

## LA LOI DITE DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE PORTE BIEN SON NOM !

**V**otée l'an dernier, le 6 août en plein été, contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales, elle impacte concrètement les fonctionnaires que nous sommes. Et quelle transformation !

**Désormais, alors que c'est un axe fondateur de la Fonction Publique, les agent.es de l'État, de l'Hospitalière et de la Territoriale n'ont plus le droit d'être représenté.es par leur.es élu.es concernant tous les actes de gestion qui concernent leur carrière.** Ainsi, seule l'administration a la main sur les promotions et mutations, installant une opacité complète sur ces opérations, nourrissant ainsi une légitime suspicion et des contestations possibles laissées à l'unique voie du recours...

Cette attaque sur le paritarisme n'est pas anodine, car elle place les personnels dans une relation de subordination avec

la hiérarchie qui détiendrait seule les clés des promotions et des mutations. C'est incompatible avec la notion d'indépendance du fonctionnaire, indispensable pour l'exercice de ses missions.

C'est également au travers de cette loi, la fusion des instances représentatives avec la fusion des Comités Techniques et les CHSCT, ceci, alors qu'ils font la preuve de leur nécessité au quotidien.

Ce sera, alors que la Fonction Publique est déjà championne de la précarité, le développement du recours au contrat plutôt que l'emploi statutaire.

Sous couvert de simplification, c'est le statut qui est attaqué puisque l'on ne garantit plus l'équité de traitement dans la transparence, qu'on précarise l'emploi public, qu'on restreint des droits concernant les conditions de travail.

Au travers de ce dossier, nous souhaitons vous informer de la situation induite par cette loi, ses effets délétères à titre individuel ou collectif. Nous vous invitons donc à partager et à débattre autour de ce sujet passé sous silence qui pourtant pèse et pèsera dans nos vies professionnelles et personnelles.

Le gouvernement maintient son cap sur son funeste projet, il sera donc difficile de faire changer sa majorité parlementaire docile. Les échéances électorales présidentielle et législatives vont arriver très vite. Pour peser, nous devons porter collectivement l'exigence que cette loi soit abrogée. Il nous faut retrouver le sens des lois de 1946, instaurant la Fonction Publique que nous connaissons et celle de 1983 qui entendaient faire un fonctionnaire-citoyen au service de l'intérêt général.

C'est notre intérêt et celui du Service Public. ■

# UNE ATTAQUE CONTRE LE SYNDICALISME DE MÉTIER

**E**vincer les organisations syndicales représentatives des opérations de gestion pour les fragiliser est bien l'objectif de ce pouvoir. En écartant les élu.es paritaires des CAP, il y a dans un premier temps une attaque du statut en tentant une possible subordination de l'agent à sa hiérarchie, au-delà, cela génère de fortes suspicions et induit un esprit individualiste et de possibles « corruptions ». Dans le milieu des enseignants la suppression des CAP est un enjeu fort. Par cette attaque du statut et du paritarisme, le ministère détient toutes les ficelles pour faire ce qu'il veut en toute opacité. Il s'affranchit du contrôle des élu.es et renvoie l'agent.e à sa situation personnelle. Cette suppression des prérogatives essentielles des CAP est une attaque plus particulière à l'Éducation Nationale contre la FSU, car la FSU, et ses syndicats, étaient tous majoritaires en CAP. Le gouvernement ne fait pas cela sans savoir quel était le rôle

important des CAP dans la syndicalisation. Affaiblir les compétences des CAP c'est chercher à affaiblir le syndicalisme dans la fonction publique, et particulièrement celui de la FSU, basé sur un syndicalisme de métier.

On perçoit bien l'enjeu pour le gouvernement actuel de discréditer, de diminuer au maximum le poids des organisations syndicales et de faire éclater toute solidarité et collectif. Enfermer les agent.e.s dans le chacun pour soi évite de voir se créer ou recréer des mouvements de masse et renforce chacun dans l'idée de regarder son voisin plutôt que de regarder le système dans sa globalité et de voir ainsi qui sont les vrais privilégiés. Nous pouvons l'observer aujourd'hui avec les annonces concernant la revalorisation.

Cette attaque du syndicalisme dépasse notre champ comme en atteste plusieurs éléments.

Lors du mouvement des Gilets jaunes, mouvement inédit dans sa forme et sa durée qui refusait toute présence syndicale, alors que celui-ci reprenait des revendications syndicales portées de longues dates, le gouvernement « a lâché » quelques avancées là où les organisations syndicales n'obtenaient plus rien.

Parler de dialogue social relève de la communication. En effet, nous sommes conviés à de multiples « concertations », mais la majeure partie des décisions rendues ne prennent pas en compte les propositions syndicales et sont le plus souvent prises contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.

**Face à cette attaque sans précédent, nous avons, dans l'intérêt de tous et de toutes, le devoir de nous syndiquer, de nous mobiliser pour que cette loi soit abrogée et pour que notre syndicalisme, porteur de valeurs, de propositions dans l'intérêt général puisse continuer d'exister.** ■



# DES CAP RÉDUITES À LA PORTION CONGRUE !

**L**a loi TFP a remis en cause un des piliers fondateurs de la Fonction Publique en supprimant l'essentiel des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires et le rôle et la place des élu.es. Ainsi, le pouvoir actuel a réduit la réunion des instances aux seules questions disciplinaires ou de recours, appelées « décisions défavorables ». Les personnels se trouvent donc enfermés dans un rapport de dépendance à l'administration, car ils ne sont plus assurés d'être défendus individuellement dans le respect de l'intérêt général pour tous les actes de gestion qui les concernent. Le paritarisme est pourtant la garantie pour le fonctionnaire d'exercer sereinement ses missions sans risque de voir ses droits soumis à la mainmise de l'administration. L'indépendance du fonctionnaire est ainsi attaquée.

Depuis l'an dernier pour toutes les opérations liées à la mobilité (mutations, détachement, mise à disposition), les agents doivent s'en remettre à la décision de l'administration sans garantie de savoir si leurs situations et leurs droits étaient bien respectés. L'opacité totale de cette gestion nourrit les suspicions, ce qui est tout à fait normal, risquant ainsi de dégrader les collectifs de travail. C'est aussi le risque possible de passer droit, puisque personne n'a de regard sur le travail de l'administration. Les personnels doivent se contenter de la voie du recours administratif ou contentieux pour espérer au moins obtenir des informations à défaut d'une réparation. Auparavant, le travail des élu.es permettait de relever et faire réparer nombre de problèmes dans les instances paritaires, mais aussi, dans le cadre

qui leur était laissé, d'améliorer le projet de l'administration grâce à leur expertise.

Janvier 2021 sera marquée par une nouvelle dégradation, puisque ce sera le tour de toutes les opérations d'avancement et promotions d'être soumises aux règles appliquées à la mobilité. Plus de regard des élu.es sur les tableaux d'avancement d'échelon, de promotions de grade ou de corps. Possibilité est donc offerte à l'administration de prononcer des décisions qui concernent notre carrière, sans avoir l'assurance d'avoir été correctement traité. Là encore, chaque année, les commissaires paritaires faisaient respecter les règles et permettaient ainsi de rétablir des collègues dans leurs droits, mais également de peser pour réduire les discriminations dont sont



victimes les femmes dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ainsi, l'administration peut à loisir favoriser des personnels au détriment d'autres.

## REVENDICTIONS

Cette loi dite de transformation de la Fonction Publique, en excluant les élu.es de ces opérations de gestion, entend rendre le fonctionnaire servile. Cela va aux antipodes des besoins. Plus que jamais, il faut lui garantir son indépendance pour exercer ses missions au service de l'intérêt général. C'est pourquoi, le SNEP avec la FSU, porte l'exigence de son abrogation et le rétablissement du paritarisme pour la gestion de nos carrières. ■

### De fortes craintes pour les opérations de carrières :

“ Chaque année, les élu.es du SNEP-FSU repéraient et faisaient corriger près de 20% d'erreurs dans les barèmes pour le tableau des promotions... Sans ce contrôle paritaire qui sera lésé demain ? ”

“ Auparavant, les commissaires paritaires du SNEP-FSU veillaient à faire prendre en compte l'égalité professionnelle. Ils intervenaient pour faire modifier les avis qui s'avèrent être souvent beaucoup plus sévères avec les femmes.

Ainsi, ce n'est pas demain que les femmes cesseront d'être lésées ! ”

### Bilan des mutations à la sauce LTFP :

“ Monsieur X dispose d'un barème de 702 points qui lui permettent de rentrer dans l'académie de Toulouse mais n'obtient pas son vœu N°1 ? Le poste qu'il devait avoir a été attribué à Monsieur Y qui dispose pourtant d'un barème inférieur... L'algorithme informatique a parlé ! ”

“ Poitiers : le mouvement Intra 2020 a vu baisser de près de 50% le volume de mutations réalisées ! ”

# LE RECOURS INDIVIDUEL, VRAI DROIT OU ILLUSION ?

**L**a loi de transformation de la fonction publique a mis en place une procédure de recours individuel en lieu et place de l'examen collectif en Commission Administrative Paritaire (CAP). Si le gouvernement a abusé d'une rhétorique visant à mettre en avant ce nouveau droit, une soi-disant simplification, la réalité est tout autre. Tout d'abord cela reporte la responsabilité sur les agents qui doivent s'occuper de toutes les démarches, vérifier ses délais, savoir à qui s'adresser, sur quoi doit porter son recours. Nous constatons que nombre de DRH de rectorats n'ont que peu accompagné les personnels sur ces démarches. Chaque année, les commissaires paritaires du SNEP-FSU contactaient des enseignants d'EPS pour vérifier avec eux l'ordre de leurs vœux, leur barème, et permettaient ainsi de corriger des oublis, des erreurs manifestes etc.

Ensuite, nous pouvons déjà tirer un bilan de la première campagne des recours sur les mutations intra et ce bilan est scandaleux. Nous n'avons pu, dans la quasi-totalité des situations, obtenir des éléments de vérification des situations personnelles. Sans accès à aucun document, les organisations syndicales sont invitées par les rectorats à les croire sur parole quand ils déclarent qu'il n'y a aucune erreur dans le mouvement. Le ministère a décidé cette année de limiter le recours sur les mutations au seul vœu N°1 non obtenu. Bien évidemment, nous continuerons d'accompagner les collègues dans cette démarche, quel que soit le vœu non satisfait et dès lors qu'une décision de l'administration sera défavorable.

Par exemple, à Dijon, alors que nombre d'erreurs étaient relevées chaque année par les syndicats dans l'ensemble des disciplines, cette année de mutation 2020 aurait été la seule depuis 20 ans sans aucune erreur. Ce n'est pas sérieux ! Plutôt que de mettre sur la table les problèmes, les rectorats semblent avoir appris de la communication du ministre et s'enfoncent dans le déni. Ce n'est pas à la hauteur de la relation que devrait installer un employeur public avec ses agents.

Pour les prochaines promotions sans CAP (avancement d'échelon, hors classe, classe exceptionnelle), même s'il y a bien un barème pour ces opérations, il sera impossible de vérifier que celui-ci a bien été

appliqué à toutes et tous et qu'il ne comporte pas d'erreurs. Là encore, l'année dernière, à l'occasion de la campagne hors classe, le SNEP-FSU a fait modifier dans certaines académies près de 20% des barèmes qui étaient erronés !

A noter tout de même, le recours sur l'avis porté lors du RDV de carrière est lui un progrès, car précédemment, il n'y avait aucun moyen de contester la note et le rapport d'inspection pédagogique. Et nombre de collègues voient leurs appréciations finales modifiées, l'administration étant mise face à un certain nombre de problématiques insolubles tant qu'il existera des quotas sur les promotions. De plus, ce recours étant associé à une CAP, il garantit transparence et équité de traitement.

Mais pour les mutations et promotions, ce n'est clairement pas une avancée. Ce recours individuel, quand il est couplé à la suppression de la CAP, est surtout une formidable opportunité pour ce gouvernement de faire reculer les droits des agents, ainsi que la transparence indispensable pour éviter les passe-droits.



## REVENDEICATIONS

C'est ce qui nous amène à continuer de contester cette loi et de demander son abrogation, pour que les droits des agents soient à nouveau garantis. Et à minima, il faut des GT organisés en toute transparence et à l'image des organisations syndicales représentatives, issues des élections de 2018. ■

# LTFP : LE CONTRAT CONTRE LE STATUT !



Le SNEP, avec la FSU porte une campagne pour l'abrogation de la Loi dite de Transformation de la Fonction Publique. Vous pouvez retrouver cette campagne sur le site de la FSU et ses fiches thématiques : les premières fiches disponibles concernent les contractuels et la suppression des CHSCT. D'autres sont à venir : Statut, Paritarisme, Egalité, Liberté d'expression... <https://fsu.fr/category/la-federation/publications/les-guides-de-la-fsu/>

**L**es gouvernements successifs depuis les années 90-2000, n'ont eu de cesse de « réformer la Fonction publique ». La nouvelle gestion publique a surtout pour objectif de réduire les coûts de la dépense publique, promouvoir la performance, assouplir les règles de gestion.

Sous couvert d'efficacité, de transparence, d'autonomie, d'une action publique au plus près du terrain, c'est à coup de contrats d'objectifs et d'indicateurs de performance que le mythe de l'entreprise privée s'est immiscé dans le secteur public.

Pour les gouvernants, il y a un problème : les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire et non contractuelle.

### Le statut général et le statut particulier des enseignants d'EPS garantissent :

- l'égalité d'accès par le concours
- l'indépendance : le fonctionnaire n'est pas soumis au pouvoir politique ni à l'arbitraire administratif par le système de la carrière ; il peut donc se consacrer entièrement à sa mission
- la responsabilité : le fonctionnaire est aussi citoyen, il est lui-même garant de la qualité du service rendu aux usagers. Dans ce cadre, le professeur d'EPS est en droit et devoir d'exiger des Installations sportives

- la quotité horaire hebdomadaire avec le sport scolaire dans le service
- l'assurance d'enseigner exclusivement l'EPS

Ainsi « protégé de l'arbitraire », le fonctionnaire professeur d'EPS assure pleinement sa mission d'enseignement, dégagé de toute contingence et participe à la mission de défense de l'intérêt général qui consiste à assurer l'égalité et l'effectivité des droits pour tous les individus et sur tout le territoire.

Sous la pression de la baisse des dépenses publiques, l'État pallie l'insuffisance des recrutements de fonctionnaires par le recours aux contractuels, en faisant comme si contrat et statut étaient équivalents.

**Or, CDD et CDI n'ouvrent pas droit aux mêmes garanties** en terme de quotité horaire (possibilité de recruter à temps incomplet), de rémunération (pas de déroulement de carrière automatique), de stabilité d'emploi (incertitude sur le renouvellement du contrat), de congés (accordés au prorata de la durée de service).

Soumis aux avis et décision du chef d'établissement pour le renouvellement de son contrat, l'avenir professionnel sera-t-il lié à la qualité du service rendu aux élèves ou au fait de se conformer aux attentes de l'employeur qui doit remplir des contrats d'objectifs ?

### REVENDEICATIONS

Par la volonté de mise en extinction du statut, la loi de Transformation de la Fonction Publique ouvre la porte à la privatisation du service public d'enseignement, avec le risque d'augmenter les inégalités et la précarité, de détruire les collectifs professionnels, dans un monde de passe-droits (mutations-carrière) avec une mise sous pression des enseignants face à une administration de plus en plus autoritaire. Le recours aux contrats va accentuer les inégalités déjà existantes sur le territoire, notamment sur les territoires déjà en manque de fonctionnaires (ruraux, éducation prioritaire). Nous continuons de demander l'augmentation du nombre de recrutements aux différents concours et un plan d'accès à la titularisation pour les personnels non titulaires. ■

CONTRAT	STATUT
Recrutement différent selon les académies, avec un entretien sur des critères non définis	Concours : égalité d'accès
Dépendance par rapport à la hiérarchie sur renouvellement de contrat par exemple	Indépendance
CDD-CDI licenciements plus faciles Interruptions fréquentes lors des congés scolaires	Emploi statutaire à vie sauf conseil de discipline
Avancement et rémunérations différenciés selon les académies malgré des avancées	Déroulement de carrière garanti et rémunération basée sur une grille indiciaire
Garanties fragiles temps incomplets, association sportive	Garanties temps plein EPS+AS
Congés dépendants de la durée de service	Congés garantis
Embauche dans une autre académie non garantie	Droit à mobilité

# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Loi de Transformation de la Fonction Publique veut porter le coup de grâce aux CHSCT

**L**e SNEP avec la FSU a lutté de nombreuses années pour obtenir la création des CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) dans la Fonction Publique. Les représentants du SNEP-FSU y ont pris toute leur place pour faire prendre conscience des spécificités du métier d'enseignant d'EPS et faire remonter les problématiques du terrain jusqu'au plus haut niveau décisionnel (santé, sécurité et conditions de travail).

L'utilité des CHSCT n'a jamais été aussi évidente qu'en cette période de crise. Pourtant, en 2022, la suppression des CHSCT sera actée avec la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction publique. Celle-ci prévoit la création des CSA (Comités Sociaux d'Administration) qui fusionnent les actuels CT (Comités Techniques) et les CHSCT.

Dans les faits, c'est une transposition à la fonction publique d'une fusion déjà réalisée dans le privé, permettant de « liquider » les CHSCT comme le demandaient depuis longtemps les organisations patronales

Pour compenser partiellement la suppression des CHSCT il sera créé une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) mais, de nombreuses prérogatives des CHSCT ne sont pas reprises. Par exemple, les possibilités de recours en cas d'absence de réunion de la FS-SSCT, ou de concertation sur les orientations stratégiques ministérielles. En outre, même si l'expertise, les droits de visites et d'enquêtes sont maintenus, pour la FS-SSCT, il y a un basculement d'un nombre important de questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail vers le CSA (Comité Social d'Administration), alors que ce dernier ne dispose pas de ces prérogatives d'investigation sur les questions de santé au travail. Ceci n'est pas acceptable.

De plus, il y aura globalement moins de FS-SSCT que de CHSCT actuellement, car il est prévu de créer une formation spécialisée si un service compte au moins 200 agents contre 50 actuellement.

La fusion des instances risque de se traduire par une diminution du nombre de réunions obligatoires. C'est de notre avis un grave recul, un retour à avant la création des CHSCT dans la Fonction Publique.

Elle aura également pour conséquence de réduire le nombre total de représentants des personnels qui seront moins nombreux pour traiter davantage de sujets et donc moins disponibles pour aider les collègues.



## REVENDICTIONS

Cette situation a pour but de couper les représentants des personnels des collègues sur le terrain. Le SNEP et la FSU ne s'y résoudront pas, car pour nous le lien avec la profession est primordial. Nous continuons de revendiquer le maintien de 2 instances distinctes. ■

## DE NOUVELLES DÉGRADATIONS A VENIR...

La loi TFP porte des dégradations qui seront mises en œuvre à partir de 2022.

Non content d'avoir écarté les élus de toutes les opérations de gestion de carrière (mobilité, avancement, promotion), le gouvernement prévoit de fusionner les CAP. Par un décret publié le 22 novembre 2020, il est décidé de revoir le périmètre des CAP. Ainsi, nous nous retrouverons dans une instance qui rassemblera l'étude de l'ensemble des personnels du 2<sup>nd</sup> degré. La simplification, la rationalisation des instances paritaires sont sur les rails. Ce seront donc, à partir de 2022, des CAP limitées à l'examen des décisions défavorables et des mesures disciplinaires qui concerneront à l'échelon national des centaines de milliers de collègues... Paradoxal, quand dans le même temps le ministère de l'éducation nationale vante la RH de proximité.

Dans ce décret, c'est officiellement la fusion des instances de dialogue social, puisqu'à partir de 2022, les Comités Techniques (CT) seront fusionnés avec les Comités Hygiène Sécurité et Condition de Travail (CHSCT). De la sorte, le CHSCT deviendrait une commission spéciale du CT devenu Conseil Social d'Administration. Cela impactera nécessairement les possibilités et capacités d'intervention des anciens CHSCT.

Ces évolutions sont inadmissibles et nous entendons bien obtenir leur annulation d'ici les élections professionnelles de 2022, pour que nous gardions des CAP référées à des corps, ainsi que des CHSCT à même de poursuivre leur précieux travail pour garantir le respect de nos conditions de travail. ■



# RUPTURE CONVENTIONNELLE UNE ÉCHAPPATOIRE À RISQUE

**C**e dispositif entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la FP ») permet aux contractuels en CDI et aux fonctionnaires de cesser définitivement leur fonction, d'un commun accord avec l'administration. Ils ont droit au versement d'une indemnité qui dépend du dernier salaire et du nombre d'années d'ancienneté.

La question est de savoir si pour les titulaires cette indemnité, même d'un bon montant, est un bon moyen pour engager une réorientation professionnelle, ou pour cesser plus tôt son activité face à l'allongement des carrières, ou pour s'arrêter à cause de la pénibilité qui ne cesse d'augmenter ou pour changer de voie quand on est contractuel en CDI et mal payé ?

Tout d'abord, malgré le texte qui fixe les règles de calcul de l'indemnité ISRC (indemnité spécifique de rupture conventionnelle), le rectorat aura-t-il les moyens suffisants pour la verser ? Il n'est pas non plus assuré que la demande de rupture soit acceptée si la fonction occupée par l'enseignant est « sous tension ». La demande est aussi étudiée afin de « sécuriser le parcours professionnel » de l'agent.

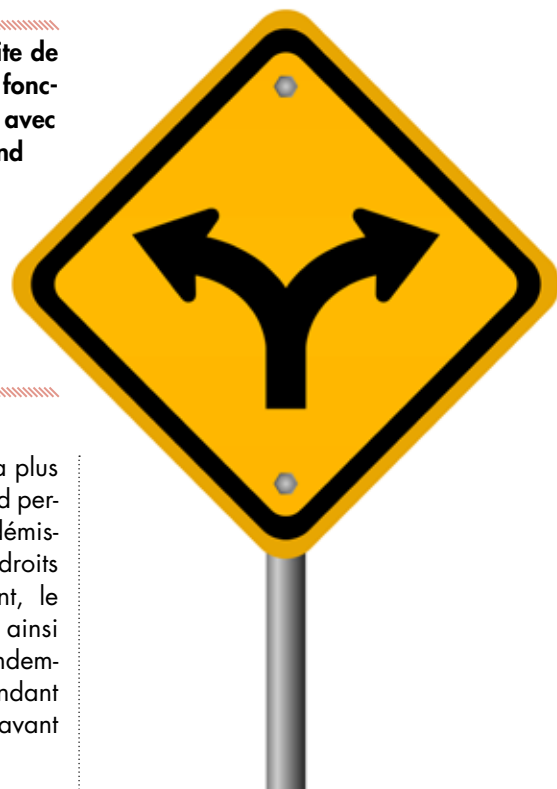
ANNÉES D'ANCIENNETÉ	DOUZIÈMES DE TRAITEMENT BRUT	
	MINI	MAXI
1	0,25	1
2	0,5	2
3	0,75	3
4	1	4
5	1,25	5
6	1,5	6
7	1,75	7
8	2	8
9	2,25	9
10	2,5	10
11	2,9	11
12	3,3	12
13	3,7	13
14	4,1	14
15	4,5	15
16	5	16
17	5,5	17
18	6	18
19	6,5	19
20	7	20
21	7,6	21
22	8,2	22
23	8,8	23
24 et plus	9,4	24

Pour le contractuel en CDI et qui n'a plus de progression de salaire, cet accord permet de se réorienter en évitant la démission, permettant ainsi d'ouvrir des droits à indemnités chômage. Cependant, le contexte du « marché de l'emploi » ainsi que les dégradations concernant l'indemnisation du chômage, doivent cependant être sérieusement pris en compte avant d'engager cette procédure.

Cette demande peut être aussi proposée à l'initiative de l'administration, afin de se défaire d'un enseignant sans avoir à passer par la sanction disciplinaire. Ce dernier avait jusqu'alors le droit de se faire défendre par un avocat et les représentants du personnel. En cas d'acceptation d'une rupture conventionnelle, pas de possibilité d'être défendu.

Pour les fonctionnaires, cette rupture est moins favorable que l'IDV (indemnité de départ volontaire) versée en cas de création ou de reprise d'une entreprise existante. Moins favorable car l'ISRC est calculée sur la base d'une fourchette, ainsi cette indemnité peut varier du simple au triple (cf. tableau ci-contre).

La perte du statut de fonctionnaire et la radiation des cadres sont les conséquences de la rupture conventionnelle. Ceci va influencer défavorablement sur le calcul de la retraite de l'État. Les trimestres validés au chômage et pour le travail effectué dans le secteur privé vont contribuer à la durée d'assurance afin de réduire la décote.



Mais ils vont donner droit à une pension issue du régime général et de caisses de retraites complémentaires très désavantageuses comparées au régime de pension de la Fonction Publique.

## REVENDICATIONS

La rupture conventionnelle, amenée dans la FP sous couvert de modernisation, est un recul voire un danger. C'est à nouveau un pas vers la fragilisation du statut du fonctionnaire, un pas vers l'alignement avec le privé. Ce choix fait par l'enseignant est personnel et le laisse seul face à l'administration. Plutôt que de favoriser le départ des agents, le SNEP FSU revendique des aménagements pour les fins de carrière, de réelles propositions de réorientation au sein de la Fonction Publique et, bien évidemment, de revenir sur les réformes des retraites pour obtenir un départ à la retraite à 60 ans. ■