

# #COMPTE-RENDU

## CGT LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES

*En introduction générale, le ministère rappelle que les LDG ministérielles sont issues du cadre législatif de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019.*

*Sur l'évaluation et la promotion : les principes du statut de 1946 impliquent que la hiérarchie porte une appréciation sur l'agent.e.*

*Sur la mobilité : les priorités subsidiaires (par exemple pour les aidant.e-s familiaux-ales) ont été mises en place.*

*Des réflexions interministérielles commencent à répondre aux enjeux posés par l'IA.*

La **CGT Finances** alerte sur le problème posé par le système du Centre des Intérêts Moraux et Matériels pour les Collectivités d'Outre-mer.

Pour que l'égalité de traitement soit réelle entre tous les agent.e-s du Ministère, les critères de rapprochement de conjoint.e-s ou de CIMM ne doivent pas être bloqués par des spécificités juridiques locales.

Par exemple, en Polynésie française, le PACS n'existe pas. Il en est de même pour l'impôt sur le revenu. De fait, un.e agent.e qui souhaiterait solliciter une priorité au titre du rapprochement de conjoint.e pour la Polynésie serait dans l'obligation d'être marié.e et propriétaire.

La **CGT Finances** demande que le Ministère acte la mise en place de documents substitutifs ou alternatifs pour accorder les rapprochements de conjoint.e-s aux collègues originaires de territoires ultra-marins (comme la Polynésie ou la Nouvelle-Calédonie) où le PACS et l'imposition commune n'existent pas sous la même forme qu'en métropole.

L'absence d'outils fiscaux ou juridiques métropolitains ne doit pas être un frein à la reconnaissance des situations familiales réelles des agent.e-s ultra-marins-es.

Pour **CGT Finances**, de manière générale, la multiplication des postes aux choix va à l'encontre du code de la Fonction publique.

S'agissant des promotions, la **CGT Finances** a demandé le maintien de la référence à une Fonction publique de carrière dans laquelle la promotion au choix ne peut pas être la voie exclusive de la promotion.

De même, comme pour les **LDG mobilité**, nous avons demandé (et obtenu) que l'entretien RH soit mené par un.e acteur-riche extérieur.e au service d'affectation de l'agent.e.

Concernant la fin de l'expérimentation de la médiation RH et sa non reconduction, nous avons rappelé qu'il fallait des commissions administratives composées de représentant.e-s élu.e-s du personnel pour examiner les dossiers litigieux.

La médiation n'est qu'un pis-aller, voué à l'échec car calibré sur le système du médiateur fiscal.

La **CGT Finances** a de nouveau demandé la mise en place d'indicateurs pour objectiver la discrimination en fonction des 4 critères que le ministère a décidé lui-même de suivre :

***l'âge, le sexe, le handicap, l'engagement syndical.***

Or, mis à part pour le sexe, et un peu pour l'âge, nous n'avons pas de données.

Si le ministère considère que ce sont des indicateurs impossibles à construire, comme il nous a été répondu ; soit il met en place une enquête intégrée à l'observatoire interne, soit il faut considérer qu'il y a de fait des discriminations liées à ces Lignes directrices de gestion.

Nous avons d'ores et déjà des remontées en ce sens.