pension des futurs retraités.

- **Allez vous au sortir des LDG promotion élaborer des tableaux d'avancement de femmes et des tableaux d'avancement d'hommes ?**

Sur ce point clé, FORCE OUVRIÈRE s'est efforcé d'obtenir une véritable prise en compte de l'égalité Femme/Homme et pas simplement l'affichage d'un quota de femmes et d'hommes correspondant à leur représentation dans les corps pour déterminer le nombre de promus par genre rompant ainsi de fait l'égalité de traitement entre les agents. FORCE OUVRIÈRE porte la nécessité d'une incitation forte et du contrôle à tous les niveaux du respect des équilibres pour apporter les corrections nécessaires ce qui ne dédouane pas l'administration de travailler par ailleurs à des mesures d'égalités.

Quelques réponses données aux interrogations soulevées par le texte, notamment, la réaffirmation par la Secrétaire générale que le MTE ne pousse pas les agents à aller voir dans le privé mais bien de pouvoir prendre en compte leurs parcours.

Un engagement de la SG sur l'ouverture d'un chantier sur les comités de domaines existants et à créer pour la reconnaissance des parcours des agents des filières technique et administrative.

Au final un dispositif amendé permettant d'améliorer sensiblement les LDG promotions. Mais les LDG restent un dispositif qui tend à l'individualisation de la gestion des personnels dans l'opacité et l'arbitraire où les garanties collectives favorisant les déroulements de carrière disparaissent.

Enfin des critères de gestion non opposables aux chefs de service, mais extrêmement contraignant pour la construction et la concrétisation des parcours professionnels des agents.

C'est donc logiquement que FORCE OUVRIÈRE rejette ce projet et a voté contre.

Votes sur le projet de LDG « promos »:

POUR :

Abstention : UNSA CFTD

CONTRE : FO CGT FSU