

I

Note à l'attention de Monsieur le Recteur d'Académie de X
 objet: étude de la mise en place des Comités technique paritaires en application de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.
 principales évolutions et adéquation aux objectifs de la loi.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social constitue l'acte 4 de la rénovation du dialogue social dans la fonction publique après les accords de Bercy conclus en février 2008 entre l'Etat et six des huit grands organismes syndicaux de la fonction publique. Dans le but de fonder le dialogue social sur des organisations fortes et légitimes et de promouvoir la négociation dans une logique d'autonomie des acteurs, la loi fixe quatre grands objectifs: conforter la légitimité des organismes syndicaux de fonctionnaires, promouvoir la place de la négociation, améliorer le fonctionnement des organismes consultatifs, conforter les droits et moyens des organisations syndicales.
 La réforme des Comités techniques paritaires s'inscrit dans cette dynamique.

La mise en évidence des principales évolutions des Comités techniques paritaires permettra d'évaluer ensuite leur adéquation aux objets et à l'esprit de la loi.

les principales évolutions intervenues entre anciens et nouveaux Comités techniques paritaires.

Les apports du décret relatif aux comités technique paritaires sont essentiellement de trois ordres: élargissement de l'organigramme, renouvellement de la composition, élargissement de ses attributions.

a) Élargissement de l'organigramme

Si l'existence d'un comité technique dans chaque département ministériel n'est pas nouvelle, l'institution de comités techniques de proximité est nouvelle et se situe en fait à deux niveaux: un comité technique ministériel (art 3 du décret du 15 février 2011), un comité technique de proximité dénommé comité technique académique (art 6) et auprès de chaque directeur des services départementaux de l'éducation nationale un comité technique spécial départemental compétent pour les questions d'organisation et de fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degré du département.

b) Renouvellement de la composition des comités.

L'abandon du paritarisme et la généralisation de élections sont les principaux apports de la réforme. Seul à présent les représentants du personnel sont appelés à prendre part au vote. L'article 30 du décret précise que les nouveaux CT comprennent l'autorité, le responsable des ressources humaines, les représentants du personnel. En conséquence, le comité technique académique présidé par le Recteur comprend également le directeur des ressources humaines. Le recteur est également et en tant que de besoin, assisté par les membres de l'administration compétents pour apporter des réponses aux questions soumises à l'avis du comité technique académique. Enfin, chaque comité technique comprend dix membres titulaires et dix membres suppléants de représentants des personnels dont le mandat est désormais de quatre ans au lieu de trois.

c) Attributions de comités techniques

Jusqu'à lors consultés pour les questions relatives aux « problèmes généraux d'organisation », en vertu de l'article 34, ils sont consultés sur les questions relatives « à l'organisation et au fonctionnement des administrations,

établissements ou services» et également sur les questions relatives à la « gestion professionnelle des effectifs, des emplois et des compétences », aux évolutions technologiques et aux méthodes de travail », aux politiques indéméritaires. Enfin, ils sont saisis de questions de formation professionnelle, d'insertion et d'égalité professionnelle.

Les comités techniques peuvent également intervenir dans les domaines d'hygiène et de sécurité quand aucun comité dédié n'est placé auprès d'eux.

Ultime innovation consacrée par l'article 42, la possibilité d'organiser les comités techniques par visioconférence.

α α

^α
Adequation de ces innovations à l'esprit de la loi.

1) Conforter la légitimité des organisations syndicales de fonctionnaires :

Seuls les représentants des personnes sont appelés à voter et à se prononcer, un vote contre entraînant une nouvelle délibération. Toute les organisations syndicales peuvent être représentées dès lors qu'elles ont acquis une légitimité de deux ans et obtenu les suffrages nécessaires (scrutin de liste).

2) Promouvoir la place de la négociation dans la fonction publique :

L'élargissement du champ des questions traitées au comité technique en tenant compte du principe de subsidiarité pour répondre aux questions de proximité, témoigne d'une volonté forte et affirmée de développement du dialogue social.

3) Améliorer le fonctionnement des organes consultatifs :

L'adéquation et l'adaptation des comités techniques aux spécificités d'échelle (académique, spésiaux...) témoignent de la volonté de donner plus de poids, de crédibilité et de cohérence aux décisions prises.

4) Conforter et améliorer les divers moyens des organisations syndicales.

Toute organisation syndicale dès lors qu'elle répond à des conditions minimales peut présenter des candidats. D'au fait, à terme, la validité des accords est subordonnée

à une certaine légitimité des syndicats (50% du nombre de voix lors des élections professionnelles).

Chaque syndicat représente bénéficie de locaux et de moyens pour remplir sa mission. Enfin, la prise en compte du parcours syndical dans le parcours professionnel assure aux représentants une reconnaissance accrue de leur fonction.

Au final, et même si la possibilité d'organiser un comité technique sans forme de visioconférence transforme un débat réel en débat virtuel, force est de constater que la loi du 5 juillet 2016 et ses décrets d'application du 15 février 2011 et du 8 avril 2011 apportent une pierre significative dans la construction du dialogue social dans la fonction publique. Et les comités techniques sont bien le lieu primordial de ces transformations. Cette réforme fait reposer davantage sur l'élection la légitimité des organisations syndicales et la validité des accords signés par ces derniers. Elle rapproche ainsi le droit de la fonction publique et le code du travail sur le sujet de la négociation collective.

intercalaire n° 1

II. la Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques (GPEEC)

La GPEEC est un outil au service de la gestion des ressources humaines dont la finalité est d'anticiper les besoins pour mieux répondre aux missions confiées, pour une meilleure adaptabilité et une meilleure efficacité du service rendu. Elle vise à apporter la réponse la plus adaptée :

- en terme d'effectifs. Prevoir les besoins, les répartir, anticiper les départs, les recrutements ; adapter les effectifs aux besoins, aux missions aux enjeux.

- en terme d'emplois. Anticiper les besoins, répartir les types d'emplois en fonction de nécessités de services, des missions.

- en terme de compétences. Définir dans le cadre du référentiel de métiers et de fiches de poste les compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'administration. Proposer les plans de formation adéquats, adapter le salaire au poste et à ses évolutions techniques, Sauvegarder le savoir fait et leur transmission inter-générationnelle, développer la formation interne et les parcours de formation professionnelle.

Au total, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations est un outil fondamental à la bonne adéquation entre la mission à effectuer et le service rendu d'une administration. Y associant par le biais des comités techniques les représentants des personnels elle est également un outil de dialogue social et de la promotion professionnelle.



A series of horizontal lines for writing, consisting of 25 lines in total. The first 7 lines are grouped together and are slightly shorter than the remaining 18 lines, which span the width of the page.



A large area of the page is filled with horizontal lines, providing a space for writing. The lines are evenly spaced and extend across most of the width of the page, leaving a narrow margin on the left side.



A series of horizontal lines for writing, consisting of 20 lines in the top section and 30 lines in the bottom section.