

Gérer les carrières en toute transparence

ÉTAT DES LIEUX

La loi de transformation de la Fonction publique (LTFP) a profondément modifié les modalités de gestion de la carrière des personnels en réduisant le champ des compétences des commissions administratives paritaires (CAP). C'est la remise en question du paritarisme, tel qu'inscrit dans le statut général de la Fonction publique, et du droit pour les personnels à être représentés et défendus tout au long de la gestion de leurs carrières et dans leurs missions. Les questions de mobilité ou d'avancement sont désormais sorties du dialogue avec les personnels élus et les règles décidées unilatéralement par l'administration dans des lignes directrices de gestion (LDG).

Dans la même logique, le ministère a décidé de mettre en place en 2021 un mouvement national sur postes à profil (POP) qui déroge aux règles communes. Tout ceci est une attaque frontale qui obéit à une volonté de rompre avec les cadres collectifs et qui met en concurrence les personnels entre eux.

Par ailleurs, le ministère développe une gestion des « ressources humaines » de proximité. Sous couvert de prise en compte bienveillante des demandes des personnels, l'objectif est plutôt de multiplier les réponses individuelles en dehors de règles collectives et équitables, en se substituant à l'expertise des représentantes et représentants des personnels.

NOTRE ANALYSE

Désormais les questions relatives aux promotions et à la mobilité des personnels ne sont plus discutées avec l'administration à l'échelon départemental. Les organisations syndicales représentatives ne peuvent plus contrôler le mouvement des personnels avant publication pour corriger d'éventuelles erreurs. Elles ne disposent plus des documents permettant de vérifier l'exactitude des décisions prises. C'est la porte ouverte à l'arbitraire. Le traitement au cas par cas, en dehors de toute règle collective, rend effectifs les passe-droits, avec pour corollaire une remise en cause de l'égalité de traitement. L'opacité est accentuée par la multiplication des postes à profil qui génère de gros doutes sur la pertinence des choix opérés par l'administration, très vite suspectée de favoritisme et de clientélisme, oubliant par exemple trop souvent l'égalité professionnelle. Enfin, seuls des recours individuels sont étudiés, au détriment des questions collectives qui permettent la défense de l'ensemble de la profession.

nos propositions

Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique pour mettre en place une **gestion des carrières transparente, juste et équitable.**

Publication des tableaux d'avancement et des résultats du mouvement avec tous les éléments nécessaires pour comprendre les décisions prises (barèmes...) et s'assurer du respect des règles collectives.

Élaboration collective des règles et barèmes en s'appuyant sur des échanges réguliers avec les élu·es du personnel.

CE QUE PENSE LA PROFESSION

96%

DES ENSEIGNANT·ES DEMANDENT DES RÈGLES ÉQUITABLES ET TRANSPARENTES DE GESTION DES PERSONNELS (MOUVEMENT, PROMOTION...) ET S'ASSURENT DU RESPECT DES RÈGLES COLLECTIVES.

Plus de 3/4

DES ENSEIGNANT·ES ACCORDENT LEUR CONFIANCE AUX SYNDICATS, TANDIS QUE 94% MONTRENT UNE EXTRÊME DÉFIANCE VIS-À-VIS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE.

Résultats de l'enquête « École & métier » Harris-SNUipp-FSU 2022.

