

#COMPTE-RENDU

GT PROMOTIONS

#DECLARATION DE LA CGT

Vous nous convoquez aujourd'hui pour un Groupe de Travail dénommé « Attractivité – Déroulement de carrière – Promotion ». **Bien.** Vous le savez ces questions de carrière, promotions et rémunération sont pour nous, comme l'ensemble des organisations syndicales de ce ministère, et comme l'ensemble des agentes et agents, des questions prioritaires. Nous vous l'avons dit à plusieurs reprises.

Nous vous avons dit également que le dialogue social au ministère ne pouvait reprendre comme avant : nous voulons des groupes de travail efficaces, qui permettent des échanges et de réelles évolutions sur les dossiers, ce qui signifie que les représentants des agents doivent être non seulement écoutés, mais entendus.

Or, aujourd'hui, **cela nous semble bien mal engagé** : D'abord, parce que sur ce sujet aussi vaste qu'important, il nous paraît essentiel d'engager de véritables négociations à tout le moins sur un plan pluri-annuel de promotion. Il n'est jamais trop tard pour les prévoir.

Ensuite, parce que le groupe de travail évoque 3 thèmes : Attractivité – Déroulement de carrière – Promotion et au mieux, vous nous apportez des éléments sur le bilan (partiel) d'un seul des thèmes : les promotions. Aucune perspective ou analyse sur les autres thèmes.

Il y a urgence à aborder la question des déroulés de carrière : en commençant par les recrutements par concours, la formation initiale, la reconnaissance de qualification, de promotion, mais aussi de fin de carrière (d'autant plus quand le gouvernement s'entête à vouloir faire travailler plus longtemps l'ensemble des salariés avec sa réforme des retraites).

L'amplitude totale de carrière sur les trois grades de la catégorie C était de 50% en 2000 ; à présent, elle n'est plus que de 34%. Pour les B l'amplitude de carrière est ramenée de 77% en 2000 sur les trois grades à 71% en 2022.

Nos qualifications, nos compétences doivent enfin être reconnues à leurs justes valeurs et rétribuées en conséquence.

Parce que les qualifications acquises et mises en œuvre tous les jours augmentent sans cesse, les possibilités de promotions doivent être une réalité, et non une illusion. Or, les taux de promotions n'ont cessé de chuter depuis le début des années 2010.

Il faut retravailler les grilles indiciaires en lien avec les qualifications, veiller à l'adéquation entre position statutaire et poste occupé, redéfinir les doctrines d'emploi qui ne sont plus respectées aujourd'hui, pour ne pas être corvéables à merci. Reconnaître une technicité, une polyvalence toujours plus poussées et massives ne peut se faire que par des plans de qualifications massifs, des règles de promotions transparentes et collectives. Sinon, c'est la promotion à la tête du client telle que mise en place par les Lignes Directrices de Gestion issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique toujours combattue par la CGT.

Sur les documents « bilan » que vous nous avez transmis, il nous manque aussi pas mal d'éléments pour une analyse de fond, sur la situation des promotions dans notre ministère. Il aurait été intéressant notamment de pouvoir disposer des **statistiques générées** sur le vivier des agent-e-s pouvant prétendre à une promotion et sur la catégorie toute entière de manière à vérifier qu'il n'y ait pas de déséquilibre en défaveur des femmes, notamment dans l'accès à la catégorie supérieure. Mais aussi des éléments statistiques des effectifs par direction.

Sur les promotions, nous y reviendrons plus en détail dans le groupe de travail, mais nous souhaitons quand même aborder la situation de la DGCCRF : en effet, la DGCCRF a annoncé sa volonté d'éteindre le corps des adjoints de contrôle de la CCRF. Or, il a été seulement proposé par l'administration qu'un plan de qualification d'un volume maximal de 5 promotions par an réservé aux ad-

joint de contrôle pour effectuer des missions d'enquête.

Il est de la responsabilité de la DGCCRF et du ministère de bâtir un plan de promotion ambitieux en moins de 5 ans, permettant le passage au corps de contrôleur de la CCRF de l'ensemble des adjoints de contrôle de la CCRF.

Pour aborder la question de l'attractivité dans nos administrations, commençons par une approche objective : combien de rupture conventionnelle depuis le début du dispositif, combien de démission par an et dans quelle catégorie d'emploi, quelle mission ? Combien de candidatures aux concours ? Combien de recrutement de contractuels, sur quelles implantations ?

Ensuite, nous pourrions regarder les freins et solutions : être attractif c'est déjà donner la possibilité

d'avoir des perspectives d'exercer des missions d'intérêt général dans de bonnes conditions. Autant le dire, les réformes et réorganisation incessantes avec toujours moins de moyens, ça ne donne pas envie !

Être attractif, c'est donner de la visibilité sur la carrière, les possibilités de mutations, avec des règles claires et transparentes. Et, ne pas les changer au dernier moment, comme c'est le cas en ce moment, avec les premières affectations des contrôleurs de la DGFIP.

Alors oui il faudra bien plus, qu'un site internet dédié, des affiches 4X3 en publicité à l'arrière des bus, ou des emballages de baguettes dédiés, comme le propose la DGFIP pour travailler sérieusement à ce sujet.

Pour ce premier groupe de travail sur ce thème, nous vous rappelons nos revendications en la matière.

La CGT revendique :

- >>> Un plan de requalifications massif prenant en compte la mise en œuvre de nouvelles qualifications au quotidien ; Incluant un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A ;
- >>> Un plan massif de promotions prenant en compte l'évolution de fait des doctrines d'emplois ;
- >>> La garantie d'une égalité d'accès à une promotion suite aux changements de qualifications pour les non-titulaires ;
- >>> Retravailler la grille indiciaire en lien avec les qualifications ;
- >>> Déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et les non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue ;
- >>> Un passage automatique garanti dans le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- >>> Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure, utilisant les différentes possibilités statutaires : la promotion par l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi occupé ; l'examen professionnel, (avec des conditions d'ancienneté plus souples) basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent ou de l'agente ; le concours interne ;
- >>> Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2.

C'est bien sur ces bases que nous aborderons les échanges aujourd'hui.

RÉPONSE DU MINISTÈRE

En réponse aux déclarations liminaires, le secrétaire général adjoint du ministère a indiqué que c'était un engagement du Ministre d'engager des discussions sur ces questions de promotions, déroulement de carrière, et de fournir rapidement un bilan 2018-2022.

Il s'agit d'une première réunion, une seconde aura lieu au second semestre.

Sur le périmètre des discussions, elles s'engagent sur les promotions. La question de l'attractivité (sujet large) sera à voir ensuite.

Le ministère constate qu'il y a une certaine hétérogénéité dans les dispositifs mis en place dans les administrations, qui peut s'expliquer par la diversité des missions.

Le ministère prend bien en compte le sujet de l'égalité F/H.

Sur les promotions de corps (intercatégorielles) :

Le ministère a rappelé qu'il s'agissait des dispositifs essentiels, avec plusieurs voies, plusieurs modalités mais avec des objectifs différents.

Le nombre de promotions de corps prononcées pendant la période 2018-2022 est au total de 10893 promotions (3442 en catégorie A, 6671 en B).

Pour la CGT, il est important que *l'ensemble des agents du Ministère puissent avoir les mêmes possibilités de déroulé de carrière* (en adaptant les épreuves de concours, les modalités...).

Sur les chiffres présentés, il est rappelé qu'ils n'ont cessé de diminuer depuis 2010, qu'il faut tenir compte des refus de promotions de plus en plus réguliers, que les candidatures aux concours sont aussi en baisse.

Il y a également un problème important avec les filières techniques qui ne permettent quasiment pas un déroulé de carrière.

La CGT a rappelé les *inégalités Femmes/Hommes* générées au détriment des femmes. Les Lignes Directrices de Gestion ont renforcé ces inégalités pour les promotions, premières affectations (avec le non-prise en compte des situations particulières).

La CGT a rappelé le *peu d'attractivité de certaines promotions* (gain de 150€) au regard des frais engagés.

Aujourd'hui, les conditions statutaires pour passer les concours ne sont plus vérifiées en amont, ce qui entraîne des refus de concours (pourtant réussi a posteriori).

Sur les listes d'aptitude, **la CGT** a rappelé son opposition d'autant plus depuis la disparition des

CAP. Il y a besoin de plus de transparence sur tous les dispositifs de promotion.

En réponse, le secrétaire adjoint du ministère a indiqué avoir compris que le 1er sujet était le volume de promotion. A voir comment peuvent se poursuivre les discussions (négociations?).

Par ailleurs, le ministère se dit prêt à examiner « la levée des freins » à la promotion : mobilité, logement... et à tirer un bilan de la mise en place au ministère des lignes directrices de gestion.

Sur les avancements de grades (intra-catégoriel)

Le ministère a dénombré 33 703 avancement de grades entre 2018 et 2022 : 9 497 en catégorie A, 17 603 en catégorie B et 6 603 en catégorie C. [Là aussi, il y a une différence de 300 entre le total et les chiffres par catégorie!]

A noter que plusieurs centaines de possibilités budgétaires de promotions (notamment catégorie A DGFIP) n'ont pas été utilisées.

Pour la CGT, au-delà du volume de promotions insuffisant, il faut regarder les effets d'un certain nombre de nouvelles conditions, la disparition de plusieurs dispositifs de fin de carrière (C et B) et la suppression des CAP.

Pour le ministère, au vu de l'harmonisation des taux de promotions C et B, au niveau interministériel, il y a peu de chance que les taux évoluent pour le ministère.

Sur la CCRF, un point précis sera fait pour répondre aux nombreuses questions (plan de qualif, mise en extinction du C, attractivité IP...).

Conclusion : pour des thématiques aussi importantes, les perspectives d'évolution favorables semblent, à ce stade, bien maigres. A l'heure où, au niveau fonction publique, les annonces en termes de revalorisation sont clairement insuffisantes, les autres volets de la carrière devront être à la hauteur des attentes légitimes des collègues.

En conséquence, le 6 juillet prochain, lors du prochain CSA Ministériel, nous attendons des annonces fortes du Ministre Attal pour les promotions et les carrières.