



Groupe de Travail « lignes directrices de gestion – avancement et promotion » du 05/05/2020

Présents en visioconférence pour le snetap-FSU et le snuitam-FSU :

Caroline BRUKHANOFF, Fabienne DUPAS, Fabrice CARDON et Olivier SANTOUL.

Ce groupe de travail a porté sur la présentation aux organisations syndicales de la construction des lignes directrices de gestion au sein du ministère de l'Agriculture sur le thème de l'avancement et de la promotion.

Qu'est-ce que les lignes directrices de gestion ?

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit entre autre la suppression de la compétence des CAP, instance paritaire où siègent les délégués du personnel élu-es lors des élections professionnelles, pour les avancements et promotions des agents.

La présence des organisations syndicales permettait d'assurer l'équité de traitement de tous les personnels et la transparence des opérations. Que ce soit sur le mouvement ou sur les promotions, les délégués du personnel et les personnels administratifs effectuaient un travail de vérification du respect des règles, afin qu'il n'y ait aucun passe-droit.

Tout ce travail est réduit à néant par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Les organisations syndicales sont écartées de la totalité du processus, le ministère le remplace par « les lignes directrices de gestion » ministérielles, peu contraignantes et sans garantie !.

Que penser de ce groupe de travail ?

Opacité et arbitraire

Pour l'administration dire que « la valeur professionnelle est le premier critère à prendre en compte pour fonder la promotion » est pour nous un critère complètement subjectif entre les mains de la hiérarchie.

Nous dénonçons un principe d'action discriminant, car les choix de l'administration écartent volontairement un agent ayant une carrière stable dans un poste. Ces derniers sont mis à l'écart par les choix de l'administration mis en avant pour sélectionner les agents. L'administration entend privilégier les critères suivants ; :

- l'enchaînement de mobilités (géographiques, fonctionnelles et/ou structurelles),
- l'ouverture à des thématiques différentes,
- l'ouverture à des niveaux de responsabilités différents,

- l'ouverture à des secteurs d'emplois différents (autres employeurs publics, secteur privé, secteur associatif, coopération internationale...)

La petite nuance se portant pour l'administration sur « un parcours moins varié peut être néanmoins valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique... » !

Comment rendre attractifs certains postes, notamment en abattoirs...

Un objectif étonnamment oublié par l'administration !

Pour la FSU, il est primordial de rendre effectif l'engagement pris dans le PPCR concernant le déroulement de carrière des agents jusqu'à l'indice terminale du corps sans obstacle de grade. La ligne de directrice de gestion du Ministère de l'Agriculture ne reprend pas ce principe primordial, malgré notre intervention.

L'administration a essayé d'édulcorer la situation, mais le message est clair, ce document doit repasser à la DGAFP avant d'être voté en CTM : autant dire que les marges de manœuvre sont inexistantes !