



SNPMEN-FO Déclaration liminaire CSA du 18 mai 2026

Le CSA de ce jour n'a qu'un point à l'ordre du jour : le bilan des Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de nos ministères pour l'exercice 2025.

Le SNPMEN-FO rappelle qu'il demande, depuis sa publication, l'abrogation de la Loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » du 6 août 2019, la suppression des LDG qui instaurent une gestion de proximité et ne garantissent pas une égalité de traitement de l'ensemble des agents, et le rétablissement des CAP de corps de plein exercice.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique dont l'objet était notamment d'amoinrir le rôle des syndicats, il n'existe plus de commission administrative paritaire pour l'examen des titularisations, des promotions et des intégrations.

Les organisations syndicales ne participent donc plus à cet examen et le SNPMEN-FO dénonce l'opacité qui prime désormais sur ces étapes de la carrière des agents.

Depuis que la titularisation des agents n'est plus examinée en CAP, nous constatons de plus en plus de tentatives de refus de titularisations soit parce que la hiérarchie méconnaît la réglementation de la scolarité en IRA, soit pour des motifs très éloignés des objectifs assignés. Une collègue, sortie d'IRA et jeune, nous a rapporté que sa hiérarchie l'avait menacée de ne pas la titulariser pour manque de maturité !

De nombreuses situations relèvent d'une absence de formation suffisante pour les collègues nouvellement arrivés en poste et d'une exigence irréaliste de la hiérarchie : que de nouveaux collègues puissent être capables d'assumer en un temps record leurs fonctions avec la même rigueur que des collègues qui sont là depuis plusieurs années !

Les CAP ne sont plus désormais compétentes que pour les recours relatifs aux évaluations. Nous dénonçons les délais d'organisation de ces CAP qui entretiennent les conflits de l'agent avec la hiérarchie pour la campagne d'évaluation suivante.

Nous dénonçons également la véritable dérive des évaluations qui servent à une maltraitance institutionnelle. Les pratiques qui nous sont rapportées par les collègues

sont tout simplement scandaleuses : ici, une cheffe nouvellement arrivée, dégrade l'évaluation des compétences professionnelles d'un agent jusque-là considéré comme « expert » au motif qu'il ne connaît pas l'agent !

Là, les menaces d'une bonne ou d'une mauvaise évaluation servent de pression pour tout et n'importe quoi : faire passer des surcharges de travail, autoriser du télétravail, promettre une augmentation du CIA, une promotion...

Que dire des promotions ? Celles-ci sont désormais conduites dans la plus parfaite opacité. D'abord pour le classement des dossiers par les directions. Puis au moment de l'examen par le collège « d'experts », les critères exposés, très nombreux, ne permettant pas la transparence.

Le SNPMEN-FO revendique une augmentation des promotions pour l'ensemble des catégories notamment car, autre apport de la loi de transformation de la fonction publique, le recours massif des contractuels fait baisser mathématiquement le taux de promotions au sein des corps. De plus, la moyenne d'âge des agents de l'administration centrale fait exploser le nombre de promouvables en butée de corps.

Pour les catégories C, nous constatons la forte baisse de leurs effectifs au fil du temps et dénonçons les non-remplacements qui se systématisent, par exemple dans le cas des secrétaires ou assistants, charge à ceux qui restent d'absorber le travail de deux personnes.

Les catégories B n'échappent pas à la diminution des effectifs et à la dévalorisation de leurs missions. Bien que des SAENES arrivent encore à l'administration centrale, ils en partent très vite tant leurs tâches leur semblent souvent éloignées de leur fiche de poste ! Les promotions ne sont pas davantage au RDV en raison également de la transformation de postes de B en A.

Pour les catégories A, la situation n'est guère plus rose avec une déqualification des postes indéniable et de curieuses pratiques par exemple celle de classer les sorties d'IRA en groupe 4 pour le niveau indemnitaire. La DGAFP s'est récemment inquiétée du sort des AAE et, lors d'un bilan du CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) a conclu au blocage des carrières des attachés.

Les ITRF sont les grands oubliés. Leur statut les rend fragiles et les promotions sont examinés au niveau national, loin du lieu où ils exercent. Cela fragilise leurs possibilités de promotions.

Au-delà de toutes ces spécificités de corps, un chiffre donne le vertige, c'est celui du nombre de promus sur le nombre de promouvables :

Face à ce nouveau bilan des LDG le SNPMEN-FO revendique :

- Son attachement à une Fonction publique de carrière contre une Fonction publique de métier ou d'emploi ;
- L'abrogation de la Loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » et le retour des CAP ;
- Une augmentation des taux de promotions pour l'ensemble des catégories ;
- L'ouverture d'un chantier sur les carrières et rémunérations dans la fonction publique.

Enfin, Madame la secrétaire générale, le SNPMEN-FO vous a sollicité le 7 mai dernier au sujet de la circulaire du ministre des comptes publics du 5 mai 2026 relative à l'adaptation des modalités de travail et de déplacements professionnels des agents de l'Etat dans le contexte de hausse du coût des carburants.

Cette circulaire demande notamment de mobiliser pleinement les dispositifs d'organisation du travail et d'adapter au besoin la quotité de télétravail en demandant aux services de traiter avec célérité les demandes d'évolution du télétravail.

Ce texte demande également à relayer dans les meilleurs délais sur les portails accessibles aux agents, les informations relatives à l'indemnité carburant prévue par le décret n°2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant.

Nous sommes toujours dans l'attente de votre réponse et ne comprenons pas pourquoi l'administration n'a pas fait la communication de cette circulaire aux agents. Nous soulignons que les collègues de Poitiers ou du site de Guérande ne bénéficient pas de transport en commun comme en région parisienne et peuvent prétendre à une indemnité carburant.