



RÉFORME de la Fonction publique

Individualisation des carrières et
fin du statut général des fonctionnaires

DANGER

À l'issue de l'adoption de la loi Fonction publique pendant les vacances d'été, certain·es espéraient un maintien à minima des dispositifs actuels de gestion équitable des carrières des personnels du ministère de l'Éducation nationale. La complexité du suivi de carrière pour l'administration et l'apport reconnu du travail des élu·es paritaires auraient dû permettre l'adoption de cette solution minimaliste.

Mais il y a une véritable détermination du gouvernement à mettre fin à toute transparence dans la gestion des carrières et du mouvement des personnels.

QUELS DANGERS ?

Application arbitraire des règles par l'administration

Renforcement du pouvoir hiérarchique sur les agent·es de la Fonction publique

Gestion des mutations

Dès le mouvement 2020, c'est-à-dire dès la fin de l'année 2019, les mutations seront gérées par la seule administration sans aucun droit de regard des élu·es des personnels sur la réalité, la qualité et le respect de l'équité, dans la mise en œuvre des règles de mobilité.

AVANT la LOI

Les élu·es paritaires pouvaient :

- ◆ accéder à l'ensemble des dossiers de mutation des personnels ;
- ◆ vérifier que le barème prenait en compte la réalité des situations individuelles des personnels (échelon, ancienneté, rapprochement de conjoint·e, enfants, handicap...) et le cas échéant, remédier aux erreurs de l'administration ;
- ◆ accéder à l'ensemble du mouvement ;
- ◆ vérifier le respect du barème et l'équité entre agent·es ;
- ◆ exiger (toujours) et obtenir (parfois) l'augmentation des capacités d'accueil dans les académies ;
- ◆ proposer des améliorations au bénéfice des agent·es.

APRÈS la LOI

Les élu·es paritaires n'auront plus accès à l'ensemble du mouvement. Donc plus aucun accès aux barèmes de mutation des personnels pour vérifier que leur barème prend en compte leur situation personnelle, ni pour en vérifier l'équité ou proposer des améliorations.

Les personnels insatisfaits

- ◆ **de leur barème** pourront seulement saisir une organisation syndicale représentative pour qu'elle les défende «*en tête à tête*» avec l'administration.
- ◆ **de leur mutation** n'auront aucun moyen de savoir et encore moins de vérifier si l'administration a respecté ses propres règles.

Ils ne pourront que contester a posteriori la décision «*à l'aveugle*» auprès de l'administration puis au tribunal administratif qui statuera plusieurs mois après.

Gestion des promotions

À partir du 1^{er} janvier 2021, ce sont les promotions d'échelon et de grade qui seront exclues des compétences des commissions paritaires.

AVANT la LOI

Les élu-es paritaires pouvaient :

- ♦ accéder à l'ensemble des dossiers de promotion des personnels ;
- ♦ vérifier que les rendez-vous carrière et les entretiens professionnels s'étaient déroulés dans le respect des règles ;
- ♦ se battre pour modifier des avis individuels visiblement inéquitables ;
- ♦ vérifier que des collègues ne soient pas injustement promus au détriment d'autres ;
- ♦ vérifier que les éléments de carrière soient convenablement pris en compte pour les promotions de grade ;
- ♦ Examiner les recours des personnels contre leurs appréciations.

APRÈS la LOI

Les élu-es paritaires n'auront plus accès au tableau de promotion et ne pourront plus vérifier les appréciations, l'équité et la prise en compte des éléments de carrière des personnels.

Les personnels ne pourront que contester leur appréciation devant la seule administration éventuellement assistés par un·e représentant·e d'un syndicat représentatif.

Cette attaque contre le paritarisme et les droits syndicaux des personnels est une première depuis 1946

Cette réforme va

- ♦ accentuer l'arbitraire pour les personnels qui seront isolés face aux décisions concernant leur affectation et leur salaire;
- ♦ alourdir la tâche des personnels des rectorats, DSDEN et du ministère qui vont devoir gérer seuls les campagnes de promotion et de mutations sans les élu-es paritaires alors qu'ils sont dramatiquement en sous effectifs;
- ♦ réduire les interventions des élu-es paritaires et dégrader les résultats du mouvement et des promotions au détriment des personnels.



Toutes et tous ensemble, avec la CGT Éduc'action, construisons le rapport de force pour mettre en échec cette loi préjudiciable aux personnels et au service public.