

# Je suis condamné·e à rester sur mon poste suite à une erreur de barème.

## CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la CAP n'aura plus dans ses prérogatives l'examen des mutations (art. 3 du projet de loi de transformation de la fonction publique).**

Problématique/explication : Aujourd'hui, l'examen des demandes de mutation est opéré au sein de commissions administratives paritaires dans lesquelles siègent des représentants élus du personnel, élus par la profession. Par le biais de ces instances un certain nombre de situations peuvent être évoquées, voire réglées (erreur de barème, prise en compte de situation particulière...). Le rôle des représentants du personnel ne se limite pas à cela. Ils ont également un rôle de "relais" entre les collègues et une administration pas toujours accessible.

De plus, la transmission aux élus paritaires des éléments inhérents aux compétences de la CAP est garante de la transparence des opérations permettant un traitement équitable des dossiers des collègues.

Décryptage militant : Le projet de loi va chambouler cette procédure. Il supprime la compétence mutation des CAP. Seules les lignes directrices seront encore soumises à l'avis des représentants du personnel, mais au sein d'une autre instance. En effet ce sera l'un des rôles du comité social d'administration, instance issue de la fusion des CT et des CHSCT.

La conséquence directe pour les collègues c'est d'abord qu'ils n'auront plus la garantie de l'équité de traitement. On peut imaginer que leurs situations personnelles et professionnelles ne seront plus étudiées avec les mêmes précautions. De plus, de nombreuses erreurs vont passer inaperçues. Il sera difficile de savoir s'il s'agit vraiment d'une erreur, d'un passe-droit ou si le barème du collègue ne lui permettait pas d'obtenir sa mutation.

La CAP sera re-centrée sur l'examen des décisions individuelles défavorables, par exemple les refus de temps partiel.

Les recours concernant les mutations ne seront pas étudiés en CAP. La loi impose également un recours administratif préalable obligatoire (RAPO) avant le recours contentieux. Le temps d'accomplir les démarches, le collègue reste bloqué sur son ancien poste.

Les conséquences pour les collègues : ils vont devoir être combatifs et pugnaces car cette nouvelle modalité va les mener sur le long parcours du recours. Par long parcours il faut comprendre à la fois la récupération des éléments constitutifs du recours, la rédaction du recours administratif préalable, la vigilance quant aux délais, la compréhension et l'analyse de la décision défavorable préalable indispensable à la rédaction du recours précontentieux.

Autre élément de complexité, des relations avec l'administration qui risquent d'être plus distantes et peu fluides. Il sera plus difficile d'obtenir des éléments de réponse voire d'avoir un interlocuteur identifié pour ces démarches.

**Je pouvais passer à la hors-classe.  
Je n'ai rien obtenu,  
sans savoir pourquoi.  
Ma carrière est freinée.**

## **CE QUE DIT LE PROJET DE LOI**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CAP n'aura plus dans ses prérogatives l'examen des promotions et de l'avancement (art. 3 du projet de loi de transformation de la fonction publique).**

Problématique/explication : Aujourd'hui, l'examen des promotions est opéré au sein de commissions administratives paritaires dans lesquelles siègent des représentants élus du personnel. Par le biais de ces instances un certain nombre de situations peuvent être évoquées voire réglées, notamment les erreurs de barème. Le rôle des représentants ne se limite pas à cela. Ils ont également un rôle de «relais» entre les collègues et une administration pas toujours accessible.

De plus, la transmission aux élus paritaires des éléments inhérents aux compétences de la CAP est garant de la transparence des opérations permettant un traitement équitable des dossiers des collègues.

Décryptage militant : Le projet de loi va chambouler cette procédure. Il supprime la compétence avancement/promotion des CAP. Seules les lignes directrices seront encore soumises à l'avis des représentants du personnel, mais au sein d'une autre instance. En effet ce sera l'un des rôles du comité social d'administration, instance issue de la fusion des CT et des CHSCT.

La conséquence directe pour les collègues c'est d'abord qu'ils n'auront plus la garantie de l'équité de traitement. De plus, de nombreuses erreurs vont passer inaperçues. Ce sera difficile de savoir s'il s'agit vraiment d'une erreur, d'un passe-droit ou si le barème du collègue ne lui permettait pas d'être promu.

La CAP sera re-centrée sur l'examen des décisions individuelles défavorables, par exemple les refus de temps partiel. Mais les recours concernant les promotions ne seront pas étudiés en CAP. La loi impose également un recours administratif préalable obligatoire avant le recours contentieux. Le temps d'accomplir les démarches, le collègue ne bénéficie pas de la rémunération liée à sa promotion et peut perdre le bénéfice d'une autre (avancement d'échelon à la HC ou passage à la classe exceptionnelle l'année suivante).

Les conséquences pour les collègues : ils vont devoir être combatifs et pugnaces car cette nouvelle modalité va les mener sur le long parcours du recours. Par long parcours il faut comprendre à la fois la récupération des éléments constitutifs du recours, la rédaction du recours administratif préalable, la vigilance quant aux délais, la compréhension et l'analyse de la décision défavorable préalable indispensable à la rédaction du recours précontentieux.

Autre élément de complexité, des relations avec l'administration qui risquent d'être plus distantes et peu fluides. Il sera plus difficile d'obtenir des éléments de réponse voire d'avoir un interlocuteur identifié pour ces démarches.

# Mon proviseur/inspecteur vient de m'annoncer que je suis exclu-e une journée suite à mes retards répétés.

## CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

L'article 13 du projet de loi modifie les sanctions du 1er groupe en supprimant l'avertissement et en ajoutant l'exclusion temporaire d'une durée maximale de 3 jours.

Problématique/explication : Actuellement, il existe 4 groupes de sanctions disciplinaires. Si la sanction appartient au 1<sup>er</sup> groupe, le supérieur hiérarchique n'a pas besoin de passer par une CAP disciplinaire.

On trouve dans ce 1<sup>er</sup> groupe l'avertissement et le blâme. La notion d'exclusion fait partie des autres groupes qui eux, obligent l'administration à convoquer une CAP disciplinaire. Dans ce cas, le collègue a les moyens de se défendre notamment en consultant son dossier, en étant accompagné par un élu, un avocat...

Décryptage militant : En introduisant dans le groupe 1 cette notion d'exclusion, même si elle ne dépasse pas 3 jours, on durcit l'échelle des sanctions. D'autant plus que cette sanction n'exige pas un passage en CAP disciplinaire.

En effet, l'exclusion entraîne la non rémunération du fonctionnaire.

Cela va aussi avoir des conséquences sur l'avancement et la retraite.

De plus, le fonctionnaire n'aura pas la possibilité de se défendre ou d'être défendu. Laisser un tel pouvoir aux seuls supérieurs hiérarchiques multiplie les risques d'arbitraire.

**Au sein de mon équipe pédagogique  
j'ai 3 collègues contractuels en CDD.  
Nous avons travaillé ensemble  
sur un projet pédagogique pluriannuel.  
C'est difficile pour eux de se projeter car l'année prochaine  
ils ne seront peut-être plus dans l'établissement.**

## **CE QUE DIT LE PROJET DE LOI**

**L'article 7 de la loi autorise le recrutement de contractuels sur des emplois permanents.**

Problématique/explication : Actuellement, la loi 83-634 prévoit que les emplois permanents de l'État sont pourvus par des fonctionnaires. L'article 7 de la loi FP autorise le recrutement de contractuels sur ces emplois permanents.

Aujourd'hui, le recrutement de contractuels n'est possible que s'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou si la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Décryptage militant : La loi FP ajoute des possibilités :

- fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles,
- lorsque l'autorité n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions.

Elle prévoit également le recrutement possible en CDI directement. Les collègues ainsi recrutés ne bénéficieront pas des mêmes conditions de formation, d'avancement, de rémunération, de congés que les fonctionnaires. L'article 11 de la loi prévoit une rémunération des contractuels tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise et de l'expérience, ainsi que des résultats professionnels et des résultats collectifs du service, bref une rémunération au mérite.

Les collègues recrutés par voie de contrat vont donc être plus nombreux au sein des équipes pédagogiques.

Ces collègues vont devoir chaque année renouveler leur démarche pour trouver un nouvel emploi pour l'année scolaire suivante.

On peut facilement imaginer leur angoisse et l'énergie qu'ils vont utiliser pour cela en plus de la découverte chaque année d'un nouvel établissement, d'une nouvelle équipe pédagogique sans pour autant avoir la certitude d'être accompagné dans leur nouvelle fonction (formation).

De plus, comment imaginer sereinement des projets d'établissement à long terme si chaque année l'équipe pédagogique change ?

Face au recours accru de ces contrats "précaires" on est loin du besoin de stabilité des équipes pédagogiques pour mener à bien leur projet.