



FO ESR 42

Force ouvrière enseignement supérieur et recherche Loire - 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/foesr42/>

Groupe de travail « LDG » (lignes directrices de gestion) pour la promotion et mutation des BIATSS

Les LDG (lignes directrices de gestion), règles dites de « droit souple », sont l'expression de la disparition des CAP et CPE voulue par la loi dite de « transformation de la fonction publique ». Ce qui veut dire qu'il n'y aura plus de contrôle par les organisations syndicales et que peuvent disparaître les critères objectifs dont FO défendait l'application dans les CPE et CAP et qui étaient encore, au moins partiellement, pris en compte.

Les représentants FO ESR 42 se sont rendus au GT LDG du 14 septembre pour défendre tous les personnels de l'UJM.

Nous avons pris connaissance des grilles d'évaluation avec une liste de critères. Cette liste a été présentée par l'administration et co-validée par quelques anciens élus en CPE, qui ne sont pas encore les experts sélectionnés par l'administration mais qui co-participent à la mise en place de ces LDG.

Pour sa part, FO ESR 42 n'a pas pris part à l'élaboration de ces critères pour les raisons suivantes :

- ☛ Nous sommes opposés à la loi dite de « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019 qui crée les LDG (voir notre argumentaire dans le [communiqué à ce sujet](#) en date du 22 février).
- ☛ FO ESR 42 défend les droits de tous les personnels de l'UJM, titulaires et contractuels. Ces LDG, en l'état, font reculer le droit syndical donc les droits des personnels.
- ☛ En effet, la méthode actuelle pour l'application des LDG à l'UJM prévoit de mettre en place un collège d'« experts » désignés par l'administration. Or ces « experts » seraient liés par une « charte de déontologie » qui soumettrait leur travail en commission aux critères prévus par l'administration. Ces experts seraient donc pieds et poings liés à la volonté de l'administration ! Pour FO ESR 42, c'est inacceptable : les représentants FO ESR 42 défendent un mandat, qui ne peut être soumis aux *desiderata* de l'administration.
- ☛ Pour FO ESR 42, **ce n'est pas le rôle du syndicat d'évaluer les collègues en lieu et place des supérieurs hiérarchiques !**

Le tableau des « critères » d'évaluation à la sauce UJM

☛ Le tableau d'évaluation présenté comporte près de 20 critères ! Ces critères ne sont pas pondérés et dans ce cadre la prise en compte des diplômes semble très faible.

Surtout ces critères sont pour la grande majorité sans rapport avec la réalité du travail à l'UJM et subjectifs !

Qu'on en juge :

* quel sens peut avoir une « méthodologie innovante » pour la plupart des postes à l'UJM ? En quoi la « prise de responsabilité particulière » dépend-elle de l'agent évalué ?

* comment évaluer rigoureusement :

- l'« appétence à apprendre » ?
- les « compétences pointues » (*sic*) ?
- l'« implication dans l'établissement » ?
- le « dynamisme » ?
- la « complexité particulière des missions » ?

- > *Celui ou celle qui n'applique pas une « méthodologie innovante », auquel il n'a pas été conféré de « responsabilité particulière », sera donc écarté de toute promotion ou mutation sur un poste plus intéressant ?*
- > *Celui ou celle qui, aux yeux de son N+1, ne manifeste pas d'« appétence à apprendre », n'utilise pas des « compétences pointues », ne fait pas preuve de « dynamisme », sera donc écarté de toute promotion ou mutation sur un poste plus intéressant ?*
- > *Celui ou celle dont les missions n'ont pas, aux yeux de l'administration, de « complexité particulière », sera donc écarté de toute promotion ou mutation sur un poste plus intéressant ?*

Comme on le voit, tout dépendra beaucoup du travail confié à l'agent (ce qui ne dépend pas de lui), et plus encore de l'appréciation (très subjective) que son N+1 aura de son « dynamisme », de son « implication », etc. **C'est l'arbitraire érigé en norme !**

FO ESR 42 rejette également ces LDG car elles vont venir consolider le RIFSEEP, où les classements par « groupes de fonction » sont tout aussi subjectifs. Beaucoup de critères des LDG favorisent les agents placés dans les « groupes de fonction » dites « à valeur ajoutée » (encadrement, haute technicité, mission transversale...).

→ FO ESR 42 revendique donc l'abandon de la grille de critères présentée par l'administration de l'UJM.

Nous avons aussi rappelé que les LDG n'empêchent pas de créer des Commissions Consultatives Paritaires d'Établissement (CCPE), qui existent dans d'autres universités, où les représentants syndicaux peuvent défendre le mandat qui est le leur.

Pour nous en effet, le syndicat doit agir sur mandat en défense de tous les personnels et non se plier à la volonté de l'administration.

→ En défense de tous les personnels, FO ESR 42 demande donc la création de telles CCPE et que cette création soit mise à l'ordre du jour des instances de l'UJM avant la fin de l'année 2021.

→ Dans ce cadre, nous pourrions continuer à défendre la prise en compte de critères objectifs pour la mutation et la promotion de tous les BIATSS de l'UJM.