



# Vers la fin du paritarisme ?

*La loi de transformation de la fonction publique, votée le 6 août dernier et publiée au Journal Officiel le lendemain, met en place de très nombreux changements pour les 5,5 millions de fonctionnaires français. Si les articles concernant le partage du supplément familial de traitement en cas de garde alternée, la création du congé de proche aidant ou encore la suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes sont peu susceptibles de polémiques, il n'en est pas de même pour l'article recentrant les compétences des commissions administratives (CAP) sur des situations exceptionnelles (procédures disciplinaires, recours...) et non plus sur des décisions individuelles comme les questions relatives aux mutations et à l'avancement des personnels. Cette loi marque pour certains la « fin du paritarisme ». Mais qu'en est-il exactement et qu'entend-on par paritarisme ?*

Le paritarisme se définit comme un système ou une organisation impliquant des mécanismes paritaires, c'est-à-dire avec une représentation de deux parties à égalité. On distingue traditionnellement deux types de paritarisme :

- **Le paritarisme de gestion** : les partenaires sociaux ont la responsabilité de gestion, (comme c'est le cas dans la formation professionnelle ou la sécurité sociale par exemple) et parfois appelée cogestion.
- **Le paritarisme de négociation** : les partenaires sociaux participent aux négociations, les décisions finales ne leur incombent pas et la gestion n'est pas de leur ressort.

Il est désormais majoritairement admis que le SNPDEN-UNSA a développé depuis plusieurs dizaines d'années une expertise dans l'accompagnement des collègues, dans l'élaboration de leur dossier de demande de mutation ou de la défense de leurs droits. Ainsi, nos commissaires paritaires ont bien des fois, par leurs interventions en CAPA et/ou CAPN, contribué à l'évolution de certaines situations, évitant parfois même à notre Institution des erreurs dont les conséquences auraient pu être très fâcheuses



Anne EBERLE, ESN  
Commission Vie Syndicale



Mickaël VIDAUD,  
Commission Vie Syndicale

pour nombre de collègues. En effet, nos commissaires paritaires en CAP avaient un rôle de veilleurs quant au respect des procédures et des modalités de traitement des situations individuelles. Pour autant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les commissaires paritaires n'interviendront plus dans les actes de gestion liés aux mutations et à l'avancement.

Est-ce alors la fin du paritarisme? Pour répondre de façon honnête et argumentée, il faut revenir à nos deux types de paritarisme: Le SNPDEN-UNSA a toujours rappelé que le seul responsable du mouvement ou de l'avancement est le Ministère et non notre organisation syndicale. Les CAP n'ont toujours eu qu'un avis consultatif et jamais le SNPDEN-UNSA n'a eu la responsabilité de la gestion de la carrière de ses adhérents, et encore moins des personnels de direction dans leur globalité. Jamais le paritarisme de gestion n'a concerné les opérations de mouvement, d'avancement ou de promotion des personnels de l'Éducation Nationale. Nous pouvons regretter la disparition de cette spécificité du modèle social français qui permettait un relatif équilibre entre la puissance publique et les représentants des fonctionnaires, nous pouvons émettre des réserves quant à ces nouvelles modalités qui, en excluant en partie les partenaires sociaux, laissera toujours planer un doute devant le manque de transparence des opérations de gestion, mais le SNPDEN continuera malgré tout son travail quotidien d'accompagnement de chacun de ses adhérents, en assurant un rôle d'aide et de conseils notamment pour les opérations de recours. Et nous ne nous interdirons pas d'intervenir en amont pour des situations individuelles afin de nous assurer qu'elles seront bien prises en compte.

Si cette loi n'est pas, aux yeux du SNPDEN-UNSA, en phase avec la conception que nous avons du dialogue social, il n'en reste pas moins que la plus grande action de notre syndicat en direction de ses adhérents se joue sur le terrain du paritarisme de négociation. Réformiste et progressiste, il a su se montrer force de proposition et est à l'origine de nombreuses avancées concernant notre métier, avancées qui bénéficient ou bénéficieront à chacun d'entre nous. Ce paritarisme de négociation joue un rôle essentiel dans l'évolution potentielle de notre profession, tant sur le terrain de nos carrières que de nos missions ou conditions de travail. Est-il nécessaire de rappeler que c'est grâce au paritarisme de négociation que notre référentiel métier de l'an 2000 a vu le jour sous l'impulsion forte du SNPDEN-UNSA? Aurait-on déjà oublié les avancées en

termes de carrière obtenues grâce à la négociation menée par le SNPDEN-UNSA sur le PPCR ouverture pour les personnels de direction à l'échelon spécial HEB3 (gain de 95 points d'indice, soit plus de 445 € bruts de plus sur la fiche de paie des collègues en fin de carrière, assurance d'avoir une carrière complète sur deux classes).

Le paritarisme de négociation est parfois laborieux, demande du temps (on ne négocie pas un protocole d'accord en une semaine et ce temps de réflexion et de va-et-vient entre l'Administration et les organisations syndicales est absolument indispensable aux deux parties pour construire un consensus) et non, le paritarisme de négociation n'est pas une gesticulation bruyante à la limite du tapage. Comme le dit Philippe Vincent, « la négociation, c'est d'abord et par principe en confiance » tout en ajoutant « puis l'action si nécessaire ».

Certains collègues renoncent aujourd'hui à adhérer à une organisation syndicale expliquant que « le syndicat ne fait rien pour eux ». Mais en quoi la non syndicalisation permettrait-elle de meilleures avancées? Est-il envisageable, pour notre corps profondément loyal, que chaque personnel de direction se présente, individuellement, devant sa hiérarchie pour demander de meilleures conditions de travail, une rémunération à la hauteur de son investissement professionnel ou l'ouverture d'un compte épargne temps? Oserions-nous, individuellement, le faire? Serions-nous ainsi plus audibles? Ferions-nous avancer la situation de tous les personnels de direction ou ne nous inquiéterions-nous égoïstement que de la nôtre? Et quelle légitimité aurait la parole d'un collègue par rapport à celle d'un autre?

Et face à certains responsables hiérarchiques dont l'autoritarisme peut confiner parfois à des tentatives d'intimidation ou de chantage à peine voilées, comme on l'observe de plus en plus dans certains territoires, quelle protection solliciter, si ce n'est celle de l'accompagnement (ou défense?) syndical?

Nous pensons et croyons que seule l'action collective, issue de la voie démocratique, organisée au travers des mandats que vous nous confiez, peut conduire à obtenir des résultats dans l'intérêt de toute la profession. Néanmoins, un syndicat ne peut fonctionner et sa voix ne peut porter que s'il y a des syndiqués! Qui représenterions-nous sans adhérent? Jamais personne d'autre que nous, individuellement? Adhérer au SNPDEN-UNSA, c'est bénéficier de conseils et d'accompagnement à titre per-

sonnel dans la gestion de sa carrière mais cela ne saurait se limiter à un paritarisme de gestion qui, par ailleurs, n'existe pas. Adhérer au SNPDEN-UNSA c'est aussi participer à un projet plus global et contribuer à l'évolution de son métier.

Le SNPDEN-UNSA n'a jamais pratiqué le paritarisme de figuration ou de soumission: il a toujours su dire et faire entendre, par exemple en GNPDP, les difficultés du métier et les demandes de la profession au Ministère (tout en maintenant un dialogue par ailleurs quasi exclusif avec ce dernier). Le paritarisme que nous prônons est celui de la négociation, et il a déjà fait ses preuves.

Alors, oui, les règles du jeu changent concernant les opérations de mutations et d'avancement des personnels de direction, et le SNPDEN-UNSA n'a jamais soutenu mais dénonce cette transformation qui se proclame moderne mais qui ne l'est en rien. Les opérations qui régissent notre corps n'étant pas barémé, un contrôle de la part des commissaires paritaires limitait les dérives. Nous avons pointé du doigt le risque posé par un système dans lequel nos carrières seraient entre les mains d'un seul décideur. Mais cela n'empêchera pas le SNPDEN-UNSA de continuer encore et toujours son travail de fond dans l'intérêt de tous et de chacun, et d'entrer aujourd'hui dans une nouvelle phase de négociation avec le Ministère avec un projet ambitieux: poursuivre la défense des collègues qui nous désigneront pour le faire, élaborer un nouveau protocole, 20 ans après celui de l'an 2000, pour redéfinir nos missions, le fonctionnement global des EPLE, nos conditions de travail, notre périmètre d'action et nos carrières. Cette négociation sera exigeante et votre soutien nous est, plus que jamais, nécessaire. Ce sont vos propositions qui seront le terreau de ce nouvel accord, ce sont vos ambitions que les représentants du SNPDEN-UNSA porteront au plus haut niveau!

Il est encore temps d'adhérer ou de renouveler votre adhésion! Gageons que la force positive et collective du SNPDEN-UNSA saura proposer et emporter un nouvel accord à la hauteur de notre investissement pour le service public d'éducation et faire ainsi la démonstration que, si le paritarisme a subi de graves attaques, la négociation paritaire reste notre meilleur atout pour nous faire entendre. □

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/CPAF1832065L/jo/texte>  
Groupe National des Personnels de Direction

Les modalités de réunion, de concertation ou même de représentation des organisations syndicales peuvent changer.

# Programme de formations du SNPDEN-UNSA

Depuis longtemps, Le SNPDEN-UNSA a le souci du renouvellement de ses cadres et de la transmission de ses compétences. Il s'emploie à anticiper le passage de relais en matière de responsabilités syndicales.

Ainsi il a renforcé les dispositifs de formation et la mise en place d'outils faciles d'accès pour tous, pour faire émerger de nouvelles candidatures et pour préparer à la prise de responsabilités.

Construit en 3 axes, La commission vie syndicale, propose chaque année et planifie depuis 2015 de façon systématique, après dialogue avec les SA, un plan de formations variées.

## 1. DES FORMATIONS SYNDICALES

- Formations destinées aux adhérents (histoire du syndicat, fonctionnement, engagement syndical...) pour renforcer la culture syndicale, répondre aux besoins, rappeler nos

valeurs et de l'histoire constitutives de notre identité, de nos idées et de notre force.

- Accompagnement des académies pour s'adapter aux besoins spécifiques et susciter l'engagement syndical, en proposant des formations adaptées et délocalisées avec une équipe de formateurs à l'écoute des besoins exprimés qui se déplacent dans les académies.
- Média training pour mieux appréhender les techniques de communication notamment avec les médias et négociation
- Groupe de Travail Communication

## 2. FORMATIONS DES COMMISSAIRES PARITAIRES

## 3. FORMATIONS PROFESSIONNELLES

- Formations de la cellule juridique
- Partenariat avec France Gravelle, professeure à l'université du Québec à Montréal (UQAM)

Nous vous présentons ici un tableau qui fait le bilan des formations proposées pour l'année écoulée, et une projection sur ce qui est prévue pour l'année 2019-2020.

Cette année le SNPDEN innove puisque nous lançons désormais des formations en ligne. Sur des problématiques professionnelles (gestion des personnels en difficulté, risques psychosociaux, etc.), deux chercheuses québécoises proposent aux adhérents des temps d'échange sur des questions qu'elles ont travaillées avec des chefs d'établissement de différents systèmes éducatifs. Les adhérents seront régulièrement informés des jours et heures de formation en ligne, ainsi que des thématiques proposées.

## 1. BILAN DES FORMATIONS POUR L'ANNÉE 2018-2019

BILAN DE FORMATIONS PROPOSÉES POUR L'ANNÉE 2018/2019						
CIBLE	TYPE DE FORMATION	DURÉE EN JOURS	NOMBRE	LIEUX	DATES OU PÉRIODES PRÉVUES	NOMBRE DE FORMATEURS
FORMATION SYNDICALE - AXE 1						
SA +SD	<b>Grandes étapes de notre vie syndicale &amp; négociation syndicale</b> C. Petitot, P. Falconnier, F. Delannoy	1	31	Paris	06/11/2018	3
Chargés de com	<b>Formation des chargés de communication en académie</b> F. Delannoy, B Bobkiewicz	1		Paris	15/10/2018	2
SA	<b>Média training avec SE-UNSA</b>	1	17	Paris	12/3/2019	2
ESN	<b>Média training avec SE-UNSA</b>	2	7	Paris	19 et 20/3/2019	2
CSA & académies	<b>L'ADN du SNPDEN, la posture syndicale, l'accompagnement des personnels en difficulté.</b> <b>Déplacements en académie</b> C. Petitot, P. Falconnier <b>Demandes : Lyon, Nice, Strasbourg</b>	1 ou 0.5 j	Nice : 10 Lyon : 30	En académie	Nice : 6/3/2019 Lyon : 2/5/2019 Strasbourg : 15/05/2019	1 ou 2

FORMATION DES COMMISSAIRES PARITAIRES - AXE 2						
CP	<i>Rôle des commissaires paritaires nationaux et des coordonnateurs de CAPA</i> L. Colin	1		Paris	23/1/2019	2
FORMATION JURIDIQUE - AXE 3						
Adhérents	<i>Stages de formation juridique</i> / sensibilisation B. Vieilledent	2 j	21	Paris	14 & 15/11/18	2
Adhérents niveau 2	<i>Stages de formation juridique</i> / approfondissement B. Vieilledent	2 j	29	Paris	23 & 24/01/2019	1
SNPDEN-UNSA – COMMISSION VIE SYNDICALE						

## 2. PROGRAMME DES FORMATIONS POUR L'ANNÉE 2019-2020

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES FORMATIONS PROPOSÉES POUR L'ANNÉE 2019/2020					
CIBLE	THEMES ET INTERVENANTS	DURÉE EN JOURS	LIEUX	DATES OU PÉRIODES PRÉVUES	NOMBRE DE PLACES
FORMATION SYNDICALE AXE 1					
SA +SD	<i>Grandes étapes de notre vie syndicale &amp; négociation syndicale</i> C. Petitot, F. Delannoy, M. Vidaud, A. Eberlé	1	Paris	19/11/2019	30
Chargés de com	<i>Formation des chargés de communication en académie</i> F. Delannoy, B Bobkiewicz	1	Paris	9/10/2019	30
SA	<i>Média training avec SE-UNSA</i>	1	Paris	10/03/2019	10/15
CSA & académies	<i>Renforcer sa culture syndicale &amp; accéder aux responsabilités</i> Déplacements en académie C. Petitot, M. Vidaud, A. Eberlé	1 ou 0.5 j	En académie	Sur demande	30
CP	<i>Rôle des commissaires paritaires nationaux et des coordos de CAPA</i> L. Colin	1	Paris	18/10/2019	
Adhérents	<i>Stages de formation juridique</i> / sensibilisation Cellule juridique	2 j	Paris	2 & 3/10/2019 ou 7 & 8/11/2019	40
Adhérents niveau 2	<i>Stages de formation juridique</i> / approfondissement Cellule juridique	2 j	Paris	21 & 22 janvier 2020	40
Adhérents	<b>3 webinaires avec 2 chercheuses canadiennes</b>  <b>Thème général :</b> Gestion de l'éducation à l'ère du XXI <sup>e</sup> siècle : les stratégies de gestion efficaces. <b>Thème 1 :</b> Gestion de l'éducation : la gestion des personnels en difficulté <b>Thème 2 :</b> Gestion de l'éducation : entre souffrance et passion <b>Thème 3 :</b> Une gestion équilibrée en contexte de diversité : stratégies pour les chefs d'établissement	1 h (30 min de présentation et 30 min d'échanges) 15h-16h ou 16h-17h	FOAD	Novembre Janvier Mars	20/25 par session
SNPDEN-UNSA – COMMISSION VIE SYNDICALE					



**Rappel des modalités financières:** comme demandé en CVS, les frais de déplacement et hébergement étant pris en charge par chaque académie, **toute inscription et candidature doivent être faites, ou passer, par le SA qui les valide.**

Pour les formations juridiques, inscription directe en ligne sur le site. Les frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge du stagiaire, sauf dans certaines académies qui contribuent aux frais car elles font le choix d'envoyer des collègues se former pour former ensuite dans leur académie (cf. principe de formation de formateurs).

Pour les stages délocalisés, les frais de déplacement et d'hébergement des intervenants sont également pris en charge par chaque académie demandeuse.