



Déclaration liminaire des élus CFDT CFTC à la CAP des attachés du 8 octobre 2020

Monsieur le Directeur de la CAP, Mesdames et messieurs les élus et représentants de l'administration,

Nous remercions tout d'abord l'administration pour les nombreux documents fournis au vu de la préparation de cette séance.

Nous siégeons aujourd'hui à la dernière Commission Administrative Paritaire qui examinera plusieurs promotions sur liste d'aptitude pour l'année 2020.

La CFDT-CFTC déplore la disparition de l'examen des mobilités ainsi que l'examen des promotions au sein de cette commission qui rendent plus opaques les décisions de l'administration et constituent un retour en arrière et une dégradation des conditions de carrières des agents.

La CFDT-CFTC s'est d'ailleurs exprimée le 6 octobre au sujet des lignes directrices de gestion de l'Insee concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels. Nous y avons demandé que les critères de sélection soient précisés et objectivés. Notamment, nous souhaiterions que les postes « à responsabilité » ou considérés dans les promotions puissent être clairement repérés dans les campagnes de mobilité. Que certains agents ne soient pas oubliés dans leur carrière quand d'autres ont plusieurs promotions d'affilée. Les agents doivent également tenter les concours et ne pas se contenter des promotions aux choix.

Nous avons pu constater à la dernière CAP des anomalies dans les dossiers pour la promotion au niveau attaché. Deux dossiers du Secrétariat général avaient notamment été omis dans les documents remis aux représentants du personnel et de nombreuses dates étaient erronées.

Nous avons demandé à ce que chaque dossier soit réévalué de manière égalitaire et que les directeurs se réunissent à nouveau pour trancher sur leurs propositions. Il nous avait alors été affirmé que les deux dossiers étaient les seuls dans ce cas et qu'ils avaient été consultés comme les autres mais oubliés dans le tableau des candidats.

Cependant, lors de notre passage à la Direction Générale, nous avons constaté que les dossiers informatiques de ces personnes étaient vides. Nous nous sommes alors questionnés : comment avaient-ils pu être évalués dans les mêmes conditions que les autres ?

À la demande des représentants du personnel, la CAP a été décalée afin de corriger les erreurs sur les documents et laisser le temps aux élus de consulter les nouveaux documents.

À la réception des documents pour la préparation de cette CAP, à nouveau, on constate que deux autres candidatures avaient été omises parmi les candidatures au grade d'attaché, cette fois-ci dans une autre région. Nous n'avons pas pu consulter les dossiers informatiques, mais il est possible qu'ils soient également vides.

Suite à ces annonces, une candidature a été retirée, car les promotions décidées cette année par l'administration ne reflétaient notamment pas les compétences managériales. La CFDT-CFTC salue cette démarche.

Par ailleurs, la CFDT-CFTC a demandé à ce qu'un dossier, sans être proposé, soit ajouté dans les propositions de l'administration. Cela, non seulement par équité vis-à-vis d'un dossier équivalent, mais également parce que celui-ci concerne une permanente syndicale et que le syndicat ministériel a souhaité la proposer.

Si elle revendique une carrière linéaire des agents afin de lever les blocages et de garantir l'égalité femmes-hommes en termes de carrière et rémunération, la CFDT-CFTC aurait pu néanmoins s'exprimer si les promotions sur liste d'aptitude proposées donnaient lieu à une transparence et à des critères clairs de sélections.

Sur les deux promotions beaucoup des candidats retenus ont déjà bénéficié d'un à deux avancements au choix. Nous regrettons que certains agents ne soient jamais proposés de toute leur carrière, quand d'autres sont promus sur liste d'aptitude à plusieurs reprises sans jamais passer par les concours.

La CFDT-CFTC marque aujourd'hui sa désapprobation face à une inégalité de traitement des candidatures, au-delà de la constitution des dossiers.

Par ailleurs, la situation sanitaire a rendu la tenue et la rédaction des entretiens annuels d'évaluation complexes. Cela a pu dissuader certains recours. Nous vous alertons sur le fait que beaucoup de comptes-rendus d'entretiens ont été rédigés très rapidement et longtemps après la tenue de l'entretien en lui-même. Ils sont pour les agents le miroir de leur travail et la reconnaissance qui leur est apportée mais restent également des outils importants lors de l'évaluation d'un dossier pour la promotion sur liste d'aptitude.

Il vous faut veiller à ce que la situation sanitaire ne nuise pas à certains agents dont la hiérarchie ou eux-mêmes n'ont pas pu appliquer autant de soin qu'en temps normal lors de la rédaction des dossiers.

Le 8 octobre 2020