

La mise en application loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » se poursuit. Cinq années plus tard, il est grand temps de faire un premier bilan des transformations profondes qu'elle a entraînées. Plutôt que de pousser encore les feux, nous pensons qu'il est urgent de corriger le tir et de réfléchir à la façon dont la politique de ressources humaines peut réellement contribuer à redonner de l'attractivité à nos métiers. La FSU conteste formellement les analyses qui sont posées dans le préambule des LDG stratégiques ministérielles et selon lesquelles la rigidité des règles statutaires serait la cause principale de la perte d'attractivité de nos métiers. Les collègues que nous rencontrons tous les jours et que nous représentons sont au contraire demandeurs·euses de sécurité professionnelle, d'égalité de traitement, de transparence, d'impartialité et refusent l'arbitraire. Le regain d'attractivité dont nos métiers ont un besoin criant passe d'abord par la revalorisation des salaires, l'amélioration des carrières et des conditions de travail. La LTFP a placé le recours au contrat au même rang que le recrutement de titulaires, et c'est bien ce que prétendent organiser les LDG stratégiques ministérielles et la feuille de route RH académique, la FSU le conteste puisque les droits des titulaires comme des non-titulaires en pâtissent.

La mobilité est une préoccupation première pour de nombreux·euses collègues. À l'inverse des pistes d'individualisation dessinées dans les LDGS, qu'il faut comprendre comme la multiplication des postes à profil, c'est le renforcement des règles collectives et de la transparence de leur mise en œuvre qui permettront aux personnels de retrouver les perspectives d'obtenir la mobilité qu'ils souhaitent. C'est aussi ce qui permettra d'assurer la continuité du Service public d'Éducation sur tout le territoire.

Quant au dialogue social, son importance ne cesse d'être réaffirmée sur le papier, mais il est bien malmené dans la réalité. Bilans et discussions, à la marge, sur des lignes directrices de gestion ne compenseront jamais la perte de proximité avec chacun des corps et métiers que permettaient les discussions dans les CAP, au bénéfice de l'amélioration des règles de gestion collectives et des résolutions des situations individuelles. Les personnels y perdent beaucoup évidemment, l'institution aussi, car la perte de confiance des agent·es en l'institution est majeure.

Les LDG académiques et la feuille de route RH soumises au vote aujourd'hui, traduction des LDG nationales et de la loi du 6 août 2019, ne peuvent constituer une amélioration pour nos collègues, c'est pour cela que la FSU s'y opposera.

Pour finir, puisque nous ne sommes plus là pour le dire en CAP, nous rappelons ici avec force, comme nous l'avons fait ces dernières années, mais plus encore aujourd'hui, compte tenu du budget d'austérité imposé à la Fonction publique, avec le gel du point d'indice et la suppression de la GIPA, qu'une priorité toute particulière doit être donnée aux collègues les plus proches de la retraite pour l'accès à la classe exceptionnelle dans les corps enseignants et assimilés. Cette promotion est leur unique perspective de progression salariale, avec les conséquences que chacun mesure aussi pour leur future pension. Nous notons avec satisfaction que notre revendication juste et légitime a été partiellement entendue et mise en œuvre pour l'établissement des tableaux d'avancement 2024 dans le Second degré. Des marges de progressions existent cependant, elles nécessitent pour être mobilisées que les orientations académiques perdurent évidemment, mais aussi que les évaluateurs·trices primaires soient particulièrement sensibilisé·es. Il est par ailleurs particulièrement incompréhensible et injuste que des corps enseignants et assimilés, dont les niveaux de recrutement et de rémunération sont identiques, comme les structures de carrières, ne bénéficient pas des mêmes ratios de promotions à la classe exceptionnelle. Nous vous demandons de faire part au ministère de notre revendication de ratios de promotions portés à 29 % pour tous ces corps.