



# #COMPTE-RENDU

## GT PROMOTIONS - CARRIÈRES

### Propos liminaires CGT

---

Nous aurions pu commencer notre déclaration liminaire comme souvent en rappelant nos revendications en matière de carrière, de promotions, comme par exemple :

l'exigence d'un plan de requalifications massif prenant en compte la mise en œuvre de nouvelles qualifications au quotidien ; avec un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A ;

Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure, utilisant les différentes possibilités statutaires

Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2.

Mais comment ne pas aborder, le contexte dans lequel se tient ce groupe de travail.

A peine quatre ans après la loi de transformation de la Fonction publique, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé, le 9 avril, des «concertations» sur le projet de loi « Fonction publique » (rémunérations et carrières). La fin des «concertations» est prévue le 20 juin 2024 , pour présenter le projet de loi en Conseil des ministres à l'automne.

Dans ce cadre, le gouvernement envisage de supprimer les catégories A, B et C de la fonction publique, a rappelé mardi Stanislas Guerini. «C'est un sujet que je mets sur la table»

Pour la CGT, c'est une nouvelle provocation : c'est un nouvel assaut contre un statut protecteur pour les agent·e·s et les usager·e·s , qui fait planer la menace d'un recours généralisé aux contractuel·le·s , tout en faisant l'impasse sur l'urgence d'une augmentation des salaires et des reconnaissances des compétences.

Pire le ministre Guerini, justifie sa volonté de supprimer les trois catégories de la fonction publique par l'existence d'un « plafond de verre », qui entraverait les évolutions de carrière des agent·e·s !

S'il y a un « plafond de verre », il a été créé par le législateur à coups de réformes successives contre le statut de la fonction publique ; il a aussi été créé par des plans de qualification ridiculement bas depuis des années , par l'absence de reconnaissances des compétences !

De multiples voies existent ouvrant la possibilité aux agent·e·s d'évoluer dans leur carrière, soit en passant des examens professionnels, des concours internes. Encore faut-il les utiliser !

Le danger, avec la suppression de l'architecture du grade est de voir les agents être livrés à l'arbitraire et aux méthodes de gestion les plus opaques, et d'être détournés de leur mission dédiée à l'intérêt général.

Si l'on y rajoute la volonté de la généralisation et du renforcement de la rémunération au mérite, c'est la porte grande ouverte au clientélisme. Vouloir rémunérer les agentes et les agents selon « leurs performances », c'est tourner le dos à l'égalité de traitement des citoyen·ne·s .

La loi dite de « Transformation de la Fonction publique » avait déjà remis en cause des éléments majeurs du statut des fonctionnaires. En imposant des « lignes directrices de gestion », en décapitant nos CAP, en supprimant les CHSCT de plein exercice, en favorisant le recrutement des contractuel·les, en mettant en place des restrictions au droit de grève... elle a considérablement limité les droits collectifs des personnels pour favoriser la gestion « individuelle » des carrières et renforcer les prérogatives des employeurs.

La CGT n'acceptera aucune remise en cause des garanties statutaires qui permettent la reconnaissance des qualifications et le droit à la carrière : catégories, grades, échelons. Ce projet législatif, pour ce que nous en connaissons, ne répond pas aux besoins de la fonction publique, de ses personnels, et emprunte des directions qui au

contraire sont porteuses de graves reculs

Quelques mots sur les éléments présentés, dans ce groupe de travail :

Sur la mise en œuvre du plan ministériel 2024, elle correspond aux décisions prises lors du CSAM du 6 juillet 2023 : c'est donc complètement insatisfaisant, et bien loin des demandes d'un plan massif et pluriannuel.

Vous annoncez également une réforme des concours, sensée notamment attirer des profils diversifiés et dans le même temps « dynamiser la politique de recrutement en professionnalisant les concours ». Les dernières modifications de concours, avaient déjà ses mêmes objectifs ; il est donc indispensable d'établir un bilan. La professionnalisation des concours d'entrée dans l'administration nous semble contradictoire avec une logique de fonction publique de carrière et la diversité de missions exercées dans nos administrations.

Sur le reste des actions, beaucoup de communication mais peu d'éléments concrets pour améliorer l'attractivité réelle dans nos administrations.

Sur le logement, vous pointez qu'il est un des points forts de l'attractivité du ministère. Oui, le logement social est une question essentielle notamment dans le contexte de crise actuelle et de dégradation de la situation. Mais dans le même temps, vous réduisez les moyens dédiés à cette question alors que les besoins des agent·e·s du ministère sont de plus en plus nombreux et les investissements pour la rénovation énergétique des logements sont indispensables.

## Compte-rendu

### LES RÉPONSES DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT DU MINISTÈRE .

---

Aucun élément de réponse, ni remarque sur la future loi Fonction Publique. Le ministère a pointé l'intérêt partagé sur pour améliorer l'attractivité et a rappelé l'augmentation du plan de qualification ministériel en 2024. Sur la révision des concours, il a souligné les modifications déjà intervenues pour le concours d'ingénieurs des mines, et qui a vu le nombre de candidatures passées de 400 à 1300.

#### Sur l'ordre du jour :

##### **La mise en œuvre du plan ministériel de qualification 2024**

Le ministère a détaillé la déclinaison dans les différentes directions du plan ministériel.

DIRECTIONS	Promotion en catégorie B		Promotion en catégorie A	
	Promotions attendues	<i>dont promotions exceptionnelles</i>	Promotions Attendues	<i>dont promotions Exceptionnelles</i>
DGFIP	943	130	372	70
DGDDI	93	16	44	9
INSEE	43	8	18	0
DGCCRF	13	13	45	0
ADMINISTRATION CENTRALE	46	8	75	9
SCL	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1139</b>	<b>176</b>	<b>555</b>	<b>89</b>

**Pour la CGT**, ce n'est pas à la hauteur de la situation, de l'évolution de l'exercice des missions, des compétences et du nombre de réformes et réorganisations qu'ont dû subir les collègues : le faible niveau du plan de qualification est un signe de mépris pour les agent.e.s de ce ministère.

C'est aussi tout à fait contradictoire avec la volonté affichée sur l'attractivité des carrières mises en avant. Nous devons retrouver des plans de qualifications qui existaient au début des années 2010.

La DGFIP a apporté des éléments complémentaires sur une étude « cohorte » sur les promotions d'agent.e.s C de 1986 et 1997 et leur évolution après 25 ans de carrière.

Pour les 1986, 75% avaient changé de corps (dont 5% en A+)

Pour les 1997, 83% avaient changé de corps (dont 10% en A+)

Et d'en conclure que la promotion n'est pas en berne, au contraire s'améliore. Pour la CGT, cela confirme surtout notre analyse de la qualité des plans de promotion dans les années 2010, mais qui se s'est largement dégradée depuis.

Le ministère pointe également la réussite au concours de nombreux contractuel-le-s .

**Pour la CGT**, c'est surtout la preuve de la volonté de sortir de ce statut précaire de contractuel au plus vite et la nécessité de recruter d'avantage de titulaires. D'autant qu'il y aura ds vacances d'emplois !

### ***Plan ministériel de qualification 2025***

Les volumes de promotion supplémentaires actés en 2024 devraient être reconduits en 2025.

### ***Date d'effet des avancements de grade***

Pour information, le ministère a récapitulé les dates d'effets de promotion.

Pour la CGT, au delà de la date d'effet, il est important que les reconstitution de carrière et les paiements effectifs soient plus rapides.

### ***Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans les directions***

Le ministère a présenté un état des lieux des concours et examens professionnels comprenant une épreuve de RAEP.

### ***Rénovation des concours***

En s'appuyant, sur une circulaire de la Première ministre du 29 septembre 2023 relative à la rénovation des concours visant à attirer des profils diversifiés et mieux répondre aux besoins en compétences des administrations, le ministère propose quatre axes de réflexion :

>>> dynamiser la politique de recrutement en professionnalisant les concours et en adaptant les modalités d'organisation des épreuves et leur contenu ;

>>> prendre en compte le besoin croissant en matière de compétences numériques, à tous niveaux hiérarchiques ;

>>> intégrer les enjeux relatifs à la transition écologique, qui constituent un puissant facteur d'attractivité pour les candidats ;

>>> évaluer les compétences managériales lors d'épreuves pratiques pour tous les corps concernés.

**Pour la CGT** : l'objectif d'attirer des profils divers est louable ; il semble important de mener un bilan des précédentes réformes en matière de concours, et notamment la mise en place du concours commun.

La CGT exige d'avoir les données chiffrées des notes de des candidat-e-s admissibles à l'oral.

La CGT demande une réduction des calendriers des concours : aujourd'hui, il y a plus d'un an entre l'inscription aux concours et la prise de poste (ou l'entrée en formation).

Sur les attentes liés au numérique, même si l'environnement de travail a évolué, ce n'est pas pour autant que nous avons besoin de programmeurs dans tous les services. Quelles sont les attendus réels derrière cet axe ? Idem en matière d'encadrement, de nombreux postes en catégorie A, sont des postes d'expertise sans encadrement. Cela ne doit pas être un critère prépondérant dans le recrutement.

Enfin, sur les enjeux de transition écologique, si c'est effectivement un critère important pour les jeunes diplômé·e·s, le ministère va devoir changer de braquet et sortir du green-washing et de la communication, pour attirer réellement avec cette thématique.

### ***La démarche « marque employeur ministérielle »***

Pour renforcer l'attractivité, le ministère s'est engagé dans l'élaboration d'une marque employeur ministérielle. Pour la CGT, c'est un outil de communication ; si le ministère est une marque, c'est aujourd'hui une marque « low-cost » !

Il paraît plus important de développer, notamment en province, et harmoniser ministériellement les actions de terrain pour faire connaître nos administrations et recruter enfin à la hauteur des besoins.

### ***Le logement social ministériel***

Le ministère met en avant un parc important de logements, des places en foyer meublés, des aides et prêts... gérés par l'ALPAF.

**Pour la CGT**, c'est un élément réel d'attractivité ; encore faut-il que les discours soient suivis d'actes concrets et ne pas baisser les moyens de l'action sociale en général.

Sur la localisation, il semble important d'élargir au-delà de l'île de France, les logements mis à disposition. Il y a de plus en plus de premières affectations et de zones tendues pour les logements en province.

**En conclusion**, ce groupe de travail n'apporte pas de perspectives nouvelles et positives en matière de promotion pour les collègues. Au contraire, le contexte menaçant de la réforme Fonction publique nous laisse présager des heures sombres pour l'avenir de nos carrières et la fin de notre statut, seul garant pour satisfaire les besoins collectifs et les intérêts communs de la population.