



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## DÉCLARATION FSU

### Groupe de Travail - Lignes Directrices de Gestion

### ATSS (Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé)

Après la mise en place des primes à la fonction et à la performance (RIFSEEP), après avoir supprimé les CAP de promotion, instances où les représentants des personnels pouvaient contrôler les critères de promotion, **le Ministère et le Rectorat de Clermont continue de renforcer le clientélisme et la mise en concurrence des agents en supprimant les critères objectifs de classement pour donner toujours plus de poids à l'évaluation hiérarchique et à un "engagement professionnel" partial et subjectif !**

Lors du Groupe de Travail du 20 février 2023, **la FSU a dénoncé la proposition du Rectorat de supprimer le barème pour classer les agent.es promouvables.** Et nous revenons aujourd'hui avec la même détermination vous annoncer que la position de la **FSU est inflexible : l'ancienneté doit être le premier critère pour promouvoir les ATSS** et offrir à chaque agent, un déroulé de carrière le plus serein possible.

**Privilégier en premier lieu l'évaluation du supérieur hiérarchique, et encore plus, éliminer les dossiers avec avis favorables de l'étude par le collège d'experts, c'est ouvrir la porte aux discriminations de toutes sortes.** Nous ne pouvons accepter que nos supérieurs hiérarchiques soient seuls décisionnaires de notre avancement de carrière !

Comme nous l'avons vu avec les primes RIFSEEP, l'évaluation de l'engagement des agents n'avantage que très peu de missions et toujours les mêmes (encadrement, gestion de projet, transversalité...). C'est donc les **mêmes agents qui vont cumuler les primes et les promotions**, excluant la majorité des collègues qui se « contentent » de faire parfaitement les missions de leur corps depuis des années. De plus, tout agent a droit à avoir une carrière sur 2 grades (PPCR). Aussi les Tableaux d'Avancement doivent être basés en priorité sur l'ancienneté pour permettre d'être promu à celles et ceux qui, du fait de contraintes personnelles, n'ont pas la possibilité d'assumer des missions supplémentaires. **La suppression du barème va une fois de plus renforcer l'inégalité professionnelle entre femme et homme.**

**Reléguer l'ancienneté au dernier rang des critères d'avancement, c'est renforcer la mise en concurrence des personnels.**

Chaque corps de métier étudié dans cette instance étant spécifique, nous nous permettons de faire un focus sur chacun d'entre eux :

#### Pour les assistant.es de service social :

Jusqu'à présent, le barème d'avancement était uniquement basé sur l'ancienneté, avec une spécificité pour les collègues faisant fonction de CTD. Ce système, juste, permettait à chacun.e d'entre nous de passer au grade supérieur avant le départ en retraite. Nous regrettons tout de même le peu de possibilité d'avancement, qui pénalisait les AS, devant attendre de nombreuses années avant de changer de grade.

Avec le nouveau système d'avancement, de nombreuses collègues AS « de base » (selon les critères du Rectorat), qui remplissent très bien leurs objectifs, seront pénalisées car non engagées dans des missions spécifiques supplémentaires. Mais quelles missions justement ? Notre circulaire de mission de 2017 est si large que nous ne pouvons, avec les moyens actuels, toutes les mettre en œuvre. Et le Rectorat souhaite que nous en fassions encore de nouvelles ? C'est inacceptable, inentendable, contraire à toute logique de lutte contre les Risques Psycho-Sociaux.

### Pour les infirmier.ères :

L'ancienneté prévalait jusqu'alors pour organiser l'avancement des collègues au grade supérieur.

L'introduction de ces critères créera un avancement « à 2 vitesses, en opposant les collègues dites méritantes et non méritantes », selon les conceptions de l'administration, et une rupture du principe d'égalité.

Nous exigeons un taux de promotion plus élevé pour remédier à une stagnation actuelle de nombreuses collègues dans leur grade permettant ainsi un déroulé de carrière réel.

De plus l'importance accordée à l'entretien professionnel annuel (appréciant nullement l'art infirmier et donc nos aptitudes techniques) dans la perspective de l'avancement traduit aussi une volonté de subordonner le déroulement de carrière à l'appréciation des chefs d'établissements, ce que nous dénonçons fermement.

Encore une fois, il est question de conditionner l'avancement des collègues à l'avis très favorable porté par le supérieur hiérarchique et à la qualité d'une relation interpersonnelle qui peut échapper parfois à l'objectivité ! Que deviennent, au milieu de ces critères, les collègues ayant des relations « délicates » avec leurs chefs d'établissement !?

### Pour les personnels administratifs :

Le barème établi en 2017 permet à chaque agent de se situer avec un **score chiffré objectif**. Ce score prend en compte **l'ancienneté dans le corps ou le grade** et dans la **fonction publique**. A cela s'ajoute **l'admissibilité** aux concours ou examens professionnels et la **réalisation de certaines missions** (Gestionnaire Matériel). Par conséquent, **ce barème, qui a fait ses preuves, permet déjà de mesurer l'évaluation professionnelle et l'engagement de l'agent**.

**Enfin, un Groupe de Travail ministériel aura lieu en mars-avril sur les Lignes Directrices de Gestion nationales. Il n'est donc pas pertinent de supprimer le barème actuel avant même que nous ayons les conclusions du groupe de travail national.**

**Aussi, la FSU exige :**

- Le **maintien du barème établi en concertation avec les syndicats en 2017**
- L'établissement de **barèmes pour les filières ITRF et bibliothèque**
- La **suppression du rapport d'activité** rédigé par l'agent pour les Listes d'Aptitude dans toutes les filières.

