

## Rappel du contexte

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a retiré toute compétence aux commissions administratives paritaires (CAP) en matière de mobilité et de promotion des agents.

Au rôle des CAP se substituent des orientations générales définies par chaque ministère et discutées avec les organisations syndicales dans le cadre de leur comité technique : ce sont les lignes directrices de gestion. Leur mise en œuvre est du ressort exclusif de l'administration.

***La loi de transformation de la fonction publique a donc mis fin à la gestion paritaire de la carrière des agent-es mais également à la transparence des décisions que cette gestion impliquait.***

## Un document qui a évolué !

Les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions appelés plus communément « LDG promotions » ne sont pas pour autant un document inutile ou anodin dans ce nouveau contexte, puisqu'elles définissent les compétences et les parcours professionnels que notre ministère entend valoriser pour assumer au mieux ses missions actuelles et futures.

Pour faire en sorte que ce texte n'oublie personne, colle au plus près à la réalité du terrain et retrouve un équilibre entre les intérêts des agent-es et ceux de nos ministères, c'est plus de 200 amendements qui ont été déposés par les organisations syndicales et étudiés lors ces quelques 20 heures de discussion sur trois séances de CTM les 1er, 15 et 16 Septembre.

Si sur de nombreux points, la discussion a permis de faire progresser le texte, l'administration est restée complètement fermée à toute évolution qui aurait permis de remettre un peu de transparence dans les processus conduisant à la promotion des agent-es et c'est bien regrettable !

### ***En pratique :***

Ces LDG promotions actent le principe de la « déconcentration managériale ». Autrement dit : le pouvoir et la responsabilité des chef-fes de service sont fortement renforcés, y compris le pouvoir de déroger aux dites LDG ...

Après le pouvoir de dérogation aux normes accordé aux préfet-tes, le pouvoir de dérogation appliqué à la gestion de votre carrière ; visiblement un item à la mode avec ce gouvernement !

Nous notons quand même pour notre part **deux évolutions de doctrine positives** :

- Premièrement, une revendication que la FSU portait depuis des années : **la fin de la mutation obligatoire pour concrétiser une promotion**. C'est sans conteste un facteur d'égalité entre agent-es et en particulier entre les femmes et les hommes.
- Deuxièmement, la volonté affirmée d'une **valorisation des carrières atypiques**, en particulier de spécialistes et d'expert-es à égalité avec les carrières de généralistes, dans ou hors comité de domaine. Une volonté qui, si elle est réellement mise en œuvre, facilitera sans en aucun doute la prise en charge des nouvelles politiques par nos ministères.

## Et maintenant ...

Le cycle de promotion 2021 (effet au 1er Janvier 2021) va pouvoir commencer.

***Si vous avez le sentiment d'être discriminé-e, ou tout simplement d'avoir été oublié-e, n'hésitez pas à nous contacter pour analyser votre situation et la faire remonter à la DRH du ministère.***

## En conclusion...

Sur la méthode, la FSU note avec satisfaction la volonté de dialogue de l'administration et de son ouverture sur les amendements des organisations syndicales.

La FSU émet le souhait de voir la même ouverture quand le CTM aura à se prononcer sur des textes réglementaires et opposables.

Sur le fond, la FSU constate que malgré le temps passé, les discussions restent incomplètes et dans le nouveau contexte, il est urgent de mener la réflexion sur 3 points :

- **Le contenu des fiches de poste**, qui doivent permettre aux agent-es de réellement construire leur parcours professionnel en toute connaissance ;
- **L'entretien professionnel et son compte rendu (CREP)**. Le CREP prend une importance capitale dans le suivi de la carrière des agent-es. Il reste le seul élément factuel à la disposition des chef-fes de service dans le choix des promotions. Il est impératif de l'adapter à ses nouvelles fonctions ;
- Enfin **les comités de domaine et leurs champs**. Facteurs clés dans la reconnaissance des carrières d'expert-e et de spécialiste, il y a lieu de mener rapidement une réflexion, en particulier sur les domaines administratifs mais également sur de nouveaux secteurs comme la biodiversité.

Enfin la FSU met en garde l'administration : Les abandons de mission, les réorganisations incessantes mais également la régression des moyens humains et financiers ont mis à mal les services et les personnels qui ont de plus en plus de mal à trouver du sens à leur travail. Si d'aventure ils venaient à constater que leur carrière ne relevait plus que « du fait du prince », les effets seraient sans aucun doute dévastateurs.

***Sans surprise,***

***parce que les LDG promotions sont un produit de la loi de transformation de la fonction publique, qui n'apporteront jamais les mêmes garanties aux agent-es que la gestion paritaire via les CAP,***

***parce que la FSU ne peut accepter un fonctionnement totalement opaque, porte ouverte au clientélisme et à l'individualisation à outrance des carrières,***

***parce que la FSU est extrêmement réservée sur leur mise en œuvre effective,***

***la FSU s'est prononcée CONTRE ce texte.***

**Si vous avez le sentiment d'être discriminé-e, ou tout simplement d'avoir été oublié-e, n'hésitez pas à nous contacter pour analyser votre situation et la faire remonter à la DRH du ministère.**

**[mapromotion.ecologie@fsu.fr](mailto:mapromotion.ecologie@fsu.fr)**