



N° d'anonymat

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

Direction des ressources humaines
Rectorat de l'académie de X

Paris, le 19 février 2011

Note à l'attention de
Monsieur le recteur

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

Grâce à l'organisation de conférences sociales dès septembre 2007 et la tenue de nombreuses négociations préalables, six des organisations syndicales ont signé à Bercy, le 2 juin 2008, des accords alors qualifiés de "tournant historique pour la fonction publique".

Ces accords, dits de "Bercy", sont à l'origine de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique qui veut rénover le dialogue social autour de deux principes : accroître la légitimité des organisations syndicales et renforcer la responsabilité des acteurs.

Pour être pleinement mis en oeuvre, les objectifs de la loi ont été dédiés réglementairement à travers plusieurs textes dont, par ceux intéressant le niveau académique, le décret n° 2011-186 du 15 février 2011 et l'arrêté du 8 avril 2011, tous deux relatifs aux comités techniques. Avant de décider et mettre en place ces comités, il convient de s'interroger sur la nature et la portée de cette réforme.

La présente note propose de mettre en lumière les principales évolutions portées par la réforme concernant

Les comités techniques au niveau académique, puis de déterminer en quoi ces évolutions s'inscrivent plus largement dans les objectifs poursuivis par la loi.

I. les principales évolutions des comités techniques au niveau académique

Deux niveaux d'évolutions doivent être signalés concernant la mise en place des dispositions issues de la loi nouvelle : lors de la mise en place du comité et de son fonctionnement.

A/ Lors de la mise en place des comités techniques

Précisant acte de la réforme de l'organisation des services déconcentrés, la loi de 2010 vient modifier les implantations des comités techniques. Le critère qui prime est désormais celui de la proximité, non pas exclusivement au sens géographique, mais en termes de niveau approprié pour traiter des questions liées directement à l'échelon concerné.

Ainsi, pour le niveau académique, doivent être mis en place, auprès de chaque recteur d'académie, un comité technique de proximité dénommé "comité technique académique" et, auprès de chaque inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, un "comité technique spécial départemental". Le comité technique académique est créé par arrêté des ministres, il est obligatoire. Les comités techniques spéciaux sont créés, de manière facultative, dès lors que l'importance des effectifs le justifie (ce qui est le cas concernant les services départementaux de l'éducation nationale).

La désignation des représentants du personnel est également modifiée en ce que la loi vient d'une part

généraliser les élections et d'autre part élargir le périmètre des électeurs et celui organisations candidates.

Sur la généralisation de l'élection, le principe prévu par la loi est celui de l'élection des représentants du personnel au comité technique au scrutin de liste avec représentation proportionnelle. Cela constitue un changement par rapport à la pratique antérieure qui reposait sur la désignation des représentants par les organisations syndicales sur la base des résultats des élections au comité administratif paritaire.

D'autre part le périmètre des candidats est élargi puisque désormais toute organisation (y compris constituée depuis deux ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines tels que définis dans la loi) peut être candidate.

Enfin, le "panel" des électeurs est élargi puisque sont pris en compte dans le calcul des effectifs participant au vote l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires des agents contractuels de droit public et de droit privé et des personnels à statut civiler ce qui constitue un élargissement notable.

B/ les évolutions dans le fonctionnement des comités techniques

La composition des comités techniques est profondément remaniée par la loi puisqu'elle met fin au paritarisme en vigueur jusqu'à présent. Pour suivre la démarche mise en place avec la généralisation de l'élection, la composition des comités techniques comprend désormais "autre la ou les autorités auprès desquelles ils sont placés, le responsable [de la] gestion des ressources humaines, ainsi que des représentants du personnel" (article 10 du décret n° 2011-186). Le nombre total des représentants du personnel est fixé par autorité sachant que le nombre de représentants du personnel titulaires n

peut, au niveau académique, excéder dix personnes.

Au delà de sa composition, ce sont les attributions du comité technique qui sont également remaniées. Les comités techniques possèdent désormais des compétences plus larges dans le champ des matières sur lesquelles ils sont consultés mais également pour connaître des grandes orientations en matière de politique indemnitaire, de formations et développement des compétences et qualifications professionnelles, de l'insertion professionnelle. Ils se voient également attribués de nouvelles compétences notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. La liste de leurs attributions est fixée à l'article 34 du décret susmentionné.

L'examen du nouveau dispositif applicable aux comités techniques permet donc de mettre en exergue des différences nombreuses au regard de l'ancien système. Ces évolutions s'inscrivent dans les objectifs vus par la loi de 2010 et la démarche générale de modernisation des relations avec les organisations syndicales.

II. Des évolutions en écho aux objectifs fixés par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010

En posant comme finalité "un dialogue social plus large (...) et des acteurs plus légitimes et plus responsables", c'est l'esprit et le fonctionnement des relations avec les organisations syndicales qui s'en sont trouvés modifiés.

A/ Une volonté de rénovation du dialogue social

À l'instar du cycle de conférences sociales entamé en 2007, la loi prétend mettre en place une "démocratie sociale" assise sur l'élection et sur la légitimité des organisations pour représenter les personnels de la fonction publique.

La modification des conditions de désignation des représentants aux comités techniques, en généralisant les élections et en mettant fin au paritarisme, n'est qu'une conséquence de cette volonté de "favoriser la logique démocratique de l'élection". En élargissant les conditions d'accès aux élections, l'objectif est de permettre le rapprochement des représentants aux agents et donc de favoriser une meilleure représentation des personnels.

L'accroissement des compétences confiées aux comités techniques illustre également le développement du champ de la négociation voulu par la loi. L'objectif poursuivi à ce titre est bien celui du renforcement de la négociation à tous les niveaux de l'administration notamment afin d'accroître la responsabilisation des acteurs.

B/ Un nouveau rôle confié aux organisations syndicales

Si les droits et les garanties des personnels investis de mandats syndicaux sont réaffirmés dans la loi, on constate toutefois un glissement des rôles et des rapports avec les organisations syndicales vers le droit privé et en particulier le cadre du travail.

Avec la généralisation de l'élection et la fin du paritarisme mais aussi avec une meilleure reconnaissance de l'expertise acquise aux titres des mandats syndicaux

une nouvelle ère des relations avec les organisations syndicales se met en place progressivement.

Où les liens avec le cadre conventionnel, la loi poursuit également un objectif de rapprochement des trois fonctions publiques qui trouve écho dans la mise en place d'un Conseil supérieur de la fonction publique. Sa création et son rôle marque une volonté forte de favoriser le rapprochement des compétences et le partage des problématiques communes aux trois fonctions publiques. La mise en place va donc impacter l'architecture, les compétences et la composition des instances syndicales dont les comités techniques.

La loi du 5 juillet 2010 marque incontestablement une évolution quant aux instances de représentation des personnels de la fonction publique et en particulier les comités techniques académiques. Si cette réforme se justifie au regard des objectifs poursuivis par la loi de 2010 elle semble par certains aspects aller bien au delà, notamment dans le rapprochement qu'elle entreprend avec le droit du travail. Comme le professeur TIARE le suggère, il convient de se demander si cette réforme ne reflète pas "l'émission d'un modèle de relations professionnelles".

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 est une pratique relativement récente dans les administrations publiques.

Issue d'une volonté d'améliorer la performance de l'action publique, elle vise également à améliorer les conditions de travail et de carrière des personnels de la fonction publique. Les enjeux de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques sont donc différents selon que l'on se place du point de vue de l'Etat ou de l'agent.

Pour l'Etat, mise en place initialement dans le cadre des actions issues de la révision générale des politiques publiques, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit aujourd'hui trouver une place nouvelle et renforcée dans les actions de modernisation de l'Etat. L'objectif est de veiller à la performance du système et à une bonne gestion des ressources publiques mais aussi de s'assurer de conditions de travail satisfaisantes pour les personnels de la fonction publique.

En effet, ces dernières années, du rapport Filicani aux lois de 2010 sur le dialogue social ou de 2012 sur la réorption de la précarité dans la fonction publique, des initiatives ont été prises pour améliorer la gestion des effectifs et carrières dans la fonction publique. Si le Gouvernement semble avoir pris la mesure des chantiers à mettre en place pour améliorer la mobilité des fonctionnaires, réduire la précarité dans la fonction publique ou encore créer des conditions favorables à la parité, les leviers pour y parvenir doivent être renforcés et une démarche globale de gestion prévisionnelle des ressources humaines y trouve toute sa place.

Ainsi, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences doit être déployée le plus largement possible pour améliorer à la fois les conditions des personnels mais aussi la performance de nos administrations.

