

- Le CC a ensuite tranché sur la seule QPC qui lui avait été transmise, celle relative à la rupture conventionnelle.**

- nul ne sait à quelle majorité la décision du CC a été acquise, ni si ces autres aspects faisaient l'objet d'un consensus parmi les juges : contrairement aux juges d'autres cours suprêmes, nationales ou européennes (notamment Cour suprême des USA, Cour européenne des droits de l'homme, Cour de Justice de l'Union européenne), nos juges²⁸ ne sont pas autorisés par le droit français à exprimer des opinions séparées pour exprimer des points de vue propres relativement à la décision qu'il aurait fallu adopter, ou au raisonne-

²⁸ Constitutionnels, administratifs et judiciaires (civil et pénal).

fond, la même que celle ayant fait l'objet du « dit pour droit » du CC – **tout en étant encore en vigueur** au motif que le CC n'a pu la déclarer non conforme à la Constitution, par suite du refus de transmission de l'une de nos QPC par une chambre du CE.

Nous avons donc demandé au gouvernement, à l'Assemblée nationale et au Sénat de prendre l'initiative d'une modification de la loi TFP, mettant ses dispositions en matière d'assistance syndicale aux recours administratifs individuels en conformité avec la Constitution. **Il a également été demandé au ministre de l'éducation nationale** de devancer cette mise en conformité de la loi en purgeant toute publication administrative – bulletins officiels de l'éducation nationale, actes réglementaires, circulaires, notes de service, directives et autres parutions dérivées – de toute mention du traitement discriminatoire des syndicats et de leurs adhérents pour ce qui concerne l'assistance syndicale aux recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation, d'avancement et de promotion inscrite dans la loi TFP. Nous précisons, pour être complets, mais sans entrer dans les détails, qu'il ne serait pas possible d'obtenir ce résultat par un recours en révision adressé au CE.

II-3) Autre aspect des première et seconde (ou deuxième) phases du combat. Une troisième phase ?

Dans nos recours, que ce soit pour ce qui concerne la rupture conventionnelle ou pour ce qui concerne les recours administratifs des agents publics, **nous ne nous sommes pas bornés à invoquer des normes constitutionnelles. Nous avons également invoqué la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)**, notamment et spécialement ses articles 11 (liberté syndicale) et 14 (interdiction de la discrimination pour ce qui concerne les droits inscrits dans la Convention), **ainsi que les principes de sécurité juridique et de confiance légitime déjà consacrés par une abondante jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)**, qui les considère comme inhérents à (notamment) ces articles de la Convention.

Pour ce qui concerne la rupture conventionnelle, ces arguments CEDH et CEDH n'ont pas eu à faire l'examen du juge national, **la Constitution ayant suffi**

pour supprimer dans la loi TFP ce qui était discriminatoire au détriment des syndicats n'ayant pas d' élu dans un Comité technique ministériel (CTM).

Ces arguments auraient pu, voire dû, conduire la chambre du Conseil d'État (CE) concernée **à supprimer aussi dans la loi ce qui était discriminatoire au détriment desdits syndicats en matière d'assistance syndicale aux recours administratifs**. Mais pour refuser, dans un premier arrêt du 5 juin 2020³¹, de transmettre la QPC afférente au CC, cette chambre du CE a dû justifier en quoi selon elle, le traitement discriminatoire en cause n'était pas contraire à la Constitution, notamment au principe d'égalité en droit et à la liberté syndicale. Cette justification, pour le moins insatisfaisante, a consisté à considérer, d'une part que tous les syndicats ont la possibilité de prendre part à la « préparation » des recours administratifs, et d'autre part que les syndicats ayant un représentant dans un CTM et les autres se trouvent dans une situation différente qui légitimerait la différence de traitement contestée, cette différence consistant en ce que seuls les syndicats ayant un élu peuvent, une fois le recours administratif adressé par l'agent public à l'administration, plaider la cause de cet agent auprès de l'administration. **Le fait d'invoquer la CEDSH, qui, comme pour la rupture conventionnelle, n'était en l'occurrence que subsidiaire, demeure ainsi la seule que nous puissions continuer à invoquer** à l'encontre de la discrimination contestée avant que le CE rende son arrêt définitif. Selon la jurisprudence de la CEDH en matière de liberté syndicale que nous avons invoquée, si les états disposent d'une certaine marge dans leur législation pour tenir compte des particularités nationales, une restriction à la liberté syndicale doit répondre à « un besoin social impérieux » et ne peut porter sur un élément essentiel de cette liberté. Or, ni l'administration dans ses écritures en défense, ni le CE dans son arrêt du 7 octobre 2020³² ne nous ont opposé le moindre « besoin social impérieux », restant bien au contraire muets sur le caractère essentiel ou non de la différence de traitement en cause : et il en résulte une violation des articles 11 (liberté syndicale) et 14 (interdiction de la discrimination) de la CEDSH, doublée d'une violation multiple du droit au procès équitable³³ (article 6-1 de la CEDSH) !

³¹ http://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000041965044?tab_selection=cetat&searchField=ALL&query=438230&page=1&init=tr ue&dateDecision=

³² http://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042409978?tab_selection=cetat&searchField=ALL&query=438230&page=1&init=tr ue&dateDecision=

³³ Nous ne détaillons pas ici, mais notre cause n'a pas vraiment « été entendue », pour de multiples raisons.

oo

- La note de cadrage aborde (bien évidemment) la rupture conventionnelle lorsqu'elle est à l'initiative de l'administration. Elle indique que « l'administration doit formuler sa proposition de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de départ de l'administration, comme le licenciement pour insuffisance professionnelle ». Mais ne nous méprenons pas ici : il ne s'agit pas tant ici de neutralité et de non-confusion que de simplification et d'économie : **une rupture conventionnelle est bien plus facile à mettre en place, plus rapide et moins coûteuse qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle**, quand, donc, c'est l'administration qui la propose. On sait que les DRH disposent de moyens de pressions redoutables, et que s'agissant de se débar-

À ce jour, l'âge légal de la retraite reste fixé à 62 ans, l'âge pivot sera probablement établi à 64 ans, et les enseignants songent peut-être à s'orienter vers une retraite « à la carte » ; les collègues les plus jeunes, bien

35

