



CT-MESR du 22 septembre 2020

Déclaration liminaire de la FSU relative au projet de Lignes Directrices de Gestion sur l'avancement

En application de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion sur les promotions des personnels du supérieur constituent l'unique point à l'ordre du jour de ce CT du 22 septembre.

Dernier acte du démantèlement des CAP, ce texte et ses annexes indiquent les conditions selon lesquelles se feront les promotions à compter du 1^{er} janvier 2021. Comme pour les LDG relatives à la mobilité, nous regrettons un manque de clarté des objectifs des LDG en raison d'un texte dont on discerne mal s'il s'adresse aux agents ou aux administrations des établissements et qui oscille sans hiérarchisation entre :

- 1- affirmations relevant d'une vision idéologique,
- 2- rappels d'informations diverses dont certaines se trouvent dans la réglementation,
- 3- début de cadrage des procédures.

Ce dernier aspect pourrait permettre de combler les flous de la réglementation sur certaines procédures qui ouvrent la porte à des pratiques allant à l'encontre de principes affirmés dans ces LDG. Mais il manque justement sur plusieurs sujets importants. Si le texte se plaît à mettre en avant « *des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents* », la transparence est loin d'être au rendez-vous. Avec de vagues critères et sans possibilité d'intervention des représentant·es des personnels, le risque de l'arbitraire est bien réel, loin des principes d'égalité de traitement entre les agents.

Des objectifs pour l'égalité professionnelle bien peu opérationnels

- « *Le MESRI s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. Il recommande aux établissements de développer des actions de communication* » vers les collègues... : il y a beaucoup de recommandations mais aucune mesure contraignante dans le texte ;

- une appréciation de l'égalité professionnelle par corps et non par BAP pour les ITRF, au risque d'un traitement simpliste de la question : les taux de féminisation très différents entre les BAP de la filière ITRF rendent nécessaire d'analyser l'égalité professionnelle BAP par BAP, au risque sinon que les inégalités femme/homme soient remplacées par des inégalités entre BAP.

Les personnels ITRF encore plus maltraités

- Une confusion persistante entre le tableau d'avancement et la liste d'aptitude : changement de grade ou passage au corps supérieur, le dossier d'avancement des agents est le même, tout comme les éléments pour en apprécier la « *valeur professionnelle et les acquis de l'expérience* » ;

- Des dossiers d'avancement plus lourds que dans toutes les autres filières (AENES et Bibliothèques) : là aussi le ministère persiste. C'est la seule filière BIATSS où les agents doivent rédiger un rapport d'activité, et ce quelle que soit la nature de la promotion et la catégorie des agents, avec tout le potentiel d'injustice que cela comporte. La culture de l'écrit est diversement partagée dans la filière ITRF, à l'image de l'extrême variété des métiers qui y sont exercés, et pourtant...

- Encore plus grave, le ministère introduit la mobilité (géographique et sectorielle) comme critère possible de départage des dossiers pour le tableau d'avancement. Nous dénonçons depuis des années l'absence de toute mobilité organisée dans la filière, ce qui rend la mutation quasi impossible pour les collègues. Quant à la proposition de mobilité sectorielle (le passage d'un métier à un autre dans la filière), elle montre la méconnaissance totale de nos métiers par notre ministère. Les 242 métiers des 8 branches d'activité nécessitent des personnels aux formations initiales et continues différentes. Comment passer d'un métier de gestionnaire RH à un métier de préparateur·trice en chimie et sciences physiques ?

Une seule solution pour mieux traiter les personnels ITRF, proposer des tableaux de promotion par BAP. Et pourtant, le ministère s'y refuse toujours.

Des problèmes dont souffrent les EC restent entiers

Certains points sont bienvenus comme la date d'effet des promotions au 1^{er} septembre ou le rappel de règles pour des agents bénéficiant d'une décharge syndicale importante et l'instauration d'un contingent associé. Mais des insuffisances persistent en dépit des remarques et propositions remontées par la FSU sur les versions précédentes :

- pas de mention destinée à éviter plus généralement la pénalisation des agents dont une quotité de temps de travail est occupée par une décharge syndicale ;

- le texte n'avance rien pour résoudre ni les inégalités entre établissements dues à certaines politiques malthusiennes sur les quotas de promotions, ni les inégalités avec les autres corps de la FP dues aux perspectives réduites d'un·e enseignant·e-chercheur·e d'évoluer dans sa carrière sur au moins sur deux grades ;

- le texte choisit de ne pas éclaircir les zones d'ombre de procédures douteuses dans les établissements qui aboutissent à déposséder le Conseil Académique (CAc) de ses prérogatives : procédure d'étude non écrite, délégation du travail du CAc à un groupe extérieur à celui-ci, prise en charge des dossiers par une ou deux personnes de la direction qui en confient l'examen à des collègues de leur choix, impossibilité pour les membres de CAc de consulter les dossiers... À défaut de cadrer il faut a minima imposer que l'organisation de l'examen des candidatures soit écrite et publique.

En conclusion la FSU rappelle son opposition comme tant d'autres organisations syndicales à la loi de transformation de la fonction publique et à ses conséquences désastreuses. ■