

Nouvelles LDG Promotions : Des efforts sur **PLUS** de transparence mais des critères **ENCORE** trop élitistes



La **CFE-CGC** regrette que ses demandes n'aient pas été entendues par la direction et nous **déplorons l'exclusion des Contractuels de Droit Public (CDP)** de ces LDG, notamment pour les promotions de B en A. En effet, seuls les fonctionnaires, les agents sous statut CANSSM et les salariés sont concernés.

Promotions 2025-2027 : Le regard de la CFE-CGC



La **CFE-CGC** a été entendue sur **3 principes importants** :

1

Une plus grande **transparence** dans le processus.

2

Un **meilleur accompagnement** dans la procédure public et privé.

3

Une information précise des missions attendues des **différents corps** pour les fonctionnaires et **qualifications** pour les salariés.

Pour la **CFE-CGC**, les **critères de promotion au choix** restent beaucoup trop « **élitistes** » et ciblent trop souvent les cadres **en oubliant les non-cadres** de cat B et C.



Quelques exemples :

- ▶ Le pilotage des résultats ;
- ▶ La pluralité de l'expérience et la capacité à s'investir dans des missions diversifiées, acquises dans l'exercice des mobilités ;
- ▶ Les profils susceptibles d'évoluer vers des environnements différents grâce à la diversité des expertises acquises au cours de la carrière ;
- ▶ Le niveau d'autonomie et de responsabilité attendu pour accéder aux grades ou qualifications supérieurs, notamment déterminé par la complémentarité des compétences managériales et techniques ;
- ▶ La capacité à exercer des responsabilités supérieures est une condition essentielle d'une promotion.

La **CFE-CGC** dénonce des critères trop élevés notamment "l'**aptitude à la prise de risque**" qui ne devrait pas être demandée dans le cadre d'une promotion.

La **CFE-CGC** demande donc la **mise en place de critères adaptés pour les non-cadres !**



Et pour les cadres ?

La **CFE-CGC** dénonce des critères de promotion des cadres **trop axés sur les compétences managériales** (ex : « *capacité à exercer des fonctions de management hiérarchique ou fonctionnel* », « *capacité à exercer des responsabilités managériales* »), défavorisant ainsi les personnels cadre ou non cadre **occupant des postes de technicité et d'expertise**.

Enfin, pour la population des managers, leur aptitude à progresser est en grande partie analysée et évaluée au regard des attendus du modèle managérial :

- ▶ Capacité à décliner la stratégie dans un contexte de changement ;
- ▶ Capacité à mieux faire fonctionner les interfaces ;
- ▶ Valoriser la performance et le développement de ses personnels.



La **CFE-CGC** alerte la direction depuis plusieurs mois déjà sur l'**insuffisance de moyens donnés aux managers** notamment en matière d'**accompagnement et de soutien**.

La **CFE-CGC** constate de plus en plus de managers « **sous l'eau** » qui avouent ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à leurs équipes et donc à ces **objectifs managériaux**.



La **CFE-CGC** déplore que ses revendications n'aient pas été entendues :



► **Contractuels de Droit Public (CDP)**

La **CFE-CGC** a demandé que les LDG promotions concernent également les CDP notamment pour une promotion de B en A qui se fait au moment des mobilités. Mais il aurait été important de fixer les critères déterminants pour une promotion et les possibilités de recours. **Refus de la direction.**

► **Ancienneté**

Concernant les promotions au choix, la **notion d'ancienneté** selon le code de la fonction publique **ne peut pas être supprimée**.

► **Mobilité**

Bien que la mobilité soit positive, le besoin de stabilité des effectifs est également très important. **Il y a un réel besoin de garder les compétences et les connaissances**, d'autant que les réorganisations aboutissent à changer les activités, sans que cela soit pris en compte comme une mobilité.

Malgré les LDG, **beaucoup de collaborateurs perdent leur droit et rang de promotion lors des mobilités**.



► **Postes d'Experts / Management**

Les **fonctions managériales ne peuvent pas être privilégiées au détriment des postes d'expertise**, d'autant qu'il y a de moins en moins de postes de management et qu'ils sont maintenant souvent pris par des managers de transition.

Le fort renouvellement des effectifs et des départs nécessitent pourtant de conserver l'expérience et l'expertise.

Par ailleurs, le management ne doit pas être une obligation pour une promotion si un collaborateur ne le souhaite pas, au risque de mettre tout un collectif de travail en difficulté.

La perte des experts va augmenter les recrutements externes sur les profils très techniques, qui au bout de quelques années n'auront que peu de possibilité d'évolution sinon de perdre leur expertise ou de quitter la CDC. La **CFE-CGC** se demande si la politique de la CDC n'est pas de remplacer les experts par des consultants ?

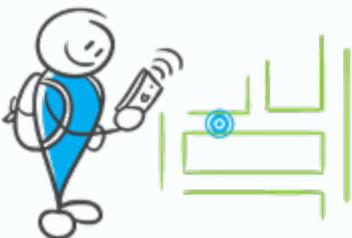
► **Séniors**

La priorité étant donnée aux mobilités, nous craignons que cela exclut à terme les séniors des promotions. La **CFE-CGC** demande donc qu'une **procédure spécifique soit mise en place pour les séniors** qui ont également droit à une promotion notamment comme signe de reconnaissance de l'administration pour leur parcours de carrière et leur implication. L'augmentation de l'âge de départ à la retraite compte tenu de la réforme des retraites doit être prise en compte dans cette réflexion.



La CFE-CGC est à votre disposition pour vous conseiller concernant votre dossier de promotion. N'hésitez pas à nous contacter !

L'EXPERTISE SYNDICALE



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

