



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT
ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipementcgt.fr

Réunion sur les lignes directrice de gestion

« Parcours professionnels et Promotions»

Un ministère à l'agonie, des agents à l'abandon !

Après le covid, le ministère « qu'on-vide »

Après 4 heures d'une première réunion ce 15 juin 2020, seulement 13 des 43 pages du documents soumis ont été examinées ! Et sans évoquer les « règles » de promotion ! Plusieurs réunions seront nécessaires. La CGT a demandé la transcription des points de désaccord persistant avec l'administration.

La promotion sera fondée sur l'analyse de la « valeur professionnelle », jugée au travers des compte-rendus d'entretiens d'évaluation, et « des acquis de l'expérience », jugée sur le parcours professionnel des agents.

Le ministère confirme qu'il appartient aux agents de « construire leur trajectoire professionnelle » tout en avouant que « Nos ministères font partie depuis plusieurs années des ministères les plus concernés par les transformations et réorganisations des services avec des impacts de grande ampleur sur les ressources humaines ». C'est sans doute pour cette raison que le ministère encourage les agents « à occuper des postes dans d'autres structures (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, voire secteur privé) ».

La CGT n'est pas favorable à ces allers-retours entre le public et le privé qui déjà connus au niveau de la haute administration, ont permis d'introduire des critères de « rentabilité » du service public, néfastes pour les citoyens, mais satisfaisant l'appétit des marchés (par exemple la mise en concurrence des universités ou des hôpitaux rendus autonomes ...).

Doit-on recruter et former des agents publics pour qu'ils partent dans le secteur privé, alors que l'administration précise que « Le recrutement de contractuels est également possible pour satisfaire des besoins temporaires » ? Ce sont les fameux CCD de projets, qui ne permettent pas à notre avis d'assurer dans le temps la pérennité des missions et la stabilisation des compétences et qui n'offrent pas la possibilité aux agents de dérouler des carrières.

Toutes ces règles sur les LDG ne visent qu'à gérer la pénurie quand les taux de promotions sont moribonds.

La CGT revendique un déroulé de carrière qui amène tous les agents, femmes et hommes, à l'indice sommital de leur corps, ainsi que des taux de promotion offrant la possibilité d'accéder au niveau supérieur pour reconnaître la qualification réelle.

Nos ministères sont gérés « à la petite semaine » avec une conduite et un pilotage des politiques des effectifs et de la masse salariale visant à réduire les cibles d'ETP d'année en année, tout ceci sous l'oeil impitoyable de Bercy. L'exemple de la suppression brutale des effectifs « logement » dans les DREAL en atteste. Comment les agents concernés peuvent-ils se construire un avenir ? **Ils refusent délibérément d'établir une stratégie portant sur les missions, les besoins de compétences et l'organisation à 10 ou 15 ans. Dans ce contexte, comment les agents peuvent-ils se projeter, prévoir et maîtriser leur parcours professionnel pour être promus et dérouler une carrière ?**

Une terminologie traduisant la rupture d'égalité de traitement !

Dès les premières lignes le texte nous interpelle : « **Les lignes directrices de gestion se distinguent des textes à caractère normatif, qui créent des droits ou comportent des obligations** ». Même s'il ne s'agit que d'orientations, les LDG s'appliqueront aux agents et définiront bien le cadre régissant les mobilités et promotions, même si nos ministères tentent de se défausser par là de leur responsabilité !

Il est écrit ensuite « **Les lignes directrices de gestion sont conformes aux dispositions de l'article 1er de la Constitution qui assure l'égalité devant la loi** ». Pour que l'administration se sente obligée d'écrire ça, il faut vraiment que les LDG soient porteuses d'inégalités ! Cependant, l'affirmer ne constitue pas une vérité.

Puis le texte indique « **Elles posent également le principe de la « déconcentration managériale » caractéristique de préfiguration du projet de loi 3D. Sauf erreur manifeste d'appréciation, il est tenu compte des propositions et classements opérés par le chef de service.** ». Il y a donc bien un risque de traitement inégal, voir partial en déconcentrant la responsabilité au niveau des services. Les CAP corrigeaient ces travers grâce à l'intervention des représentants du personnel. On voit là l'intérêt pour l'administration de casser les garanties collectives pour une gestion « à la tête du client » !

Enfin, La rupture d'égalité de traitement est encore plus explicite dans le paragraphe suivant « **Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou de l'agente ou les besoins du service peuvent le justifier.** ». A quoi sert d'établir un cadre s'il institue la dérogation comme droit commun ?

Les principes des LDG ouvrent bien la porte à des discriminations, l'opportunisme primant sur le droit à un déroulement de carrière décent. Pour la CGT, aucun motif ne peut justifier la reconnaissance à l'administration d'un pouvoir discrétionnaire ! Notre ministère n'est pas une « start-up », les chefs de services ne sont pas des chefs d'entreprise.

Maîtrise des parcours professionnels par la formation ?

Pour maîtriser son parcours professionnel il suffirait à chacun de se former pour accéder à des postes, l'administration garantissant l'accès aux formations. Mais comme ce n'est pas certain que votre chef vous y autorise pour partir ensuite, un nouveau terme est apparu : « la bienveillance » ! Gageons que

otre supérieur sera « bienveillant » lorsqu'il s'agira de vous proposer à la promotion, de reconnaître votre travail, mais charité bien ordonnée commence par soi-même !

S'il y a bien un domaine en très forte perte de vitesse c'est bien celui de la formation initiale et continue, dans les écoles et les CVRH ! L'orientation étant un État « stratège » et plus un État « maître d'oeuvre », l'abandon des compétences est initié depuis une vingtaine d'année.

Dans ce projet de LDG, la formation a aussi trouvé son alter ego dans « l'accompagnement » qui soulève un doute : « êtes-vous prêt pour emprunter la sortie ? »

C'est bien là l'aveu explicite de recrutement de CDD pour « **disposer de compétences spécifiques non présentes dans les corps de fonctionnaires ou pourvoir des postes pour lesquels aucune candidature adaptée de fonctionnaire n'a été constatée.** ».

Une mise en œuvre timide de l'accord sur l'égalité professionnelle

La DRH propose l'institution de quota en proportion du vivier de promouvable. C'est un bon début, mais sans autres dispositions, c'est largement insuffisant. Effectivement, celles ou ceux qui auront des « retards » de carrière pourraient être « boosté.es » au détriment d'autres qui accuseront alors un retard de carrière à leur tour. Ou alors l'équilibre des carrières entre les femmes et les hommes sera atteint dans une ou deux générations en sacrifiant celles et ceux actuellement pénalisés !

Si la DRH semble vertueuse, nous n'avons pas vu pour autant de disposition indiquant aux services qu'ils doivent s'emparer du sujet dans leur proposition au risque que la remontée au niveau de la DRH du ministère ne permette pas d'atteindre la proportion du vivier de promouvable.

Une gestion différenciée par quota hommes et quota de femmes ne permettrait pas mieux d'atteindre l'objectif, car il s'agit tout au plus d'une adaptation de la proposition de l'administration.

Une opacité qui s'accentue ?

Le document est très évasif sur le retour aux agents par les chefs de service nommés « managers ».

La CGT a demandé que les agents soient informés par écrit à chaque étape : proposition par le supérieur, proposition et classement par le directeur, proposition et classement par l'harmoniseur, décision finale de la DRH du ministère.

Si les agents doivent maîtriser leur parcours professionnel, les décisions prises par chacun des responsables – et leurs motivations – doivent alors leur être communiquées.

Pour la CGT il est indispensable d'avoir un maximum de transparence pour combattre l'arbitraire.