



Déclaration de la FSU au CSA du 06 février 14h00

En ouverture de ce CSA dédié aux bilans des promotions et mutations, nous rappelons notre demande du rétablissement des CAP mobilité & carrière, seules instances de travail, permettant d'assurer l'égalité de traitement de l'ensemble des personnels.

La loi de transformation de la fonction publique a bientôt 5 ans et l'absence d'instances paritaires n'est que l'illustration d'une volonté politique qui mène à la dégradation des conditions de travail des personnels, de leurs rémunérations et de la qualité du service public.

Ce triptyque alimente l'immense perte d'attractivité de nos métiers que de belles paroles ne peuvent compenser : la reconnaissance immatérielle est un mépris de plus pour les personnels.

La présentation des bilans carrière et mobilité dans ce cadre contraint est un exercice difficile, de bonnes intentions ne peuvent compenser l'absence d'instances paritaires et un mépris politique qui préfère les diversions alimentant les idées d'extrême droite.

Les mouvements de personnels conservent une opacité encouragée par la suppression des instances paritaires.

La mobilité des personnels demeure très réduite malgré le travail de qualité des services des divisions des personnels. Les informations transmises, intéressantes mais insuffisantes, ne permettent pas d'évaluer finement la qualité du mouvement.

Dans le second degré, qu'en est-il des priorités légales ? Quels sont les postes mis au mouvement, où se trouvent-ils ? Les demandeurs sont-ils TZR ? En service partagé ? Quels sont les postes obtenus à l'issue du mouvement, combien de services partagés ? De TZR ?

Et ce n'est pas avec l'annonce de suppressions de postes pour la rentrée prochaine que le taux de satisfaction des demandeurs et demandeuses va augmenter. Nous rappelons ici que pour assurer la fluidité du mouvement il faut des postes et des postes où de bonnes conditions de travail seront assurées. Nous rappelons également notre revendication d'un mouvement national en un seul temps afin de supprimer l'obstacle du mouvement inter-académique et une mutation à l'aveugle pour les demandeurs et demandeuses.

Dans le 1^{er} degré, certains départements les CSA-SD « bilan Mobilité, Promotions » n'ont toujours pas eu lieu. Et dans les départements où ils se sont tenus, on constate une quasi absence de mobilité pour les collègues qui ne sont pas en mobilité obligatoire.

Manque de visibilité sur les postes qui ont une réelle chance de devenir vacant, peur d'être frappé par une fermeture de classe et de se retrouver en mobilité obligatoire sont de réels freins à la mobilité.

Pour les collègues non titulaires de leur poste, nous demandons la fin de l'obligation de formuler des vœux larges et le retour de vraies phases d'ajustement.

Tout comme pour les mutations, l'avancement de grade conserve une opacité liée à la gestion individuelle des carrières, encouragée par la suppression des commissions paritaires.

L'accès à la hors-classe poursuit sa démocratisation. Cependant les rendez-vous de carrière, s'ils sont une amélioration du système précédent, conservent, en l'absence d'élus du personnel, une remarquable opacité dans l'attribution des avis recteur. Une vigilance particulière doit également être accordée à l'égalité professionnelle parmi les promu·es, en particulier pour le corps des agrégés où la proportion hommes/femmes de promotions n'est pas respectée même au total des 3 dernières années. D'autre part, si 55% des promouvables âgés de 60 ans et plus ont été promus, les 40% chez les agrégé.es et le 26% chez les PLP interrogent. Ces collègues ont-ils obtenu des avis défavorables ou ont-ils fait une entrée tardive dans le métier ?

La classe exceptionnelle reste caractérisée par une prise en compte toujours insuffisante de l'ancienneté. Pour la FSU, ce troisième grade doit être accessible à l'ensemble des personnels et être accordé en priorité à celles et ceux qui sont en fin de carrière. Il est pour nous, indispensable que les futur·es promu·es à la classe exceptionnelle soient au dernier échelon de la hors classe. Ainsi, pour le corps des certifiés, promouvoir un personnel au 5^e échelon de la hors classe, au lieu du 7^e échelon, c'est faire économiser, sur 5 ans, 13 % de la masse salariale engagée. Plus il est question de mérite, moins le travail est rémunéré.