

## Mouvement et promotions : quel bilan de la loi TFP ?

Le principe paritaire avait permis la construction progressive de règles permettant de garantir un traitement équitable des demandes de mutation, des affectations et des progressions de carrière. Même si ces règles n'avaient pas force de loi, elles rendaient difficiles et rares les décisions prises par l'administration hors des normes convenues.

Le travail préventif des élus en commission paritaire qui alertaient en cas d'erreur et la demande en CAPN d'examen des cas litigieux participaient à une amélioration qualitative des procédures que l'administration reconnaissait elle-même.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, au prétexte d'une amélioration de la mobilité et de la fluidité des carrières, redonne en réalité un pouvoir discrétionnaire à l'administration et constitue un risque de pression hiérarchique sur les agents au moment de leur demande de mobilité ou d'une promotion soumise à avis. L'opération permet en outre de priver les organisations syndicales d'un de leurs objets majeurs de relation avec les agents : pouvoir défendre en CAPN que leur situation soit traitée avec équité lors des opérations de mobilité et de promotion.

Il faut reconnaître objectivement que l'ensemble des opérations de mouvement 2020 s'est déroulée dans le respect des critères habituels. Mais le cadre est d'ores et déjà posé pour une dégradation progressive dans les années à venir. Tout d'abord du fait de propos récurrents de DASEN ou de recteurs qui affirment la nécessité que le mouvement devienne une décision locale pour, à leurs dires, mieux prendre en compte les besoins locaux. L'expérience de la BIEP montre, au contraire, que dans bien des cas le recrutement des postes à profil se fait sans véritable définition préalable de compétences spécifiques. C'est donc un jugement subjectif qui

guide désormais les choix, effectués parfois avant même que l'examen des candidatures !

Par ailleurs, nous ne disposons d'aucune transparence sur les données globales du mouvement. Nous ne connaissons que des problèmes individuels qui nous sont soumis par les intéressés sans pouvoir les traiter dans une connaissance globale du mouvement. Le paradoxe est que nous ne pouvons pas obtenir les informations concernant le candidat « en concurrence », ce qui empêche évidemment de pouvoir examiner si la décision a respecté ou non les critères y compris lors d'une justification par priorité légale.

L'exercice paritaire permettait des formes souples recours : un travail préalable aux CAPN, les débats en CAPN... Tout ce qui permettait de veiller à un équilibre entre les droits et l'intérêt général disparaît non pas pour affermir les exigences de l'intérêt général mais pour renforcer le pouvoir hiérarchique. Désormais, nous serons très vite conduits à l'obligation de recours contentieux, complexes et longs que bien des collègues ne souhaiteront pas entreprendre.

Bien des stratégies hiérarchiques locales sont en train d'être tentées sans l'aval de l'administration centrale : profilage des postes écartant tout critère classant, postes vacants dissimulés, mutations hors calendrier de mouvement, invocation de priorités légales désormais impossibles à contrôler, ...

Quant à la question de l'égalité entre les femmes et hommes, malgré nos demandes, aucune donnée ne nous a été transmise...

Il est donc fondé de craindre que si la loi TFP participe à faciliter certaines promotions et à fluidifier certains parcours, ce soit loin de concerner tous les collègues et loin de l'égalité de traitement !