

ARBITRAIRE ET DISCRIMINATIONS

Rejetant nos multiples demandes d'annulation, le ministère a choisi de maintenir l'agenda social sur le fond, en tenant ce groupe de travail mettant en œuvre la loi de transformation de la fonction publique unanimement rejetée en 2019 par les organisations syndicales.

Une loi pour plus d'inégalités dans les rémunérations et les carrières, plus de mobilités contraintes, moins de démocratie sociale.

Or, la crise sanitaire a montré que l'affaiblissement, voire la destruction du service public ont des conséquences mortifères.

« *Il est des biens et des services qui doivent être placés*

en dehors des lois du marché » (Emmanuel Macron) et nous ajoutons : en dehors des logiques du marché qui sont l'individualisme, la compétition, la concurrence. Cette crise n'est pas une parenthèse refermée contrairement à ce que pense ce ministère et ce gouvernement. Il y a bien une parenthèse qui doit être refermée avec cette crise : la période de destruction systématique des services publics, la logique du profit sans frein.

Les lignes directrices ministérielles de gestion concernant la promotion qui développent l'individualisme, l'arbitraire et donc les discriminations ne sont pas acceptables.

Pour la CGT Finances

Il faut que l'accès aux catégories de cadre, et les déroulements de carrières dans ces catégories reposent sur deux critères (sans revenir sur les acquis liés à l'ancienneté) : un critère « hiérarchique », c'est-à-dire l'encadrement d'équipe de travail ; mais aussi un critère technique, c'est-à-dire l'enrichissement des qualifications acquises dans le domaine professionnel où l'agent exerce son activité.

La CGT exige :

<< **Une phase de promotion massive des agents, se traduisant par des plans de qualification dignes de ce nom.**

<< **La linéarité des carrières pour les C et les B.**

<< **L'égalité d'accès à la promotion interne (intra et inter-catégorielle) dès lors que l'agent remplit les conditions statutaires.**

Enfin, nous posons la question des non-titulaires : il faut des plans massifs de titularisation ; mais aussi une égalité d'accès à une promotion garantie par les changements de qualifications pour les collègues qui resteraient non titulaires.

Nous sommes attachés au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs, et non dans un cadre arbitraire voire clientéliste.

S'agissant du document présenté, seule une partie a pu être examinée.

Nous sommes intervenus sur l'égalité entre les femmes et les hommes : alors que le ministère affirme que ces lignes directrices visent (entre autres) à *assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes des corps et grades concernés* ; aucune mesure contraignante et concrète n'est proposée.

Alors même que plusieurs éléments de ces lignes directrices vont aggraver les discriminations.

Comment assure-t-on concrètement l'égalité ?

S'agissant des principes régissant les promotions au choix, il n'est pas acceptable que « *La promotion [constitue] un levier managérial important dans le cadre d'une*

politique de déconcentration des décisions.»

En effet, le rapport de Yannick L'Horty sur les discriminations à l'accès dans l'emploi public a montré que plus les décisions sont décentralisées, plus le risque discriminatoire augmente.

Le principe affiché ici est une machine à discriminer.

Le principe visant à assurer une équité entre services (*les promotions peuvent également prendre en compte des équilibres de répartition équitables entre services et direction*) est intéressant car de fait des services sont plus « porteurs » que d'autres. Mais pour la CGT il doit être précisé concrètement.

S'agissant des critères de choix, pour la CGT, le critère *affectation sur des postes exposés ou peu attractifs* n'a

rien à voir avec une reconnaissance des qualifications et doit être abandonné.

De même, *la mobilité géographique ou fonctionnelle* qui en plus est intrinsèquement discriminatoire, comme le fait de retenir comme marqueur de l'engagement professionnel le fait d'avoir suivi des formations professionnelles d'une certaine durée.

Cela revient à graver dans le marbre les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes.

Enfin, concernant les critères de choix, nous avons demandé qu'à côté du paragraphe concernant les seuls agents encadrants, soit ajouté un paragraphe sur les cadres techniciens qui méritent aussi d'évoluer dans la carrière.

REPONSES DU MINISTERE :

Il n'y a plus de CAP promotions le 1er janvier 2021 d'où l'urgence de ces discussions.

Deux aspects : les promotions pour lesquelles nous devons définir les modalités d'accompagnement sur la disparition des CAP promotions. La valorisation des parcours professionnels pour laquelle des travaux sont à conduire sur la stratégie RH .

Les lignes directrices n'ont pas à intégrer la linéarité de carrière qui est une question statutaire, cependant le volume d'un plan ministériel de qualification peut se discuter dans l'agenda social.

S'agissant des Ingénieurs de Industrie et des Mines et des Techniciens Supérieurs de l'Économie et de l'Industrie, les lignes directrices ne seront valables que si elles sont présentées à l'instance compétente c'est-à-dire le Comité Technique d'Administration Centrale.

Les lignes directrices ministérielles s'imposent, les lignes directrices peuvent ne pas être établies comme à l'INSEE, dans ce cas les LDG ministérielles sont suffisantes pour fonctionner.

Pour la CGT Finances

Les lignes directrices ministérielles sont un cadrage, elles ne peuvent entrer dans le détail de la situation de chaque direction générale, mais il y faut du concret et du contraignant.

Si elles s'appliquent telles quelles dans les directions sans déclinaison, ce n'est pas acceptable.

S'agissant des critères de choix, un des messages que le ministère veut faire passer aux agents est qu'ils ne peuvent pas faire toute leur carrière en attendant la promotion au choix, ils doivent se présenter aux concours s'ils veulent progresser.

Concernant les preuves d'engagement professionnel, le ministère va retravailler avec les directions générales, y compris sur la problématique des formations longues. Aucun critère n'étant exclusif.

Enfin, sur la question de savoir de quelles lignes directrices de gestion mobilité dépendent nos collègues fi-

nance en poste au Ministère de la Transition Écologique et Solidaire, le ministère n'a toujours pas la réponse !

Les collègues immobiles fonctionnellement ou géographiquement, peuvent aussi être méritants. Ces lignes directrices, comme celles sur la mobilité, sont intrinsèquement discriminatoires et ne sont construites que dans l'objectif de la mise en œuvre des multiples réformes de destruction du service public programmées.

Le gouvernement, et le ministre Dussopt en particulier ont décidé de faire table rase des droits et garanties des agents, charge ensuite d'en reconstruire en catastrophe.

Les CAP promotions disparaissent dans six mois, si d'ici là nous n'imposons pas des droits et garanties collectifs, ce sera le règne de l'arbitraire et de l'opacité.

Montreuil, le 29 juin 2020.