



**SYNTEF-CFDT**  
Syndicat National Travail Emploi Formation

**Objet : Déclaration préalable CFDT au CSA ministériel du 4 février 2025**

Nous vous alertons de nouveau sur la situation de l'INTEFP, et notamment sur l'absence de moyens suffisants pour son fonctionnement. Le 21 octobre dernier notre organisation syndicale avait interpellé la ministre du travail sur la situation financière de notre école de métier. A cette même réunion, Madame la secrétaire générale des ministères sociaux nous avait répondu que l'établissement allait obtenir les moyens nécessaires pour fonctionner et accueillir les IET dans de bonnes conditions.

À ce jour, force est de constater que les moyens de fonctionnement ne sont toujours pas au rendez-vous. La situation de l'INTEFP, sans budget, est critique.

Pouvez-vous Madame la DRH nous confirmer que l'INTEFP va obtenir les moyens pour fonctionner normalement ?

En outre, notre organisation syndicale est particulièrement vigilante quant à ce que cet opérateur bénéficie de moyens suffisants dans son budget 2025 parce que, lorsque l'Etat recrute des agents pour une quarantaine d'années, les formations dispensées sont un investissement sur le temps long et sur la qualité des services rendus aux usagers.

A ce sujet, nous avons d'ailleurs demandé à la ministre de bien vouloir réévaluer le budget 2025 de l'INTEFP. Nous estimions déjà que le compte n'y était pas.

En amont de notre rencontre, nous avons adressé une note au cabinet de la ministre pour proposer de financer l'INTEFP et plus généralement les écoles du service public par prélèvement exceptionnel sur les fonds de la formation professionnelle dont les services pourraient effectuer un chiffrage qui, toutefois, ne devrait pas dépasser 15 millions d'euros en plein exercice selon nos estimations (ce qui représente moins de 0,01% des fonds redistribués par France Compétences en 2024).

Vous le comprendrez aisément nous sommes attentifs et exigeants pour que l'INTEFP ait les moyens de fonctionner **CONVENABLEMENT**. Aussi, nous demandons que le budget de l'INTEFP, tel qu'il était prévu, fasse l'objet d'un abondement de trois millions d'euros en termes de fonctionnement, et de deux millions d'euros en matière d'investissement.

Les discussions sur les LDG sont extrêmement sensibles dans une fonction publique de carrière. Ceci est d'autant plus vrai dans le contexte budgétaire actuel où l'avancement de

grade est, pour de nombreux agents, la seule voie qui permet d'améliorer leur rémunération.

Aussi, si les LDG doivent s'inscrire en stricte conformité avec les valeurs et principes de la République et de la fonction publique, leur légalité ne suffit pas lorsqu'elles ont vocation à s'appliquer à des êtres humains. Elles doivent également être comprises pour être acceptées.

Vous n'ignorez pas que de nombreux maux touchent actuellement nos services. Parmi ceux-ci en figure un auquel nos organisations ne parviennent toujours pas à répondre : les RPS.

Pour le SYNTEF, des processus de promotion inéquitables sont des facteurs de RPS évidents qui touchent nos services à deux titres :

- d'une part, parce qu'elles ne sont pas comprises, elles ne sont pas acceptées et sont très souvent sources de démotivation parce que le système de promotion n'apparaît pas suffisamment objectif et transparent,
- d'autre part, les LDG ne font pas obstacle à la promotion et l'accession à des fonctions d'encadrement de personnalités toxiques pour qui l'exercice de fonctions managériales est davantage une question d'égo plutôt qu'une obligation d'exemplarité, qu'une obligation d'écoute, qu'une obligation de compétences.

Toutefois, nous formulons les remarques générales suivantes, et qui feront l'objet de précisions lorsque le point sera débattu :

- Ces LDG apparaissent, comme trop de circulaires, comme ayant été écrites par des parisiens pour des parisiens. Ces LDG oublient la réalité des territoires. Si, à Paris, il suffit de traverser la rue, ou, au pire, le « périph » pour effectuer sa mobilité géographique et/ou fonctionnelle, il n'en va pas de même dans la majorité des territoires ruraux ou ultramarins. Dans la majorité des territoires, la mobilité géographique implique souvent une centaine de kilomètres supplémentaires à effectuer quotidiennement quand elle n'impose pas le déménagement et changement d'école et/ou de travail des conjoints. Si nous comprenons l'intérêt d'exiger une mobilité, la réalité des territoires fait que lier la promotion de grade à une obligation de mobilité engendre des sacrifices personnels et familiaux tels que les agents peuvent finir par y renoncer. Dans un système où les agents les plus méritants sont théoriquement promus, il est anormal que ces agents renoncent à une promotion pour cause de sujétions disproportionnées par rapport au bénéfice attendu. L'obligation de mobilité exigée aboutit, *de facto*, à discriminer les habitants des territoires ruraux et ultramarins au profit des habitants des zones urbaines. Les administrés de la ruralité se sentent trop souvent oubliés par les services publics. Ces LDG ne doivent pas contribuer à donner le sentiment que les agents de ces territoires sont défavorisés par rapports aux agents des métropoles.

- Ces LDG insistent sur la primauté donnée au supérieur hiérarchique direct qui doit être à l'initiative du processus de promotion et qui doit porter le dossier de l'agent durant toute la procédure. Nous regrettons que ces LDG perpétuent un système où seul le chef de service local tout puissant fait, ou défait, la carrière d'un agent. Nous attendions une DRH plus ambitieuse, une DRH qui ne fait pas prévaloir la fiction sur la réalité. Parlons-nous

franchement ! C'est une question rhétorique que nous vous posons mais, en pratique, la promotion de grade est-t-elle davantage liée aux qualités professionnelles exceptionnelles d'un agent objectivement évalué ou la promotion est-t-elle davantage liée à l'aptitude d'un supérieur hiérarchique direct à pousser un dossier auprès du chef de service dans un collège de directeurs locaux ? Madame la DRH, vous savez, comme nous, que certains supérieurs hiérarchiques directs évaluent trop honnêtement leurs agents, quand d'autres les évaluent comme à « l'école des fans ». Aussi, ces LDG perpétuent ces inégalités liées à la personnalité des chefs au détriment des agents. Nous attendons que vous renouiez avec le principe méritocratique posé à l'article 6 de la DDHC.

- Ces LDG évoquent à de nombreuses reprises les fonctions d'encadrement. Le nombre de cas de RPS dans nos services ne peut être qualifié de simple « anomalie statistique ». Il y a quelque chose qui ne tourne pas rond dans notre système de promotion puisqu'il n'aboutit pas à écarter les agents ou à retarder la promotion des agents dont le potentiel managérial n'est pas établi. Nous pensons qu'être manager s'apprend et que l'apprentissage s'effectue tout au long de la vie. Nous regrettons que ces LDG ne posent pas de principe de formation dont la durée et la qualité seraient croissantes au fur et à mesure de l'avancement vers les grades ayant vocation à donner accès aux plus fortes responsabilités.

Nous terminerons notre déclaration préalable en exprimant notre plus grand soutien à nos collègues agents de contrôle qui ont connu en ce début d'année 2025 des agressions et incidents lors de l'exécution de leurs missions de service public. Il est urgent, Madame la Présidente, que l'Administration soit beaucoup plus proactive et ne se contente pas de réagir, mais plutôt d'agir en prévention.