

# Le rôle des commissaires paritaires



## Une fonction importante et reconnue

Les commissions administratives paritaires, composées pour moitié de représentants du personnel et pour moitié de représentants de l'administration, sont consultées sur l'ensemble des aspects individuels de la gestion de la carrière de tous les collègues.

Les décisions appartiennent à l'administration, mais leur rôle est important puisque c'est dans leur cadre que les élus du personnel peuvent assurer la défense des collègues et faire valoir le respect des règles de gestion, notamment d'égalité de traitement d'agents d'un même corps.

## Les CAP sont obligatoirement consultées pour :

refus de titularisation ; sanctions disciplinaires et licenciement pour insuffisance professionnelle ; péréquation des notes ; réduction ou majoration d'ancienneté au passage d'échelon ; tableau d'avancement de grade ;

propositions de promotion par liste d'aptitude ; mutation avec changement de résidence ; mise à disposition ; détachement ; mise hors cadre ; disponibilité ; refus de congé de formation syndicale.

## Elles sont consultées à la demande du fonctionnaire pour :

révision de la notation ; refus d'inscription à un tableau d'avancement, refus d'accès à une action de formation, refus de temps partiel ; refus de démission.

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié des élus du personnel le demande.

Élus de tous les personnels, syndiqués ou non syndiqués, les commissaires paritaires du SNASUB étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent leurs collègues.

Après les CAP, les commissaires paritaires communiquent aux collègues les résultats de la commission et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire. L'avis qu'ils envoient aux personnels n'est qu'officieux et préalable à la décision administrative, mais permet de les informer rapidement. Formés par notre

organisation pour ce rôle difficile parce qu'il demande une bonne connaissance des textes et une certaine pratique, ils travaillent en liaison avec les instances académiques et nationales du syndicat. En toute occasion, lors des affectations ou des promotions par exemple, ou de difficultés liées à des relations avec la hiérarchie, ils savent être les avocats des personnels, et non de simples témoins impartiaux, encore moins des cogestionnaires complaisants.

Les élus du SNASUB s'appuient sur les revendications collectives des personnels se reconnaissant dans notre organisation syndicale pour défendre individuellement tous les collègues. Au moment où le mérite est mis en avant par l'administration pour les promotions, voire dans l'avenir pour le salaire de base, où la notation sera de plus en plus individualisée, les commissaires paritaires ont un rôle essentiel pour rappeler certains principes fondateurs de la fonction publique comme l'ancienneté, l'égalité de traitement à travers l'application de barèmes, etc. Le SNASUB condamne le principe des postes à profil et son développement, qui fausse le mouvement.

A l'occasion du traitement individuel des carrières, c'est toute la démarche de gestion de la fonction publique qui apparaît : par exemple les postes à

profil illustrent une démarche "marchande" étrangère à l'esprit de fonction publique et remettent en cause l'esprit sinon la lettre de ses statuts. Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. Les concours passés, l'ancienneté, la formation continue, l'expérience, garantissent les compétences.

En matière de contestation de notation, les commissaires paritaires du SNASUB vous aident à la formuler de la manière la plus pertinente. Dans la perspective de la réforme de la notation, le rôle des commissions paritaires devient d'autant plus important pour s'assurer que l'agent a été mis en mesure de présenter son point de vue.

Au moment où, avec les suppressions de postes, les exigences des hiérarchies se font plus pressantes, où le "stress" se développe dans les services, de plus en plus nombreux sont les collègues qui ont besoin d'être défendus, de plus en plus nombreuses les nécessités de conciliation parce que des difficultés relationnelles ne trouvent pas leur solution dans le service.

Enfin, le développement du principe de responsabilité de l'agent nécessite que soit assurée sa protection.