

Paris, le 25 juin 2022



A l'attention des adhérents de SOLIDAIRES IDD

En présence de toutes les OS et de l'administration du SG de Bercy (Véronique Gronner cheffe de service, Aude Plumeau sous-directrice des RH, Melisa Rousseau, Catherine Moreau, cheffes de bureau) s'est tenu le 21 juin un groupe de travail sur le bilan des LDG tant d'un point des mobilités que des promotions pour tous les corps employés et/ou gérés par l'administration centrale.

La réunion s'est déroulée sur le créneau 9H30-13H. La réunion n'a malheureusement pas été équilibrée puisque l'aspect des promotions a été traité, rapidement, en 1H au bénéfice des mobilités (2H30 d'échanges). Des exemples et des cas particuliers relatés n'ont pas permis de consacrer un temps équilibré aux 2 thèmes de la réunion.

Les LDG promotion prévoient une batterie d'indicateurs pour les évaluer (indicateurs par typologie de voie de promotion, par corps, par grade, répartition H/F, tranche d'âges, etc.). En amont de ce GT, l'administration centrale a fourni une documentation et des tableaux très complets sur le bilan des LDG. Vous les trouverez dans les liens ci-après :

[http://solidairesidd.com/images/UploadUser/Doc/gest_corps/Fiche_2 - Bilan des LDG mobilite %C3%A9 2021.pdf](http://solidairesidd.com/images/UploadUser/Doc/gest_corps/Fiche_2_-_Bilan_des_LDG_mobilite_%C3%A9_2021.pdf)

[http://solidairesidd.com/images/UploadUser/Doc/gest_corps/Fiche_3 - Bilan des LDG promotion 2021.pdf](http://solidairesidd.com/images/UploadUser/Doc/gest_corps/Fiche_3_-_Bilan_des_LDG_promotion_2021.pdf)

Globalement, les OS ont :

- regretté le manque de transparence depuis la modification du périmètre des CAP des processus « mobilité » et « promotion »,
- regretté l'insuffisance des données fournies par l'administration en fonction des implantations des agents. Les problématiques de mobilité et de promotion ne sont pas vécues de la même manière que l'on soit en administration centrale ou en région, du fait d'informations insuffisantes en région puisque les agents en région ne disposent pas de l'intranet de la centrale,
- souligné la baisse constante sur plusieurs années des volumes de promotion, et la forte augmentation des recrutements de contractuels. En 1 an, le volume de recrutements de contractuels est passé de 376 à 577. 60 % des recrutements de l'année 2021 sont des contractuels. Le SG a indiqué que le ministère ne disposait pas toujours en son sein de compétences sur les activités du numérique, du développement économique et de l'aide au pilotage et à la performance. Même si les recrutements de titulaires sont notamment réorientés vers le numérique pour le corps des ISIC (Ingénieur des systèmes d'information et de communication) et des IIM (ingénieur de l'industrie et des mines) ;
- souhaité que les prochains exercices similaires de bilan des LDG donnent des éléments sur le nombre de demandes mobilités refusées plutôt que la seule information des mobilités concrétisés,
- dénoncé le manque de fluidité des informations de promotion et notes de lancement de cet exercice vis à vis des employeurs régionaux et dont sont victimes au final les agents. Les fiches de proposition sont à renvoyer pour « la veille » régulièrement,

Plus particulièrement, Solidaires a :

- regretté que les tableaux donnés en lecture en amont de la réunion ne donnent à lire que des données quantitatives. En tant qu'examen qualitatif, Solidaires a synthétisé les différences par tranche d'âge des

promotions au choix par grade et par corps, comme vous pourrez le lire ci-après, sans que la synthèse n'appelle de réponses de la part de l'administration,

- rappelé que les LDG stipulaient que les chefs de service étaient les interlocuteurs privilégiés des agents ; ils doivent veiller à informer les agents de leur proposition ou non-proposition et de leur éventuel classement au sein du service, notamment lors de l'entretien annuel. Or, ce point n'est pas toujours abordé et cela quel que soit le corps et l'employeur en région comme en administration centrale. Très concrètement, Solidaires a demandé que les notes de lancement et/ou listes de promus donnent à lire, à l'avenir, la référence des employeurs des promus. Cet ajout permettrait aux employeurs régionaux de mieux situer les perspectives de promotion à court ou moyen terme des agents de leur service. Les agents en région regrettent de ne pas pouvoir se situer plus facilement sur « l'échiquier » de l'attribution des promotions réparties entre employeurs nationaux et régionaux.

Le secrétariat général a indiqué les éléments suivants :

- la réforme des CAP a été entérinée et les remarques des OS sur la loi relèvent d'autres instances que le présent groupe de travail,
- un arrêté triennal a récemment été signé pour améliorer les ratios de promotion de grade des secrétaires administratifs pour le porter à 18 % pour l'accès au 2ème grade et 14 % au 3ème grade,
- « le courage managérial » n'est effectivement pas toujours la chose la mieux partagée du monde. L'entretien annuel est un exercice difficile à mener,
- les lignes directrices de gestion sont en vigueur depuis un an, il y a la nécessité d'améliorer leur acculturation au fil des années,
- le SG veille à la parité F/H pour les promotions sur la base de la répartition F/H composant chaque corps, chaque grade,
- Le SG a rappelé qu'il veillait à attribuer une quote-part de promotion équivalente aux effectifs d'agents employés dans chacun des employeurs nationaux,
- Les conseillers mobilités-carrière (CMC) sont à la disposition de tous les agents employés ou gérés par le ministère et donc quel que soit l'employeur fût-il d'un autre ministère et en région. Les CMC accompagnent les agents afin de leur apporter toutes les informations utiles, en matière statutaire, en termes d'évolution de carrière et de perspectives professionnelles. Il existe également la mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) qui est en capacité de proposer un accompagnement personnalisé permettant aux agents (toute catégorie confondue, des directions d'administration centrale des MEF) de devenir les acteurs de leur mobilité et de leur projet professionnel dans le cadre d'une démarche sur mesure, de développement des talents et de travail sur la posture. Des simulations aux entretiens de recrutement, simulation jury concours, préparation personnalisée aux concours sont possibles.

Documents par documents, à grands traits, ce qu'il y a lieu de retenir :

I- bilan pour l'année 2021 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion de l'administration centrale concernant la mobilité

- Les mobilités entrantes en centrale se font principalement en tant que contractuels (149 A+, 331 A, 83 B et 34 C).
- par concours, notons le recrutement de 27 A+, tous administrateurs civils, l'absence, dans les tableaux fournis en amont de la réunion, des recrutements d'ingénieurs des mines pourtant faisant partie de la catégorie A+ aux élections à la CAP pose question. Il est vrai qu'ils sont rares par promotion interne...
- l'échec patent et continu du recrutement des TSEI qui se poursuit d'année en année avec un seul recrutement en 2021, échec qui met en danger l'avenir de ce corps. Le ministère doit faire preuve d'esprit de rupture en la matière et investiguer sur la parution de la géographie des postes à pourvoir en amont des épreuves,
- le nombre important de démissions, pour l'immense majorité de contractuels (26 A, 57 B, 6 B, 1 C). Si de meilleures perspectives professionnelles doivent expliquer bon nombre de celles-ci. On peut s'autoriser à penser que cela ne doit pas être le seul dénominateur commun de toutes ces démissions,

- l'accompagnement des agents reste pour l'essentiel l'apanage des catégories A+ et A avec près de 260 entretiens réalisés par la délégation à l'encadrement supérieur.
- Quant aux métiers en tension, les efforts déployés pour le recrutement des secrétaires-assistants ne portent pas totalement leurs fruits ; les démarches annoncées par des anglicismes tels que sourcing, jobslot sur LinkedIn ne sont pas parvenues à atteindre les objectifs d'enrôlement : 300 profils contactés/95 entretiens/20 recrutements. De manière plus pragmatique, Solidaire a proposé d'envisager d'améliorer le chiffre inscrit sur les bulletins de salaire en bas à droite.

II-: Bilan pour l'année 2021 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion de l'administration centrale et de la direction générale des entreprises concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels

Le présent bilan vise à présenter les modalités de leur mise en œuvre. Il a été établi notamment conformément à la liste des indicateurs figurant en annexe 4 des lignes directrices de gestion de l'administration centrale et aux mentions figurant des lignes directrices de gestion de la direction générale des entreprises.

- annexe n°1 : nombre de promotions par typologie des voies d'accès pour l'année 2021 et les cinq dernières années ;

- Un tableau rend compte des promotions catégorie par catégorie, promotion de corps ou promotions de grades, au cours des 6 dernières années. Ce tableau donne à lire une baisse des promotions et présente un intérêt relatif puisqu'il traduit surtout les ratios « promouvables/promus » calculés sur la base des effectifs venant en diminution et donc expliquant la baisse des promotions. Il eut été plus pertinent éventuellement d'indiquer les ratios qui n'avaient pas été saturés.
- Seuls, les chiffres des promotions au choix dans le corps des IIM au deuxième grade ont connu une nette augmentation en 2021, qui s'expliquent car les critères fonctionnels qui ont en effet été assouplis dans le cadre des lignes directrices de gestion dans ce corps par la création d'une voie dite d'expérience/expertise.
- Les absences de parité constatées parmi les promus dans de nombreux grades et corps s'expliquent par les historiques de répartition F/H de ces grades et corps.

- annexe n°2 : nombre de promotions par avancement de corps, par sexe, par tranche d'âge et par catégorie pour l'année 2021 ;

- La répartition des promotions au choix par tranche d'âge donnent à lire une proportion d'agents expérimentés sur la tranche 50-62 ans et supérieur à 62 ans. Notons que cette répartition a ses limites pour l'accès aux catégories A et A+ où il vaut mieux ne pas pouvoir faire valoir ses droits à la retraite pour espérer une promotion.
- Pour ce qui est des promotions par examen professionnel, les répartitions par tranche d'âge sont rajeunies pour s'étirer de la tranche 30-39 ans à la tranche 50-62 ans. Notons qu'aucun agent de plus de 62 ans n'est promu. Certes le nombre d'inscrits doit être faible, mais il y a lieu de se poser la question sur une éventuelle discrimination d'âge... Pour l'accès au corps des IIM, les tranches d'âge de réussite à l'examen professionnel sont encore plus réduites pour exclure la tranche 50-62 ans, ce qui pose question.

- annexe n°3 : nombre de promotions par avancement de grade, par sexe, par tranche d'âge et par catégorie pour l'année 2021 ;

Concernant les promotions par avancement de grade et au choix :

- La proportion hommes/femmes des agents promus est équilibrée au regard de celle de la population des promouvables,
- la répartition par tranche d'âge quel que soit le grade est centrée principalement sur la tranche 50-62 ans entérinant nettement la fin du processus des « coups de chapeau » qui existait, il y a 30 ans. A noter

que que le corps de la catégorie A+ des administrateurs, la tranche d'âge d'évolution par grade se déplace nettement vers la tranche 30-39 ans.

- L'administration a indiqué que les promotions des femmes au sein du corps des IIM faisaient l'objet d'une vigilance particulière. Les modalités nouvelles de promotion au second grade et notamment par la voie de la mobilité, devraient progressivement permettre des promotions équilibrées au second grade pour les ingénieures de l'industrie et des mines.

Concernant les promotions par avancement de grade et par examen professionnel, notons :

- une répartition s'étirant de 30 à 62 ans de manière à peu près homogène pour les B administratifs,
- une répartition s'étirant uniquement de 30 à 49 ans pour les A administratifs et B techniques (TSEI) ce qui pose question...

- annexe n°4 : nombre de stagiaires ayant suivi une préparation aux concours et examens professionnels par catégorie, par tranche d'âge et par sexe :

- 1 193 inscrits aux préparations aux concours et examens professionnels de l'IGPDE.
- Un nombre d'inscrits aux préparations aux concours en nette diminution En 2020, 1 193 agents se sont inscrits aux préparations aux concours et examens professionnels, 931 au titre de la préparation à distance et 262 au titre des cours en présentiel. Ils étaient 1 820 en 2019, ce qui représente une diminution de 34,4% (- 627 stagiaires).
- Une prédominance toujours forte de femmes dans les catégories B et C Les femmes représentent 865 agents sur les 1 193 à avoir suivi une préparation à l'IGPDE, soit un taux de féminisation de 72,5 % (75,8 % en 2019). Respectivement 85,3 % et 81,1 % des agents des catégories C et B inscrits à une préparation à un concours ou un examen professionnel sont des femmes. Le taux de féminisation pour la catégorie A est, quant à lui, de 56,8 %.

- annexe n°7 : nombre de bilans de compétences réalisés :

Le constat est fait que les bilans professionnel et personnel sont demandés à une très large majorité par les catégories A+ et A et principalement sur la tranche 30-49 ans.

Les annexes suivantes ne sont pas détaillées pour ne pas alourdir le présent compte rendu car leur développement n'apporte pas d'éléments majeurs sur la problématique des promotions soit du fait d'un nombre très faible d'agents concernés soit du fait de l'absence d'éléments.

- annexe n°5 : nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par sexe, tranche d'âge et catégorie ;- annexe

n°6 : nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle (CPF) ;

- annexe n°8 : nombre de dossiers de VAE – RAEP réalisés ;

- annexe n°9 : nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle (CTP) ;

- annexe n°10 : nombre d'entretiens de carrière réalisés chaque année et évolution sur cinq ans, par sexe, catégorie, tranche d'âge ;

- annexe n°11 : nombre de médiations réalisées sur les décisions de promotions et évolution sur cinq ans, par sexe, catégorie, tranche d'âge ;

- annexe n°12 : nombre et types de recours engagés par sexe, catégorie, tranche d'âge



Pour SOLIDAIRES IDD
Dominique RUMEAU