



Lignes Directrices de Gestion : Carrières Place à l'arbitraire pour l'avancement !

Comme la CGT l'avait annoncé lors de la mobilisation en mai 2019, la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) adoptée en août 2019 modifie profondément le statut de la Fonction publique et les droits des agent-es. Elle s'attaque désormais aux procédures relatives à l'avancement/promotions.

Valeur professionnelle subjective plutôt qu'un barème transparent

Alors que les CAP (commissions administratives paritaires) mutations et les barèmes correspondants ont été supprimés l'année dernière, ce qui rend les mutations totalement opaques, les récentes applications de la LTFP de 2019 viennent modifier les règles relatives à l'avancement et à la promotion.

Dans de nombreuses académies, des barèmes prenant en compte l'ancienneté, certes imparfaits, primaient pour les tableaux d'avancement de grade (exemple passage d'ADJAENES principal-e 2ème classe à principal-e 1ère classe), désormais

les nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) prennent prioritairement en compte « l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent ».

Valeur professionnelle de l'agent-e qui reposera sur un « rapport d'aptitude professionnelle simplifié » rédigé par le-la supérieur-e hiérarchique. Autant dire que votre éventuel avancement de grade est soumis au bon vouloir de votre chef-fe et non plus à un barème transparent appliqué à tous les personnels et discuté en amont avec les organisations syndicales.

La nouvelle démocratie : les chef-fes choisissent, allez hop circulez !

Le rectorat procèdera ensuite à un « examen collégial des dossiers », sans visibilité pour les organisations syndicales puisque la CAP ne se réunira plus.

Ce soi-disant examen collégial sans plus de précision sur sa composition et sa légitimité, n'est en pratique rien d'autre que l'instauration de la subjectivité et de la promotion au mérite au détriment de règles nationales clairement établies et qui s'appliqueraient de façon égalitaire.

- Les collègues ayant 18 ou 20 ans d'ancienneté dans le grade et qui devaient passer au grade supérieur « à l'ancienneté » cette année vous remercient bien !
- Instaurer des critères subjectifs et passe-droits qui risquent d'empêcher, dès cette année, des collègues d'obtenir un changement de grade !

La CGT avait prévenu de la dangerosité de la loi de Transformation de la Fonction publique en 2019 et a tout fait pour mobiliser massivement les collègues en 2019.

Aujourd'hui, nous subissons les effets dévastateurs de cette loi : fin des barèmes mutations et avancement, fin des CAP, opacité et arbitraire dans les procédures, recrutement de contractuel-les, mise à mal du statut, fin des CHSCT, etc.

Il est urgent de s'organiser collectivement ! Contactez-nous, adhérez à la CGT Educ'action !

L'administration revendique la transparence – Laquelle ? Nous, on y voit plutôt une dérive dangereuse pour bien des collègues.

Sans honte aucune, l'administration dit que la procédure sera faite en toute transparence

- ⇒ De quoi parle-t-on puisqu'il n'y a plus ni contrepoids syndical ni barème pour contrôler le classement des agent·es ?
- ⇒ La circulaire parle d'examen collégial des dossiers mais on ne connaît ni la composition de ce collège ni les critères retenus pour classer les dossiers numérotés par le·la supérieur·e hiérarchique direct·e.

CONTESTER LES DÉCISIONS ?

- ⇒ Il sera possible de faire un recours a posteriori dit le texte : mais sur quel fondement ? Remettre en cause un classement des promu·es fait sur le critère du « mérite » ? Comment justifier qu'on est « meilleur·e que l'autre qui a eu la promo ? » L'administration ne se déjugera pas quoi qu'il en soit !

**TABLEAU D'AVANCEMENT :
MÊME LOGIQUE QUE POUR
LA LISTE D'APTITUDE**

Avant : pas de dossier à établir : les agent·es classé·es selon un barème défini (ancienneté, ...) avançaient mécaniquement d'une année à l'autre.

Maintenant : classement des dossiers des agent·es promouvables par le·la supérieur·e hiérarchique - Retour des dossiers au service gestion RH - classement des promu·es par un collège hiérarchique - publication des résultats.

Des promotions pour toutes et tous !

L'immense majorité des agent·es de l'Éducation nationale sont investi·es professionnellement et impliqué·es dans l'activité du service. En résumé, ils·elles font leur travail ! Alors quoi ?

Prétendre valoriser cet investissement à travers des critères subjectifs sans augmenter radicalement le nombre de promotions dans chaque corps, **c'est faire croire aux agent·es qu'en se revendiquant meilleur·es que les autres, ils·elles peuvent obtenir quelques miettes de plus !**

La CGT revendique des ratios de promu·es /promouvables de 100 % par corps qui permettront à l'ensemble des personnels d'atteindre le dernier grade avant de partir à la retraite.

Pourquoi la CGT revendique des critères plus objectifs que la notion de « mérite » ? On est bien sur deux philosophies de Ressources Humaines qui s'affrontent :

- la notion de mérite est complètement aléatoire. C'est le règne du clientélisme ;
- d'un poste à un autre, d'une administration à l'autre, selon le secteur géographique, un·e agent·e n'a pas les mêmes possibilités d'acquérir de nouvelles compétences « valorisables » ;
- comportement de la hiérarchie : la prééminence de l'avis du·de la supérieur·e hiérarchique est à double-tranchant. Vous vous entendez bien avec le·la chef·fe ? Vous acceptez du travail supplémentaire sans rechigner ? Vous remplacez un·e collègue absent·e sans réclamer un·e contractuel·le à la place ? Banco pour une éventuelle promotion . Idem au demeurant pour muter à l'interne ! Toute évolution professionnelle devient profilée et individualisée au détriment de la reconnaissance de l'effort collectif et de la valeur de toutes et tous.