



N° d'anonymat

EPREUVE DE GI - Rédaction d'une note à partir d'un dossier à caractère administratif

Rectorat de l'académie de X

Direction des ressources humaines (Ville), le (Date)

Réfer. : ...

Affaire suivie par : l'attaché d'administration.

Téléphone : ...

Télécopie : ...

Courriel : ...

Note à l'attention de Monsieur le Recteur de l'académie de X

Objet : la mise en place des comités techniques en application de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Réfer. : Votre commande.

Pris en application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, les décrets n° 2011-183 et 2011-184 réforment respectivement, les commissions administratives paritaires et les comités techniques, qui désormais ne sont plus paritaires.

Les apports majeurs de la loi du 5 juillet 2010 concernent, notamment, la généralisation de l'élection des instances représentatives, la suppression du paritarisme dans les comités techniques, la possibilité pour toute organisation syndicale, représentative ou non, de présenter des listes de candidats aux électeurs qui ne comportent désormais qu'un seul tour de scrutin et l'édiction de règles définissant les conditions de validité des accords collectifs dont la valeur juridique n'a toutefois pas été précisée par le législateur.

La présente note a pour objet, de retracer les principales évolutions intervenues entre les anciens comités techniques paritaires et les comités techniques issus de la nouvelle loi (I) et d'indiquer en quoi ces évolutions répondent aux objectifs de la loi du 5 juillet 2010 (II).

I.) Les principales évolutions intervenues entre les anciens comités techniques paritaires et les comités techniques issus de la nouvelle loi, et ce au niveau académique:

Conformément à la loi du 5 juillet 2010, la mise en place des modalités renouvelées de l'expression du dialogue social dans les trois fonctions publiques vient de trouver l'une de ses premières applications avec la publication de deux décrets du 15 février 2011 relatifs aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires aux sein des administrations et des établissements publics de l'Etat.

1.) Les comités techniques : dispositions générales et organisation

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, s'applique en vue des élections qui auront lieu en 2011 pour la mise en place des comités techniques. Jusqu'au terme de leur mandat, ces comités techniques paritaires restent régis par le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.

Le décret est pris en application de l'article 9 de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportent diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui a modifié les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat relatives aux comités techniques. Il a vocation à se substituer au décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires, qui ne demeure applicable qu'à titre transitoire.

Le décret prévoit l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités techniques. Ses dispositions principales concernent la cartographie des comités (fixation des niveaux auxquels ils peuvent être créés et détermination de leur caractère obligatoire ou facultatif), la généralisation de l'élection des représentants du personnel par tous les agents, titulaires et non titulaires, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, l'allongement de la durée du mandat à quatre ans, une adaptation des attributions des comités pour y inclure les grandes questions concernant actuellement les administrations et leurs agents, et un mode de fonctionnement tenant compte de la suppression de la composition paritaire, du nombre de comités.

Les comités techniques du ministre chargé de l'éducation nationale sont régis par les dispositions du décret du 15 février 2011 et par les dispositions de l'arrêté du 8 avril 2011 portant création du comité technique ministériel et des comités techniques décentralisés du ministre chargé de l'éducation nationale.

Il est institué auprès du ministre chargé de l'éducation nationale un comité technique ministériel, comprenant 15 membres titulaires et 15 membres suppléants.

Il est institué auprès de chaque recteur d'académie un comité technique de proximité dénommé comité technique académique. Il est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés et celles communes à l'organisation de ces établissements et de services administratifs situés dans le ressort territorial de l'académie concernée. Il est présidé par le recteur et comprend le directeur des ressources humaines. Chaque comité comprend 10 titulaires et 10 membres suppléants.

Il est institué auprès de chaque inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, un comité technique spécial départemental. Il est compétent pour les questions sur l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degrés dans les départements. Les questions qui lui sont soumises ne peuvent faire l'objet d'un vote dès lors que le comité technique académique a donné préalablement son avis. Il comprend 10 titulaires et 10 membres suppléants.

2) La réforme des institutions participatives dans la fonction publique de l'Etat :

Les aspects du décret relatif aux comités techniques sont de trois ordres. Il en élargit l'organigramme, en renouvelle la composition et, ce faisant, la légitimité et en étend les attributions.

* L'élargissement de l'organigramme des comités techniques

L'institution de comités techniques de proximité est novatrice car auparavant existaient des comités techniques centraux et des comités techniques régionaux ou départementaux. Ils doivent être mis en place à deux niveaux : celui de l'administration centrale, dénommé comité technique d'administration centrale compétent pour les services d'administration centrale et les services à compétence nationale et celui de l'échelon décentralisé en fonction de l'organisation territoriale du département concerné et dénommé comité

technique de service déconcentré. Son périmètre d'intervention est l'ensemble des services placés sous l'autorité d'un directeur départemental, régional, interdépartemental ou interrégional. Et plus, l'institution dans chaque établissement public administratif de l'Etat d'un comité technique de proximité est appelé Comité technique d'établissement public. Il est prévu au sein des autorités administratives indépendantes qui ne sont pas dotées de la personnalité morale par une décision de cette dernière.

Il est fait création de quatre types de comités techniques facultatifs:

- le comité technique commun
- le comité technique unique
- le comité technique de réseau
- le comité technique spécial de service ou de groupes de services.

* La composition et la légitimité renouvelées des Comités techniques:

L'abandon du partitarisme et la généralisation de l'élection sont les principaux volets de la réforme des comités techniques. Le nombre des représentants du personnel titulaire ne pourra être supérieur à 15 en ce qui concerne le comité technique ministériel et à 10 à ce qui concerne les autres comités.

Le décret prévoit également l'organisation d'un scrutin de liste pour désigner les représentants du personnel au sein des différents types de comités techniques communs, de proximité, de réseau et spéciaux de service. Le seul réseau peut caractériser l'insuffisance des effectifs qui constitue une nouveauté est identique à celui réseau par la mise en place du comité d'entreprise. Bien que choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales, les représentants du personnel tirant leur légitimité de l'élection.

* L'extension des attributions des comités techniques (CT)

Ils sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements au service. Les CT ont désormais compétence pour connaître des questions et des textes relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, de l'emploi et des compétences. Conformément aux dispositions antérieures, les CT interviennent à propos des règles statutaires mais le décret élargit leur compétence aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire. Les CT connaissent également des évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations,

intercalaire n° 1

établissements ou services et de leur incidence sur les personnels, ainsi que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. En outre ils sont saisis sur des questions et projets de textes relatifs à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles, à l'insertion professionnelle, et à l'égalité professionnelle, le parité et à la lutte contre toute forme de discrimination. Enfin les CT interviennent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail quand aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Le décret apporte une innovation lors du réunion des comités techniques et ce si les circonstances le justifient et sous certaines conditions, il s'agit de l'utilisation de la visioconférence.

II.) Les évolutions fondées sur la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique:

Les accords de Bercy sont porteurs d'une modernisation très profonde du dialogue social dans la fonction publique. Ils ne négligent aucune de ses composantes, qu'il s'agisse des conditions d'accès aux élections des lieux de la concertation, de la place de la négociation ou des garanties et moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue. Six organisations syndicales représentant plus de 75% des personnels ont signé le relevé de conclusion.

1.) La rénovation du dialogue social :

Il s'agit de conforter la légitimité des organisations syndicales de fonctionnaires. La loi traduit l'engagement de favoriser partout la logique démocratique de l'élection en élargissant les conditions d'accès aux élections et en ne conditionnant plus la présentation de listes à certains critères de représentativité ou au bénéfice d'une présomption de représentativité.

Ils pourront désormais se présenter aux élections professionnelles les syndicats qui sont légalement constitués depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Les comités techniques de "Etat" seront désormais élus directement par les agents qu'ils représentent. Cette évolution doit garantir une représentation plus complète des personnels au sein des instances, notamment des personnels non

titulaires de l'administration. Afin de marquer l'importance des élections professionnelles, les cycles électoraux seront harmonisés avec les traits votants de la fonction publique. Par ce fait, les mandats de l'assemblée de médiation de concertation seront fixés à quatre ans afin de permettre la tenue simultanée des élections professionnelles, avec les traits fonctionnaires.

Il s'agit également de promouvoir le rôle de la négociation dans la fonction publique. La loi précise le développement de négociations sur des thèmes variés notamment le déroulement de carrière ou la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi son article 1^{er} consacre le champ de la négociation dans le statut général et favorise le développement de pratiques de négociation à tous les niveaux pertinents de l'administration.

D'autre part, si la fonction publique de statut et de carrière comporte des spécificités notamment l'absence d'impact juridique d'un accord conclu dans son champ sur les dispositions légales et réglementaires, ces dispositions permettraient de donner tout son sens à la logique de responsabilisation de l'ensemble des acteurs parties prenantes tout en définissant des règles claires qui s'imposent à tous les champs spécifiques de la négociation.

2.) Les objectifs de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010

Il s'agit de renforcer le rôle et d'améliorer le fonctionnement des organismes consultatifs. En effet, un conseil supérieur de la fonction publique sera désormais chargé d'examiner toute question d'intérêt général relative aux traits fonctionnaires publics. L'objectif est de permettre la concertation à tout niveau d'administration, et une question collective doit faire l'objet d'une discussion dans un cadre formalisé.

La remise en cause d'un partenariat exclusivement numérique est ainsi destinée à faciliter un dialogue social responsabilisant entre employeurs et représentants des agents. Il s'agit en effet que les parties prenantes au dialogue soient bien celles qui ont expertise et autorité sur les questions examinées. Cette même logique s'applique surtout des modalités propres à la nouvelle instance de dialogue commune aux traits fonctionnaires publics, ainsi qu'aux conseils supérieurs des fonctionnaires publics de l'Etat, territoriale et hospitalière.

Enfin, il s'agit de conforter et d'améliorer les droits et moyens

des organisations syndicales. En effet, la vitalité du dialogue social suppose des moyens syndicaux proportionnés aux enjeux et des droits capables de garantir et de valoriser l'engagement syndical. La loi consolide les droits et garanties des personnels investis de mandats syndicaux. Il s'agit en particulier, de mieux reconnaître l'expérience acquise au titre de l'exercice du mandat syndical dans la construction des parcours professionnels.

Par ailleurs, le législateur a voulu créer de nouveaux permanents au sein desquels les fonctionnaires responsables de la marche d'un service et les représentants du personnel de ce service puissent en commun réfléchir aux problèmes pratiques que posent l'organisation et le fonctionnement de leur administration, proposer des améliorations et des réformes, en suivre et en contrôler éventuellement la réalisation. Enfin, l'aspect du décret relatif aux comités techniques et mixtes... Il laisse une très grande marge de manœuvre aux acteurs du dialogue social pour décliner à tous les niveaux la nouvelle cartographie de comités techniques, mixtes qui a vocation à devenir le chef de file de la concertation.

L'attaché d'administration
(signature)
(précision, non)

II.) Question : La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des Compétences dans les administrations publiques

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques est aussi désignée la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Elle est un outil majeur pour la gestion des ressources humaines, quant à l'évolution des effectifs et des qualifications. Cette gestion permet de déterminer une évolution des effectifs à court, moyen et à long terme pour établir les besoins qualitatifs et quantitatifs. Ces statistiques sont élaborées à partir du système d'information des ressources humaines (SIRH) qui à partir de différents critères et paramètres permet une vision actuelle et future.

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques s'articule autour d'un référentiel métiers où chaque poste est répertorié selon un domaine de compétences avec une description du poste lui-même qui est dénommé RIME dans l'administration et REME dans le secteur privé. Chaque administration publique se l'est très bien approprié pour dans un futur proche arriver à centraliser l'ensemble des métiers de toutes les administrations publiques pour pouvoir ainsi créer des passerelles entre chaque métier et permettre à ce référentiel d'être un outil précieux pour les ressources humaines.

Cet outil permet l'élargissement des politiques indéméritaires et probablement des institutions et de la généralisation de la prime de fonctions et de résultats, de la formation, du développement des compétences et qualifications professionnelles, de l'insertion professionnelle, de l'évolution de carrière, de l'égalité professionnelle, la parité la lutte contre toutes les discriminations mais aussi comme le montre le rapport Bradaeur sur la gestion des âges.

Par ailleurs, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques est nécessaire pour maintenir les finances publiques.