

EPREUVE DE Rédaction d'une note administrative :

Ministère de l'Éducation nationale

Académie de x

Bureau des ressources humaines

Affaire suivie par :

Lieu, date.

Note à l'attention de Monsieur le Recteur

Objet : Les comités techniques,

Références : Exposé des motifs de la loi n° 2010. 751 du 05 juillet 2010

- Décret n° 2011. 184 du 15 février 2011

- Arrêté du 08 avril 2011 portant création du comité technique des services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale.

Les accords de Beray conclus le 2 juin 2008 entre le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et six des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires et CGSC) soit 75% des personnels constituent un tournant historique pour la fonction publique.

En effet, les règles et les pratiques issues du statut de 1946 n'avaient pas évolué alors que la fonction publique connaissait des changements profonds dues aux transformations des missions et de la place du service public, de ses structures et des desiderata de ses personnels.

Ces négociations ont abouti à la promulgation de la loi n° 2008. 789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et de réforme du temps de travail qui est l'acte I de la rénovation du dialogue social. L'acte II était l'adoption de la loi du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Cette loi bouleverse le mode de fonctionnement, les attributions, les modes d'organisation des élections par rapport aux anciennes instances présentes dans l'académie mais aussi sur le plan ministériel (I). Ces élections

répondent ~~à~~ ^{totallement ou partiellement} aux ~~exposés~~ des motifs du projet de loi (II).

I) les principales évolutions entre les anciennes instances paritaires et les comités techniques issus de la loi du 05 juillet 2010:

La loi met fin au paritarisme et ~~accorde~~ ^{étend} le champs des compétences des comités techniques. Elle crée des comités de proximité à l'échelon de concerté. légitime par leur mode d'élection

L'arrêté du 08 avril 2011 portant création du comité technique ministériel et des comités techniques des services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale ^{applique} ~~installe~~ au niveau de chaque académie les conditions fixées par le décret du 15 février 2011. Ainsi, les comités techniques autrefois paritaires voient la suppression du paritarisme avec la possibilité à toute organisation syndicale de présenter des listes

Est institué selon l'article 6 du décret et l'art. 4 de l'arrêté un comité technique de proximité dénommé comité technique académique. Il est compétent selon les conditions fixées à l'art. 94 du décret du 15 février 2011 pour les questions intéressant le fonctionnement et l'organisation des établissements d'enseignement et de formation des premiers et second degrés.

Cette institution de « comité technique de proximité » est nouvelle car auparavant existaient des comités techniques centraux et des comités techniques régionaux ou départementaux. Il est placé au près du recteur. Son périmètre d'intervention est l'ensemble des services placés sous l'autorité d'un directeur départemental.

La loi permet la création de quatre ~~so~~ types de comités : le comité technique commun, le comité technique unique, celui de réseau et celui spécial. Le premier a sa raison dans le traitement de questions d'intérêt commun. Le second correspond



à un mouvement d'intermédiation des corps.
 Cette nouvelle cartographie traduit la recherche d'un dialogue social plus efficace cepliant une approche statutaire et une approche qui positionne les instances de participation. A l'échelon de l'académie, le comité technique académique est présidé par le recteur et comprend également le directeur des ressources humaines. Il est composé de 10 membres. Il en est de même pour la composition du comité technique spécial départemental, mais il est présidé par l'inspecteur d'académie.

• L'abandon du paritarisme et la généralisation de l'élection sont les principaux volets de la réforme des Comités techniques. C'est la fin de la composition égalitaire entre les représentants du personnel et ceux de l'administration (art. 9 loi du 05 juillet 2010). Ainsi les comités paritaires comprennent des représentations de l'administration et ceux du personnel. Seuls ces derniers sont appelés à prendre part aux votes. Cette disparition conduit à rapprocher la composition du comité technique de celle d'un comité d'entreprise.

La fin du paritarisme c'est la fin de la vision gauloise de compromis entre l'administration et son personnel. En effet, les comités prévenaient le conflit. Les nouveaux comités recherche le dialogue en examinant l'ensemble des problèmes intéressant le fonctionnement des services publics.

• Le principe d'une généralisation de l'élection acté par les accords de Percy est repris par la loi du 05 juillet 2010 qui prévoit que les représentants du personnel de aux comités techniques soit élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions prévues à l'art. 9 de la loi du 13 juillet 1983 et non plus désignés par les organisations syndicales sur la base des résultats des élections au CAP. L'élection des représentants légitimes les comités techniques (CT). Les modalités de l'élection se caractérise par une ouverture de l'offre syndicale c'est-à-dire la possibilité à tout syndicat de présenter des candidats. Si celui-ci est constitué depuis au moins deux ans et dont les critères respectent les valeurs républicaines et d'indépendance.

L'ensemble des évolutions apportées aux comités techniques marquent un tournant dans le dialogue social mais sont elles le reflet exacte des motifs exposés des motifs du projet de loi.

II) Un projet de loi aux objectifs ambitieux de rénover le dialogue social en légitimant les syndicats, en promouvant la négociation et en reconnaissant certains acquis :

- Le projet de loi avait pour ambition de conforter la légitimité des organisations syndicales. Le président de la République en 2007 avait, dans son discours à l'institut régional d'administration de Nantes, prôné la logique démocratique de l'élection pour ces instances représentatives.

La loi du 05 juillet 2011 dans son article 13 instaure le scrutin de liste. Ainsi, les sièges sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. De plus, tout syndicat peut présenter des candidats, s'il est constitué depuis au moins deux ans.

En outre, ~~De plus,~~ les électeurs représentent l'ensemble des agents quelque soit leur statut : fonctionnaires titulaires, stagiaires contractuels dont le contrat est d'une durée minimale de deux ans, ou reconduit successivement depuis au moins six mois, et les personnels à statut ouvrier.

Les C.T. garantissent ainsi une représentation plus complète des personnels des trois fonctions publiques. Les mandats sont passés d'une durée de trois ans à quatre ans pour permettre que l'élection se déroule au même moment pour toute la fonction publique.

- Le projet de loi avait voulu promouvoir la place de la négociation. Ainsi, l'art. 1^{er} le consacre dans le statut général et favorise son développement à tous les niveaux pertinents de l'administration.

intercalaire n° 1

Ainsi, par l'extension des champs de leurs attributions (art. 34) les C.T participe à la promotion du dialogue dans des questions ^{ou} autre fois ils étaient incompétents.

En augmentant, les questions ^{ou ils sont consultés comme} d'organisations et de fonctionnement des administrations ; de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ; aux règles statutaires et celles relatives à l'échelonnement indiciaire ; à la formation ; à l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle, la parité, et enfin à l'hygiène et à la sécurité et aux conditions de travail en l'absence d'un comité d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail ; le dialogue évite les conflits et les ~~grèves~~ mouvements de grèves.

Le projet de loi ^{valet} renforce et améliore le fonctionnement des organismes consultatifs. La création du Conseil supérieur de la fonction publique démissionnaire chargé d'examiner les questions d'intérêt général relative aux trois fonctions publiques réaffirme l'unité de celles-ci. En rénovant, le mode de l'élection des comités techniques, les représentants élus siègent sont légitimes. La concertation est ainsi présente à tous les niveaux, la remise en cause des partitisme facilite le dialogue social. Ainsi, les parties présentes sont celles ayant l'expertise et l'autorité sur les questions examinées.

La loi du 05 juillet 2010 donne un élan et une vitalité au dialogue social en garantissant les droits des personnels investis de mandats syndicaux. Elle reconnaît l'expérience acquise au titre de l'exercice du mandat syndical dans la construction du parcours professionnel (art. 2). Elle répond ainsi aux vœux exprimés dans le projet.

En conclusion, la loi du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et le décret du 15 février 2011 ~~qui~~ réforment les comités techniques qui ne sont plus paritaires, légitime les organisations syndicales par leur mode

de scrutin^{et}, la possibilité à tout syndicat de
représenter des candidats. Elle est largement
inspirée des dispositions du code du travail
relatives aux comités d'entreprise. Ainsi,
ces instances représentatives permettent
d'éviter les conflits débouchant sur des
grèves.

Question :

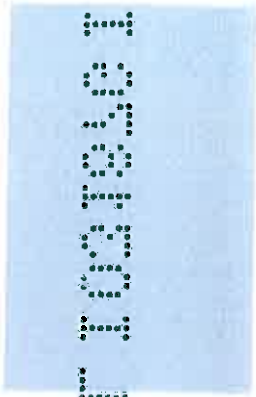
La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et
des compétences (GPEEC) dans les administrations
publiques

Un temps délaissée, la gestion des ressources humaines
(GRH) dans les administrations publiques est devenue
un outil, une matière maintenant ~~non~~ enseignée
dans l'école de la GRH.

La LOLF avec sa logique de résultat et de performance
a également amené les responsables en RH
à repenser l'administration pour réduire les
dépenses de personnels dans le budget de l'état
Il y a 5 millions d'agents ~~fonct~~ ^{dans les} fonctions publiques
~~fonct~~.

De plus, le départ à la retraite des « papy boomers »
conduit à penser à revoir les organisations dans
un souci d'efficacité et d'économies budgétaires.
La GPEEC met en place des outils afin de solution-
ner ces objectifs. Elle prévoit les effectifs nécessaires
au bon fonctionnement des services publics elle
évalue les compétences de chacun. Ceci est réalisé
au cours de l'entretien annuel où le responsa-
ble hiérarchique direct reçoit l'agent et s'engage
en dialogue sur les objectifs attendus et
réalisés ainsi que ceux de l'année suivante.
Il n'est plus question de notation mais d'évaluation
Form. Au cours de cet entretien, les usages de
l'agent sur les formations de soins et celles

demandées par le supérieur hiérarchique pour permettre
à l'agent d'être totalement opérationnel dans
l'emploi qu'il occupe.
Ainsi, la formation initiale et la formation continue ^(DIF) sont
au cœur du dispositif des GPEEC.



A series of horizontal lines for writing, consisting of 20 lines. The first six lines are grouped together, and the remaining 14 lines are grouped together.