

**ATTEINTES AU PARITARISME
A LA REPRÉSENTATION DES
PERSONNELS**

- Le projet de loi de réforme de la Fonction Publique remet en cause le nombre, le rôle, le périmètre des instances de représentation des personnels.
- **Pourquoi est-il important de les défendre ? A quoi servent-elles ? Quel est le rôle des délégués des personnels ? Que prévoit le projet de Loi ?**

Le paritarisme c'est quoi ?

- Le paritarisme est introduit pour la première fois en France par la loi du 19 octobre 1946, portant sur le statut de la fonction publique, et la mise en place des instances paritaires de concertation. Ces commissions sont consultatives et non décisionnelles, mais elles permettent d'introduire les organisations syndicales aux différents échelons de l'administration. Auparavant, les structures administratives étaient gérées par les seuls supérieurs hiérarchiques.
- En France, le paritarisme est un système dans lequel employeurs et salariés se concertent au sein d'instances décisionnelles où les deux parties sont représentées en nombre égal.

CT, CHSCT, CAP, késako ?

Les comités techniques (CT)

- Les comités techniques paritaires ont été créés dans la fonction publique de l'État à la Libération dans le but de mettre du paritarisme dans la fonction publique. CTP
- À la suite de la signature des accords de Bercy sur le dialogue social dans la fonction publique le 2 juin 2008 la loi (n° 2010-751 du 5 juillet 2010) relative à la rénovation du dialogue social a modifié le fonctionnement de ces comités. En particulier, le paritarisme a été supprimé, et le mot « paritaire » a disparu de l'intitulé. Une des conséquences de la réforme est, pour la fonction publique de l'État, le passage à l'élection directe des représentants par les fonctionnaires et non plus une désignation sur la base des résultats aux commissions administratives paritaires.
- Pour la fonction publique d'État, les comités techniques sont régis par l'article 15 de la loi n° 84-16 et par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011

Compétences des CT (CTM, CTA, CTSD)

- Le comité technique est chargé de donner son avis sur **les questions relatives à l'organisation et le fonctionnement des écoles et établissements d'enseignement et de formation des 1er et 2nd degrés ainsi que pour l'organisation des services administratifs**
- Plus particulièrement les effectifs, les emplois et les compétences, les règles statutaires, les méthodes de travail, les orientations en matière de politique indemnitaire, la formation, l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.
- Les représentant-e-s dans ces instances sont élus tous les 4 ans lors des élections professionnelles (les dernières en date : décembre 2018). Ce vote permet également de vous représenter dans de nombreuses instances (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, Conseil Départemental/Académique de l'Éducation Nationale, Commission de réforme, Conseil Supérieur de l'Éducation, Conseil Supérieur de la Fonction Publique...).

Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

- Les CHSCT sont des instances chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Ils ont pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique.
- Ils sont notamment consultés sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Ils participent également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

Le CHSCT une instance très récente, déjà menacée !

- Institué par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, en remplacement du CHS,
- Ils ne sont mis en place dans l'éducation nationale qu'à partir de 2012. Après avoir mis un certain temps à s'installer, ils commencent à peine à porter leurs fruits et sont déjà menacés par le projet de loi de réforme de la Fonction Publique.
- Ce projet prévoit de les fusionner aux Comités Techniques.

Commissions Administratives Paritaires

- Les commissions administratives paritaires sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique. Elles traitent des **sujets relatifs aux carrières individuelles**.
- Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans.
- Elles sont paritaires : l'administration et les représentants des personnels y ont autant de sièges. Cela signifie que vous pouvez vous y exprimer par la voix des délégués que vous avez élus, qui exercent aussi un droit de contrôle sur les décisions prises.
- Les CAP sont consultatives mais c'est l'autorité hiérarchique qui prend la décision finale après avoir entendu son avis.

Compétences des CAP

- Les dossiers traités :
- promotions, accès au corps des PE, accès à la HC, à la classe exceptionnelle, mutations inter ou intra, affectation à l'étranger, mouvement, formation continue, disponibilité, temps partiel, congé de formation, liste d'aptitude, départs en formations spécialisées, réemploi, réadaptation, défense individuelle des collègues
- Pour les non-titulaires il n'y a pas de CAP mais des CCP (Commissions Consultatives Paritaires). Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles (licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires). Elles peuvent également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Quel est le rôle des DP dans ces instances ?

- **De s'assurer que les règles soient respectées**, de garantir à toutes et tous l'égalité de traitement et l'application des barèmes, de préserver la transparence, d'empêcher toute tentative d'arbitraire ou de passe-droit, d'obtenir les solutions les plus favorables possibles pour toutes et tous dans le respect des règles communes.
- **De faire évoluer les droits des personnels**. Les délégués du personnel pèsent dans les débats concernant l'élaboration des textes réglementaires. Lorsque c'est nécessaire, ils organisent la mobilisation et l'action des personnels, pour faire évoluer favorablement leurs droits et les rendre plus justes.

Rôle des Délégué-e-s des Personnels suite ...

- Ils suivent les dossiers qui leur sont transmis et vérifient le travail de l'administration. Ils interviennent lors d'un problème personnel ou professionnel avec l'administration, pour défendre ou faire valoir vos droits, pour vous accompagner devant la hiérarchie ou simplement pour vous apporter l'information dont vous avez besoin.
- Ils contrôlent systématiquement les informations fournies par l'administration en les confrontant aux fiches de contrôle syndical. Chaque année ils font corriger des erreurs avant et pendant les CAP.
- Ils informent les personnels suite aux CAP. Ils les accompagnent en cas de recours.

Ce que le Projet de loi de réforme
de la Fonction Publique
risque de changer

La fusion des CT et CHSCT en une instance unique (article 2)

- Le ministère veut « *créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et conditions de travail.* »
- Cette nouvelle instance, issue de la fusion CT / CHSCT, appelée « **Comité Social d'Administration** » dans la Fonction Publique d'Etat, entrerait en vigueur en 2022.
- Une “**formation spécialisée**” (FS SSCT) en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourrait être créée au sein de ces comités. Des CSA de proximité et spéciaux pourront exister mais ce n'est pas défini dans la loi.
- Le nombre de représentants des personnels en CSA et FS SSCT va être un enjeu.

Réorganisation des CAP et suppression de la plupart de leurs compétences (article 3, 9, 12)

- Dans l'article 3, la logique est de vider les CAP de leur rôle sur l'ensemble des situations individuelles. Par ailleurs, alors que les discours gouvernementaux parlaient de les « recentrer » sur un rôle de recours, les mutations et les avancements en seraient désormais exclus. Ne resteraient plus que les recours sur les refus de temps partiel, de formation ou de congé de formation professionnelle, de titularisation et de licenciement. La CAP garderait son rôle disciplinaire.
- Il est prévu de regrouper des CAP par catégorie hiérarchique, et non plus par corps (ex : CAP commune aux certifié-es et aux PE).
- Cela suppose aussi que des corps à petits effectifs pourraient être regroupés avec d'autres corps de catégorie comparable. Par exemple les psychologues de l'EN, les PEGC pourraient voir leur situation traitée avec celle des CPE et-ou des professeur-es certifié-es. Cela interroge la composition à venir des CAP.

Réorganisation des CAP...

- **L'article 9** supprime l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à la mobilité et aux mutations des fonctionnaires de l'Etat. Les règles générales, par exemple les éléments de barème, seraient édictées par le CSA (Comité Social d'administration), comme cela a été mis en œuvre pour les circulaires mouvement 2019 (règles examinées en CT et non plus en CAP).
- **L'article 12** supprime la compétence des CAP sur les avancements et les promotions et crée un "*recours administratif préalable obligatoire*" en cas de décision individuelle défavorable. Les règles générales seraient édictées, comme pour la mobilité, par le CSA.

Conséquences de la réorganisation des CAP

- Ainsi, le gouvernement confisque aux élu-es du personnel les interventions et la vérification qui permettaient d'assurer transparence, équité et égalité des opérations de gestion : il cherche à affaiblir, voire à anéantir les syndicats encore forts et représentatifs dans la Fonction publique en ne permettant qu'un contrôle a posteriori des différentes gestions.
- En décidant de vider les CAP de tout rôle en ces domaines, le ministère renvoie vers la justice administrative les contestations éventuelles.
- Risque d'éloignement de l'échelon de proximité. Le regroupement d'instances peut permettre la récupération de moyens.
- **A l'inverse, la FSU revendique que le rôle des élu-es des personnels et les compétences des CAP soient élargies et renforcées.**

Discipline et CAP

- Aujourd'hui toute sanction en dehors des sanctions de catégorie 1 (avertissement et blâme) sont soumises à l'examen de la CAP disciplinaire.
- **L'article 13** instaure l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours. Cette nouvelle sanction ne serait plus soumise à l'examen des CAP. Cela s'appelle « *moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions* » ! Il s'agit de s'aligner sur la situation actuellement en vigueur dans la territoriale. Elle donne un pouvoir inédit au supérieur hiérarchique en matière de sanction. Il est aussi prévu que cette sanction soit inscrite dans le dossier du fonctionnaire. La combinaison de cette mesure avec l'article 1 de la loi Blanquer qui interdit aux enseignant-es de s'exprimer sur ce qu'ils pensent des réformes, pourrait permettre des sanctions plus rapides et arbitraires.
- Dans l'échelle des sanctions, la rétrogradation d'échelon ne pourrait pas être supérieure à 1 dans la FPE : aujourd'hui ce n'était pas précisé.

Des moyens de s'opposer

- **Une pétition pour le respect de nos droits : PAS TOUCHE AUX CAP ET CHSCT ! Lancée en octobre 2018 sur le site de la FSU, 30500 signatures à ce jour**

<http://www.fsu.fr/Petition-pour-le-respect-de-nos-droits-PAS-TOUCHE-AUX-CAP-ET-CHSCT>

- **Faire grève le jeudi 9 mai prochain, participer à l'initiative nationale le 12 juin,**
- **S'opposer aux déclinaisons de cette loi dans l'EN, mobilisation contre la Loi Blanquer (manifestation nationale le 30 mars et grève le 4 avril), mobilisation mouvement 1^{er} degré (alerte sociale du SNUipp).**