

# Commissaires paritaires académiques

## La lettre

n  
a  
t  
i  
o  
n  
a  
l  
x

n°15

**Pour une autonomie  
accrue de l'EPLE  
dans un cadre  
national !**

**Avec une  
équipe de  
direction, chef  
d'établissement  
et adjoint, dans  
chaque EPLE**

## Le mot du coordonnateur

*Cher(e)s collègues,  
Avec un peu de recul...*

J'ai eu à plusieurs reprises l'occasion d'être interrogé par des collègues sur cette procédure terrible qu'est la CAPN disciplinaire. Terrible expérience pour celle ou celui qui comparait, mais aussi douloureuse pour les représentants du personnel. L' « accusé », car c'est de cela qu'il s'agit, qui est traduit devant ses pairs a le plus souvent déjà rendu des comptes à la justice : mais le regard de ses collègues est au moins aussi difficile à supporter que celui des juges. Et nous, modestes représentants des personnels, témoins des faiblesses de nos collègues, quelles règles devons-nous nous donner ? Avec l'administration, qui nous fait face, nous partageons évidemment une conception élevée du métier de direction, celle que le SNPDEN a toujours défendue, et à ce titre appliquons une déontologie stricte que partage d'ailleurs la quasi-totalité des personnels de direction. Mais face à l'administration, qui dresse des réquisitoires à charge, notre rôle est également de tenir compte de la carrière de l'intéressé, de ses qualités, de mettre en perspective ses fautes ou ses erreurs, de contextualiser, de nuancer, bref d'apporter l'indispensable dimension humaine. Mission difficile... Et je n'oublie jamais que l'institution a sa part de responsabilité, elle qui n'a pas pu ou su recruter et former des personnels irréprochables, elle qui parfois n'a pas su voir à temps les signes avant-coureurs des problèmes, elle toujours plus prompte à condamner qu'à faire son autocritique. Et nous ? Eh bien nous, commissaires paritaires académiques ou nationaux, nous avons à jouer également un rôle d'avertissement, ou plutôt de prévention : que ces quelques lignes y contribuent.

Patrick FALCONNIER

**Nos commissaires  
paritaires :  
vigilance, écoute,  
défense de tous les  
personnels de  
direction**

**Effet statut 2001-2007 :  
déjà plus de 8200  
promotions grâce à  
nous !**

## Le thème de la lettre : réflexions autour des disciplinaires

Dans la charge de travail des représentants des personnels élus à la CAPN, ce sont les préparations au mouvement, les « muts », qui pèsent le plus lourd en nombre d'heures, étant entendu que pour les tableaux d'avancement, la CAPN se contente au mieux d'un rôle de contrôle. Les CAPN disciplinaires pour leur part ne nécessitent guère une très longue préparation, de une à trois heures de lecture selon l'épaisseur du dossier à consulter, mais pèsent très lourd en termes de conséquences pour les collègues concernés, et pour le moral des commissaires paritaires...

Bien que n'ayant que deux années de fonctionnement comme coordonnateur des élus SNPDEN à la CAPN, ce qui m'interdit toute approche statistique fiable, je souhaite faire part de quelques remarques et réflexions.

### *Comment se passe une « disciplinaire » ?*

Le collègue convoqué en disciplinaire a reçu une convocation avec sa carrière et un rapport de synthèse faisant état du ou des faits reprochés. En même temps il est invité à consulter s'il le souhaite l'intégralité de son dossier au ministère ; c'est là qu'il trouvera en particulier les rapports le concernant, dont toujours celui de l'Inspection Générale (IGEN et IGAEN). Les pièces peuvent être nombreuses et variées : celles qui sont retenues étayent la thèse en présence, et sont donc à charge. De leur côté les commissaires paritaires nationaux titulaires (seuls siègent les titulaires, mais ils peuvent être remplacés par les suppléants) sont destinataires du même rapport de synthèse ; et nous nous arrangeons toujours pour que l'un(e) d'entre nous puisse consulter l'intégralité du dossier à la Direction de l'Encadrement. Les titulaires qui siègent varient en fonction de la classe du collègue qui comparaît, et, bien entendu, l'administration adapte son nombre au nombre des représentants des personnels. La disciplinaire commence par l'introduction du collègue convoqué avec éventuellement son défenseur. Un secrétaire de séance lit le rapport de synthèse puis la Directrice passe la parole au collègue et à son représentant, ainsi qu'aux témoins cités ; à tout moment les membres de la CAPN disciplinaire peuvent poser des questions. A la fin de cette première partie, le collègue et son représentant sortent, et les membres de la CAPN délibèrent à huis clos. Le résultat de cette délibération n'est pas communiqué immédiatement, mais transmis au ministre.

### *Y a-t-il davantage de disciplinaires aujourd'hui ?*

Incontestablement. Les deux coordonnateurs précédents, Philippe Marie et Jean-Michel Bordes, avaient déjà eu l'occasion de le constater. On peut l'expliquer par au moins deux raisons, l'une générale, l'autre propre à notre métier. La première renvoie à une société qui tolère de moins en moins tous les « écarts », et qui est donc parvenue à imposer une plus grande pénalisation de la vie publique, elle-même conséquence d'une judiciarisation galopante. Le détricotage du lien social est compensé par cette judiciarisation qui, pour les fonctionnaires, trouve son expression dans les disciplinaires. Je note d'ailleurs que pendant les délibérations d'une récente disciplinaire, Mme Matringe, Directrice de l'Encadrement, s'est livrée à une analyse voisine en constatant que le seuil de tolérance sociale envers les manquements aux règles s'était abaissé : on condamne aujourd'hui ce qui était toléré hier. Et précisément, la deuxième raison c'est que le métier de direction a évolué vers davantage de responsabilités, donc de « visibilité », et du coup de « lisibilité ». Diriger un établissement, c'est être sous le regard de nombreuses personnes, et la moindre erreur peut faire douter des compétences professionnelles, la moindre faute de la probité. On attend en somme d'un personnel de direction qu'il soit irréprochable.

*Les motifs de comparution en disciplinaire sont-ils toujours les mêmes ?*

En gros, oui. Les cas d'affaires de mœurs étaient rares et, fort heureusement, le restent, même si récemment nous avons eu à connaître du comportement répréhensible d'un collègue, certes pas dramatique mais incompatible avec la dignité de la fonction (on comprendra que je reste allusif sur tous les cas que nous avons eus à connaître). Ce sont les motifs financiers qui prédominent, c'est-à-dire les « confusions » entre les finances personnelles et les caisses des foyers : on se demande comment des personnels de direction peuvent encore être présidents et/ou trésoriers de FSE ! Notons que dans les dossiers et les rapports, qui sont toujours à charge et jamais à décharge, l'inspection générale ne se contentera pas de dresser le bilan des sommes détournées, ce qui d'ailleurs est facile quand la justice s'en est chargée, mais en profitera pour rentrer dans le détail : tel collègue a l'habitude de partir avec le véhicule de service... en week-end, ou se fait timbrer son courrier personnel, ou utilise les moyens de son établissement à des fins personnelles, etc. tous faits qui pris séparément, ne méritent pas une disciplinaire, mais qui noirciront le tableau au moment voulu...

D'autre part quelques collègues sont chaque année convoqués en CAPN disciplinaire pour ce qu'on peut appeler de façon générique « incompétence », ou « insuffisance professionnelle ». Là aussi on peut s'interroger : a-t-on par erreur recruté davantage de collègues incompétents ? Ou le seuil d'exigences s'est-il élevé ? Et pourquoi notre hiérarchie s'est-elle révélée incapable de proposer des solutions au niveau académique avant que la situation ne soit irrémédiablement dégradée ?

*Peut-on « éviter » une disciplinaire ?* Quand la nature des faits reprochés n'est pas trop grave, et bien sûr quand cela n'a pas été traité au pénal, il est toujours préférable de rechercher une solution académique. Si tel collègue chef a par exemple par des erreurs répétées « mis le feu » dans son établissement, et que son recteur lui propose une « mutation dans l'intérêt du service » (fût-ce sur un emploi où il perdra de l'argent...), il est souvent préférable d'accepter. Cela se fait de temps en temps dans certaines académies ; la Directrice actuelle de l'Encadrement semble penser que cela doit passer en CAPN disciplinaire. Or, comme les dossiers sont toujours à charge, je ne suis pas sûr que ce soit bien dans l'intérêt des collègues... Un « arrangement » académique est souvent préférable à un procès... qui peut toujours venir ensuite si persistent les difficultés !

*Peut-on sortir « indemne » d'une disciplinaire ?* C'est pratiquement impossible... même si vos commissaires paritaires tentent l'impossible. Depuis plusieurs années la sanction la moins élevée a été la mise à la retraite d'office, et dans un nombre conséquent de cas la pure et simple radiation des cadres. Pourquoi ? D'abord parce que la CAPN disciplinaire est consultative : elle émet un avis transmis au Ministre qui, seul, prend la décision ; il peut d'ailleurs ne pas suivre l'avis de la CAPN, et n'est alors tenu que d'expliquer pourquoi. Ensuite et surtout parce que la Directrice part systématiquement ou presque de la sanction la plus élevée, la radiation. Ce n'est qu'après avoir entendu les représentants des personnels, si la décision de défendre l'accusé a été prise par nous, qu'elle envisage de descendre dans l'échelle des sanctions. Il y faut parfois une grande force de conviction pour obtenir par exemple la mise à la retraite d'office, en demandant de surcroît que soit mis un avis favorable au collègue pour qu'il retrouve à 60 ans ses droits à pension (car ce n'est plus automatique : la DE semble cependant mettre systématiquement un avis favorable). Je n'ai pas souvenir d'un « acquittement » pur et simple : personne n'est jamais sorti « indemne ».

*Pour mémoire, l'échelle des sanctions :*

### **Article 66**

Modifié par Loi n°91-715 du 26 juillet 1991 art. 5 (JORF 27 juillet 1991).

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe :

- l'avertissement ;
- le blâme.

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement ;
- l'abaissement d'échelon ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ;
- le déplacement d'office.

Troisième groupe :

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.

Quatrième groupe :

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

## **Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat. (extraits)**

---

### **Article 1**

L'administration doit dans le cas où une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un fonctionnaire informer l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Les pièces du dossier et les documents annexes doivent être numérotés.

### **Article 2**

Modifié par Décret 97-694 1997-05-31 art. 1 JORF 1er juin 1997.

L'organisme siégeant en Conseil de discipline lorsque sa consultation est nécessaire, en application du second alinéa de l'article 19 de la loi susvisée du 13 juillet 1983, est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou d'un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet.

Ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés au fonctionnaire et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

### **Article 3**

Le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration.

Les frais de déplacement et de séjour des témoins cités par le fonctionnaire poursuivi ainsi que les frais de déplacement et de séjour de son ou de ses défenseurs ne sont pas remboursés par l'administration.

### **Article 4**

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce conseil peut décider, à la majorité des membres présents, de renvoyer à la demande du fonctionnaire ou de son ou de ses défenseurs l'examen de l'affaire à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

### **Article 5**

Modifié par Décret 97-694 1997-05-31 art. 2 JORF 1er juin 1997.

Lorsque le conseil de discipline examine l'affaire au fond, son président porte, en début de séance, à la connaissance des membres du conseil les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses défenseurs ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexes.

Le rapport établi par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou par un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet.

et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance.

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité.

A la demande d'un membre du conseil, du fonctionnaire poursuivi ou de son ou de ses défenseurs, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins, ou à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Le fonctionnaire et, le cas échéant, son ou ses défenseurs peuvent, à tout moment de la procédure devant le conseil de discipline, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales. Ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer.

### **Article 6**

Le conseil de discipline délibère à huis clos hors de la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses défenseurs et des témoins.