



**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

COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL DU 1^{er} septembre 2020

**Déclaration CGT
sur le point « LDG Promotions »**

(lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions)

Madame la secrétaire générale,

Le PPCR devait permettre des passerelles entre les versants de la Fonction Publique et un meilleur déroulement de carrière pour chaque agent. Ces objectifs affichés par les gouvernements n'ont pas été atteints, en réalité c'est tout autre chose qui s'est passé.

La loi de la transformation de la fonction publique modifie le principe fondamental d'une fonction publique de carrière dans laquelle, l'indépendance et la neutralité des fonctionnaires vis-à-vis de toute pression et de tout lobby permettent de garantir une égalité de traitement.

Particulièrement, le pantouflage entre le secteur public et le secteur privé, n'est pas un gage d'une amélioration du service rendu, de l'indépendance et de la neutralité. Le mauvais prétexte d'une expérience dans le secteur privé, au nom de la formation de l'agent et de sa montée en compétence, témoigne de l'infiltration des entreprises privées et de leurs méthodes dans la sphère publique.

On peut s'interroger sur le fait d'inciter les fonctionnaires à aller dans le secteur privé quand par ailleurs l'employeur État ouvre la possibilité de recruter des contractuels en contrat de projet ou sur des emplois permanents. Cette double opportunité au nom d'une fonction publique moderne, flexible et adaptative, s'attaque en réalité frontalement au statut qui garantit l'impartialité et l'égalité de traitement de l'exercice des missions publiques.

A ce titre, nous sommes opposés à l'incitation permanente inscrite dans les LDG poussant les agents qui ont intégré la fonction publique pour servir l'intérêt général et ont été formés à cet effet, à s'exiler dans le secteur privé pour servir des intérêts particuliers. Par ailleurs, cette orientation politique que vous mettez en place avec zèle ternit l'image des fonctionnaires.

Alors que le pays compte des millions de chômeurs, favoriser le départ d'agents pour le secteur privé, c'est augmenter la concurrence sur le marché du travail au détriment des chômeurs qui n'auront pas bénéficié de la formation des fonctionnaires.

C'est également, dans une économie qui se contracte suite aux crises récurrentes du capitalisme incapable d'assouvir les besoins des populations même les plus élémentaires comme la santé, offrir un archipel refuge à ceux qui sont partis papillonner dans le privé (majoritairement dans les catégories les plus élevées), alors que d'autres qui perdront leurs emplois n'auront aucun recours. Afin que les agents ne soient pas obligés ou tentés de s'expatrier dans le secteur privé, nous revendiquons la revalorisation de la valeur du point d'indice, un pyramidage à deux grades des corps avec un doublement de la rémunération et un déroulement de carrière linéaire permettant l'atteinte de l'indice sommital du corps.

A la différence des valeurs de méritocratie ou de critères protéiformes à la tête du client que vous voulez développer, nos revendications sur les carrières nous amènent à considérer l'avancement soit au travers de concours, soit selon l'ancienneté sur deux niveaux de grade. Nous vous mettons notamment face à vos responsabilités alors que l'arbitraire favorisera le clientélisme et le copinage contraires aux valeurs républicaines d'égalité. Et ce n'est pas le fait d'écrire que les LDG sont conforme à l'article 1er de la constitution qui en garantit son respect. D'ailleurs au cas où les LDG transgresseraient la Constitution, vous prévoyez qu'elles n'ont pas de valeur normative. Mais ne vous en déplaise, les LDG constituent bien le cadre réglementaire tant pour les promotions que pour les mobilités.

En opposition avec nos revendications de corps à deux grades et un déroulement de carrière linéaire, vous avez développé de multiples paravents (contre feux ou subterfuges) pour limiter la reconnaissance des personnels, car la réalité de votre gestion, c'est celle de la pénurie de promotion avec des taux inconséquents pour répondre aux besoins.

Nous citerons par exemple le TRGS des TSDD qui permet certes, de promouvoir tous agents proposés, mais les uniquement en toute fin de carrière sans qu'ils puissent atteindre l'indice sommital du corps. Or le décret 2010-888 rectifie en partie ce biais en vous obligeant à examiner la situation des agents bloqués plus de 3 ans en haut de la grille de TSPDD (durée du grade de TSPDD 30 ans). Nous comptons bien que les LDG appliquent ce décret puisque ce ne sont que des recommandations.

Nous citerons aussi les multiples dérives en catégorie A comme les contrats de fin de carrière pour lesquels l'agent n'est promu que s'il accepte de partir en retraite. C'est inacceptable, un agent doit être promu pour sa carrière et ses compétences, pas contre l'engagement de quitter la fonction publique.

Nous citerons aussi les emplois fonctionnels en catégorie A qui sont des voies de garage pour limiter l'accès à la catégorie supérieure. Nous avons connu l'emploi fonctionnel des TSE qui durant 20 ans a servi d'excuse à l'administration pour exclure toute requalification massive d'agent dans le niveau supérieur. Or, nous constatons que sa suppression en catégorie B vous a enfin obligé à mettre en œuvre un plan de requalification, dont nous revendiquons la poursuite. C'est pourquoi nous revendiquons en lieu et place de ces emplois fonctionnels un vrai plan de requalification vers les corps supérieurs, comme indiqué par exemple lors de la CAP des ITPE du 27 octobre 2019.

Pour les agents que nous représentons, il faut mesurer que tous ces dispositifs n'ont pour seul objectif que d'atténuer le problème de fond du manque de reconnaissance avec des taux de promotion très insuffisants ! Car chaque promotion de fin de carrière, c'est autant de promotion qui n'ont pas eu lieu avant. C'est un ralentissement de la carrière des agents !

Votre projet n'intègre pas suffisamment les enjeux de l'égalité alors que les inégalités et les discriminations sont avérées. L'égalité professionnelle n'est pas inscrite dans le 1er chapitre qui concerne

les principes déclinés avec constance dans le document et est reléguée au 4eme chapitre dans la section « référentiel réglementaire » avec une seule mesure de ration.

L'individualisation et la mise en concurrence des personnels au cœur du dispositif LDG constituent un risque de recul important. D'autant que nous vivons dans un contexte de pénurie de promotion et de déstructuration des services soumis à d'incessantes réorganisations, qui amplifient la concurrence entre agents.

Réaliser l'égalité de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes nécessitent de la transparence sur les processus de décision, un renforcement du dialogue social, des indicateurs pertinents et des possibilités suffisantes d'être promu.

La CGT demande que les LDG intègrent pleinement l'accord ministériel sur l'égalité femmes-hommes. Nous revendiquons une augmentation du nombre de promotion pour que chacun.e puisse dérouler une carrière reconnaissant sa valeur professionnelle, mais aussi un plan spécifique de promotions supplémentaires pour résorber dès maintenant les inégalités. Pour cela, nous exigeons que l'administration respecte son engagement de fournir toutes les données genrées nécessaires à la correction des inégalités de parcours dès le début de la carrière, qu'elles soient communiquées au comité de suivi de l'accord. Nous rappelons l'urgence à disposer des études de cohortes par corps en fonction de l'âge et de l'ancienneté et que celles-ci permettent de prendre les mesures qui s'imposent pour rétablir l'égalité professionnelle et de carrière.

Une des volontés de la loi de la transformation de la fonction publique consiste à évincer les représentants élus par le personnel de tout contrôle des processus de mobilité et de promotion. C'est un déni de démocratie, alors que les instances et le dialogue à tous les niveaux permettaient une vigilance et évitaient des conséquences désastreuses tant pour les agents que pour les services ! Le ministère applique strictement cette éviction et des mauvais traitements sont apparus lors du processus de mobilité, comme la non prise en compte de rapprochement de conjoint... L'ultime possibilité de recours d'un agent étant le contentieux, la CGT accompagnera toutes celles et tous, ceux qui voudront faire valoir leur droit. Nous craignons que dans cette lignée il en soit de même pour les promotions.

C'est pourquoi, si la loi n'autorise plus le passage formel devant les CAP, nous revendiquons des instances de dialogues en amont des processus, à moins que l'administration préfère s'enliser dans de nombreux contentieux et nous vous rappelons notre demande de la tenue d'un second cycle de mobilité avant la fin de l'année.

Enfin, pour l'intérêt des agents et des services, nous revendiquons le maintien de la circulaire de promotion qui cadre chaque année l'exercice.

Au travers de la centaine d'amendements que nous avons déposés sur votre projet de texte, nous comptons bien rejeter tout traitement et appréciation arbitraire, tout ralentissement de carrière et prôner une carrière des agents publics au sein du service public et pas au profit du secteur privé, avec une préservation de la concertation locale.

Merci de votre attention.