



Philippe VINCENT  
Secrétaire général

Le gouvernement  
prépare la mise  
en œuvre  
d'une rupture  
frontale en termes  
de dialogue social

# Paritarisme : la rupture !

**E**n présentant aux partenaires sociaux le 13 février dernier le projet de loi sur la transformation de la Fonction publique, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a entériné le choix du gouvernement de préparer la mise en œuvre d'une rupture frontale en termes de dialogue social.

Sous un titre qui ne manque pas de sel au regard de son contenu (Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics), le secrétaire d'État acte (entre autres mesures contenues dans une trentaine d'articles) la fin de l'avis des CAP pour ce qui concerne les actes de mutation et d'avancement des personnels. Et pour faire bonne mesure, ces CAP seraient organisées par catégories hiérarchiques (la catégorie A pour les personnels de direction) et non plus par corps.

Ainsi la loi de 1984 qui instituait que dans la fonction publique d'État, l'autorité compétente « procède aux mouvements des fonctionnaires après avis de la commission administrative paritaire compétente » serait-elle très profondément transformée. Ce projet de loi supprime donc cet avis préalable (et donc pour ce qui nous concerne en propre la consultation des CAPA et des CAPN pour, selon leurs compétences respectives, les opérations de mobilité et de promotions) et stipule que l'autorité compétente prendra seule ces mesures.

Dans un contexte où l'on avait cru comprendre que le pouvoir en place avait bien pris conscience des risques à se priver du rôle d'intermédiaires sociaux utiles joué par les organisations syndicales repré-

sentatives et, alors que l'on pensait, à la lecture de récents articles de presse, que le Président de la République lui-même ne considérerait plus les syndicats comme des « freins » mais qu'ils étaient « désormais considérés comme des relais à choyer », on attendait autre chose. Les fédérations syndicales espéraient bien, qu'à tout le moins leurs alertes, émises tout au long de l'année 2018, avaient été entendues et que les orientations initiales, plus ou moins diffusées sous le manteau, seraient ainsi infléchies. D'évidence, mêmes les plus raisonnables d'entre elles (dont notre fédération) n'ont pas su convaincre alors qu'il semblait cohérent et sage de penser que des leçons auraient été tirées des inconvénients majeurs qui naissent de l'absence de contacts solides avec des partenaires sociaux représentatifs et responsables.

Certes, on avancera que certaines forces syndicales n'ont pas vraiment participé à faire en sorte que les instances paritaires en question fonctionnent au mieux. Ceux ou celles qui auront eu l'occasion à un moment ou un autre, et de quelque côté de la table paritaire qu'ils aient été, de devoir supporter la désolante, interminable et insupportable litanie des déclarations préalables, le plus souvent proches d'une déclaration de politique générale, et, dans la majeure partie des cas, sans rapport direct avec les sujets

au menu des instances concernées, verront bien de quoi je parle ! C'est ce qui s'appelle vulgairement « se tirer une balle dans le pied » et certaines organisations représentatives, du fait de ces habitudes hors du temps, ne pourront pas s'exonérer d'une part de responsabilité dans ce contexte. Et nous sommes d'autant plus fondés à le dire que ce sont des manières de faire que nous n'avons jamais pratiquées sous ces formes car pour nous les CAP sont bien des moments où l'action syndicale doit être concrète, adaptée et efficiente pour les personnels syndiqués que nous représentons. Elles ne peuvent avoir de sens qu'ainsi investies et conduites.

On ne peut donc que s'interroger sur ce qui a conduit le gouvernement à poursuivre dans cette voie et on a bien du mal à saisir ce qui est réellement recherché en matière de dialogue social sur des bases aussi hasardeuses. Nous l'avions d'ailleurs dit à l'automne, dans un cadre fédéral, au directeur de cabinet de notre Ministre et nous pensions que les réserves que nous mettions en avant et les risques pris à se couper ainsi du rôle des corps intermédiaires avaient été bien mesurés, mais force est de constater que, même à l'issue d'une dernière réunion interministérielle sur le sujet, notre ministère n'a pas su faire entendre et sa voix et raison. Et pourtant, il est dans notre pays un employeur public majeur !

Ces orientations peuvent apparaître à première vue à coloration moderniste par leur caractère « libéral » dans la mesure où elles visent à privilégier des évaluations, nous concernant, réalisées par nos autorités académiques ou nationales qui soient très liées à des cursus dont le caractère individualisé sera renforcé, mettant ainsi potentiellement en avant une forme de compétition professionnelle interne renforcée. Dans ce cadre « déparitarisé » (si l'on me permet ce néologisme barbarisant), et avec une haute main plus que jamais donnée à nos autorités sur les champs de nos mutations et de nos promotions, on voit bien le risque de voir émerger des comportements de collègues visant à donner à voir (voire à se faire voir, voire bien voir !) à nos tutelles à des fins distinctives promotionnelles très personnalisées. Il n'est pas certain que ce nouveau schéma de mise en concurrence plus direct des personnels de direction entre eux, dans un cadre à régulation collective réduite, soit vraiment de nature à rendre service au pilotage serein de nos établissements et donc à notre institution dans son ensemble.

Mais, de fait, c'est une formule très Ancien Régime, souvent utilisée par notre ami

Patrick Falconnier pour bien illustrer à la fois la portée, mais aussi les limites, de notre action en CAPN, qui me revient à cette occasion en mémoire. « Le grade appartient à l'officier, l'emploi au Roi » nous a bien des fois répété l'ami Patrick. J'ai là le sentiment que, fort bientôt, au regard du contenu de ce projet, et le grade et l'emploi puissent être tous les deux cette fois-ci bien plus que jamais dans la paume d'un souverain fut-il républicain. Et donc, il y aurait à constater que, sous des dehors de modernisation très scénarisée, on peut prendre le risque de revenir à des us et coutumes très datés en ce sens que nos carrières seraient demain bien plus qu'aujourd'hui dans les seules mains du monarque : tout cela est-il bien si moderne finalement ?

Bien entendu, et pour calmer au mieux nos alarmes, on nous explique déjà dans les couloirs que pour ce qui nous concerne, et compte tenu des besoins, des nombres et des enjeux, certes la loi sera la loi mais que rien (?) n'interdira de mettre en place des groupes de travail qui viseront à faciliter le travail de notre administration car bien entendu « votre rôle est essentiel », « vous avez de réelles expertises », « nous ne saurions nous passer de vos apports » ! Si nous sommes si essentiels, si experts et si riches d'apports que cela, que n'a-t-on pu imaginer, la représentation syndicale des personnels de direction ayant fait la preuve par l'usage qu'elle était compatible avec un paritarisme responsable, qu'il suffisait sans doute de revoir certaines règles et d'amender certaines pratiques plutôt que de jeter à la fois et le bébé et l'eau du bain.

Ainsi que l'écrit avec beaucoup de justesse Frédéric Marchand, SG de l'UNSA-Education dans son dernier édito de l'*Educmag* : « Transformer et moderniser... mais pas comme ça ! ». Considérant que ce projet n'est pas en phase avec les conceptions que nous avons du dialogue social et que les dispositions prévues n'ont pas vocation à faire progresser la situation d'ensemble des personnels de direction, voire qu'elles sont même de nature à porter des coups détestables au syndicalisme tel que nous le concevons et le portons pour nos collègues, le SNPDEN prendra des initiatives et s'associera, en particulier dans le cadre fédéral, à toutes les actions visant à faire en sorte que ce projet de loi n'aboutisse pas sous cette forme : de notre point de vue, les personnels de direction, individuellement et collectivement, et leur syndicat majoritaire, auraient trop à y perdre s'il restait en l'état. Il ne s'agit pas que de se proclamer moderne : il faut l'être vraiment mais à la hauteur des enjeux réels d'une profession ! □

Pour nous,  
les CAP sont bien  
des moments où  
l'action syndicale  
doit être concrète,  
adaptée et  
efficiente

Nos carrières  
seraient demain  
bien plus  
qu'aujourd'hui  
dans les seules  
mains du monarque

Il ne s'agit pas  
que de se proclamer  
moderne :  
il faut l'être  
vraiment !