



Lille, le 31 mars 2021

Jean-Luc DETAVERNIER
Vice-président aux RH

Objet : « discussions » autour des LDG et avancements de gardes et promotions internes
Copie à B. HUS et F. BERNARD

Monsieur,

Vous avez décidé d'inviter l'ensemble des organisations syndicales représentées au Comité Technique à des « discussions » autour de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion, prévues par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, et plus particulièrement les critères d'avancement de grade et de promotion interne.

Il ne s'agit bien évidemment pas d'une démarche volontariste de votre part puisque vous avez l'obligation de recueillir l'avis des représentantEs du personnel.

Depuis des années, force est de constater que **le cadre légal évolue au détriment des agentEs et du service rendu aux populations parce qu'il accentue la rupture d'égalité de traitement par la mise en concurrence des agentEs et des services entre eux ; l'individualisation de la rémunération (RIFSEEP), de la carrière, du droit à la mobilité.**

Ici, au Département, dès votre arrivée dans l'exécutif, **vous avez mis en œuvre vos positions dogmatiques, en particulier vis-à-vis de la notion de « mérite »**. Vous exploitez au maximum les possibilités offertes par le cadre légal pour mettre à mal les règles collectives qui garantissent pourtant le droit de chacunE. **Vous mettez les agentEs en situation de devoir se vendre, de se faire valoir plutôt que de reconnaître leur plein engagement dans leurs missions.** Vous n'iez l'expérience et donc l'expertise qui se construit au fur et à mesure des années.

De même, **vous faites disparaître tous les critères objectifs** (ancienneté, réussite aux concours et examens pro) **qui laissent place à un arbitraire permanent dont l'ossature repose sur le dogme du « chef a toujours raison et le chef du chef encore plus »**.

Celui-ci détient d'ailleurs maintenant tous les leviers de la carrière de son/sa subordonnéE sans contradictoire puisque les voies de recours se concluent systématiquement sur votre unique appréciation basée sur le même dogme.

Vous tentez de faire croire que la discussion autour de la mise en place des LDG par l'ajout ou la modification de certains critères contribuerait à entourer les avancements et les promotions d'objectivité. Or, la multiplication de sous-règles dérogatoires fait voler en éclat tout ce qui pouvait constituer des règles

applicables à tous. La règle est donc la dérogation, le cas par cas soumis au positionnement exclusif de la hiérarchie... **c'est donc l'arbitraire... puisque la carrière de l'agentE dépend exclusivement de la nature de la relation entretenue avec sa hiérarchie et de l'appréciation subjective qu'elle a de lui/elle.**

Face à cela, à SUD, **nous réaffirmons les principes qui fondent une carrière linéaire.**

Des règles générales et communes doivent garantir les droits de chacunE.

ToutE agentE exerçant ses missions, parce qu'il/elle a été forméE et/ou diplôméE, parce qu'il/elle a été recrutéE après concours et/ou jury, parce qu'il/elle a été titulariséE après une « période d'essai » (contrats, stagiairisation), par définition, correspond au poste qu'il/elle occupe. CetTE agentE doit donc pouvoir évoluer dans une carrière qui prend en compte l'expérience acquise au fil des années, qui renforce son expertise. C'est donc la défaillance ou l'inadéquation durable d'unE agentE, qui peuvent survenir à tout moment durant sa vie professionnelle, qui doivent être démontrées par l'administration et qui doivent être, le cas échéant, suivies d'un accompagnement.

Or dans votre système vicié, unE agentE peut être jugéE « non satisfaisant », sanctionnéE financièrement (via le CIA), ralentiE dans sa carrière et maintenuE sur son poste. **Ce qui importe donc pour vous, ce n'est pas de rendre collectivement un service public de qualité aux citoyens, mais de sanctionner des fonctionnaires que vous pouvez à tout moment décréter inopérants.**

Pour SUD, en matière d'avancement de grade, et les textes le permettent encore, le critère d'ancienneté qui qualifie objectivement « les acquis de l'expérience professionnelle » doit déterminer le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur.

L'avancement de grade constitue l'évolution de la carrière au sein d'un même cadre d'emploi et ce cadre d'emploi étant attaché à une fonction/métier, **l'avancement ne peut donc être conditionné à l'affectation sur une autre fonction/métier.**

Puisque la liste des agentEs promouvables cadre d'emploi par cadre d'emploi est déjà établie par des règles statutaires prenant en compte des critères objectifs basés sur l'ancienneté et ou l'âge, tous les agentEs concernéEs doivent figurer sur la liste d'aptitude et être promuEs sans aucun quota et sur la base de ratios à 100%.

Personne n'est donc exclu et tout le monde progresse dans sa carrière à tour de rôle.

A contrario, **définir des critères qui viennent s'ajouter aux règles statutaires n'a pour seule visée que de restreindre le nombre d'avancements, répondre à des objectifs comptables, induire la conformité, la loyauté, voire la soumission à l'administration et l'exécutif.**

S'agissant de la promotion interne, le nombre de postes ouverts étant étroitement lié à votre politique de recrutement, très peu de collègues peuvent raisonnablement imaginer être promuEs exceptéEs celles et ceux que vous choisissez sur des critères clientélistes.

A SUD, nous considérons que la réussite au concours doit être la voie première pour l'accès à un cadre d'emploi supérieur. Or, combien d'agentEs sont reçus-collés de votre fait ?!!

La promotion interne est une voie parallèle aux concours, un recrutement sur de nouvelles fonctions relevant d'un cadre d'emploi supérieur. Elle est donc conditionnée au projet de mobilité et de carrière de l'agentE. **Le choix entre plusieurs agentEs concernéEs doit lui aussi s'appuyer sur l'expérience validée par les années d'ancienneté.**

De notre point de vue, **l'ancienneté s'entend comme la prise en compte de la date d'entrée dans la fonction publique.** Cette définition permet d'extraire les périodes d'interruptions dans la carrière liées à la maternité, la prise en charge des enfants ainsi que les temps non complets, véritables temps partiels imposés très majoritairement à des femmes.

Les positions que nous défendons constituent un mandat clair confié par une part non négligeable des agentEs départementaux qui ont voté pour nous en toute connaissance de cause.

Alors, vous conviendrez que ce que nous défendons à SUD est diamétralement opposé à ce que vous mettez en œuvre au Département.

Et puisque « les discussions » auxquelles vous nous avez conviés n'ont pour objectif, au mieux, que d'amener à la marge votre dispositif arbitraire, et puisque notre lucidité nous conduit à savoir que vous ne retiendrez rien de ce que nous défendons, nous avons fait le choix de mettre notre temps au profit d'autres actions, combats, compte tenu de la forte sollicitation de nos collègues.

Nous attendons néanmoins votre copie sur laquelle nous émettrons bien entendu un avis au Comité Technique.

Recevez, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour SUD,
Le porte-parolat.