



Syndicat des **Enseignants de l'Unsa**

Un syndicat de la maternelle au lycée

SE-UNSA
16 rue J.Chatel, BP41
97461 SAINT-DENIS CEDEX
Tel : 0262 20 08 13
E-mail: 974@se-unsa.org

2nd degré
Lettre Hebdo

Consultez régulièrement le [site du syndicat](#) : les circulaires rectORAles, les parutions importantes au BO et au JO , l'actualité juridique, l'actualité sur les retraites etc.....

15ème lettre-hebdo 2020-21 **Jeudi 26 Novembre 2020** SE-UNSA 974

Bonjour,

Cette lettre est aussi disponible au format [PDF](#)
au **1/9/2020**: [grilles salaires temps complet](#) [temps partiel](#)
[Echelon/ Indice de traitement](#) [Heures Supplémentaires](#) [indemnités diverses](#)

Sommaire

- 1- Actualités
- 2- Calendriers
- 3- Au BO-JO?
- 4-Rencontre Visiocoférence du 26 novembre – Rectorat /OS DRH – SG
- 5-Agenda social : ne pas oublier les professeurs documentalistes !
- 6-Nouveau protocole sanitaire : le SE-Unsa demande une fiche thématique pour le CDI
- 7-Les notes de la DEPP (Ministère) qui viennent de sortir.
- 8-Journée de la laïcité du 9 décembre 2020 : construisons ensemble les réponses éducatives
- 9- Le lexique du droit de retrait
- 10-À quoi les nouvelles instances de dialogue social de la fonction publique vont-elles ressembler ?
- 11-Ce que prévoit le projet de loi sur le séparatisme pour le secteur public

1-Actualités

Mouvement inter 2021 Vous envisagez de participer aux opérations du Mouvement 2021 pour obtenir votre premier poste ou changer d'académie/de département à la rentrée prochaine ? Demandez l'accompagnement *Mouvement* du SE-Unsa en complétant [notre formulaire en ligne](#) ! La circulaire du Ministère a été publiée au BO spécial n°10 du 16 novembre

Exercer Hors de France, je construis mon projet avec le SE-UNSA !

Vous envisagez de candidater pour un poste dans le réseau des établissements à l'étranger pour la rentrée 2021? Pas de panique, le SE-UNSA est là pour tout vous expliquer, vous conseiller et vous accompagner dans toutes nos démarches [Plus d'informations](#)

2-Calendriers

Suite à la réunion du CEN voici la dernière proposition rectorale pour les 3 calendriers scolaires 2020 – 2023 : [visible ICI](#)

ATTENTION : seul le calendrier 2020-2021 est officiel (arrêté rectoral du 12 novembre 2019) les 2 autres calendriers restent des proposition

3-Au BO-JO

BO n°45 du 26 Novembre 2020 [lire l'intégralité du BO](#)
Enseignements primaire et secondaire

Enseignement des langues vivantes étrangères et enseignement des langues et cultures régionales

Dispositions du Code de l'éducation : modification Décret n° 2020 - 1341 du 3-11-2020 - JO du 5-11-2020 (NOR : MENE2023257D) [Consulter le texte](#)

Baccalauréats général et technologique Délivrance d'une attestation de langues vivantes à la fin du cycle terminal - Session 2021 Arrêté du 3-11-2020 - JO du 5-11-2020 (NOR : MENE2023378A) [Consulter le texte](#)

Baccalauréat technologique Évaluations communes de langues vivantes A et B à compter de la session 2021 : modification Note de service du 18-11-2020 (NOR : MENE2031606N) [Consulter le texte](#)

Personnels

Mobilité des personnels du second degré Affectation des professeurs d'enseignement général de collège - Rentrée scolaire 2021 Note de service du 23-11-2020 (NOR : MENH2031770N) [Consulter le texte](#)

4-Rencontre Visioconférence du 26 novembre – Rectorat /OS DRH – SG

Sujets abordés : concernant les tests, tests opérés à l'IUFM, remplacements dans le premier degré, état des lieux, personnels vulnérables, surcharge mentale des enseignants, l'application du protocole en cas de personnels absents (agents)

Introduction SG : Concernant les messages de crise, c'est un mail de management, des protocoles de gouvernances. Ils ne sont « lisibles » par tout le monde. Mais il travaille à un message plus protocolaire à l'ensemble des OS.

Les tests, l'ARS va équiper le Rectorat de matériels de test. Il faudra des personnels volontaires (personnel médical parmi le personnel EN, et il faut maintenant s'organiser, avec des équipes mobiles par bassin. Ce sera un travail en concert avec les chefs d'établissements. On ne teste que le personnel EN. Il y aura une action de formation avec le CHU, formation aux gestes. L'action est coordonnée par le Préfet, en lien avec l'ARS et le Rectorat.

Le tracing, il y a des inquiétudes. Cependant, ce n'est pas la mission de l'EN. Il reste la difficulté de la diffusion d'information sans déroger à la notion de secret médical.

Le SG rappelle que la Réunion est tjrs en « protocole 1 ». Le protocole 2 de la métropole n'est pas appliquée. Cependant, on travaille dans la même directive que les préconisations faites par la Préfecture (sorties scolaires, par exemple), rencontres parents-professeurs....

Sur les personnels vulnérables, le médecin déclare la vulnérabilité. On présente ce certifiât à son N+1, qui le place en distanciel, poste aménagé, ou travail à distance. L'ASA reste exceptionnel, et délivrée apr. el drh.

Concernant les AED/AESH, l'employeur est différent. Il peut être le chef d'établissement. La situation est la même pour les AESH, titre 2 ou hors titre 2 : il faut une cohérence sur le mode de gestion des situations.

Les moyens supplémentaires :

Dans le premier degré : mobiliser le potentiel de remplaçants pour palier au manque. Si pas assez de titulaires remplaçants, on se donne la possibilité d'embaucher des contractuels, si possible un vivier avec expérience. Le MEN a donné la possibilité de recruter des agents non titulaires. Le Rectorat ne souhaite pas recruter pour cette fin d'année, et mettre les moyens, si nécessaire, à la reprise de janvier. Il existe une variable d'ajustement, les périodes de formations. Une piste serait, peut-être, début janvier, puiser dans la liste complémentaire, un vivier d'agents non titulaires pour le premier degré.

Dans le second degré : donner des moyens AED en renfort, pour assurer un présentiel pendant un enseignement à distance ile, plus en collège.

Concernant les AESH, le Rectorat a « épuisé » sa masse salariale. Une des pistes de travail, reste celui de la mutualisation, au cas par cas, dans la mesure du possible.

Au lycée, nous sommes en phase expérimental sur un mode hybride.

5-Agenda social : ne pas oublier les professeurs documentalistes !

Lundi 16 novembre, le ministère a présenté aux organisations syndicales le détail des mesures de revalorisation prévues à partir de janvier 2021, après deux mois de concertation. Le SE-Unsa continue à demander une loi de programmation pour rendre pérennes ces mesures et dénonce la mise à l'écart des CPE et des professeurs documentalistes pour la prime informatique. On ne peut laisser leur équipement à la discrétion des collectivités et des établissements !

Si des annonces ont été faites pour une revalorisation de l'entrée métier, une prime informatique, une amélioration du ratio hors-classe et pour certaines fonctions (ex. directeur d'école), **le SE-Unsa continue à revendiquer une revalorisation globale de la rémunération des enseignants.**

>> Retrouvez ces annonces dans notre article [Remuneration-enfin-des-perspectives-pour-2021](#)

Professeurs documentalistes : des certifiés comme les autres !

De nombreuses inégalités, régulièrement dénoncées par le SE-Unsa, concernent encore les professeurs documentalistes ([lire notre article](#)).

Le SE-Unsa revendique la possibilité d'accéder à une agrégation de documentation, la mise en place d'une inspection spécifique, l'accès aux fonctions de suivi des élèves avec la rémunération correspondante et la rémunération des heures supplémentaires à la même hauteur que les autres enseignants, alors que ce n'est pas le cas dans le cadre du dispositif *Devoirs faits*. De même, le SE-Unsa se mobilise depuis plusieurs années pour obtenir que l'indemnité de sujétions spéciales soit portée à la hauteur de l'Isoc ([lire notre article](#)).

Prime informatique : pour les professeurs documentalistes aussi !

Le ministère propose d'allouer 178 millions d'euros à la création d'une prime d'équipement informatique annuelle de 150 euros pour les enseignants *devant élèves*. Cette mesure est réclamée de longue date par le SE-Unsa, son caractère indispensable a été mis en lumière pendant le confinement, au printemps dernier.

Cette prime ne doit pas exclure les professeurs documentalistes, et ce pour plusieurs raisons :

- **Tous les personnels, quels que soient leur corps et leur discipline, ont eu besoin d'un équipement informatique pendant le confinement.** Les professeurs documentalistes, comme leurs collègues, étaient en première ligne pendant la fermeture des établissements pour participer à la continuité pédagogique, avec beaucoup d'initiatives pédagogiques pour aider les élèves à contrer les *fake news* par exemple.

- **Les professeurs documentalistes, comme les autres professeurs, sont titulaires d'un Capes.** Ils sont eux aussi *devant élèves* et interviennent régulièrement dans les classes, notamment dans des séquences d'initiation à la recherche documentaire ou en éducation aux médias et à l'information, sans que le décompte de ces heures soit toujours pris en compte. Cette sous-catégorisation des professeurs documentalistes témoigne d'une vision rétrograde de ce métier alors que la circulaire de missions de 2017 indique en premier lieu que le professeur documentaliste est un enseignant.

- Les professeurs documentalistes sont impliqués dans la gestion des ressources numériques, les relations avec des partenaires extérieurs... : difficile de le faire par pigeon voyageur.

Cet « oubli » scandaleux est par ailleurs contradictoire avec la réunion des États généraux du numérique pour l'Éducation qui a eu lieu début novembre, alors que les professeurs documentalistes prennent toute leur place dans cette dimension, à l'échelle des établissements.

Le SE-Unsa continuera à agir pour obtenir la prise en compte de tous les personnels éducatifs dans les mesures de revalorisation annoncées dans le cadre de l'agenda social.

6-Nouveau protocole sanitaire : le SE-Unsa demande une fiche thématique pour le CDI

Un CHSCT ministériel extraordinaire a été convoqué le mardi 10 novembre suite à la publication du nouveau protocole sanitaire, entré en vigueur à la reprise du 2 novembre. Le nouveau protocole intègre des fiches thématiques sur des espaces ou des temps spécifiques, tels que la restauration, mais pas pour l'utilisation des CDI.

Pour accompagner les collègues professeurs documentalistes souvent désemparés devant l'absence d'indications claires concernant les CDI, le SE-Unsa a demandé la définition d'un cadre d'accompagnement à la mise en œuvre du protocole pour les CDI et les professeurs documentalistes y exerçant.

Mise à jour du 19 novembre : La publication d'une FAQ ministérielle abordant les CDI le 19 novembre ne règle pas tous les problèmes. La réponse de la FAQ pointe les vigilances à avoir et préconise quelques pistes d'aménagement, même si nous aurions préféré une fiche thématique bien identifiée et plus complète. Au

regard des dérives constatées sur les fermetures imposées des CDI ou du détournement total de leur rôle, et les modifications profondes engendrées des missions des professeurs documentalistes, ce cadrage était nécessaire.

CDI : un lieu de brassage

Les consignes sanitaires en vigueur depuis le 2 novembre ont un impact important sur l'utilisation des locaux des écoles et établissements, notamment pour limiter les brassages et permettre les nettoyages/désinfections.

À ce titre, les CDI sont un lieu où le brassage est quasi-inévitable. Ils ont souvent vu leur aménagement et leur modalité d'utilisation redéfinis, engendrant parfois une profonde modification des missions des professeurs documentalistes y exerçant.

Face à l'absence de consignes spécifiques concernant l'utilisation des ressources des CDI et sur les réorganisations à prévoir, un cadre d'accompagnement à la mise en oeuvre du protocole doit être proposé pour les CDI et les professeurs documentalistes.

Demande du SE-Unsa au CHSCT ministériel

Les représentants du SE-Unsa ont donc porté cette revendication lors du CHSCT ministériel en faisant voter ce voeu : **Les membres du CHSCT ministériel demandent à l'employeur la définition de préconisations claires sur le sujet, par la mise à disposition d'une fiche thématique comme cela est le cas pour l'EPS ou l'éducation musicale.**

Cet avis du SE-Unsa a été adopté à l'unanimité par les membres du CHSCT.

Quelles mesures ont été mises en oeuvre dans votre établissement pour l'utilisation du CDI ? Faites-les remonter par simple témoignage par mel à lycees.colleges@se-unsa.org pour que nous puissions donner des exemples anonymes de mise en oeuvre locale des protocoles sanitaires.

7-Les notes de la DEPP (Ministère) qui viennent de sortir.

Les élèves du second degré, quelle évolution dans les effectifs

Lire la note : [ICI](#)

On compte 5,69 millions d'élèves du second degré en France avec une légère augmentation cette année (+0,2%) dont +16000 au collège, +1600 dans la voie professionnelle et -8000 dans la voie générale/technologique au lycée. Cette hausse est plus faible qu'en 2019 (0,6 % à l'époque), à distinguer le public progresse de 0,1 % et le privé de 0,4 %.

Au collège on a 207 000 élèves en plus sur 10 ans, 3,4 millions d'élèves au total. Le redoublement continue à baisser, après une légère augmentation en 2018, il va de 0,4 % en 4ème à 2 % en 3ème où il était encore de 6,6 % en 2000. Les effectifs en ULIS progressent, on y compte 43 000 élèves, tout comme ceux de SEGPA (87200 élèves). L'évolution d'effectifs cette année indique une baisse du nombre de 6ème qui se répercutera dans les années à venir.

Au lycée, on a 1,6 millions d'élèves, en baisse depuis 2018 (notamment en terminale, surtout dans le public). La part des élèves du collège qui va dans la voie générale et technologique a augmenté cette année de 1,3 point pour s'établir à 64,8 %. Le redoublement en seconde continue à baisser, en terminale il passait cette année de 5,9 % à 1,4 % du fait de la session exceptionnelle COVID. Des académies connaissent aussi des hausses d'effectifs (Mayotte, Guyane, Lyon, Versailles) et des baisses (Martinique, Dijon, Paris).

Le choix des spécialités en terminale : quelques chiffres

Lire la note : [ICI](#)

376 000 élèves de terminale ont choisi leurs deux spécialités pour le bac. 41 % ont choisi Mathématiques, 1/3 physique, 1/3 SES, 27 % SVT et 27 % HGSSP. La première doublette choisie c'est maths et physique-chimie avec 20 % des élèves et sur les 4 premières combinaisons 3 sont scientifiques. Dans l'ordre viennent ensuite : HGSSP/SES 14,6 %, SPC/SVT (12,9%), maths SVT (7,2%), maths SES (6,6%). Ces choix représentent 61 % des élèves mais les élèves ont aussi fait des choix qui ne correspondaient pas aux séries : SVT SES ou HGSSP SVT. Ces choix sont parfois genrés : 9 élèves sur 10 en NSI sont des garçons, 2 sur 3 en physique, et 8 élèves sur 10 sont des filles en humanités et en langues. 2 élèves sur 5 ont intégré mathématiques dans leur choix de spécialité en terminale.

Cette répartition est aussi sociale : la doublette maths/physique est choisie par 52,4 % d'élèves de milieux favorisés et 14,2 % d'élèves de milieux défavorisés c'est le plus grand écart. Les milieux favorisés sont

surreprésentés en maths/SES et sous-représentés en SVT/SES et en HLP. Les milieux défavorisés sont surreprésentés en HLP/SES, LHP/LLCER, SVT/SES et HG/HLP.

Le choix des spécialités en première a aussi évolué : l'ancienne tripléte de la voie S passe de 28 à 24 % tandis que la tripléte SES maths langues passe en 2ème choix et que le choix HGSSP/SES/Langues progresse.

8-Journée de la laïcité du 9 décembre 2020 : construisons ensemble les réponses éducatives

Depuis 2015, le 9 décembre, anniversaire de la Loi de 1905, est devenu la Journée de la laïcité à l'École.

Cette année, la Journée de la laïcité prend un relief particulier au regard de l'attentat islamiste qui a visé Samuel Paty, à la suite d'un cours portant sur la liberté d'expression. Cette liberté fondamentale constitue avec la liberté de conscience les conditions de l'émancipation individuelle et assure, par le pluralisme des idées, l'existence même de la démocratie.

Au-delà de l'enseignement des « fondamentaux », le Code de l'Éducation précise dans son premier article que *la Nation fixe comme mission première à l'École de faire partager aux élèves les valeurs de la République. Le service public de l'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égalité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité.*

Pourtant, et malgré nos alertes répétées auprès des pouvoirs publics, les enseignants demeurent insuffisamment formés et outillés pour atteindre sereinement ces objectifs. L'enquête Ifop menée par le Comité national d'action laïque (Cnal) en 2018, révèle que 74 % des enseignants du public déclarent ne pas avoir reçu de formation initiale au principe de laïcité et 94 % n'ont pas bénéficié de formation continue.

Pour le SE-Unsa, un plan volontariste de formation des enseignants et des personnels d'éducation doit être mis en œuvre en priorité.

Ainsi, le Cnal a écrit au ministre pour que soit impulsée la Journée de la laïcité du 9 décembre 2020

[>> Lire le courrier du Cnal au ministre](#)

En attendant sa réponse, le SE-Unsa prend les devants pour aider les équipes pédagogiques à construire les réponses éducatives autour du 9 décembre, et propose des ressources :

-un stage au format *Tout en une heure* : *Laïcité : construisons ensemble les réponses éducatives*.

Il contient un *quiz* pour tester ses connaissances, un état des lieux de l'application du principe de laïcité dans les écoles et établissements scolaires ainsi qu'une phase de mutualisation des pratiques pédagogiques.

Pour en savoir plus, [contactez votre section locale du SE-Unsa](#)

-un livret [Et si on parlait laïcité](#)

-de nombreux articles dans la rubrique [Laïcité](#) du site [École et société](#)

-une affiche *Laïcité : construisons ensemble les réponses éducatives*, téléchargeable en bas de cette page.

De nombreuses ressources sont disponibles sur le site [Éduscol](#) et le portail *Canopé* pour travailler avec les élèves :

-[Charte de la laïcité](#) et documents d'accompagnement,

-le [vademecum de la laïcité](#)

Le colloque du 13 juin 2018 [La laïcité et l'école : les enseignants ont la parole](#) est en ligne sur [le site du Cnal](#).

D'autres ressources sont également disponibles :

-[La laïcité à l'École](#) : clip du ministère de l'Éducation nationale

-[Les clés de la République – La Laïcité](#) : clip de LCP-Public Sénat

-le [clip animé de l'UFAL sur la laïcité](#) : clip de l'UFAL

-une vidéo explicative [Particularités de la laïcité française](#) de Bibliothèques sans Frontières

-La [fiche pédagogique](#) de 1 jour, 1 actu

-Une multitude de ressources est disponible sur le site de Michel Tozzi : [philotozzi.com/](#)

Les discussions à visée philosophique sont mises en œuvre afin d'apprendre aux élèves à exercer leur libre arbitre, qui concourt à la construction de leur liberté de conscience. Elles peuvent être proposées à tous les niveaux d'enseignement.

-Sur le site des [Cahiers pédagogiques](#)

-[Le livre de Sarah et Nicolas Zannettacci](#), qui propose notamment des dispositifs pour conduire les élèves à penser les règles et co-construire les règles de la classe, pour mieux s'approprier un fonctionnement stable et compris, qui permettra les apprentissages.

Dans cette période, la laïcité est bousculée par ceux qui agissent pour que les dogmes religieux s'imposent aux lois que les humains se sont données et aussi par l'extrême-droite qui l'utilise pour déployer son aversion des musulmans.

C'est pourquoi, pour le SE-Unsa, il est plus que jamais utile de dégager des espaces de mobilisation des savoirs scolaires pour conduire les enfants et adolescents dont nous avons la charge à agir librement, choisir librement et penser librement ensemble, et prendre ainsi le chemin de l'émancipation.

[Télécharger l'affiche](#)

[Laïcité : construisons ensemble les réponses éducatives](#)

9- Le lexique du droit de retrait

Suite de la [lettre hebdo n°13](#)

Sur la matérialité d'un droit de retrait, et pour éviter toute contestation de celui-ci venant de l'employeur, il est important de connaître la définition juridique des termes qui justifie l'application de ce droit.

« DANGER »

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

« GRAVE »

Un danger grave est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». La gravité a donc des conséquences sinon définitives du moins longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort.

Le caractère apparent ou non est sans incidence : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités.

Le degré de gravité du danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux ne peut, en soi, justifier un retrait. Par exemple, l'utilisation de matériel technique dont la manipulation suppose des prises de précautions (tronçonneuse, travaux en hauteur, ramassage des ordures ménagères...) constitue un risque « habituel ».

Synonyme : invalidant, mortel.

« MOTIF RAISONNABLE »

Il s'agit de vérifier, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si l'agent justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Cette notion s'apprécie subjectivement, du point de vue de l'agent, elle tient compte des connaissances de l'agent, de son état physique ou psychique au moment du droit de retrait. Cela signifie que la réalité du danger n'a pas à être prouvée par l'agent. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe. Le fait qu'il n'y ait, objectivement, aucun danger ne prive pas l'agent de la protection attachée au droit de retrait.

Compte tenu de la part de subjectivité laissée à l'agent, celui-ci bénéficie en quelque sorte d'un droit à l'erreur. Il est cependant exigé du salarié un minimum de réflexion et la perception de bonne foi d'un danger inhabituel apparent.

Dans les situations où les agents prennent les conseils d'un membre du CHSCT, on dit qu'ils ont bénéficié d'un avis éclairé et le motif raisonnable est plus difficile à prouver. Cela peut entraîner des retraits d'argent sur salaire s'ils se sont retirés d'une situation qui ne le justifiait pas.

« IMMINENT »

On attend par imminent : susceptible de survenir dans un délai rapproché et de manière brusque.

Pour les juges, c'est la proximité de la réalisation du dommage et non donc celle de l'existence d'une menace qui doit être prise en compte. L'imminence n'est pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche.

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » (par exemple, une pathologie résultant d'une exposition peut se manifester après un long temps de latence mais le danger est bien immédiat. ». (Jurisprudence sur l'exposition à l'amiante, rayonnement ionisant, ...)

A venir les implications juridiques du droit de retrait

10-À quoi les nouvelles instances de dialogue social de la fonction publique vont-elles ressembler ?

Deux décrets d'application de la loi de réforme de la fonction publique, pour le versant État, ont été publiés au Journal officiel dimanche 22 novembre. Le premier est relatif à la mise en place des comités sociaux, nés de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le second précise quant à lui la nouvelle architecture des commissions administratives paritaires (CAP), dont les attributions ont été sensiblement réduites.

La réforme des instances de dialogue social de la fonction publique se précise. Vivement critiquée par les organisations syndicales, la réforme de leur architecture vient être détaillée par 2 décrets publiés au Journal officiel du dimanche 22 novembre. Ces textes sont pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et concernent précisément la fonction publique d'État.

La déclinaison pour les deux autres versants, la territoriale et l'hospitalière, interviendra prochainement. Les objectifs de l'exécutif étaient multiples avec cette réforme des instances de dialogue social : remédier à l'éclatement des instances notamment, mais aussi à la lourdeur des procédures.

Place aux “comités sociaux d'administration” fin 2022

Le [premier de ces décrets](#) est relatif à la mise en œuvre des comités sociaux d'administration, nés de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). De nouvelles instances qui seront installées à l'occasion des prochaines élections professionnelles de la fonction publique, à savoir fin 2022. Le décret précise ainsi la cartographie future de ces comités sociaux, leur composition, leurs compétences, mais aussi l'articulation de leurs attributions avec celle de la “formation spécialisée” en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pour pallier la suppression des CHSCT, la loi de 2019 a en effet prévu la création de telles formations spécialisées au sein des futurs comités sociaux administration. Celles-ci seront ainsi obligatoires à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents. En-deçà de ce seuil, néanmoins, des formations spécialisées pourront être créées en cas d'existence de risques particuliers.

CAP par catégories hiérarchiques

Le [second décret](#) publié au Journal officiel précise quant à lui le deuxième axe de la réforme des instances de dialogue social initiée par l'exécutif, à savoir celle des commissions administratives paritaires (CAP). La loi de 2019, en effet, a profondément remanié et réduit le champ de compétences de ces instances de représentation des personnels, traitant des sujets relatifs aux carrières et aux situations individuelles. Ce qu'un premier [décret de novembre 2019](#) avait acté.

La redéfinition des compétences de ces CAP s'organisait précisément en 3 étapes : depuis le 1^{er} janvier 2020, suppression de l'avis de la CAP pour les décisions individuelles relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité ; au 1^{er} janvier 2021, suppression de l'avis de la CAP en matière d'avancement, de promotion, de titularisation, d'acceptation de démission ; et fin 2022, refonte de l'architecture et des règles de fonctionnement des CAP. Une nouvelle architecture et de nouvelles attributions que vient donc préciser le décret publié ce 22 novembre.

Outre le recentrage des attributions des CAP (centrées désormais uniquement sur les décisions individuelles défavorables), ce décret instaure les règles de création des commissions administratives paritaires par catégories hiérarchiques et non plus par corps. En conséquence, le texte modifie aussi les règles relatives à leur composition, leur organisation et leur fonctionnement. Comme pour les comités sociaux, ces dispositions entreront en vigueur à l'issue des prochaines élections professionnelles.

11-Ce que prévoit le projet de loi sur le séparatisme pour le secteur public

Dans sa version transmise au Conseil d'État, l'avant-projet de loi "confortant les principes républicains" contient 5 articles relatifs au secteur public. Au menu notamment : l'affirmation du principe de neutralité dans les services publics et le renforcement de la protection des agents publics et des réponses aux menaces dont ils peuvent faire l'objet.

Un chapitre, composé de 5 articles, relatif au secteur public. C'est ce que contient l'avant-projet de loi "confortant les principes républicains" dans sa version transmise au Conseil d'État, que les éditions Dalloz viennent de dévoiler [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Un texte qui doit être présenté en Conseil des ministres le 9 décembre prochain.

Pour faire du service public le "bras armé de l'impartialité de l'État", le chapitre en question vise à "consacrer l'affirmation du principe de neutralité dans les services publics". Principe qui "a pu être mis à mal soit par des comportements d'usagers, de personnes chargées d'un service public ou même d'élus soumis à des pressions communautaires", précise une note de présentation du gouvernement annexée à l'avant-projet de loi. Passage en revue des 5 articles relatifs au secteur public, qui se veulent aussi une réponse à l'assassinat, le 16 octobre dernier à Conflans-Sainte-Honorine, du professeur Samuel Paty et qui complètent les récentes mesures prises par l'exécutif pour renforcer la protection des agents publics

Article 1. Cet article "inscrit dans la loi le principe déjà dégagé par la jurisprudence selon lequel les organismes de droit privé chargés de l'exécution d'un service public sont soumis au principe de laïcité pour les activités qui relèvent du service public". Une obligation de neutralité religieuse que le président de la République, Emmanuel Macron, avait rappelée le 2 octobre lors d'un discours aux Mureaux (Yvelines) sur le thème des séparatismes, en estimant que la situation actuelle n'était pas claire [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#). Ce principe, précise l'exécutif, concernera aussi bien le service public "confié à un opérateur économique par l'intermédiaire d'un contrat de la commande publique" que les organismes "chargés par la loi de l'exécution d'un service public", tels que la SNCF, la RATP ou Aéroports de Paris.

Article 2. Comme l'explique la note de présentation du gouvernement, cet article instaure "un mécanisme d'exécution diligente des décisions du juge administratif (« carence républicaine ») afin d'assurer que les services publics locaux soient mis en œuvre dans le strict respect du principe de neutralité". Si le préfet estime qu'une décision d'une collectivité ou d'un établissement public local est "de nature à porter gravement atteinte au principe de neutralité des services publics", alors ce dernier pourra assortir son recours dirigé contre cet acte "d'une demande de suspension immédiate", et ce via la procédure juridique du référé-suspension.

Article 3. Cet article modifie et durcit le champ d'application du fichier des auteurs d'infractions terroristes (Fijait) "en y intégrant les délits relatifs à la provocation et à l'apologie d'actes terroristes". "Ce nouveau dispositif permettra une amélioration du suivi des personnes ayant fait la démonstration de leur adhésion à des idées ou à des actes de nature terroriste, afin de les empêcher, notamment, d'exercer des fonctions en contact avec le public", souligne le gouvernement.

Article 4. "Est puni de cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende le fait d'user de menaces, de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard d'un agent public ou de toute autre personne chargée d'une mission de service public, afin de bénéficier d'une exemption totale ou partielle ou d'une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service pour des motifs tirés des convictions ou des croyances de l'intéressé", prévoit cet article. Censée "mieux protéger les agents", la création de ce nouveau délit se veut être une réponse aux menaces telles que celles dont avait fait l'objet Samuel Paty, professeur d'histoire-géographie assassiné le 16 octobre dernier. "Il s'agit également de préserver le bon fonctionnement des services publics contre les pressions de type séparatiste", explique le gouvernement. À noter, par ailleurs, que l'article 25 du texte crée un autre nouveau délit, celui de "mise en danger de la vie d'autrui par diffusion d'informations relatives à sa vie privée ou professionnelle dans le but de l'exposer à un risque d'atteinte à son intégrité ou à ses biens" (passible de trois ans de prison et 45 000 euros d'amende).

Article 5. Dans la lignée de l'article 4 de l'avant-projet de loi, celui-ci étend le dispositif actuel de signalement dont peuvent faire usage les agents publics "aux actes constitutifs d'atteinte" à leur intégrité physique ou aux menaces dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions. Pour rappel, ces dispositifs sont aujourd'hui ouverts aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou encore d'agissements sexistes.