

Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO : cf. annexe.

Eléments de réponses du DGRH : sur la mise en œuvre des LGD, on s'engage à être vigilants. Je ne peux pas vous en dire plus. Sur la concertation sectorielle sur les retraites, un diagnostic sur la rémunération et les niveaux de pensions des enseignants, grands perdants » de la réforme, vous sera envoyé. Sur la direction d'école, il y a le « grand » questionnaire, des groupes de travail à venir et le 17 décembre on présentera les conclusions. Nous voulons sur cette question un plan d'action construit avec les syndicats.

## 1. Lignes directrices de gestion sur la mobilité

**Vote unanime des organisations syndicales**  
**CONTRE le projet de texte !**

**Le vœu suivant (proposé par FO et légèrement amendé par la FSU) a été soumis au vote :**

*« Le CTMEN du 5 novembre doit examiner les lignes directrices de gestion prises en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.*

*Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, UNSA, SNALC confirment leur attachement au principe d'une Fonction publique de carrière inscrit dans le statut général de la fonction publique d'Etat. Elles s'opposent aux principes législatifs hérités de la loi du 6 août 2019 qui ont conduit à l'écriture des lignes directrices de gestion et rappellent leur attachement à l'égalité de traitement des agentes et agents pour tous les éléments de leur carrière et à la transparence sur les modalités de leur gestion, égalité et transparence qui ne peuvent être garantie que par le maintien et le renforcement des compétences des Commissions Administratives Paritaires.*

*Les organisations syndicales FO, FSU, UNSA, CGT et SNALC souhaitent à l'occasion de ce CTM rappeler leur opposition au contenu et à la philosophie de la loi du 6 août. »*

La CFDT s'est abstenue, indiquant qu'elle était favorable au principe des LDG élaborées par les Comités Techniques.

### ■ Intervention de FO sur l'ensemble du texte

De façon générale, nous remarquons l'absence de toute mention des commissaires paritaires et des CAP. Ce texte nie complètement les résultats des élections professionnelles de 2018.

En décembre 2018, les personnels ont désigné par des votes distincts leurs représentants aux CT ministériel, académique et spécial ou départemental d'une part et par corps pour une CAPA et une CAPN d'autre part. Quelle place sera laissée aux élus choisis par les

personnels par corps, y compris pour le traitement des recours ? A priori aucune à la lecture du document.

Comme nous le disions en déclaration préalable, Dès 2020, un véritable basculement va s'opérer : les lignes de gestion ne présentent aucune garantie contre le favoritisme, contre les aléas de la vie politique et les pressions des différents lobbys.

Les notes de service seront publiées sans concertation préalable avec les organisations syndicales, les barèmes ne sont plus étudiés et négociés en instances paritaires. Les recteurs pourront édicter leurs propres lignes de gestion en fonction des « particularités de chaque territoire ». C'est la poursuite et l'aggravation du processus de régionalisation en cours depuis la déconcentration du mouvement en 1999. Le statut de fonctionnaire d'Etat est battu en brèche.

**FO demande une réelle possibilité pour les personnels de formuler des demandes tardives, modifications de demande, annulations de demande, prenant en compte un délai suffisant et un panel de motifs assez larges pour limiter au maximum les situations personnelles dramatiques qui surviennent chaque année, et dont un certain nombre ont pu jusqu'alors trouver une solution par l'action combinée des organisations syndicales et des services.**

**FO demande la possibilité pour les représentants des personnels de pouvoir intervenir sur l'ensemble des étapes du processus de mutation, a priori et a posteriori, et sans restriction entravant les possibilités pour les personnels de faire valoir leurs droits. Il en va de l'intérêt des personnels.**

**En ce sens, nous demandons le retrait de la notion de mandat qui devrait être donné et transmis à l'administration par les collègues souhaitant formuler un recours.**

Quelle transparence et égalité de traitement quand la multiplication des postes spécifiques est annoncée aux niveaux national, intra académique et intra départemental, entraînant la limitation des possibilités de mutations pour y substituer le recrutement local ? Les Lignes Directrices de Gestion ajoutent de plus le CV et la lettre de motivation à la candidature sur poste spécifique, procédure calquée sur le mode de fonctionnement du privé mais étrangère aux règles de la fonction publique. FO réaffirme que le recrutement sur concours démontre et suffit à l'adéquation du fonctionnaire sur son poste.

FO dénonce la généralisation du principe de « l'adéquation poste/profil » dont l'administration serait seule juge. Ceci ouvre la voie aux mobilités forcées sans recours aux déplacements d'office, qui nécessitent la tenue de commissions paritaires disciplinaires, sous couvert de qualité et continuité du service.

Tout le démontre, les Lignes Directrices de Gestion et la loi de Transformation de la Fonction Publique visent à détruire les garanties statutaires pour y substituer une relation contractuelle entre le fonctionnaire et l'administration.

FO revendique l'abandon des LDG, le retrait de la loi de TFP, le retour à un mouvement national au barème encadré par des notes de service réglementaires établies après consultation des organismes paritaires. **FO votera CONTRE.**

**La phrase suivante a été retirée à la demande des syndicats (concernant les recours) : *Le mandat donné par l'agent au représentant qui aura été préalablement désigné par l'organisation syndicale représentative devra être transmis à l'administration à l'appui du recours.***

Toutefois l'administration devra exiger :

- un document de la part de l'agent exprimant la volonté d'être défendu par une OS représentative
- que le représentant sera lui-même préalablement désigné par une OS représentative.

## ■ Sur le préambule :

« Favoriser la mobilité » (nous préférons le terme de mutation), c'est d'abord recruter les personnels en nombre suffisant. Dans le premier degré, il y a 15 ans, le taux de satisfaction aux mutations était de 43 % environ, l'année dernière il était de 24 %. De l'aveu même du ministère, c'est la baisse du recrutement qui en est la cause.

**Projet de texte :** *Cette politique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.*

**En ce qui concerne l'égalité femmes-hommes, l'administration n'a pas expliqué sur la façon dont elle comptait procéder concrètement ?**

**Commentaire FO :** Cela est à mettre en parallèle sur la disparition d'un barème essentiellement basé sur l'ancienneté, et la volonté de développer les postes à profils. Enfin il est à noter que l'EN est le plus mauvais employeur pour les personnels en situation de handicap !

**Projet de texte :** *Au-delà de ces échanges entre l'administration et les agents, le ministère est engagé dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec notamment la mise en place dans les académies d'un nouveau service de ressources humaines de proximité destiné à informer, conseiller et accompagner tous les personnels du ministère.*

**Commentaire FO :** Problématique de la **RH de proximité** mais il y a également la problématique de tout recentrer sur les services déconcentrés, pas assez nombreux. Le Ministère l'a dit, à la place des organisations syndicales, il y aura les services déconcentrés.

## ■ Première partie (enseignants)

**Projet de texte :** *Afin de décliner les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale au niveau académique, les recteurs d'académie édictent leurs propres lignes directrices de gestion*

**Commentaire FO** Le problème, c'est que les lignes directrices de gestion, ce n'est pas la même chose que la négociation sur les circulaires départementales (pour le mouvement intra). Dans le premier degré, les circulaires étaient vues (jusqu'à il y a encore 2 ans le GT CAPD, l'année dernière en GT CTSD). Il ne s'agit plus de cela. On édicte (comme avec cette LDG) des grandes lignes et après, les recteurs (puis les Dasen) font la circulaire qu'ils veulent. C'est pire que l'année dernière où on avait encore une marge de discussion sur les barèmes, les priorités etc.

**Projet de texte :** *Le ministère porte également une attention particulière sur les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement (éducation prioritaire, rural isolé, montagne...).*

*Les mouvements intra académiques et intra départementaux doivent permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, y compris dans des établissements, services ou sur des postes les moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice.*

**Commentaire FO :** L'attention particulière à apporter pour que des titulaires soient affectés sur des zones moins attractives remet en cause le statut, le droit à mutation pour les collègues titulaires. **Risques de pressions à la mobilité, de restrictions de mobilité, voire de mesures de carte scolaire autre que pour des raisons de suppression de poste.**

Quelle attention particulière pour les collègues affectés loin de leur lieu d'affectation, du point de vue de leur santé ? Les points de bonification ne raccourcissent pas les trajets ; les points de bonification de stabilité n'empêchent pas les collègues de s'endormir au volant...

**Projet de texte :** *Le ministère accueille également des fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'Etat, des fonctions publiques territoriale et hospitalière ou des personnels militaires intéressés par les métiers de l'enseignement et dont les parcours professionnels et les **profils diversifiés** sont susceptibles de répondre à des besoins d'enseignement et d'enrichir ainsi les missions dévolues aux corps enseignants, d'éducation ou des psychologues de l'éducation nationale.*

**Commentaire FO :** **Sans CAPN, ces demandes n'auront plus aucun contrôle paritaire. Quelle garantie pour nous préserver du clientélisme ?** car il n'y a pas de barème pour ces demandes.

**Projet de texte :** *Demandes liées à la situation personnelle*

*- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap  
- Situation des personnels sollicitant la reconnaissance du Centre de leurs Intérêts Matériels et Moraux (CIMM)*

**Le ministère a refusé d'ajouter les aidants** à la liste des critères subsidiaires (personnes dont un parent est en situation de perte d'autonomie par exemple). Il n'y aura rien sur un quelconque droit à se rapprocher définitivement.

**Projet de texte :** *Les notes de service relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré et à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale fixent la valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes.*

**Commentaire FO :** Les circulaires mouvement fixent donc les points de majoration de barème. Ces barèmes ne sont plus négociés avec les OS.

**Projet de texte :** *Si d'autres situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées par les services déconcentrés dans le cadre des mouvements intra départemental et intra académique, leur bonification doit être ajustée pour préserver la prééminence des critères de priorité légale.*

**Commentaire FO :** Les priorités légales devraient donc être supérieures aux autres priorités .... Ce que nous avons réussi à combattre dans certains départements cette année...

**Projet de texte :** *Le ministère, les services académiques et les services des directions des services départementaux de l'Éducation nationale sont responsables des calculs des barèmes des candidats aux mouvements et sont garants de leur fiabilisation.*

**Commentaire FO :** Exit donc le contrôle par les OS. Jusque-là, les organisations syndicales avaient accès aux barèmes en amont. Cela permettait de vérifier que le barème des collègues étaient bons, d'intervenir pour rectification. Parfois, l'administration se trompe sur les barèmes (comment les en blâmer, au vu du peu de personnels, et cela ne va pas s'arranger, d'où une inquiétude grandissante). Sans contrôle, les collègues étant parfois dans l'incapacité de calculer leurs propres barèmes, par méconnaissance de leurs droits, ne pourront pas se défendre. Les erreurs persisteront.

**Projet de texte :** *Les personnels transmettent un dossier de candidature, accompagné notamment du dernier rapport d'inspection ou du compte rendu du rendez-vous de carrière,*

**Commentaire FO :** Nouveauté : les candidats aux postes à profil doivent fournir leur rapport d'inspection ou CR de RDV de carrière !

**Projet de texte :** *Dans le cadre du mouvement intra départemental, afin de faciliter la meilleure adéquation poste/profil sur les postes spécifiques du 1<sup>er</sup> degré, un appel à candidatures est privilégié et les enseignants qui se portent candidats accompagnent leur demande d'un CV et d'une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale est porté.*

**Commentaire FO :** Nouveauté : envoi de CV et lettre de motivation pour candidater à un poste à profil. Nous ne sommes plus fonctionnaires. Les procédures deviennent comme dans le privé.

**Projet de texte :** *Dans le cadre de l'école inclusive, les académies et les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale veillent à s'organiser pour permettre le recrutement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré sur certains postes qui relèvent de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.*

**Commentaire FO :** Poursuite de la liquidation de l'enseignement adapté et spécialisé avec remplacement des PE par PLC sur les postes avec public 2<sup>nd</sup> degré !

**Projet de texte :** *Modalités de diffusion aux personnels de leur barème, délai octroyé aux agents pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.*

**Commentaire FO :** Les organisations syndicales ne sont plus destinataires de tous les barèmes. Le nombre réduit de personnels administratifs va immanquablement augmenter le nombre d'erreurs de barèmes.

**Projet de texte :** *Le jour des résultats d'affectation des mouvements inter départemental et inter académique, sont diffusées aux agents des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés des données individuelles, telles que :*

*- pour le 1<sup>er</sup> degré, barème du dernier sortant du département d'affectation actuel de l'enseignant, barème du dernier entrant dans le département demandé en voeu 1 ;*

- pour le 2nd degré, les précisions suivantes relatives à l'académie sollicitée en voeu 1 par l'agent : rang de non entrant de l'agent, barème du dernier entrant, nombre de candidats n'ayant pu obtenir satisfaction, nombre d'entrants et de sortants.

**Commentaire FO :** Ce sont les seules informations qui seront communiquées aux participants du mouvement inter. **Les syndicats n'auront aucun document, aucun résultat.**

**Projet de texte :** *Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans une académie ou un département ou une zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé(e).*

**Commentaire FO :** **Pas de délais annoncés.** Après les opérations de mouvement inter, il y a celles de mouvement intra. Si les recours aboutissent, les conséquences vont être dramatiques.

## ▪ Personnels ATSS

Le texte confirme le maintien des priorités légales prévues par l'article 60 de la loi de 84 mais aussi de la prise en compte de la situation individuelle de l'agent et des critères habituels (durée de séparation des conjoints, garde alternée, ancienneté, etc.).

**Projet de texte :** *La procédure de départage pour des candidatures concurrentes pour un poste donné*

*1) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.*

*2) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.*

*3) Dans le cas où la règle de départage prévue au 2) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.*

**Commentaire FO :** Ceci étant, il n'y a **plus aucun barème**. Dans ces conditions, comment départager les candidatures ?

**Projet de texte :** *Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur santé ou celle de leurs enfants par exemple*

**Commentaire FO :** Cette phrase vient encore ajouter du flou. En l'état, il n'y aura plus de garantie ni d'équité ni d'égalité.

Pour les personnels stagiaires, le texte prévoit seulement : *Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.*

**Commentaire FO :** le ministère a refusé l'ouverture du serveur AMIA pour les personnels stagiaires, qui rencontrent souvent de grandes difficultés pour la prise en compte de leur situations particulières, y compris lorsque ces situations entrent sans aucun doute possible dans le cadre des priorités légales.

Concrètement, les collègues stagiaires se voient souvent opposer par principe une impossibilité de participer au mouvement en raison de leur statut et ce quelle que soit leur situation. Par exemple, des collègues se retrouvent affectés sur des postes qui les éloignent de leur famille ou qui sont complètement inadaptés à leur handicap et se voient exclus des campagnes de mutation au motif qu'ils sont stagiaires et que leur situation n'a pas évolué entre le moment où ils ont accepté l'affectation proposée suite à une réussite de concours et la fin de leur année de stage. Dans le meilleur des cas, localement, dans les académies, l'administration accepte de regarder la situation des stagiaires à la fin des opérations.

**Projet de texte :** *pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.*

**Commentaire FO :** Le droit à la mobilité doit être garanti à chaque agent, quelle est la logique d'une politique "RH" qui contraint un agent qui souhaite muter parce qu'il n'est pas bien sur un poste à rester 3 ans ?

## ■ Personnels de direction

Là encore on déplore la fin des CAPN qui était un véritable temps de concertation et qui permettait d'avoir des réponses à donner à nos adhérents quant aux décisions prises par l'administration centrale.

Le nombre de poste à profils spécifiques devient au fil des ans de plus en plus important. Nous souhaitons qu'une liste des postes à profil spécifique soit communiquée avant l'ouverture des serveurs. Certains postes sur liste restreinte doivent être clairement identifiés

Le ministère indique qu'il va réfléchir au problème des EREA. Tous les ans, on voit que des EREA ne sont pas pourvus, faute de titulaires du DDEEAS alors que des perdus seraient volontaires et certainement aptes à diriger ces EPLE (après étude du profil de ces collègues).

**Projet de texte :** *Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité suivants :*

### ***Demandes liées à la situation familiale***

*- Rapprochement de conjoints*

### ***Demandes liées à la situation personnelle***

*- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap*

*- Situation des personnels sollicitant la reconnaissance du Centre de leurs Intérêts Matériels et Moraux (CIMM)*

### ***Demandes liées à leur affectation actuelle***

*- Agents affectés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire (REP +, REP, établissement relevant de la politique de la ville).*

**Commentaire FO :** Les critères énoncés ne sont pas hiérarchisés.

**Projet de texte :** *En plus des acteurs institutionnels (recteurs, Dasein) des acteurs issus des collectivités territoriales, d'établissements publics ou d'autres ministères peuvent intervenir dans le recrutement des personnels*

**Commentaire FO :** Le ministère précise qu'il s'agit des affectations de personnels dans les Collectivités d'Outre-Mer (ce sera précisé dans la rédaction finale).

En l'état la rédaction est inacceptable : les personnels de direction ont pour seule ligne hiérarchique les responsables institutionnels (recteur, Dasein) et il n'est pas envisageable que les collectivités territoriales exercent un rôle hiérarchique sur les personnels de direction.

## **2. Projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif de parties de services des délégations régionales de l'ONISEP (point pour information)**

La FNEC FP-FO est opposée au transfert, ainsi qu'à la loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, » dont elle demande l'abrogation.

### **Déclaration commune CGT, FO, FSU, UNSA sur le décret ONISEP pour le CTM du 5 novembre 2019**

Les organisations syndicales signataires sont opposées au projet de décret sur la date et les modalités de transfert définitif des parties de services des Dronisep aux Régions, suite à la loi du 5 septembre 2018, et ce pour plusieurs raisons :

- il constitue une étape décisive vers les transferts, et donc le démantèlement de l'Onisep, auquel nos organisations s'opposent depuis un an et demi...

- il s'appuie, pour la mise en œuvre des transferts, sur des conventions signées entre l'État et les exécutifs régionaux. Mais les Régions, qui se voient offrir l'équivalent financier de 155 postes, n'ont aucune obligation de reprendre les personnels des Dronisep. Ceux-ci devront candidater à partir des fiches de postes établies par les Régions.

Avec quels personnels les Régions vont-elles réaliser leurs missions « **d'élaboration de la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'État, de diffusion de l'information et de mise à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur** »? **Comment assurer l'égalité d'accès à l'information prévue dans la loi ?**

#### **Concernant les missions de l'Onisep :**

A terme, nul ne sait si l'Onisep pourra encore publier des guides gratuits pour les élèves à chaque palier d'orientation (« Après la 3ème », « Après le bac »...) et le risque est grand, pour les élèves et leur famille, de ne plus bénéficier d'une égalité d'accès à l'information pour tous sur l'ensemble du territoire.

#### **Concernant les personnels :**

On assiste bien au démantèlement de l'opérateur public d'information sur l'orientation et on constate qu'il se déroule dans des conditions totalement inacceptables. Du fait de ces dispositions les agents des Dronisep, titulaires comme contractuels, sont dans une situation extrêmement difficile, puisque nombre de fonctionnaires ne savent toujours pas ce qu'ils vont devenir, pour qui ils pourront travailler et avec quelles missions !

L'inquiétude grandit dans le réseau des Dronisep où les agents se sentent abandonnés par le Ministère. Le flou des intentions des régions ne justifie pas que la direction de l'ONISEP et le MEN ne prévoient pas des solutions au sein de l'Education Nationale pour tous les personnels.

On est bien dans une situation génératrice de risques psycho-sociaux tant cette incertitude qui dure depuis plusieurs mois comporte des risques pour la santé mentale et physique des personnels.

Dans ce contexte, les organisations signataires exigent du MEN

→ **un réel plan d'accompagnement**, précis, personnalisé pour les agents des Dronisep, avec des propositions concrètes de postes

→ le maintien de la mission de service public de **l'Onisep**, dont l'avenir semble aujourd'hui fortement menacé