



Déclaration liminaire des élus CFDT et CFTC sur les lignes directrices de gestion promotion au CTR du 21 janvier 2021

Monsieur le Président du CTR,

Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

Ce Comité se réunit ce jeudi 21 janvier 2021 pour se prononcer sur le projet de texte sur les lignes directrices de gestion des promotions à l'Insee.

Nous vous rappelons que l'alliance CFDT CFTC s'est opposée à la suppression de l'examen des promotions et des mobilités du champ des CAP et CCP dans la mesure où les échanges en séance apportaient une meilleure compréhension des situations et ainsi entraînait parfois des modifications des choix initiaux.

Avec les différents échanges en groupe de travail et suite au groupe de travail du 7 janvier, la Direction a consenti à apporter plusieurs précisions sur les critères de promotions répondant à une partie des demandes de l'alliance CFDT CFTC :

- les critères ont été listés par ordre alphabétique,
- les notions d'ancienneté, de valeur professionnelle, de motivation et de mobilité ont été précisées dans les principes généraux,
- les parts des promotions via l'ancienneté ont été augmentées, ce qui va dans le sens de notre demande de linéarité de la carrière,
- le mode d'évolution de la carrière et l'inscription aux concours ou examens professionnels ont été pris en compte dans la motivation et la variété du parcours,
- et une attention particulière sera accordée pour les agents dans la dernière partie de leur carrière pour le passage dans le corps des contrôleurs.

Ces modifications clarifient déjà en partie les règles de promotions qui seront appliquées au sein de l'Insee, mais ne nous conviennent pas complètement.

La Direction prend en compte le mode d'évolution de la carrière et l'inscription aux concours ou examens professionnels dans la motivation et la variété du parcours, mais seulement à partir du niveau attaché.

L'alliance CFDT CFTC demande leur prise en compte dès l'accès au corps des contrôleurs.

Elle demande également la limitation à 2 promotions au choix par agent dans la carrière lorsqu'il existe plusieurs voies d'accès, ainsi que l'instauration d'un minimum de cinq années entre deux promotions. S'il n'est pas possible de les inscrire dans le texte, nous demandons que soient privilégiés les agents n'ayant pas connu de promotion au choix dans leur carrière.

En dehors du cadre des lignes directrices de gestion promotion, plusieurs points restent encore à éclaircir :

Candidature

Compte tenu de la masse de dossiers que va entraîner la généralisation de l'acte de candidature, une sécurisation du dépôt des candidatures doit être mise en place dans le respect du plan service public éco-responsable.

PPCR et statistiques

Les accords PPCR prévoient que les agents puissent dérouler une carrière sur 2 grades. Nous demandons à la Direction de vérifier que cela se confirme avec ce projet et, dans le cas contraire, de promouvoir au grade supérieur les agents répondant aux conditions statutaires (c'est-à-dire ceux ayant au moins 3 ans dans l'échelon terminal de leur grade, n'ayant pas connu de changement de grade au cours de leur carrière).

Nous demandons un échange annuel spécifique sur les statistiques de promotions afin d'étudier l'impact de la mise en oeuvre des LDG promotions. Nous demandons des statistiques en fonction du taux de temps partiel en complément des statistiques de genre par niveau.

CREP

Les LDG promotions adoptées en CTR ne suppriment pas les biais de l'actuelle évaluation professionnelle.

Le premier biais réside dans les quotas sur les appréciations des évaluations professionnelles. L'alliance CFDT CFTC demande donc leur suppression.

L'autre biais se situe dans la subjectivité de l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent, et en particulier de sa capacité à occuper des postes de niveau supérieur.

Pour l'alliance CFDT CFTC, il est indispensable d'entamer, sans plus tarder, une discussion sur la refonte du support du compte rendu d'évaluation professionnelle afin d'y ajouter des grilles de compétences permettant de rendre l'évaluation plus objective. (Ces grilles existent d'ailleurs déjà dans les dossiers de RAEP) .

En parallèle, il sera nécessaire de mettre en place une communication spécifique auprès des encadrants, mais aussi des agents pour expliquer le fonctionnement et les attentes de l'évaluation et son insertion dans le processus des promotions.

Compte tenu de leur impact sur la carrière de l'agent, il ne devrait pas être recherché de marge de progression sur les compétences permettant d'occuper un poste de niveau supérieur, comme cela peut être fait dans les autres compétences professionnelles. Un agent peut posséder certaines de ses compétences dès son arrivée. De même, il ne devrait pas non plus y avoir de dégradation lors d'un changement de poste.

Concours et formations

Enfin, l'alliance CFDT CFTC renouvelle sa demande de mise en place de véritables préparations pour tous les concours et examens professionnels et la refonte des concours et examens professionnels afin de les rendre plus cohérents avec les travaux de l'Institut.

En visio, le 21 janvier 2021