



Quelques principes pour les commissaires paritaires du SNASUB

- ✓ Défense individuelle et collective des personnels
- ✓ Indépendance vis-à-vis de la hiérarchie, refus de se soumettre aux pressions quelles qu'elles soient. Dans le cadre de son mandat, le commissaire paritaire est hors du rapport hiérarchique habituel Il ne doit pas laisser supposer par son attitude une possible compromission. Il ne s'agit pas de « cogérer » avec l'Administration ni de la cautionner
- ✓ Ne pas confondre ses intérêts personnels et ceux du personnel. Le commissaire paritaire ne confond pas son rôle dans son service ou laboratoire et celui de commissaire paritaire qui peut se comparer à celui d'un avocat
- ✓ Défense de l'égalité de traitement des collègues
- ✓ Défense de la mise en place de barèmes pour les mutations et l'avancement
- ✓ Evaluation – notation : nous avons continuellement exprimé notre opposition à ce système qui ne met pas en place plus de possibilités d'avancement pour le personnel, mais qui a en fait pour but de renforcer les dérives actuelles. Loin de reconnaître nos qualifications, il s'agit de remplir des quotas (20% ayant les prix d'excellence, 30 % la mention passable, et 50 % du personnel dont le travail restera méconnu). Le nombre important de recours de la notation a obligé le ministère à mener une enquête auprès des rectorats. Résultat : la notation est supprimée définitivement pour les personnels ITRF et elle est « gelée pour un an » pour les personnels pour les autres personnels. Cependant, si le ministère « semble » aller vers une remise en cause de la notation pour l'ensemble des personnels il ne remet pas en cause l'évaluation ! Celle-ci servirait de base à l'attribution des bonifs. La mobilisation des personnels contre cette réforme doit se poursuivre .
- ✓ Revendications salariales : nous défendons l'intégration des primes dans les salaires, et nous nous opposons au système des primes et salaires soi-disant « au mérite »
- ✓ Mettre en lien les revendications sur lesquelles nous nous mobilisons et nos interventions en CAP et CPE, mettre en adéquation nos interventions et nos principes en CPE et en CAP académiques et nationales (par exemple, nous revendiquons partout la mise en place de barèmes)
- ✓ S'informer auprès des collègues avant les réunions des commissions paritaires et informer ensuite les collègues. Les réunions sur les heures mensuelles dans les établissements sont importantes pour s'appuyer sur les collègues et être représentatif
- ✓ Se réunir et préparer les commissions entre tous les élus du SNASUB, en lien avec le national, les sections (académique, départementale, d'établissement) qui doivent être un appui. Il faut utiliser le temps légal (égal à la durée de la réunion) mais également contacter les collègues concernés lorsqu'on manque d'éléments dès la réception des documents préparatoires
- ✓ Les renseignements personnels ne doivent pas être divulgués. On peut par exemple dénoncer des pratiques contre lesquelles nous nous sommes opposés, mais on ne peut citer les noms des personnes concernées, ni faire circuler des renseignements personnels qui relèvent de la confidentialité.

Les principes défendus en commission paritaire doivent être en cohérence avec nos revendications et mobilisations nationales (postes, statut de fonctionnaire d'Etat, amélioration des conditions de vie et de travail, salaires, etc).

Ce qui est vu en CAPA

- titularisation
- contestations
- avancement
- mutations
- recours divers
- conseils de disciplines