

Commission nationale des commissaires paritaires académiques

La lettre

n
t
i
o
n
a
u
x

n°17

**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,

« Cette disparition programmée du paritarisme... »

Lors du dernier Conseil Syndical National des 28 et 29 novembre 2007, Philippe Guittet, Secrétaire Général du SNPDEN, pouvait dire à la tribune : « ...nous nous opposerons à toute rémunération fondée sur la performance trop dépendante de facteurs externes à notre activité et destructrice de l'idée même de service public. Les directions des ressources humaines prendraient le pas dans le suivi de la carrière sur les commissions paritaires. Cette disparition annoncée du paritarisme montrerait la volonté de remettre en cause le rôle des syndicats dans un accompagnement transparent des carrières de chacun » (Direction 154, page 23). Pour mieux appréhender ce risque, encore faut-il bien comprendre ce qu'est le paritarisme aujourd'hui, et comment et pourquoi fonctionne une commission paritaire, ce qu'elle apporte... et quelle serait la situation si on les supprimait ! Certes il est possible de faire évoluer le statut de la fonction publique, par exemple de toiletter le décret de 82 sur les commissions administratives paritaires, mais on ne pourra pas se passer d'un espace de dialogue social entre l'Etat et ses agents. Actuellement les fédérations de fonctionnaires, donc l'UNSA-Education aussi, sont associées à la « rénovation du dialogue social ». Le SNPDEN peut contribuer à cette réflexion en s'interrogeant par exemple sur sa place et sa représentativité si on passait d'une fonction publique de 900 corps à une fonction publique d'une dizaine de métiers... Que ces quelques lignes sur le paritarisme en général et les commissions paritaires en particulier contribuent au lancement de cette réflexion.

Patrick FALCONNIER

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

**Effet statut 2001-2008 :
déjà plus de 9300
promotions grâce à
nous !**

Le thème de la lettre : le paritarisme, la commission paritaire, réflexions et perspectives

Au Siège Norbert Gosset, permanent, interroge Patrick Falconnier, coordonnateur de la CAPN pour le SNPDEN.

Question : « Paritarisme » est un mot connu, mais en réalité peu de collègues connaissent la réalité qu'il recouvre : peut-on en donner une définition ?

Historiquement l'idée du paritarisme est née après-guerre de la volonté de l'Etat de déléguer à des intérêts particuliers, ceux du travail et du capital, donc aux organisations syndicales et au patronat, la gestion de l'intérêt général. Par exemple la Sécurité Sociale, puis les régimes de retraite complémentaires depuis 1947 ou l'assurance chômage depuis 1958 sont gérés par les organisations ouvrières et le patronat avec un nombre identique de sièges, un nombre « paritaire ». L'idée de départ du paritarisme, son esprit, c'est de considérer qu'il y a une égale dignité des deux parties à proposer des solutions conformes à l'intérêt général.

Q : pourquoi le journal Le Monde a-t-il pu titrer voilà quelques années sur la mort du paritarisme ?

Au départ existe une ambiguïté, voire une contradiction, à considérer que l'Etat social abandonne ses prérogatives, en somme l'intérêt général, pour les déléguer à des intérêts particuliers. Surtout que l'Etat a dû revenir dans le jeu...pour boucher les trous ! En effet les déficits s'aggravant, par exemple pour l'indemnisation du chômage, les partenaires sociaux s'occupent désormais de l'assurance, et l'Etat de la solidarité...par l'impôt ! Enfin le paritarisme est devenu un enjeu pour les organisations syndicales car cela apporte des ressources sans lesquelles elles auraient bien du mal à vivre, le nombre de syndiqués à jour de cotisation étant bien bas en France – on l'estime en général à 7% des salariés-. Et ne parlons pas des accusations de cogestion – et comment pourrait-on faire autrement dans un système paritaire ? – ou des scandales connexes, comme le financement occulte des grandes centrales syndicales dispensées par une ancienne loi de présenter leurs comptes, ou encore des sommes en liquide de l'UIMM pour « fluidifier » les relations sociales (vrai ? faux ?), etc. Bref le paritarisme a été si décrié que s'est peu à peu imposée l'idée d'une « refondation sociale », comme le demande le Medef, avec le thème central de la représentativité syndicale.

Q : mais cela concerne-t-il les fonctionnaires que nous sommes ?

Pas directement en ce qui concerne cette « refondation », oui pour l'esprit du paritarisme. En effet l'Etat est parti après-guerre du principe qu'étant impartial, il s'incarnait naturellement dans des fonctionnaires qui devaient en quelque sorte être « protégés » des influences politiques, des pressions sociales ou médiatiques, et donc qu'ils devaient se voir garantir des droits tout en obéissant à des devoirs. C'est ainsi qu'apparut d'abord le Statut Général de la Fonction Publique, complété à plusieurs reprises, puis le décret de 1982 relatif aux commissions administratives paritaires. Faisons un zoom sur ce moment charnière : le début des années 80, avec l'arrivée de la gauche au pouvoir, relance la grande idée de la décentralisation, en transférant des compétences de l'Etat aux collectivités territoriales, et en l'accompagnant d'un mouvement de déconcentration, c'est-à-dire d'une gestion plus proche des administrés par la hiérarchie. Du coup l'Etat s'interrogeait : n'y avait-il pas un risque de « livrer » ses agents à des politiques voire aux cadres de l'administration ? Dès lors pourrait-on toujours garantir l'impartialité de l'Etat ? De ces réflexions naissait à la même époque le texte fondateur des commissions administratives paritaires, avec le décret du 28 mai 1982.

Q : en quoi ce décret instituait-il un esprit « paritaire » ?

Toute commission paritaire répond au souci premier de faire participer en nombre égal les représentants élus des parties intéressées, dans un champ d'application variable mais qui comprend tous les actes de gestion d'un corps (promotions, mutations, détachements, etc.) ou de l'individu lui-même (quand la commission se réunit en formation disciplinaire). Attention, la parité ne concerne que la composition de la commission, elle n'introduit qu'une égalité quantitative, mais ne signifie absolument pas un partage égal du pouvoir. En effet la décision finale appartient toujours à l'autorité hiérarchique, pour nous au ministre de l'Education nationale représenté soit par la Direction de l'Encadrement pour la CAPN, soit par le recteur pour la CAPA. Le plus important dans le paritarisme, c'est donc de créer un espace de dialogue social, un lieu d'échanges organisés autant sur la gestion du corps que sur les carrières individuelles.

Q : mais alors quel serait l'intérêt de notre hiérarchie à faire disparaître cet espace ?

Je ne pense pas que l'objectif soit celui-là, car le ministère est conscient de la nécessité d'écouter ses agents, voire s'il le faut de les défendre. En revanche les aspects outrageusement formels de certaines réunions paritaires sont souvent dénoncés : un responsable au ministère de l'Education a pu parler de « ces troupes muettes qui votent comme un seul homme pour les propositions de l'Etat », qui en fait ne sont là que pour faire nombre, pour « faire parité »... et qui ont souvent l'impression de perdre leur temps. D'ailleurs beaucoup d'entre nous, nommés dans une CAPA en tant que représentants de l'Etat, ont déjà connu cette irritation... Pourtant, nuancions : d'abord il est souvent instructif pour l'Etat d'entendre ce que disent ses agents, ce n'est jamais du temps perdu – en CAPN mutations je me suis dit à plusieurs reprises qu'il était dommage que davantage de recteurs et d'IA-DSDEN ne puissent y participer...- , ensuite les aspects formels garantissent des droits : par exemple une décision n'est pas réputée prise par une commission paritaire, qui reste consultative, mais l'autorité compétente doit faire connaître les motifs qui la conduisent à ne pas suivre l'avis ou la proposition formulée par la commission. L'Etat a tout intérêt à maintenir un espace dans lequel sont défendus les agents, sinon il ne pourra plus exiger d'eux obéissance et impartialité. Et alors quel service public pourrait-on rendre ?

Q : peut-on imaginer des évolutions ?

Il semble évident que le double mouvement de décentralisation et de déconcentration se poursuivra, s'intensifiera : dès lors c'est au niveau des commissions locales que se jouera l'essentiel. Plus les acteurs locaux, recteurs, IA-DSDEN, mais aussi responsables territoriaux, auront de pouvoirs en matière de gestion des personnels et des corps –ou des métiers- et plus il sera nécessaire de garantir les droits des personnels au niveau des commissions locales. Sinon les fonctionnaires seront livrés pieds et poings liés à une hiérarchie qui déterminera le mérite de chacun avec d'autant plus de détermination qu'elle-même sera livrée à la même procédure... Mais c'est aux syndiqués de construire leur réflexion sur le sujet et, éventuellement, de voter des mandats ou textes d'orientation. Le débat est lancé.

Textes de base

- Décret 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires
- Arrêté du 19 juillet 2002 (modifié par l'arrêté du 18 juillet 2005) portant création des CAP du corps de personnels de direction
- Circulaire du 23 avril 1999 relatif aux CAP
- Le Conseil d'Etat a rendu deux avis importants concernant le fonctionnement des CAP, le 7 juin 1990 et le 30 mai 1996