
Présents pour la Direction : Jérôme DE MANASSEIN, Josepha COSTA, Denis ARCONTE.

Pour cette deuxième séance de concertation consacrée aux agents publics, la Direction a transmis aux organisations syndicales deux projets de décrets accompagnés de leurs notes explicatives : un projet de décret statutaire portant sur les commissions consultatives paritaires locales uniques, les promotions dont les changements de catégorie ; un projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents publics.

Dès l'ouverture de la séance, la Cgt-FO demande que les objectifs de cette réunion soient clairement précisés. En effet, par suite des demandes répétées de la Cgt-FO de rouvrir le débat sur le statut des agents publics, en 2026, trois réunions ont été programmées au calendrier social : la première le 9 janvier dernier, axée sur la classification des agents publics en lien avec les évolutions du référentiel des métiers, et deux autres réunions dites de « concertation », l'une le 13 mai et l'autre ce 19 juin.

Le 13 mai : une « concertation » que la Direction a souhaitée réduite à de simples échanges basés sur des propositions dont les organisations syndicales n'avaient eu connaissance en amont ! Ni ordre du jour non plus ! Par conséquent, en préalable de cette deuxième réunion, la Cgt-FO réinsiste sur la marge réelle de discussion laissée aux organisations syndicales sur les projets de décrets présentés succinctement le 13 mai.

La Direction confirme qu'il ne s'agit avant tout que d'une phase d'information. Si certains ajustements rédactionnels pourront être envisagés à l'issue des échanges, aucune nouvelle réunion ne sera organisée. À l'issue de cette séance, les projets définitifs seront transmis aux tutelles puis présentés au CSEC.

La Direction affirme sa volonté de faire évoluer le statut public et indique poursuivre ses démarches auprès de la DGEFP afin d'obtenir une harmonisation de certaines dispositions statutaires. Elle rappelle toutefois qu'elle ne dispose pas de la capacité juridique lui permettant de modifier directement le statut public.

La Cgt-FO affirme qu'elle ne remet pas en question les démarches entreprises auprès du guichet unique et des tutelles pour obtenir les évolutions nécessaires. Cependant, il est inacceptable de constater que des projets stagnent depuis 2024 ! La Cgt-FO rappelle que des voies de recours existent et exige que la Direction les utilise systématiquement face aux demandes légitimes d'évolution du statut qui sont rejetées. Il est temps d'agir et de faire entendre nos droits ! Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme la Direction, la négociation collective dans la fonction publique est possible et légale depuis 2021 !

PREMIER PROJET DE DÉCRET : ÉVOLUTION STATUTAIRE — SUPPRESSION DES CCPLU

Le projet présenté s'articule autour de trois mesures : la suppression des CCPLU ; le doublement du taux de promotions internes ; la suppression du plafond applicable aux changements de catégorie « au choix ».

La Direction propose de supprimer les Commissions Consultatives Paritaires Locales Uniques (CCPLU) à l'échéance des mandats actuels et de transférer leurs compétences aux Commissions Consultatives Paritaires Nationales (CCPN). Selon la Direction, cette évolution permettrait de simplifier les circuits de traitement et de concentrer l'examen des recours au niveau national, au bénéfice d'une expertise renforcée.

La Cgt-FO s'oppose fermement à cette suppression !

Pour notre organisation, les élus des CCPLU exercent leur mandat au plus près des réalités du terrain. Ils connaissent les situations locales, les organisations régionales et les problématiques rencontrées quotidiennement par les agents.

Le transfert des compétences de ces élus vers des instances nationales constitue une régression significative en matière de représentation et de défense des agents publics. Une telle démarche risque d'éloigner encore davantage les instances des personnels concernés, tout en affaiblissant les ressources dont disposent les établissements pour accompagner les agents de manière efficace et adaptée.

La Cgt-**FO** alerte également la Direction sur les conséquences concrètes d'une telle réforme en matière de délais de traitement, lorsque les CCPN devront traiter les recours liés notamment aux décisions de refus de télétravail, de mobilisation de CPF et ceux en lien au reclassement pour inaptitude, au licenciement non disciplinaire, aux demandes de révision des EPA... À ce stade, aucune réponse satisfaisante de la Direction n'a été apportée sur ces points.

DOUBLEMENT DU TAUX DE PROMOTION GLOBAL : UNE AVANCÉE À SÉCURISER...

La Direction « propose » ENFIN d'augmenter le taux maximal de promotion, actuellement fixé à 2 %, à 4 %. Bien que la Cgt-**FO** se réjouisse de cette mesure qui ouvre davantage de perspectives d'évolution de carrière pour les agents publics, il est inacceptable qu'il ait fallu 16 ans à la Direction pour respecter un engagement pris dans un accord signé en 2010, toujours en vigueur ! Cet accord stipule clairement que « l'augmentation du taux maximal de promotion des agents publics sera proposée aux autorités de tutelle pour le porter à 4 % ».

Il est évident que cette « proposition » de la Direction n'est rien d'autre qu'une réponse tardive aux revendications d'augmentation du taux global de promotion de la Cgt-FO, que nous portons depuis la fusion. En 2026, la Direction agit comme si cette proposition était le fruit de sa propre initiative, alors qu'il s'agit d'une revendication légitime de notre part depuis plusieurs années !

De plus, la Cgt-FO insiste sur la nécessité d'une garantie d'application effective du taux de 4 %. Le texte proposé ne prévoit qu'un taux maximal, ce qui ne crée aucune obligation pour la Direction d'atteindre ce plafond. Il est inacceptable que la Direction refuse de s'engager sur ce point, prétextant que les tutelles n'accepteraient pas une telle garantie. La Cgt-FO exige des actions concrètes et des engagements clairs !

La Direction s'est toutefois déclarée prête à étudier une augmentation du taux minimal de l'enveloppe de promotion, actuellement fixé à 1,3 %. Elle a également rappelé qu'elle utilise intégralement le plafond réglementaire de 2 % depuis 2021.

SUPPRESSION DU PLAFOND DE 15 % POUR LES PROMOTIONS « AU CHOIX »

Aujourd'hui, les changements de catégorie attribués « au choix » sont limités à 15 % afin de préserver le principe de la sélection interne comme voie principale d'évolution de carrière. La Direction propose de supprimer ce plafond. Elle justifie cette évolution par la volonté de faciliter les parcours professionnels et d'accorder davantage de souplesse au Directeur général pour promouvoir au choix les agents publics.

Elle cite notamment l'hypothèse de la future classification et la possibilité de permettre davantage de promotions sur des postes comme celui de « super conseiller » de 3.1 à 3.2. Ces promotions pourraient être à effet immédiat et « sur place » (sans mobilité).

Une question Cgt-FO sur la promotion au choix et DDPM : la Cgt-FO interroge la Direction sur la promotion au choix d'un agent public à un poste de manager et la DDPM. Que se passe-t-il en cas d'échec au parcours DDPM ? La Direction affirme que l'agent promu garde le bénéfice de sa promotion ; il reste inscrit sur une liste et il peut se positionner sur un autre poste que celui de manager.

A propos de la sélection interne : la sélection interne ne serait pour autant pas supprimée. Comme aujourd'hui, sa mise en œuvre resterait à la seule appréciation du Directeur général. La Direction rappelle en effet qu'aucun texte n'impose actuellement l'organisation d'une sélection interne.

La Cgt-FO réaffirme son attachement au principe de la sélection interne, qui constitue l'un des principes fondamentaux du statut public et garantit l'égalité de traitement

entre les agents et demeure le meilleur rempart contre l'arbitraire. Pour la Cgt-FO, cette voie doit demeurer la modalité principale d'accès aux changements de catégorie. Néanmoins, la Cgt-FO rappelle que les promotions « au choix » existent déjà depuis la réforme statutaire de 2021. Elle n'est donc pas opposée par principe à une augmentation des possibilités de promotions dès lors que cette évolution permettrait à davantage d'agents de bénéficier chaque année d'une progression de carrière.

Avantage de carrière/Accès à la carrière exceptionnelle : dans le même esprit, la Cgt-FO propose de revoir le calcul du quota théorique alloué aux carrières exceptionnelles ; de manière constante, la Direction ouvre au maximum 30% du quota théorique utilisable par niveau. Compte tenu des perspectives de départs à la retraite dans les prochaines années, le risque d'engorgement des déroulements de carrière apparaît désormais inéluctable et justifierait une réévaluation de ce plafond. La Direction refuse cette proposition, préférant concentrer ses efforts sur les évolutions qu'elle espère toujours obtenir du guichet unique concernant la grille indiciaire et la fusion de la carrière normale et exceptionnelle.

DEUXIÈME PROJET DE DÉCRET : LE RÉGIME INDEMNITAIRE —

La Direction souhaite créer une prime annuelle permettant de récompenser, à titre individuel ou collectif, des sujétions particulières ou une contribution exceptionnelle. Pour cela, elle envisage d'obtenir un arrêté ministériel autorisant le versement de cette prime aux agents publics, idéalement de manière pérenne. À ce stade, aucun montant n'est défini et les modalités d'attribution seraient fixées par décision du Directeur général.

La Cgt-FO interroge la Direction sur l'origine du financement de cette nouvelle mesure. La Direction indique qu'il s'agirait d'une enveloppe budgétaire supplémentaire, distincte des budgets consacrés aux PVI, au CCV, aux promotions et aux autres composantes de la rémunération.

La Cgt-FO réaffirme sa position constante sur ce sujet : elle considère que la multiplication des dispositifs indemnitaires individualisés contribue à renforcer les inégalités de traitement entre les agents. Plutôt qu'une prime au « mérite », attribuée à quelques individus ou collectifs, la Cgt-FO revendique une véritable revalorisation salariale pérenne, collective et indiciaire bénéficiant à l'ensemble des agents publics.

POSITION DE LA CGT-FO

Sans laisser la Direction nous détourner (avec ces nouveaux sujets) notre attention des dossiers importants en attente devant les tutelles et des revendications spécifiques aux agents publics que nous portons dans les négociations sur l'Égalité professionnelle et les Seniors. Ainsi, la Cgt-FO a porté plusieurs exigences fortes :

- Le maintien des CCPLU et de la représentation de proximité ;
- La garantie d'un véritable déroulement de carrière pour les agents publics ;

- La préservation de la sélection interne comme principe central d'évolution professionnelle garantissant l'équité ;
- L'amélioration des perspectives de carrière exceptionnelle ;
- Une revalorisation collective et pérenne des rémunérations plutôt que le développement de dispositifs indemnitaires individualisés.

La Cgt-FO poursuit ainsi son engagement en faveur des agents publics en revendiquant un statut rénové, permettant de lever les blocages de carrière et d'offrir à chacun de réelles perspectives d'évolution professionnelle. La Cgt-FO défend la progression de carrière fondée sur la reconnaissance des parcours professionnels, de l'engagement et l'investissement de l'ensemble des agents.

La Cgt-FO défend un statut rénové pour de réelles perspectives d'évolution professionnelle !

Délégation Cgt- Katia OBIANG, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Isabelle FONTAINE.