

# Les commissions paritaires

Jean-Michel BORDES, coordonnateur des commissaires paritaires du SNPDEN

Le 19 juin 2002

*« Qu'en un lieu, qu'en un jour, un seul fait accompli  
Tienne jusqu'à la fin le théâtre rempli »  
Boileau - Art poétique*

Certains, dubitatifs ou suspicieux parfois, nous interrogent. Mais que sont donc ces commissions paritaires ? Quel rôle jouent-elles ? Qu'y fait-on ? De quels pouvoirs les commissaires paritaires sont-ils investis ? Font-ils les mouvements, les promotions ? Expliquez-nous !

Nous le faisons bien volontiers, car il n'y a aucun mystère là-dedans ; tout est beaucoup plus simple qu'on peut l'imaginer !

Le législateur, au tout début, a institué à tous les échelons de la Fonction Publique des commissions dites consultatives dans lesquelles siégeaient des membres de l'administration et des représentants syndicaux. Les représentants de l'État informaient plus qu'ils ne consultaient sur les décisions qu'ils allaient prendre ou avaient prises. Avec le temps, ces commissions sont devenues paritaires. Cela veut dire qu'à parité siègent les représentants de l'administration et ceux, élus, des personnels. L'État possède le pouvoir de décision, c'est là sa responsabilité, mais il cherche à consulter et à associer le plus possible les personnels pour toutes les décisions qui les concernent au nom du principe illustré en son temps par le sociologue Crozier qu'on ne réforme pas la société par « décret » et qu'il convient d'écouter les intéressés, ici au moyen de leurs représentants.

Les commissions paritaires sont donc pour nous, - et je n'aborderai là que les commissions paritaires nationales - tout comme dans le théâtre classique, un lieu et un moment où sont abordées les principales questions qui touchent à la carrière des personnels de direction.

Un lieu. Dans l'une des annexes du ministère, rue du Bac, près du Bon Marché dans le 7<sup>e</sup> arrondissement de Paris, annexe sans luxe mais modestement rénovée, une salle plus longue que large, dans laquelle s'entassaient près de cinquante personnes, les 44 commissaires proprement dits, titulaires et suppléants et les personnels de la DPATE qui ont en charge les dossiers. Autour du directeur ou de la directrice de la DPATE, le sous-directeur, des inspecteurs géné-

raux de la Vie scolaire (IGVS) et de l'Administration (IGAENR), des IA, des secrétaires généraux de rectorats. En face, les représentants syndicaux, dix-huit du SNPDEN, quatre de I et D (SPDLC qui a absorbé l'Amicale). Une salle inconfortable, où nous tenons tout juste, aux fenêtres qu'on ne peut ouvrir qu'au risque de se blesser ; il y fait donc chaud dès que reviennent les beaux jours et les grandes chaleurs.

Un temps. Les CAPN siègent en général de un à deux jours, voire trois lorsque l'ordre du jour est très chargé. Les commissaires paritaires disposent d'un temps de préparation égal à celui de la tenue des commissions, pour les délais de route, ils viennent de tous les coins de France, et pour le travail préparatoire.

Un fait. Prenons l'exemple des CAPN consacrées aux mutations. Des documents de travail sont adressés au moins dix jours à l'avance aux commissaires paritaires : les répertoires, comme les documents dits « violets » car leur couverture est de couleur violette, sur lesquels figurent les coordonnées des candidats à mutation et les postes demandés et le projet « confidentiel » du mouvement. Les commissaires paritaires n'ont pas vocation, ni les moyens de préparer un mouvement parallèle à celui de l'administration. Ils le pourraient sans doute mais cela serait tout à la fois fastidieux et inutile. Ils travaillent à partir des fiches syndicales transmises par leurs collègues candidats à mutation. Ils est donc de l'intérêt de tous de prendre contact avec nous. Une question alors : ne défendez-vous donc que les syndiqués ? Nous défendons bien sûr les syndiqués que nous représentons - plus de 65 % des personnels de direction pour le SNPDEN - mais, élus de tous les membres de notre profession (entre 70 et 80 % pour les anciennes catégories, cadre qui est le nôtre jusqu'aux prochaines élections professionnelles de décembre 2002) nous défendons bien sûr tous ceux qui nous investissent de cette mission en nous faisant parvenir fiches et renseignements.

L'administration a établi un projet de mouvement, et dans une case, face au poste déclaré vacant figure un candidat ou une candidate ; parfois la case est vide. Tout le jeu consiste pour les commissaires paritaires à veiller à ce que les choses soient faites dans les règles, selon des



principes connus et dans l'équité. Grâce aux renseignements que nous ont communiqués nos collègues et que nous avons dans les violets nous pouvons interroger la DPATE sur les propositions et, toutes les fois que nous le jugeons nécessaire, « opposer » (c'est le terme que nous employons entre nous) un candidat que nous estimons devoir présenter face à celui que l'administration a inscrit et, par le jeu de propositions nouvelles toutes les fois que nous le pouvons, augmenter le nombre de mutations possibles. Processus long, fatigant qui oblige à une attention soutenue. Les dossiers sont ouverts, les appréciations lues et comparées ; des analyses, des propositions sont faites, les éléments soupesés. A la fin, le président de séance tranche. La proposition est ensuite soumise au ministre qui décide.

Les commissaires paritaires du SNP-DEN se sont répartis les académies qu'ils connaissent bien comme ils connaissent bien les situations personnelles.

Être commissaire paritaire c'est travailler ses dossiers et c'est les défendre. Mais on ne peut pas s'y prendre n'importe comment. Il faut être crédible et ne pas se « planter ». Car nous nous trouvons face à des interlocuteurs qui connaissent leurs dossiers et ne s'en laissent pas compter. Vos représentants syndicaux ne se laissent pas faire non plus et génération après génération ils se sont imposés par leur travail et aussi, faut-il le dire, par leur engagement et leur courage.

S'engager en effet, saisir la balle au bond, être attentif et ferrailer ferme.

Négocier ici, hausser le ton là, demander des suspensions de séances et des votes, faire des propositions, émettre au besoin des vœux.

Tenez, justement et sans trahir de secrets, car les délibérations sont confidentielles et les commissaires paritaires tenus au droit de réserve sinon de confidentialité, qu'ils respectent, une anecdote significative d'un comportement syndical. Lors de la dernière CAPN de juin, nous avons examiné les cas de non-titularisation des lauréats concours de la session 2000. Huit collègues qui, au regard de l'administration ne sont pas jugés aptes à assumer les fonctions de personnels de direction. En ce domaine, et c'est légal, les commissions ne sont qu'informées. Nous contestons cela car nous pensons que nos collègues non-retenus devraient avoir le droit de présenter leur défense, devant les CAPN, comme en matière disciplinaire. Cette fois, la directrice, faisant un bout de chemin dans notre direction, a bien voulu aller plus au fond et nous fournir des renseignements. Nous allons dans la bonne direction.

Malgré cela et pour conforter notre volonté de voir inscrite en termes réglementaires la possibilité pour les lauréats - concours non proposés pour une titularisation de disposer d'une voie de recours, nous avons formulé en fin de séance un vœu - cf. le texte de ce vœu page 25 - et proposé à nos collègues de I et D de se joindre à nous et de faire de notre vœu un acte fort de tous les commissaires paritaires nationaux. Ils ont refusé de s'associer à notre démarche. Nous n'avons pas compris leur refus. Étonnante posture de membres d'un syndicat qui n'a pas bien appréhendé les avancées importantes que le SNPDEN a su obtenir par le Protocole et la promulgation de notre nouveau statut, mais qui adopte à notre égard une attitude critique quoique générale et très vague, en tout cas peu novatrice. Dans ce domaine précis où il en allait de la défense concrète de collègues en difficulté, on aurait compris que les représentants de ce syndicat, commissaires paritaires de surcroît, s'associent à la motion solidaire que nous présentions !

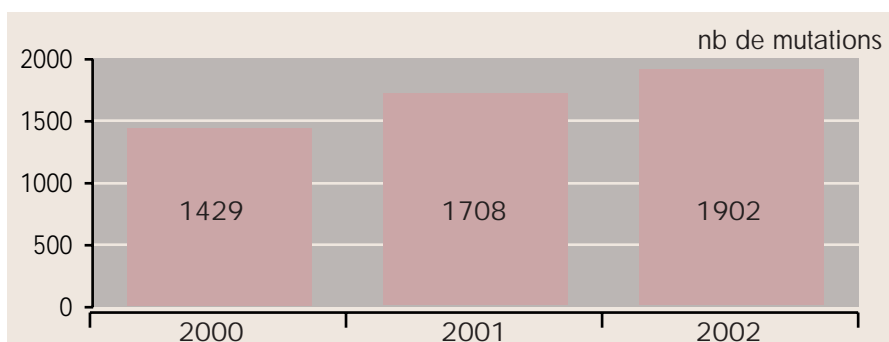
Voilà donc illustré le travail des commissaires et des commissions paritaires qui en un lieu, en un temps donnés défendent leurs collègues sans perdre un instant l'intérêt du service public auquel ils consacrent leurs efforts.

# Le mouvement 2002 en

Plus de 4 000 dossiers (4 348 fiches recensées) ont été étudiés permettant à :

## 1 902 collègues d'obtenir une proposition de mutation

Après les CAPN de mars, mai et juin. C'est un chiffre en augmentation sensible depuis ces trois dernières années :



...et ainsi

14 % de collègues vont changer d'établissement (rappel 2001 : 13 %)

On ajoutera qu'il ne reste que 38 postes vacants de chefs et un peu plus de 1 200 postes d'adjoints. Ces postes seront proposés aux lauréats concours (900), admis sur liste d'aptitude (52) et demandes de détachement (130 propositions retenues)

## Étude du mouvement en fonction des emplois

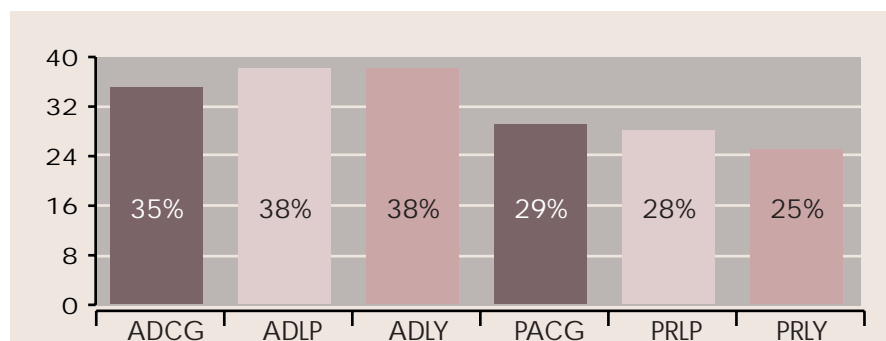
### Répartition des candidatures selon la fonction chef/adjoint

Pour 4 319 fiches renseignées sur 4 348 dossiers étudiés, sont 2 090 chefs en lycée et collège, 1 directeur de CDDP et 11 directeurs d'EREA. 2 217 sont adjoints.

Le nombre de dossiers est à peu près équivalent (49 % chefs et 51 % adjoints). Cependant, en fonction du vivier (7 554 chefs et 6 074 adjoints), on écrira que 28 % des chefs et 36 % des adjoints demandent une mutation et, en tenant compte des emplois occupés par les lauréats concours stagiaires (environ 1 500 sur deux ans) et qui ne peuvent encore être candidats à mutation, on peut écrire que :

*Au moins 1 adjoint sur 2 est candidat à mutation*

En fonction des emplois occupés, voici un tableau comparatif :



Candidatures à mutation en fonction du vivier de chaque emploi