

## Pour un véritable droit à la mobilité des Bibas

Le droit à la mobilité est une des bases du statut des fonctionnaires, et est une garantie fondamentale de leur carrière. Or ce droit est remis en cause depuis plusieurs années par des pratiques inacceptables de certains établissements rendues possibles par la LRU, le passage aux RCE, le regroupement des établissements dans l'ESR, les recrutements locaux, ... Toutes ces pratiques étant avalisées par le ministère et ce malgré les divers dispositifs gouvernementaux mis en place censés favoriser la mobilité (loi 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, charte de la mobilité dans la fonction publique d'Etat, 2011).

Pour s'en convaincre il suffit de regarder les chiffres de ces dernières années :

- En 2016, 51 mouvements réalisés
- En 2017, 47 mouvements réalisés
- En 2018, 40 mouvements réalisés
- En 2019, 38 postes proposés vacants...

Ces chiffres sont dérisoires au regard de l'effectif de notre corps. Et encore, ils sont meilleurs que pour nos collègues magasiniers !

Aujourd'hui, quelles sont les perspectives d'évolution de carrière pour les Bibas, alors que les possibilités de promotion sont quasi nulles (cette année : pour un corps de 1745 agents, 1487 promouvables : 8 possibilités), que la mobilité devient quasi impossible et que le nombre de postes ouverts aux concours internes est ridiculement faible... ? A moins de prendre une disponibilité et postuler sur des postes de contractuels, comme certains directeurs de SCD ont osé le proposer aux agents qui souhaitaient rejoindre leur établissement.

Les commissaires paritaires Snasub-FSU et CGT FERC Sup, réunis à la CAPN des BIBAS du 7 juin 2019, demandent :

- le retrait du projet de loi "transformation de la fonction publique" et le maintien des compétences des CAPN en termes de mobilité, seul garant de transparence et d'égalité de traitement des agents
- la publication de tous les postes vacants au mouvement national
- l'arrêt du profilage des postes en catégories B et C, qui sert d'outil de choix sélectif pour les chefs d'établissement
- l'arrêt du gel des postes en mettant en place des recrutements à hauteur des besoins réels
- l'arrêt du recrutement de personnels contractuels sur des postes correspondants à des besoins pérennes des établissements.