

Lignes directrices de gestion Mobilité

L'objet principal de ce CTA, le vote des Lignes Directrices de Gestion Mobilité est la conséquence directe de la loi dite de « transformation de la Fonction publique » votée en juillet 2019 par le Parlement, qui a fait voler en éclats une série de dispositions statutaires.

Les commissions paritaires ont perdu la compétence « mutations » au 1er janvier 2020, et leur compétence sur les promotions et avancements au 1^{er} janvier 2021. Les CHSCT et les CT seront fusionnés en 2022 dans une instance unique affaiblissant la compétence « hygiène, sécurité et conditions de travail » qui est celle des actuels CHSCT. Ces mesures sont destinées à réduire les droits des personnels et à faire taire leurs représentants.

Comme l'ont montré les opérations du mouvement 2020, la suppression des CAPA est lourde de conséquences pour les personnels, dans la mesure où les commissaires paritaires ne peuvent plus vérifier les promotions de carrière des personnels ni veiller au respect de l'égalité de traitement entre les agents. En lieu et place des CAP qui permettaient auparavant un contrôle sur l'intégralité des actes de gestion sont seulement proposés des groupes de travail, à l'occasion desquels les critères seraient discutés, entre les organisations syndicales et l'Administration et à l'occasion desquels des bilans seront exposés par l'Administration aux organisations syndicales.

Pour le 1^{er} degré, les postes à exigence particulière et les postes à profil sont renommés postes spécifiques, sans une nomenclature académique de ces postes. La FSU rappelle son attachement à la nomination au barème, seule gage de transparence et d'équité et s'oppose donc aux nominations sur les postes dits à profil et au pouvoir d'appréciation de l'administration en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général. La FSU s'interroge sur la bonification identique de 100 points qui concernerait tant les enseignants victimes de fermeture pour leur 1^{er} vœu que les collègues porteurs de handicaps. Pour les suites des vœux, le postulant bénéficiera de 10 points et d'un point supplémentaire par année d'ancienneté sur le poste d'origine avec un plafonnement à 5 points. Dans les secteurs ruraux, cette règle ne permettra pas aux enseignants de retrouver un poste de même nature. En cas d'égalité de barème, nous regrettons que les règles aient changé et réclamons le départage par l'AGS, puis par l'âge et en dernier par le numéro de classement du vœu. La FSU rappelle sa demande d'une communication des résultats du mouvement 1^{er} degré aux enseignants.

Si le rectorat de Clermont, à la différence d'autres rectorats, a fait le choix pour le second degré de s'en tenir aux préconisations ministérielles en termes de lignes directrices de gestion (LDG), sans faire de zèle et en reprenant les pratiques existantes dans l'académie, il n'en demeure pas moins que la FSU, toujours opposée à la loi dite de « transformation de la Fonction publique », ne peut s'en satisfaire.

Pour la FSU, il ne peut être question que de critères objectifs, liés à la valeur professionnelle des agents, c'est-à-dire qui valorisent leur expérience et avec un barème appliqué à tous. Tout autre critère, fondé sur l'avis subjectif d'un supérieur hiérarchique, ou d'un personnel mal nommé « RH de proximité » serait inacceptable.

Pour les personnels de labo et agents administratifs, la FSU exige une égalité de traitement et de la transparence dans les affectations. Ces nouvelles règles risquent de voir la multiplication des mutations au fil de l'eau et des postes à profils, y compris en catégorie B et C.

La qualité des statistiques fournies après coup ne remplacera jamais le travail de propositions et de vérifications que les commissaires paritaires fournissaient lors du mouvement. Désormais l'académie de Clermont ne rend publique que des barres départementales lorsqu'un minimum de 5 candidat.es permet de les établir : autant dire que formuler des vœux en aveugle va devenir une règle ! Les données laissent entrevoir que mêmes des barèmes élevés ou des appuis médicaux n'aboutissent pas à une mutation dans certaines disciplines ou certaines zones géographiques. Les nouvelles suppressions de postes vont accentuer ces tendances, y compris pour les ZR. Il s'agit bien d'une dégradation des modalités d'affectation pour les personnels.