



**Madame la Rectrice, mesdames et messieurs les membres du CSA de Normandie.**

L'examen des lignes directrices de gestion est devenu une pratique régulière de cette instance. Pour ce CSA, c'est même l'unique point à l'ordre du jour : plus de 130 pages consacrées à la mobilité et à la carrière des enseignants. 130 pages riches de promesses : « transparence des procédures », « traitement équitable », « accompagnement », « aide et conseils personnalisés », « égalité femmes-hommes », « lutte contre les discriminations » etc. Nous avons déjà fait l'inventaire de ces principes et déclarations d'intention, des formules qui coexistent d'ailleurs, dans les mêmes pages, avec des passages qui organisent la possibilité de s'en affranchir.

Plus de 6 ans après la loi de 2019, il est désormais possible d'en dresser le bilan. En Normandie, les professeurs du premier et du second degré, les personnels d'orientation et d'éducation et les PSY-EN ont-ils bénéficié du cadrage et des règles établies par l'institution ? Le service rendu aux collègues s'est-il amélioré ? Leurs droits ont-ils été accrus ou consolidés ? La réponse est malheureusement non.

Cela tient d'abord, il faut le souligner, aux effets délétères de la politique éducative menée depuis 2017. Dans un contexte de suppression massive de postes, la mobilité est devenue pour beaucoup d'enseignants une source d'angoisse et de difficultés bien plus qu'une opportunité. Les carrières, désormais aplaties et non revalorisées appellent de leur côté une refonte structurelle. 135 pages de bonnes intentions n'apportent évidemment aucune réponse. Autre réalité qui pèse lourd dans le bilan : la sous administration et le manque de personnels dans les services. Si l'on y ajoute le manque de temps de formation ou de concertation, la multiplication des missions et les changements incessants de priorité, il est bien difficile, même avec la meilleure volonté, d'accompagner les enseignants comme on le souhaiterait.

Surtout, chacun sait que, depuis la réforme de 2019, pierre angulaire d'une stratégie assumée d'affaiblissement des organisations syndicales, les moyens de contrôle collectif ont été considérablement réduits. Et sans contrôle, sans garantie effective, les principes ne valent pas grand-chose. Plus de CAPA ni de CAPD pour corriger et améliorer les opérations du mouvement. Dans le second degré, c'est particulièrement tragique : les collègues doivent se débrouiller d'abord avec SIAM, un outil du ministère qui propose une fois sur deux des barèmes fantaisistes, à charge pour l'agent de déceler, de corriger et de signaler lui-même les erreurs. Ensuite, tout passera dans un algorithme vieux d'un quart de siècle, et qui était déjà défaillant il y a 20 ans. Plus aucune possibilité d'amélioration ou de correction de la part des organisations syndicales. Dans le meilleur des cas, on tente de rattraper en aval, lors des recours, des problèmes qui pouvaient être réglés en amont. Le service rendu s'est objectivement dégradé.

Le résultat de la réforme de 2019, dont les LDG sont la déclinaison, c'est aussi une formidable machine à produire de la défiance. Au prétexte de la protection des données (exercice dans lequel l'Etat montre chaque jour ses insuffisances et ses incohérences), on ne délivre plus d'informations. Le collègue veut comprendre sa mutation ? sa « non-mutation » ? On ne lui donnera pas le barème du poste qu'il souhaitait, ni les mécanismes qui ont produit la décision. Un professeur veut-il estimer ses chances pour l'accès à la hors classe ? Obtenir le barème du dernier promu ? Connaître sa place dans le tableau d'avancement ? Là encore, rien. Même pas un document caviardé. L'administration n'a pas d'autre

possibilité que de lui répondre « tout est normal, tout est conforme », car on lui interdit tout simplement d'en apporter la preuve. L'omerta est ponctuée d'incohérences : ainsi, on communique la liste des non satisfaits au congé de formation, mais pas la liste de ceux qui l'obtiennent... Un collègue veut-il comprendre comment fonctionne la liste d'aptitude, et mesurer ses chances éventuelles ? les LDG n'énoncent que quelques formules creuses (« valorisation des parcours ») et l'on devine rapidement qu'on entre ici dans le règne de l'arbitraire, avec toutes les dérives que cela comporte.

Au final, en dépit de ces dizaines de pages, malgré les efforts et la bonne volonté des services, les collègues enseignants, CPE et PSY-EN ont en réalité moins d'information, moins de droits, moins de protection et moins de garanties qu'il y a quelques années concernant leur carrière et leur mobilité. Sur le terrain du réel, tout s'est dégradé.

L'objectif de la réforme de 2019 était d'affaiblir les organisations syndicales assorti d'un pilotage beaucoup plus vertical de la fonction publique.

Pour quel résultat ?

Une attractivité renforcée de nos métiers ? Non.

Une meilleure qualité de service public ? Non.

De la souplesse et de l'innovation ? Non.

De meilleurs résultats dans la politique éducative ? Trois fois non.

Au fond, la question est politique. Les LDG affichent des principes et déclinent des procédures, mais les outils et instances qui permettaient d'en garantir l'application ont disparu. Quand un système se dispense de contrôle indépendant, ce n'est pas seulement le service rendu aux agents qui recule, ni même le dialogue social qui s'affaiblit : c'est une entaille portée à l'Etat de droit dans une démocratie déjà très fragilisée.