



C'est la Gazette

Affaires sociales - Santé - Droits des femmes

Travail - Emploi - Jeunesse et sports

Février 2021

<http://smast-cgt.fr/>



Editorial

Les « lignes directrices de gestion » sont un dispositif que les Pouvoirs publics ont décidé de mettre en place, couplé avec la suppression de la compétence des CAP en matière de promotion et de mutation. Les CAP, ce n'était pas fameux mais faute de mieux elles permettaient aux organisations syndicales de présenter des dossiers individuels non retenus par l'administration, de les défendre, et obtenir gain de cause. La CGT aurait préféré un système plus juste, mais bon on a fait avec ce que l'on avait. Aujourd'hui, fini tout cela ! Les agents seront entre les mains de leurs hiérarchies qui feront ce qu'elles voudront. On revient à la situation existant en France avant 1945 où les promotions et les mutations étaient affaires de soumission et de copinage. Rien à voir avec le progrès, c'est le grand bond en arrière : Une régression sur toutes les lignes ... !

Bien entendu, on ne va pas se laisser faire !! La CGT va continuer :

- **A exiger :**
 - ➔ L'amélioration des ratios « promus /promouvables » ;
 - ➔ La publication par la DRH des listes des agents remplissant les conditions statutaires pour être promus, suffisamment tôt dans l'année ;
 - ➔ Le respect par les directions et services des délais (entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année N) de production des comptes rendus d'entretien professionnels (car ce document devient dans ce contexte une pièce objectivable opposable aux décideurs et un outil essentiel entre vos mains pour faire respecter vos droits et votre dignité) ;
- **A vous aider** à rédiger vos recours administratifs et contentieux lorsque vous vous sentirez lésés en termes de promotions ou de mutation.
- **A vous accompagner** lorsque vous saisissez vos hiérarchies ou lorsque vous envisagerez de déposer un recours devant le juge administratif.
- **A organiser** des stages de formation à destination de tous les agents pour les aider à dialoguer avec leurs hiérarchies dans le cadre de leurs entretiens professionnels.

En tout état de cause, n'hésitez pas à former massivement des recours. La permanence du SMAST CGT est là pour vous recevoir, vous conseiller, vous épauler et suivre vos dossiers auprès de vos hiérarchies et de recours devant les CAP.

Et maintenant, que la fête commence !!

Sommaire

Page 2 -3 – 4 - 5 Lignes directrices de gestion - Lignes directrices de gestion, les changements essentiels

Page - 6 : Tout devient clair.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : COMPLEMENT D'ENQUETE

Rien de vraiment nouveau sous le soleil au premier abord !

Dès 2021, les promotions de grade et de catégorie sont encadrées par des « **lignes directrices de gestion – promotion-** » (LDG). Quelles sont-elles et quels objectifs poursuivent-elles réellement ?

Sous cette terminologie technocratique s'énonce des critères génériques de promotions qui étaient largement utilisés pour l'examen des avancements en CAP. On est frappé par le peu d'inventivité du Gouvernement.

Alors quels sont vraiment les changements essentiels ?

Ces « LDG » modifient les règles du jeu en matière d'avancement :

Les avancements ne seront plus examinés en CAP !

Les CAP ne sont plus compétentes pour donner un avis sur les dossiers des agent.e.s proposé.e.s, marquant la fin d'un processus ministériel de régulation nationale dans lequel les représentant.e.s du personnel élu.e.s avait accès **aux promouvables-proposés-promus dans chaque corps et dans chaque grade.**

Les organisations syndicales se voient refuser le droit de vous défendre lorsqu'il s'agit de votre carrière.

Le renforcement du pouvoir discrétionnaire des directions en matière d'avancement de leurs agents !

Les LDG renvoient aux « managers » la responsabilité du choix des agent.e.s à promouvoir sur la base de l'attribution à chaque « employeur » (services d'administration centrale et services territoriaux -ARS, directions régionales, établissements publics...- **d'un quota de postes attribué par corps.**

Des avancements au fil de l'eau décidés au sein des directions et services sans intervention des CAP !

Les directions ajusteront la liste des promus à la liste des promouvables ce qui revient comme dans le secteur privé à des promotions souvent motivées par le degré d'adaptabilité de l'agent et sa proximité intellectuelle avec « les éléments de langage » de sa direction.



Une atteinte au statut de la fonction publique !

C'est aussi une atteinte supplémentaire **aux fondamentaux du statut général de la fonction publique** qui prévoit: « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* ».

De même, un autre principe du statut de la fonction publique est attaqué par ces « lignes de gestion », **celui du droit à dérouler une carrière.** L'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit en effet : « *l'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur* » sauf régime dérogatoire.

Il s'agit donc d'un nouveau **recul de la démocratie sociale et des droits des agents à faire carrière!**

Avec ces « LDG », les ministères sociaux s'apprêtent à mettre en place un fonctionnement encore plus opaque et à **accentuer toutes les dérives passées, les discriminations et à accroître le blocage des carrières.**

Des critères de promotion permettant de justifier un choix à la « tête du client » :

Les critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades.

Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Des critères très manipulables pour éliminer celui lié à l'ancienneté !

Diversité du parcours et des fonctions exercées :

favorise largement les agents très mobiles géographiquement et fonctionnellement, ayant eu des expériences « originales », de fait pénalise les agents ayant fait le choix de rester plus longtemps sur un même poste ! Une critique explicite de la **sédentarité** qui permet aussi de maintenir des compétences dans un service ! Un bon moyen d'évacuer les agents voulant concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Capacité d'adaptation : Le critère est indéfinissable ! Comment définir l'adaptation et jusqu'à où doit-on aller ? Accepter sans broncher les restructurations et transferts de service ? Accepter les effets discrétionnaires du management amenant des RPS !

Petit lexique de décryptage des critères d'avancement :

Diversités des parcours et des fonctions exercées: avoir la bougeotte, 3 ans pas plus sur un poste, course à l'échalote du plus mobile géographiquement et fonctionnellement. Rejet du critère d'ancienneté dans un poste.

Capacité d'adaptation : critère « indéfinissable ». S'agit-il d'un jugement sur la personnalité de l'agent ? sur son degré d'adhésion à la culture de la direction ? Sa capacité d'adaptation aux mutations du service public ?

Valeur professionnelle, acquis de l'expérience, formation, spécificités du poste que la CGT-SMAST veut voir pondérés à la hausse pour la sauvegarde des compétences dans le service public et pour la reconnaissance de l'engagement des agents !

Valeur professionnelle, acquis de l'expérience professionnelle : Critère plausible à condition qu'on le définisse de manière objective dans une procédure d'évaluation et que le volet « formation » ne soit pas virtuel.

C'est sur la base de ces « critères », qui ne prennent plus en compte l'ancienneté de service, que les chefs de service classeront les agent-e-s promouvables chaque année.

La DRH assume l'objectif de la réforme qui est de donner plus de pouvoir aux responsables directs. Le ministère espère ainsi être « à l'avant-garde de la déconcentration managériale » !

Mais, à ce stade, la DRH est muette ou presque, sur les informations qui seront données aux représentants des agents hormis le nombre de poste

offert à la promotion par corps, ni le rôle exact de la DRH dans la régulation ministérielle de la promotion.

Pourtant, rien ne change sur l'insuffisance du nombre de promotions !

Si la procédure de sélection est modifiée, en revanche, il y aura toujours aussi peu de postes proposés à la promotion de grade ou de corps (catégorie supérieure). Les personnels, même soutenus par leur direction, devront toujours attendre des années avant de passer « au choix », pour ceux bien entendu qui le pourront avant de partir en retraite !

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT s'oppose à ces lignes directrices de gestion qui renforceront l'arbitraire et les discriminations, au détriment des droits statutaires !

La CGT revendique **un déroulement de carrière linéaire** pour l'ensemble des agent-e-s avec l'établissement des tableaux d'avancement sur **les critères d'ancienneté** et à partir de l'appréciation **d'une valeur professionnelle redéfinie !**

La CGT réclame notamment **le déblocage immédiat des carrières des agent-e-s de catégorie C et B dans la mesure où le schéma d'emploi 2021 prévoit 137 suppressions en catégorie C et B.**

La CGT réclame la mise en place d'une procédure « Garantie Individuelle de Carrière » **dans les LDG** avec examen individuel si **la progression de carrière de l'agent a été inférieure à la moyenne de son corps** (agents bloqués depuis au moins 3 ans dans le dernier échelon de leur grade).

La CGT réclame que **les cas de discrimination signalés**, notamment par les organisations syndicales, donnent lieu à enquête immédiate avec information du Comité social et réparation sans délai s'il y a lieu.

La CGT continuera à défendre les droits de chaque agent promuable en agissant auprès de sa direction d'emploi et ensuite de la DRH.

Aidez-vous en avertissant le SMAST-CGT si vous êtes promouvables.

LIGNES DIRECTRICE DE GESTION « PROMOTIONS »
Les changements essentiels

Jusqu'en 2020	A compter de 2021
<p>Un référentiel annuel commun pour les promotions : L'ensemble des services des ministères sociaux (administration centrale, services déconcentrés, ARS, autres établissements publics, autres services territoriaux ou à compétence nationale etc...) est destinataire de la même instruction annuelle (une pour les listes d'aptitude, une autre pour les tableaux d'avancement, et une ou deux autres spécifiques aux tableaux d'avancement des corps de travailleurs sociaux en CIGEM)</p>	<p>Un référentiel quinquennal commun mais adaptable : Les règles de gestion (valables 5 ans) sont communiquées à tous les services des ministères sociaux mais : elles sont adaptables en cours d'exercice quinquennal après évaluation annuelle, les établissements publics pourront « <i>décliner leur propres LDG</i> », Il n'est plus fait de distinguo entre listes d'aptitude et tableaux d'avancement La CGT a protesté contre ce référentiel à dimension variable : à corps nationaux commun, règles communes !</p>
<p>Sélection des candidats à la promotion 1) Critère principal : valeur professionnelle fondée sur les fonctions exercées, la manière de servir et le parcours professionnel, 2) Critères supplémentaires : à mérite égal, sont examinés le niveau d'échelon ou de grade atteint, la diversification du parcours professionnel, la voie d'accès au corps, (concours, choix) le fait d'avoir passé les concours et examens professionnels, le cas échéant l'ancienneté.</p> <p>Points de vigilance : veiller à assurer un déroulement carrière linéaire dans le corps avant un changement de corps par liste d'aptitude (en clair un agent doit avoir franchi tous les grades de son corps avant de prétendre à la catégorie supérieure), éviter les promotions au choix trop rapprochées, les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis au moins 3 ans doivent faire l'objet d'une appréciation particulière portée à la connaissance de la CAP.</p>	<p>Sélection des candidats à la promotion Critère principal : • <i>valeur professionnelle</i> : les critères d'appréciation « managériaux » sont détaillés avec une plus grande précision que précédemment : il est clair que l'évaluation subjective du comportement de l'agent (qualités développées, niveau d'implication, résultats...) est désormais très importante, • <i>Aptitude à assumer des responsabilités élargies et exercer des missions statutaires</i> Évaluées à partir des comptes rendus d'entretien professionnels CREP des 3 dernières années, La CGT a obtenu de passer des 5 dernières années aux 3 dernières années pour l'examen des CREP. • <i>Qualité du parcours et de l'expérience professionnelle à travers la diversité des fonctions exercées et des postes occupés.</i></p> <p>Critères subsidiaires: • <i>Formations suivies</i> • <i>Passage de concours ou examens professionnels</i> • <i>Reconnaissance de missions transverses (ex : référent handicap, formateur interne etc...)</i> • <i>Reconnaissance de l'engagement syndical.</i> • Les dossiers peuvent faire l'objet d'une notation chiffrée avec un « score » attribué à chacun des critères selon une grille définie nationalement en annexe aux LDG.</p>
<p>Lancement de la campagne de promotion Les directeurs sont destinataires d'une instruction nationale pour les tableaux d'avancement rappelant les principes généraux, les critères de promotion réglementaires, les procédures de promotion, le nombre de dossiers à proposer pour chacun des corps, la méthode de classement des dossiers, les ratios de promotion pour chacun des corps. Les directeurs sont destinataires d'une instruction nationale pour les listes d'aptitude rappelant les principes généraux, les critères de promotion réglementaires, les procédures de promotion, le nombre de dossiers à proposer pour chacun des corps, la méthode de classement des dossiers, les ratios de promotion pour chacun des corps. Un calendrier des remontées des dossiers au ministère est joint et une date prévisionnelle de passage en CAP est indiquée pour chacun des corps.</p>	<p>Lancement de la campagne de promotion Les directions reçoivent les « lignes directrices de gestion promotion » : Il s'agit d'un ensemble de critères destinés à sélectionner les agents qui seront proposés à la promotion par les directeurs. Une note de service indiquant la procédure et un calendrier de campagne de promotion sont joints à ces « lignes directrices de gestion » Les organisations syndicales sont destinataires des listes des agents promouvables et de la note de service lançant la campagne. Elles peuvent signaler à la DRH, avant la publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, les nominations qui ne leur paraîtraient pas conformes aux LDG</p>
<p>Rôle des CAP Présentation des dossiers en CAP de chacun des corps concernés (pour avis)</p>	<p>Rôle des CAP La présentation des dossiers en CAP est <u>supprimée</u>. Désormais, les agent.e.s pourront seulement faire des recours administratifs. Un agent peut solliciter l'organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice du recours.</p>
<p>La procédure de promotion Les dossiers des « proposés régionaux » sont remontés au ministère avec un ordre de classement. La DRH Ministérielle établit un tableau d'avancement national ou une liste d'aptitude, après avis de la CAP, qui examine l'ensemble des listes de proposés régionaux La DRH Ministérielle rédige les arrêtés individuels de promotion et les transmet aux directeurs des services concernés</p>	<p>La procédure de promotion La DRH Ministérielle attribue un quota de postes pour l'année considérée par corps à chaque direction d'administration centrale, service déconcentré régional, établissement public, régional ou national, dont les ARS. Les dossiers des « proposés régionaux » sont remontés au ministère avec un ordre de classement. Les directeurs doivent faire remonter un nombre de dossiers supérieurs au quota de poste attribué à la région. (mesure obtenue par la CGT en groupe de travail) La DRH Ministérielle établit un tableau d'avancement national ou une liste d'aptitude, La DRH diffuse aux services et aux organisations syndicales la liste des agents bénéficiaires d'une promotion sur proposition de leur chef de service. Elle publie cette liste dans un délai de 15 jours, après la transmission mentionnée ci-dessus 1) La CGT a obtenu de passer le délai initial de publication de 3 jours à 15 jours. 2) La CGT a obtenu la réintégration des voies de recours de l'agent, prévues par la loi de transformation de la fonction publique avec des délais conséquents.</p>

Analyse CGT : une évolution très significative du processus de promotion !

« *Le processus est fondé sur le principe de responsabilité des managers et de déconcentration des propositions* »

Cette phrase inaugurale du chapitre IV relatif au « processus de promotion » résume parfaitement la philosophie générale des « lignes directrices de gestion ». La procédure de promotion en vigueur jusqu'en 2020 consistait en **une gestion centralisée** par la DRH-Ministérielle des postes et des modes de nomination des agent.e.s proposé.e.s par leurs directions, après avis des CAP compétentes.

A compter de 2021, il s'agit de **donner clairement la main aux directeurs** de l'administration centrale, des services territoriaux et des directeurs et directeurs généraux des établissements publics dans le processus de promotion. Les critères réglementaires s'estompent derrière les critères de choix managériaux, par nature plus interprétables et donc subjectifs.

La suppression des avis donnés par les CAP prive les agent.e.s d'un **système de comparabilité des dossiers remontés** permettant une **régulation nationale** et un accompagnement individualisé sous forme de

« mentions » en CAP dans le cadre d'un suivi pluriannuel. On ne sait d'ailleurs pas comment la DRH nationale exercera un minimum de contrôle sur les propositions des directeurs, et même si elle en exercera un...

L'attribution d'un quota de postes à chaque direction avant la procédure de sélection constitue une nouveauté susceptible de se retourner contre les intérêts des agent.e.s puisque certains directeurs seront tentés de ne désormais remonter à la DRH Ministérielle qu'un nombre de dossiers limité à ce quota. Jusqu'en 2019, un nombre de dossiers supérieur aux promotions attendues devait être obligatoirement remonté à la DRH-Ministérielle, ce qui ouvrait la possibilité de discussions en CAP.

La suppression du passage en CAP change les modalités d'intervention des organisations syndicales qui devront désormais intervenir beaucoup plus en amont dans la procédure, soit au moment de la communication des listes de promouvables, soit plus tard, au moment de la communication de la liste des agent.e.s bénéficiaires d'une promotion, dans le délai de 15 jours. Enfin, en dernier lieu, un.e agent.e s'estimant lésé.e par l'absence de promotion pourra faire **un recours administratif en se faisant assister par un.e représentant.e** désigné.e par l'organisation syndicale représentative de son choix.

Rappel : glossaire des notions fondamentales à retenir

CAP : commission administrative paritaire réunissant à parts égales les représentant.e.s du personnel et de l'administration.

Liste d'aptitude : agent.e.s retenu.e.s nationalement pour la promotion de catégorie (ex : adjoint.e en secrétaire administrati.f.ve).

Tableau d'avancement : agent.e.s retenu.e.s nationalement pour la promotion de grade (ex : AAP2 en AAP1 pour les adjoint.e.s).

Promuvable : agent.e remplissant les conditions statutaires pour être promu.e (ces conditions sont remplies automatiquement par application du texte relatif au statut particulier) : cela ne veut pas dire pour autant que l'agent.e sera à coup sûr promu.e...

Proposé.e : agent.e dont le dossier de promotion de grade ou de corps est remontée à la DRH Ministérielle à Paris pour décision finale.

Promu.e : Agent.e effectivement inscrit.e au tableau d'avancement ou à la liste d'aptitude de l'année en cours par la DRH Ministérielle.

Paroles et Paroles... Toujours des mots.... mais la déstructuration prévue par la loi de transformation de la fonction publique se met réellement en place !

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation introduit la notion de « lignes directrices de gestion » sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Le décret n° 2019-1265 du 29

novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles l'autorité compétente peut définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en matière de promotion des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'État, en matière de mobilité.

¹ La publication des lignes directrices a déjà été effectuée par le ministère de l'éducation nationale dans son BO spécial du 5 novembre 2020 ou par le

ministère de la justice en février 2020 disponible sur l'intranet de son secrétariat général.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines est censée définir les enjeux et les objectifs au sein de l'administration, compte tenu des politiques publiques et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Elle peut notamment porter sur la politique de recrutement et d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles. Elle devrait permettre à l'administration de notre ministère d'afficher la cohérence de ces orientations et ce n'est pas du luxe ! chaque agent connaît, au-delà des mots, la traduction concrète : toujours plus avec moins d'emploi, individualiser pour diviser et mieux régner en matière de régime indemnitaire et recouvrir tout cela de stratégie. Mais le gouvernement n'est masochiste,

A partir du 1^{er} janvier 2021, les commissions administratives ne sont plus compétentes pour examiner les mutations et les avancements. Le SMAST-CGT s'est mobilisé contre la volonté politique du gouvernement de détruire le droit pour tous les agents de pouvoir défendre ses droits de carrière et de mobilité professionnelle. C'est un recul notable pour le droit syndical et la défense individuelle de chaque agent que le SMAST-CGT met au centre de son activité syndicale depuis toujours.

Les lignes directrices de gestion (voir infra « la présentation du contenu des lignes directrices ») : Le gouvernement préfère à l'examen individuel de chaque candidature ou de chaque proposition, un **système technocratique et opaque** avec une foultitude de critères contradictoires qui sont là pour départager les candidatures ou établir un barème permettant de le faire. Le gouvernement n'est cependant pas masochiste, il en a exclu les emplois fonctionnels les membres des magistratures publiques ! **L'objectif de l'administration est de garder la main pour favoriser ses propres candidats sous couvert d'objectivité.**

Les lignes directrices peuvent aussi être complétées par des sous lignes directrices par service, par groupement de service, par missions, ensemble de corps ou type d'emploi, chaque directeur d'établissement public, chaque chef de service déconcentré sera autorisé à en rajouter une couche ! : Cet option permettra de poursuivre la délocalisation de la gestion des ressources humaines permettant à chaque direction d'appliquer sa propre politique de ressources humaines.

Les modalités de concertation sur les modalités d'emploi de ses critères avec les représentants du personnel sont réduites à minima. Le comité social d'administration ministériel doit être consulté. Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion devra être établi annuellement, en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il devra être présenté au comité social d'administration

compétent. Au vu du niveau de réceptivité de la DRH devant les suggestions de vos représentants dans ces instances, **c'est un véritable déni en matière en matière de démocratie sociale !**

Il n'existe pas ensuite la corde de rappel qu'était la commission paritaire. Le régime de décision pour les avancements et les mutations appartient à l'administration dans un processus interne qui reste encore à définir. **On peut présumer que le processus « promouvables- proposés- promus » sera de plus en plus opaque pour l'ensemble des agents !** Nous attendons l'éclairage de la DRH sur la mise en œuvre concrète du dispositif.

Lignes directrices, SMAST-CGT, nos principes d'action !

Nous n'avons pas obtenu d'un gouvernement voulant s'affranchir encore un peu des règles du statut de la fonction publique, le maintien de l'ensemble des attributions des commissions paritaires.

Nous ne voulons ne pas faire comme d'habitude une consultation de plus du comité social à partir d'un document théorique transmis à la dernière minute par une administration pressée de se débarrasser de cet exercice. Nous suivons particulièrement au sein du COPIL « lignes directrices » piloté par le SRH, la traduction des critères ou l'élaboration d'un barème servant au départage des situations individuelles dans le cas des mutations et des avancements de corps et de grade.

Avant de parler des critères (voir présentation des lignes directrices), voici les orientations que le SMAST-CGT souhaite enrichir par les questions des agents :

- Etablissement d'un barème chiffré ou appréciation à partir du contenu littéraire des critères ?
- Comment préserver le droit des agents à avoir un déroulement linéaire de carrière et notamment comment inscrire la reconnaissance de l'ancienneté dans un poste dans le processus au-delà de l'évocation de l'usure par l'autorité administrative ?
- Comment éviter les discriminations à la mobilité (âge, sexe, origine, situation de handicap ou engagement syndical) ?
- Comment préserver les choix de vie des agents (rapprochement de conjoint, rapprochement géographique, aménagement de la durée du travail) et le droit à une progression de carrière ou salariale ?
- Comment préserver une réelle mobilité des agents qui ne soit pas entravé par le principe de libre choix des collaborateurs pour les chefs de service ou de bureau voulu par l'administration au nom de l'intérêt du service ?
- Comment le droit de mobilité des agents sans qu'on puisse leur opposer systématiquement une carence de compétences ou un besoin spécifique du service.

- Comment inscrire une durée raisonnable d'exercice dans un territoire ou un poste difficile pour donner un caractère prioritaire à une mutation.
- Quelle définition donnée à la diversité « des parcours et des fonctions exercées ».
- Comment prendre en compte les acquis de l'expérience, les formations alors que les agents y ont un accès très inégal.
- L'évaluation professionnelle continue-t-elle à définir le niveau de l'engagement professionnel et les capacités d'adaptation professionnelle mot valise pour définir que l'agent est flexible et résilient.

Nous utiliserons tous les moyens pour continuer à défendre de manière individuelle les demandes de mutation et proposition d'avancement de tous les agents le plus en amont de la décision.

D'abord défendre **le principe de transparence et d'information des agents à tous les étapes** sur le processus « promouvables-proposés-promus » pour chaque corps et chaque grade de débouchés en matière d'avancement ainsi que les postes proposés en centrale, dans les établissements publics et opérateurs de l'Etat.

La commission administrative n'a plus le rôle de centralisation de l'ensemble de ces informations comme elle l'avait auparavant. Les décisions individuelles de mutation et d'avancement se prennent désormais au fil de l'eau ou de l'année au sein des directions au travers des BRHAG, des établissements, pour être ensuite formellement validées par la DRH.

Est-ce que l'actualisation en temps réel « des tableaux périodiques de mutation permet de connaître en temps réel les postes mis au mouvement ?

Comment les agents et leurs représentants seront informés de l'exhaustivité des postes de promotion interne et externe par corps et par grade en temps réel ?

Le SMAS-**CGT** s'engage à poursuivre le suivi individuel de l'ensemble des agents en intervenant auprès du SHR pour obtenir tous informations sur les ratios utilisés pour déterminer le nombre de poste de promotion, les droits de tirage alloués pour chaque direction ou établissement public, la liste des promouvables, la liste des promus.

Le SMAS-**CGT** s'engage à prendre directement contact auprès des directions, des services, des établissements publics et des opérateurs de l'Etat en amont. Nous demandons à aux agents de venir à la permanence ou de nous transmettre les informations pour défendre au mieux leur intérêt.

En bref :

Le SMAS-CCGT** s'associe à la campagne « 10% » lancée en 2021 par les fédérations CGT des trois versants de la fonction publique !**

Cette campagne a pour objectif de replacer les questions de service public et de fonction publique au sein du débat public dans la perspective des prochaines échéances électorales. Le champ interprofessionnel et les usagers seront associés dans des initiatives locales.

Quelles revendications s'expriment au travers de ce slogan « 10% » ?

Ce 10% correspondent aux besoins en effectifs supplémentaires soit 500 000 création d'emplois dans les 3 fonctions publiques permettant de remettre à niveau un service public de qualité décrié puis encensé par le gouvernement.

Ce 10%, c'est le niveau de revalorisation de la valeur du point d'indice qui permettrait de rattraper 10% consécutives de perte de pouvoir d'achat du fait de son gel. Cela coûterait douze milliards d'euros à mettre en regard de la suppression de l'ISF (3 milliards), le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (50 milliards) et le montant estimée de la fraude fiscale (80 milliards).

Comment sera financée la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans notre ministère.

Le « 10% » ! Cela n'en prend pas le chemin dans notre ministère ! au vu des emplois rémunérés par le programme 124 ! les créations d'emplois A (+57A étant destinés de fait à armer davantage les ARS dans le contexte de la crise sanitaire ... au détriment de la suppression de 164 postes dans le schéma d'emploi du programme 124.

Parlons idéologie avant de parler stratégie !

Plafonds d'emplois	PLAFONDS D'EMPLOIS 2020	MESURE DE PERIMETRE	TRANSFERT	EFFET MESURES TECHNIQUES 2021	IMPACT DU SCHEMA D'EMPLOI	PLAFONDS d'EMPLOIS 2021
emplois fonctionnels	118	0	-10	-3	0	105
A administratifs	2351	1	-2038	-35	57	336
A techniques	1734	0	0	-12	-29	1693
B administratifs	1583	0	-10	21	-32	1562
Catégorie C	1664	0	-465	29	-105	1123
	7450	1	-2523	0	-109	4819

ce tableau reproduisant les chiffres contenus dans le document PAP 124 - directeur de programme-DFA annexé au PLF2021 rend compte des emplois budgétaires correspondant au titre 1 mais pas les agents non affectés payés sur des crédits de fonctionnement (titre 2).

Nous, vous savez, on est des pragmatiques ! pas des idéologues ! Qui n'a pas entendu ce discours dans la bouche des nombreux DRH qui se succèdent. Les expériences menées à France Télécom, à la Poste où la SNCF, ont un fondement idéologique commun : l'acceptation implicite que le darwinisme social s'applique naturellement à la gestion des ressources humaines. Quitte à habiller ce cynisme philosophique par une couche de « bienveillance ».

Les restructurations actuellement menés dans notre ministère continuent à être menées en dépit du confinement ou du moratoire annoncé par le ministre. Seuls les plus flexibles, les plus résilients, les plus adaptables des agents de la fonction publique résisteront à ce stress, cette stratégie de la tension. Que les autres soient effacés ou s'effacent par lassitude (non affectation, congés maladie, retraite anticipée), on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs. La gestion des ressources humaines publiques en milieu néo-libéral ne déroge pas à ce principe intangible d'adaptation. Les statuts constituent alors un frein pour la performance des organisations. Ce n'est pas un hasard si la loi de transformation de la fonction publique installe, en même temps qu'une privatisation progressive de l'administration, une diminution de la capacité d'agir des représentants des personnels pour la défense des carrières des agents.

L'Etat et l'action public, le service public sont ramenés à leur plus petit dénominateur commun. La question de la compétence de l'administration est de plus en plus interrogée. La réponse donnée est celle du démembrement, de la décentralisation ! C'est aussi l'agencialisant d'une partie de l'administration centrale : transfert des compétences et des personnels dans les établissements publics, des agences ou des GIP sans texte, sans trop de garanties données sur les cadres d'emplois d'ailleurs. Loin du statut et de la centrale, loin du cœur pour les avancements et les promotions ! Cela se réglera au niveau local.

L'autoritarisme est enfin une dimension présente du management. On s'en fout de plus en plus des règles de droit. La juridiction administrative règlera « ex post » les conflits. Combien de fois des managers répondent à leurs agents en s'émancipant des règles de droit. « C'est comme ça » sur les non affectés, sur le télétravail, sur la mise des agents en position ASA, sur les congés. Les agissements contre les inspecteurs du travail, la sanction administrative de l'un exerçant sa mission, le refus d'accès à une instance au motif d'un « conflit d'intérêts » peu étayé juridiquement.

La délégation en est le pendant. Mais il faut d'abord vérifier la compatibilité de l'impétrant avec la culture et les éléments de langage officiel. Le recrutement se fait surtout par connaissance. La procédure n'étant là que pour mimer l'objectivité du management. Les lignes directrices ne sont là que pour couvrir ce qui tiendra en réalité de l'arbitraire.

Les philosophes s'intéressent de plus en plus aux fondements idéologiques de ce que l'on appelle le management de la ressource humaine²³. Souhaitons que les concepteurs de la future stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ne soient pas dupes de leurs propres intentions et qu'ils les assument.

Pour contacter la CGT au ministère

Duquesne RDC aile Lowendal pièce 0433 – 0428 - Tél. : 01 40 56 50 19 - 72 46 - 45 46 –
Montparnasse : pièce 3247 S (le jeudi après-midi sur RV) Tél. : 01 40 56 45 46 – 01 53 86 10 13 –
Mirabeau : pièce 1020 - Tél. : 01 44 38 34 64

SMAST CGT - pièce 0428 - 14 avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP
syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr - <http://smast-cgt.fr/>

² La société ingouvernable. « Une généalogie » du libéralisme autoritaire. Grégoire CHAMAYOU. Editions La Fabrique (2018).

³ Libres d'obéir « le management, du nazisme à aujourd'hui ». Johann CHAPOUTOT. Editions NRF essais Gallimard (2019).