



## **Promotions et avancements, les personnels veulent être défendus, pas jugés !**

### **Des experts au service de l'administration en lieu et place des commissaires paritaires au service de la défense de leurs collègues**

La loi dite de « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019 est en réalité une loi de destruction des garanties dont bénéficiaient tous les fonctionnaires dans leur carrière.

FO, 1<sup>er</sup> organisation syndicale de la fonction publique de l'État, s'y est opposée et en demande l'abrogation.

Cette loi a notamment prévu que les mutations et les promotions ne seraient plus examinées par les CAP ni par les CPE (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les mutations et du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les promotions). Dans ce nouveau cadre où l'administration décide sans le contrôle de représentants des personnels, la loi a prévu la mise en place de « lignes directrices de gestion » (LDG) pour ce qui concerne notamment les mutations et les promotions de tous les agents.

Ces lignes directrices de gestion ont été définies au niveau ministériel, d'une part pour les personnels relevant du MESRI, d'autre part pour les personnels relevant du MENJS. Pour l'essentiel, elles entérinent la fin des prérogatives des CAP et donc du contrôle des représentants du personnels. Elles consacrent l'arbitraire des décisions, la fin de tout critère objectif, le contournement des obligations légales en terme de mobilité.

S'appuyant sur ces LDG ministérielles, la direction générale des ressources humaines du MENJS et du MESRI, a adressé le 5 février 2021 un courrier<sup>1</sup> aux académies, aux présidences et directions des établissements d'enseignement supérieur et des établissements publics relevant de ces ministères, pour recruter des « experts » pour l'examen des dossiers des campagnes de promotions des BIAPTSS<sup>2</sup>.

**Quelles sont les caractéristiques de ces collègues d'experts que le ministère veut mettre en place ?**

### **« Transparence » ?**

« La liste des experts composant les différents collèges **n'est pas publique** »

« Les experts sont **désignés par la DGRH** ». Comment ? Sur quels critères ? Quelle opacité !

La charte qu'ils doivent signer et s'engager à respecter précise que **les travaux des collèges sont confidentiels, et que l' « expert » doit faire preuve de discrétion.**

1 <http://foesr.fr/foesr/documents/MESRI/courrier-colleges-d-experts-pour-les-pr.pdf>

2 BIAPTSS : Les 3 filières BIATSS (ATSS, ITRF et BIB) et la filière PTP (personnels techniques et pédagogiques de Jeunesse et Sports)

## « Neutralité » ?

« Les missions des experts ne sont pas rémunérées mais ont vocation à être **valorisées dans le cadre de l'évaluation professionnelle** ».

Traduction : les services rendus à l'administration seront récompensés !

« Les experts seront des représentants de l'administration »

« L'expert est solidaire des autres membres du collège ». Traduction : l'expert est solidaire avec l'administration ! Et s'il ne l'est pas, il est exclu du collège d'experts !

« Tout membre d'un collège doit faire preuve de neutralité », mais il doit fonder l'examen des dossiers « sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience »

Quelle objectivité dans un critère aussi subjectif que la « valeur professionnelle » ?

Autre gage de neutralité : ces « experts » pourront **ne pas appartenir au MENJS-MESRI** !

**Des experts non élus, inconnus des personnels, choisis par l'administration, et qui délibèrent secrètement, remerciés par des évaluations ouvrant la porte aux promotions !**

**Ce n'est pas la définition d'une instance neutre et transparente pour FO.**

Contrairement aux commissaires paritaires les experts ne sont pas là pour défendre les droits des agents mais pour juger les dossiers de leurs collègues !

Quoi d'étonnant que les premiers sur les rangs pour participer à ce dispositif soient le syndicat AI-UNSA, « expert » dans la co-gestion !

Quelle liberté reste-t-il à ces « experts » pour défendre des dossiers sur des critères objectifs ? Recrutés par l'administration, tenus au silence par des « chartes », ils ne pourront qu'être partiaux en appliquant des critères partiels, ceux de la direction.

## **L'arbitraire et les choix à la tête du client érigé en norme à tous les échelons !**

Toutes ces dispositions ont vocation à se décliner au niveau local. Ainsi à l'UJM de Saint-Etienne, au muséum d'histoire naturelle, au Collège de France, à l'université de Tours, l'administration a commencé à mettre en place des comités d'experts locaux. A l'UJM ce sont des « sages » qui procéderont au choix des « experts » sur CV et lettre de motivation.

Pour FO ESR, le principal critère pour les promotions de corps et encore plus pour les avancements de grade doit être l'ancienneté.

FO ESR a élaboré des barèmes qui permettent de prendre en compte les itinéraires personnels et l'ancienneté (y compris pour les femmes qui se sont arrêtées un temps dans leur carrière) avec une part prépondérante pour les critères objectifs.

Pour notre syndicat, il ne revient pas en effet au syndicat de trier entre les dossiers des collègues selon des critères subjectifs.

**Pour FO ESR seul le retour à la représentation des agents par des élus qui doivent rendre compte à ceux qui les ont élus et pas à l'administration, qui contrôlent les décisions et défendent les agents sur des critères objectifs, permettra de garantir l'égalité de traitement des agents, corolaire de la qualité du service public.**

**Rétablissement des compétences des CAP !**

**ABANDON DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

Montreuil, le 25 février 2021