



Paritarisme : la der des der

Compte rendu de la CAP CEJ classe exceptionnelle du jeudi 5 novembre 2020

La dernière CAP de l'histoire collective du corps des CEJ s'est tenue dans une ambiance de confinement emblématique de ce que va devenir la gestion des carrières dans la Fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2021. Le jeudi 5 novembre, presque en huis clos, en distanciel, avec pour seul guide de la DRH des ministères sociaux les avis et classements des chefs de services il a été procédé à 7 nominations à la classe exceptionnelle. L'ambiance était morose. La CAP a été vite expédiée.

Déclaration préalable EPA FSU

Cette CAP est la dernière associant des représentants du personnel démocratiquement élus pour avoir accès aux informations et donner avis sur des promotions intéressant leurs collègues. Désormais, dans la fonction publique, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 va venir interdire la moindre parcelle de participation des organisations syndicales aux séances traitant des mobilités, des rendez-vous de carrières et promotions de grades. Cette loi qui mensongèrement affirme moderniser la fonction publique vise en réalité à laisser seul l'employeur et les chefferies de proximité décider en toute opacité du sort réservé aux salariés de la fonction publique. C'est le retour à des principes d'autorité de gestion voulant en finir avec l'esprit du paritarisme hérité des avancées sociales des trente glorieuses, elles-mêmes inspirées par le conseil national de la résistance. En son sens plein cette loi est réactionnaire, profondément dévastatrice du dialogue social. Elle va mettre en souffrance par son opacité instituée en règle de gestion. Elle va nourrir des conflits, des risques psychosociaux, ravalant les délégués syndicaux à des avocats de seconde zone qui n'auront pas de vision globale des corps concernés et ne seront donc pas compétents dans la finesse des analyses indispensables à porter pour assurer dignement une défense. Comment une GRH respectueuse des salariés peut-elle croire une seconde que cette loi soit de progrès. La société craque de toutes parts et l'Etat employeur ajoute un peu d'essence pour éteindre l'incendie.

Cette loi est contraire à l'intelligence collective. Elle obère la capacité de rechercher l'intérêt général et les éléments de compréhension renvoyant à des faux-débats sur des lignes de gestion qui sont là pour tenir à distance les élus. Car ces lignes ne sont en rien des remparts au discrétionnaire des décisions effectives de gestion. Cette philosophie est en totale opposition au métier des personnels techniques et pédagogiques qui ont pour mission de travailler et favoriser la conscience critique, de comprendre son univers de vie pour pouvoir agir et le transformer afin de mieux s'insérer dans un devenir collectif. Cette démarche citoyenne est totalement prise à contrepied.

Nous voulons vous dire notre incompréhension face à la réponse qui nous a été faite le 30 octobre suite à notre demande de pouvoir recevoir des listings des agents afin de savoir qui est encore dans le corps et qui a muté et où. L'argument de la loi ne nous est pas suffisant. Citez nous l'article qui interdit aux élus d'une CAP – nous disons bien d'une CAP, pas d'un comité technique ministériel – d'avoir communication d'informations fiables sur la situation des agents. La loi fait sortir les représentants du personnel des décisions de promotion, d'avancement et de mobilité mais elle ne pose pas en principe un interdit d'information des désormais ersatz de commissaires paritaires. Votre fin de non-recevoir aggrave l'opacité dans laquelle se trouvent les collègues et rend impossible le travail d'information et d'actualisation qui est le nôtre en tant qu'élus. Nous réitérons donc ici notre demande de recevoir deux fois par an les listings des agents précisant leur grade, échelon détenu et date de promotion, affectation,

situation administrative s'ils sont détachés sortants ou entrants, disponibilité, en formation ou congé maladie, bien entendu date de naissance et enfin s'ils ont fait valoir des droits à pension civile ou démissionné, ou encore s'ils sont décédés. Il est invraisemblable que des élus de CAP apprennent au détour d'un échange le décès de leurs collègues. Si un texte interdit le maintien des informations demandées régulièrement arrêtées au 1^{er} septembre et 1^{er} janvier de chaque année, donnez-nous les sources de votre décision et le statut du texte (article de loi, décret, de circulaire d'application ?).

La gestion des CEPJ a toujours fait l'objet de concertations authentiques jusqu'à ces toutes dernières années. Nous l'affirmons avec gravité : une logique de destruction du dialogue social et du paritarisme est à l'œuvre. On le voit dans les classements régionaux, que nous dénonçons. Ces classements, opérés par des hiérarchies locales qui ne connaissent souvent pas le corps ni la gestion de celui-ci, et selon des priorités contestables, souvent illisibles, créent des situations de disparité entre régions. Cela vient mettre en cause l'égalité de traitement des collègues. Ces classements ignorent les équilibres à réaliser entre les femmes et les hommes, ignorent les travaux de restauration des spécialités pour mieux servir la qualité des missions et des expertises. Enfin, ces classements ont prétention à discriminer le mérite mais ils ne s'appuient pas sur des compétences détenues mais sur des manières de servir confondues avec des aptitudes à servir les injonctions préfectorales, faire du reporting de tableurs et ignorer l'action éducatrice.

Nous dénonçons ainsi la prise en compte des fonctions N-2 qui se pratiquent dans les DDCSPP, récompensant des agents au statut de chef qui encadrent leurs collègues et n'exercent pas le métier.

Nous demandons ici d'avoir un rendez-vous social des commissaires paritaires élus au plus tôt dans le premier trimestre 2021 pour faire un vrai bilan et envisager des mesures acceptables et acceptées de fonctionnement des CAP que nous ne confondons pas avec les autres moments d'élaborations sur les lignes directrices de gestion qui associent les organisations syndicales du CTM JS. Mais c'est autre chose et pour notre part il n'y pas lieu de faire confusion sur les genres.

Une réponse de fin de non –recevoir de la part de la DRH (Yvon Brun)

A notre demande réitérée d'obtenir les listings précis des agents afin de pouvoir informer et suivre au plus près les carrières, l'administration a de nouveau opposé une fin de non-recevoir, en particulier pour la précision sur les dates de naissance. Elle nous a signifié qu'aucun texte légal ne le disait explicitement mais que telle avait été la décision prise par le SGMAS. Elle se réfugie derrière la Loi Dussopt (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 votée sous le mandat d'E. Macron mais préparée par ce même ministre sous la mandature de F Hollande). Le transfert à la DGRH du MENJS ne changera pas les choses. L'opacité est donc instituée, les pouvoirs locaux qui vont avec aussi comme nous l'a confirmé la suite de cette CAP.

Etudes des demandes de classe exceptionnelle

L'administration a rappelé le calcul du contingent en classe exceptionnel, qui doit représenter 8,15 % des effectifs du corps au 31 août 2020, ce qui fait 34,8 agents en classes exceptionnelle sur les 427 CEPJ. Comme il y en a déjà 27 qui ont obtenu ce grade, le contingent possible pour cette CAP est de 7 promotions.

Vivier 2 (1 promotion possible)

Accord de l'administration et des OS pour Rosemary Falguiere (DJSCS Martinique)

Vivier 1 (6 promotions possibles)

C'est sur cette liste que la discussion avec l'administration a été acérée. Elle a présenté sa liste contre celle – commune - d'EPA et du SEP.

La liste de l'administration comportait 5 hommes et une femme classés en tête de leur région respective par les DR ! Or il y avait parmi les 29 dossiers déposés 18 qui concernaient des femmes ! La DRH a accepté avec accord de la DJEPVA de remplacer un homme par une femme.

La parité syndicale a dit faire un compromis en présentant une liste à parité 3 femmes/3 hommes. C'était un compromis car le vivier des dossiers déposés tendait plutôt à avoir 4 femmes et 2 hommes. Il a été démontré à la DRH que cette mise à parité n'aurait qu'une incidence mineure pour le collègue homme ainsi remplacé plus jeune de 5 ans que la troisième femme proposée dans le tableau syndical. En effet ce collègue sera assuré en 2021 d'être promu à la classe exceptionnelle. Les syndicats ont aussi fait valoir une carrière plus longue pour la candidate féminine.

EPA a rappelé à Yvon Brun qu'au MENJS il existe un barème indicatif pour les promotions à la classe exceptionnelle et c'est sur cette base qu'EPA a travaillé ses classements. Cela a valu une réponse caricaturale de la DRH disant qu'on n'était pas au MENJS et que les barèmes n'étaient pas du tout souhaitables ! Seuls les avis et classements des DR étaient à prendre en considération.

EPA a rappelé encore que les DR ignoraient la structure des corps, les critères de gestion femmes/hommes qui désormais ont un socle législatif, leur pyramide des âges et que cela était terrible de conséquences pour provoquer des engorgements de grades.

L'administration a alors fait valoir que la proposition syndicale ferait nommer 2 CEPJ venant de la même région (Grand Est). Un nouvel argument est ainsi sorti : les grades doivent représenter l'ensemble des régions. Inouï d'entendre ça alors que la DRH, la DS et la DJEPVA depuis au moins 15 ans favorisent les collègues à la Centrale ou en Ile de de France. Encore plus inouï quand on sait que certaines régions ont plus de PTP dans leurs effectifs que d'autres ! Et qu'il faut donc harmoniser les critères d'effectifs sur d'autres bases que celles de la DRH !

EPA a insisté sur le fait que ces classements par région provoquent des mises en souffrance, des rivalités contreproductives sur les territoires. EPA a encore argumenté sur le fait que les barèmes pour l'accès au GRAF existent au MENJS académie par académie parce qu'elles sont gestionnaires des corps enseignants. Ils ne sont qu'indicatifs mais permettent aux GRH de proximité d'opérer un équilibre qui ne favorise pas le seul avis discrétionnaire des chefs de service. Le classement entre DR est contreproductif dans la reconnaissance d'un mérite qui repose sur la seule aptitude à servir l'administration et non pas sur un mérite à exercer avec exigence le métier. Nous rappelons qu'il s'agit d'un corps à gestion nationale, et que l'analyse globale que nous portons permet de voir les déséquilibres – comme celui aussi relevé par le SEP que les appréciations « très satisfaisant » ou « excellent » concernent majoritairement les hommes. Nos classements prennent en compte ces disparités pour tenter le rééquilibrage national. C'est donc aussi une façon d'éviter les recours auxquels nous allons être de plus en plus confrontés dans l'absence de lisibilité ambiante.

La situation qui nous amène à cet échange le montre bien : si nous n'obtenons plus d'indication sur les dates de naissance nous ne pourrons plus regarder le plus objectivement possible les carrières.

L'administration refusant obstinément la proposition syndicale le SEP demande une suspension de séance. Il est décidé d'opposer à la liste de la DRH (4 hommes 2 femmes) une liste à parité 3 femmes/3 hommes.

La DRH sort alors un dernier argument du chapeau indiquant que le principe de parité n'a pas été évoqué en préparatoire le 30 octobre ! Mais il n'a pas à être présenté puisque c'est un texte de la Fonction Publique qui a un caractère permanent pour assurer un équilibre par genre correspondant aux statistiques des corps considérés dans leur ensemble ! Comme à son habitude Y. Brun reproche aux syndicats de ne pas savoir faire de compromis (un comble !) et va même jusqu'à dire que c'est ce genre d'attitude syndicale qui fait qu'on en arrive à ne plus avoir de paritarisme !

Survient alors un vote surréaliste où seul le représentant de la classe exceptionnelle des CEPJ a droit de vote face au président de la CAP.

La liste présentée par EPA et le SEP recueille 1 voix : celle du SEP et d'EPA via C. Le Moigne seul votant.

La liste présentée par l'administration recueille 1 voix, celle de son président de CAP Y. Brun.

C'est donc cette dernière qui est adoptée :

Jacques Bonenfant, DDCSPP Savoie

Muriel Morisse Zilberman, DRDJSCS Centre Val de Loire

Claude Descons, DRJSCS Occitanie

Jacky Prianon, DJSCS La Réunion

Eric Villette, DDCSPP Meuse

Goucem Redjimi, DRJSCS Ile de France

Pour l'avenir :

Mobilités/Mutations : il n'y aura plus de CAP, la DGRH statuera seule sur avis des chefs de services. Certains syndicats de PTP (non représentatifs) s'opposent même à la mention de toute spécialité pour définir le poste afin qu'il soit générique donc bon à tout faire de programmes.

Hors classe/classe exceptionnelle : il n'y aura plus de CAP, la DGRH statuera seule sur avis des chefs de services et classement indicatif d'un barème pour la hors classe. Nous rappelons que les préparations et vérifications d'EPA relevaient chaque année près de 5% d'erreurs qui étaient rectifiées. Là n'ayant plus connaissance des tableaux la DGRH fera ce qu'elle veut sans possibilité de vérifier quoique ce soit.

Liste d'aptitude corps des CTPS : il n'y aura plus de CAP, la DGRH statuera seule sur avis des chefs de services, sans barèmes.

Réductions d'ancienneté 6e et 8e échelon : il n'y aura plus de CAP, la DGRH statuera seule sur avis des chefs de services, sans barèmes.

Compte rendu réalisé par Catherine Tuchais (titulaire EPA) et Didier Hude (expert EPA).