



FO ESR 42

Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force Ouvrière)

Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1

e-mail : fo@univ-st-etienne.fr – Site : <http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/foesr42>

LDG à l'UJM : l'arbitraire érigé en norme !

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^e organisation syndicale de la fonction publique de l'État, s'y est opposée et en demande l'abrogation.

Cette loi a notamment 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 (y compris les enseignants). Cette évolution implique qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, les promotions et les mutations ne seront plus contrôlées par les CPE ni par les CAP.

Chaque établissement d'enseignement supérieur est en outre tenu de mettre en place ses propres LDG, déclinaisons des LDG ministérielles.

Le 4 février s'est donc tenu à l'UJM un « groupe de travail » (GT) à propos de ces LDG. Ce qui est envisagé par la direction de l'établissement est inacceptable.

Des « experts » recrutés sur CV et formés par la direction !

En particulier a été évoqué, pour départager les dossiers de promotions et de mutations, le recrutement d'« experts » sur CV et même de leur faire suivre une formation aux critères d'évaluations des dossiers ! Ces critères d'évaluation sont bien entendu ceux élaborés par la direction et leur principale caractéristique est l'arbitraire.

La manipulation de ces « critères » qui n'ont rien d'objectif ne nécessite en réalité aucune formation ; il s'agit en réalité non de « former » mais de conformer les « experts » aux attentes de la direction.

La tartufferie irait même jusqu'à demander à ces experts de respecter une « charte de déontologie », soi-disant pour éviter les « conflits d'intérêt » et éviter leur mise en cause pour « partialité ». Mais quelle liberté resterait-il à ces « experts » de défendre des dossiers sur des critères objectifs ? Recrutés par la direction, formés par la direction, tenus au silence par des « chartes », ils ne pourront qu'être partiaux en appliquant des critères partiaux, ceux de la direction.

Des « experts » recrutés par des « sages » désignés par la direction !

Pour parer au reproche d'un recrutement direct des « experts » par la direction, celle-ci a imaginé qu'ils pourraient être recrutés par une « commission des sages » présentée comme indépendante de la direction. Mais qui désignerait ces « sages », si ce n'est la direction ?

Et, à supposer même que ceux dénommés « sages » veuillent exercer leur charge de manière autonome, quelle latitude leur resterait-il réellement, puisqu'il s'agit de choisir entre des candidats selon leur « aptitude » à courber l'échine, c'est-à-dire à appliquer les critères arbitraires de la direction ?

Des « experts » en partialité pour des choix « à la tête du client »

Tout ce vernis de formalisme dans les procédures et de termes censés rassurer (« experts », « sages »...) serait là pour camoufler le fait que les promotions se feraient « à la tête du client ».

Tout ceci serait en effet bâti sur des critères d'évaluation des dossiers de promotion qui font la part belle aux appréciations subjectives. FO ESR 42 s'est opposé à ces critères, qui ont été présentés lors d'un précédent GT.

FO ESR 42 est également opposé à une proposition complémentaire, qui consisterait à confronter les rapports d'aptitude avec les rapports d'activité : cette procédure fait en effet part d'une suspicion *a priori* envers les N+1 et défavorisera forcément ceux qui ne sont pas en mesure de peaufiner leur rapport d'activité.

Pour FO ESR 42, le principal critère doit demeurer l'ancienneté

FO ESR 42 a présenté des grilles d'évaluation qui permettent de prendre en compte les itinéraires personnels (y compris pour les femmes qui se sont arrêtées un temps dans leur carrière) et de prendre en compte ce critère non subjectif comme critère principal.

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

Il ne revient pas non plus au syndicat d'appuyer la demande de la direction de prendre en compte ces critères subjectifs.

Nous dénonçons une procédure qui transformerait les représentants du personnel en collaborateurs des choix de l'administration en matière de gestion des carrières des personnels.

Ces LDG présentées comme « équitables » viennent compléter l'arsenal de règles visant à mettre fin au paritarisme et à la casse du statut de fonctionnaire, les LDG venant parachever l'œuvre du RIFSEEP.

Comment imaginer que les LDG permettront une analyse objective des dossiers de promotion alors que la carrière n'est plus progressive mais étroitement liée au RIFSEEP ?

Ces annonces concernant la mise en œuvre des LDG à l'UJM ne peuvent que nous renforcer dans notre opposition aux LDG comme à l'instauration de critères d'avancement propre à chaque université, chaque service, chaque « métier ».

- Comment défendre les fonctionnaires si les critères choisis empêchent toute comparaison objective entre les dossiers ?
- Comment les fonctionnaires pourraient croire en la partialité et en la neutralité d'« experts » sélectionnés par l'administration ?
- Comment les fonctionnaires pourraient-ils évoluer dans leur carrière alors qu'ils dépendent du RIFSEEP ?

Il existe pourtant une solution simple qui permettrait que les agents soient représentés sans tutelle de la direction, par des collègues mandatés pour défendre, au moins en ce qui concerne ceux élus sur les listes FO ESR, le départage des dossiers selon des critères objectifs : désigner comme « experts » (qu'on préférerait voir dénommés « représentants du personnel ») les élus en CPE.

En tout état de cause, pour FO ESR 42, ce projet de mise en place d'« experts » désignés pour leur conformité aux attentes de la direction, doit être abandonné.

FO ESR 42 continuera à rendre compte et à défendre les intérêts des personnels dans toutes les réunions où ses représentants sont invités. Rejoignez FO ESR 42 !