



Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotions : le ministère s'entoure de « collège d'expert-es » pour mettre en place l'arbitraire.

La CGT FERC Sup a été informée que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), en lieu et place des CAPN et des CAPA, met en oeuvre des « *collèges d'experts* » pour « *éclairer la décision de l'administration centrale* » concernant les promotions des BIATSS dans le cadre flou des LDG. Ces expert-es censés être « *neutres* » seront « *les représentants de l'administration* », leur liste ne sera « *pas publique* »... et au final, c'est la DGRH qui décidera. Les organisations syndicales n'auront aucun regard sur les promotions.

L'administration organise l'arbitraire pour les promotions dans l'opacité. La CGT FERC Sup rappelle son opposition aux LDG, et revendique le maintien des Commissions Administratives Paritaires (CAP) avec toutes leurs prérogatives.

Les « Lignes directrices de gestion » (LDG) ont été mises en place par la [loi de transformation de la Fonction publique](#) du 6 août 2019, qui avait reçu l'opposition unanime des organisations syndicales. Avec ces LDG, les CAP sont vidées de leurs prérogatives en matière de mutation et de promotion et ne gardent leurs compétences que pour les questions disciplinaires ou de renouvellement de stage. Tout l'objectif est là : les organisations représentant les personnels ne voient plus les dossiers et ne peuvent plus défendre les collègues dans les CAP ; l'administration décide seule, selon les critères très généraux et non contraignants que sont les LDG. C'est bien le droit de regard des fonctionnaires sur leur carrière, à travers leurs représentantes et représentants, qui est bafoué.

Le principe d'égalité de traitement, au cœur de l'organisation de la Fonction publique en France depuis la Révolution Française, et réaffirmé en 1947 par la création du statut général de la fonction publique, est toujours vivant. La Fonction publique *de carrière*, base de l'indépendance des fonctionnaires vis-à-vis des pressions politiques ou autres, pour remplir leurs missions est toujours en place. Mais ces principes sont attaqués une fois de plus et l'arbitraire de la hiérarchie se renforce...

Collèges d'expert-es au niveau national...

Face aux critiques sévères des organisations syndicales, la DGRH a précisé dans [l'annexe 2 \(BIATSS\) des LDG promotions](#) que : « *pour l'ensemble des filières, dans l'établissement des promotions, le ministère procède à un examen **collégial** des dossiers des agents* ». Comme on le verra, cette « collégialité » ne répond en rien aux revendications de la CGT FERC Sup.

La DGRH du ministère est donc en train d'organiser des collèges d'expert-es pour « *éclairer ses décisions* ». Ces collèges seront mis en place par filière (ITRF, AENES, Bib...), par corps et auront une représentation des différentes BAP pour les ITRF.

L'objectif affiché du ministère est de « *pouvoir démontrer aux personnels comme à leurs organisations syndicales que les décisions d'avancement au choix resteront guidées par le respect des dispositions législatives et réglementaires* », et « *d'apporter la garantie que les promotions resteront fondées sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents* ». Objectif affiché, mais contraire à l'objectif réel, puisqu'il n'y a plus de Représentant-es du Personnel (RP), donc plus personne pour s'assurer de l'égalité de traitement et pour témoigner auprès des collègues du sort réservé à leur dossier d'avancement.

En effet, contrairement aux RP, ces expert-es « *seront des représentants de l'administration* » (clairement pas les représentant-es des fonctionnaires !), « *mais pas de leur établissement ou de leur service* ». Ils et

elles devront respecter des « règles déontologiques », et sont tenus de signer une « charte » de bonne conduite qui les oblige à faire vœu de silence (« il ne communique pas des informations ») et de soumission (« il analyse les dossiers au regard des seuls critères réglementaires qui sont la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle », « il est solidaire des autres membres du collège. »).

Certes, la reconnaissance de la diversité des parcours professionnels, y compris de l'engagement syndical, apparaît bien dans les LDG au titre « des acquis de l'expérience professionnelle ». Mais la servilité, le « mérite » à déployer sans discuter les restructurations de nos établissements plutôt que la manière d'assurer le service public sera au cœur des critères pour accéder aux promotions. L'emprise de l'armée mexicaine des *managers* sur la carrière, est omniprésente. On ne peut qu'être inquiet quand on lit : « les experts sont sensibilisés sur l'attention à porter à la fois aux postes à dominante managériale et d'expertise »... Enfin, la liste des expert·es « n'est pas publique, dans la mesure où leur activité constitue un acte préparatoire à la décision de l'administration ».

Tout est dit : ces « expert·es » ne disposent d'aucune latitude dans l'exercice de leur fonction. L'administration décidera seule, sans justification et sans personne pour s'assurer qu'elle a suivi, ou non, les propositions issues du travail des expert·es. La meilleure garantie aurait été de ne pas vider les CAP de leur substance.

... et le chaos au niveau local !

Dans le même temps, chaque établissement autonome met en place des « LDG promotions » d'établissement. Les CPE, comme les CAP, existent encore mais sont vidées de leurs prérogatives.

Là, chaque établissement s'organise comme bon lui semble : ici, le chef d'établissement décide seul, avec sa hiérarchie (ou non), là, l'administration crée des commissions ad-hoc pour classer les dossiers au niveau local (établissement par établissement, voire UFR par UFR...).

Parfois les élu·es du personnels en CPE sont désignés pour participer à ces collèges. Parfois, ce sont uniquement des expert·es désigné·es. Mais partout ces nouvelles « commissions » mises en place n'ont ni les droits ni les prérogatives des anciennes CPE.

L'arbitraire des décisions des directions d'établissements se déclinent donc différemment selon les établissements, dans le plus grand bazar et dans la plus complète indifférence du ministère.

Des recours ?

Les LDG prévoient explicitement la possibilité de recours contre la décision de l'administration. C'est bien entendu une obligation dans un État de droit (la citoyenne ou le citoyen peut contester les décisions de la puissance publique). Mais le flou le plus complet règne sur cette possibilité : « *Les résultats des campagnes de promotions (...) peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.* ». Cette voie pourrait constituer le dernier outil syndical pour faire respecter le principe d'égalité de traitement – à part la pression syndicale et la mobilisation !!

Conclusion

Face à l'arbitraire des décisions de l'administration, la CGT FERC Sup rappelle son attachement au statut de fonctionnaire et à ses garanties, à commencer par la garantie de carrière. Elle reste opposée à la loi Fonction Publique de 2019 et aux LDG, elle revendique le retour et le développement des prérogatives des CAP, et bien entendu elle revendique le recrutement de titulaires à la hauteur des besoins et donc, par voie de conséquence, l'augmentation des possibilités de promotions.