

Le Commissaire Paritaire est à la fois un représentant du SNEP et un élu de l'ensemble des personnels. A ce titre, il est en rapport avec les collègues, l'administration, le SNEP, son action doit s'appuyer sur des principes lui permettant :

- d'exercer pleinement ses responsabilités en ne laissant pas l'administration maîtresse du jeu par une connaissance approfondie des dossiers, des situations réelles et concrètes, être capable de contrôler, de débattre, de faire des propositions.
- d'informer, agir dans la transparence ce qui signifie faire la clarté avant la commission sur les formalités et les règles, être transparent sur ce qui se dit et se fait en commission, informer non seulement du résultat mais aussi donner à chacun les moyens d'apprécier ce résultat, de le contester auprès de l'administration, de nous interpellier.

Un rôle éminemment politique

Le score réalisé par le SNEP-FSU aux élections professionnelles nous donne une représentativité indéniable, un poids incontestable, ... mais aussi des responsabilités considérables. Pour la quasi-totalité des collègues, leur défense, le suivi de leur carrière, de leur dossier mutation, c'est le SNEP et ses élus.

Cela d'autant que les récentes élections se situent dans un contexte bien particulier marqué par la volonté gouvernementale de transformation profonde de la fonction publique et de remise en cause du paritarisme. L'affaire de la divulgation par le MEN du projet de mouvement inter avant la FPM en est la dernière illustration !

L'objectif du pouvoir est de casser les solidarités, de développer les concurrences, d'imposer dans la fonction publique des règles de management issues du privé comme la méritocratie, le renforcement du pouvoir des hiérarchies intermédiaires, ... Pour ce faire, des élus du personnel exigeants, vigilants, combatifs, représentent, pour lui, un frein inadmissible. Nous opposons en effet à cette politique destructrice notre exigence du développement d'un service public dynamique, novateur, capable de prendre en compte les besoins de la population. Cela passe par des fonctionnaires solidaires, gérés sur des bases claires, avec des règles équitables pour tous.

Le commissaire paritaire se doit donc de bien maîtriser les règles non seulement pour les faire appliquer et les défendre lorsqu'elles sont bien facteurs de solidarité et d'égalité mais aussi pour les combattre lorsqu'elles entendent trahir ces principes. Il s'agit d'analyser toute proposition, toute évolution au regard des objectifs assignés au service public et notamment à celui de l'éducation.

Le commissaire paritaire a donc un rôle éminemment politique, au sens noble du terme. Ce doit être un militant de l'EPS, de l'Ecole et du Service Public au centre desquels est placée la défense des collègues. Cela demande analyse collective, en lien avec l'organisation syndicale, engagement, pugnacité et sens de l'initiative.

Le rôle des élus et des représentants des personnels subit sans cesse des tentatives de limitation : volonté de transformer les organismes paritaires en simples chambres d'enregistrement, rétention des informations, convocations tardives, refus de prendre en compte les avis exprimés par les représentants du personnel, pratiques clandestines...

Grace au combat quotidien, à nos pratiques syndicales nous avons réussi à faire des CAP un lieu central de défense des personnels mais aussi de progrès dans leur gestion. Un rapport de force a été créé dont le premier élément est notre représentativité. Elle nous donne la responsabilité de concilier l'intérêt général et l'intérêt particulier de chacun des collègues. Le clientélisme ne fait pas partie de nos orientations mais notre place d'élus majoritaires nous ouvre la possibilité de nous appuyer sur notre légitimité et surtout sur une vraie connaissance du métier, de la profession et du terrain.

Autres éléments du rapport de force : l'engagement militant et notre capacité d'expertise qui ne consiste pas seulement à bien connaître les règles et les textes mais aussi à élaborer des revendications, à faire évoluer le travail et les règles en commission, à améliorer les instruments collectifs (tels les barèmes) qui permettent de traiter les situations individuelles de façon équitable et concilier la prise en compte des situations particulières et de l'intérêt général.

Intérêt général / intérêt particulier

Définition du service public : service rendu par l'Etat à l'ensemble des citoyens dans les domaines que l'on qualifie d'intérêt général.

Un fonctionnaire est au service de l'intérêt général, il est payé pour rendre le meilleur service possible à une population qui subventionne ce service par ses impôts. En retour l'Etat doit assurer aux fonctionnaires la possibilité d'assurer leurs missions dans les meilleures conditions. Dans chaque acte de gestion le fonctionnaire a droit au respect de la prise en compte de sa situation particulière dans l'équité et dans le respect des règles communes à tous.

Le fonctionnaire a des droits (intérêt particulier) et des devoirs (intérêt général)

Exemple intérêt général/intérêt particulier : les mutations des enseignants. Il est normal que sur l'ensemble du pays chaque élève ait face à lui des enseignants qualifiés. Ceux-ci doivent donc être répartis sur tout le territoire pour le bon fonctionnement du service public. Ils auront la possibilité de formuler des vœux en fonction de préférences géographiques, familiales qui seront respectés dans la mesure de la nécessité du service et d'un barème, outil le plus fiable trouvé jusqu'à présent en terme d'équité.

Le barème : bien que jamais juste au sens strict du terme : c'est toujours un point d'équilibre entre différents paramètres mais c'est l'assurance pour chacun d'être traité selon les mêmes règles que ses pairs. Refuser les passe droits ou les hors barème, ce que nous faisons systématiquement c'est faire prévaloir les règles d'équité, c'est une garantie pour les droits de tous et donc de chacun. L'intérêt particulier ne peut être dissocié de l'intérêt général.

La permanence de l'activité

Intervenir sur la base de mandats suppose que l'on ne se contente pas d'un travail en commission mais qu'à partir des expériences acquises et des aspirations des personnels, on construise avec eux des revendications pour faire évoluer les textes, faire évoluer les règles.

- La construction des revendications, les évolutions des barèmes se font sur la base de constats, de bilans, de statistiques...
- La gestion des personnels est un tout qui ne se résume pas aux CAP ou aux groupes de travail de gestion des personnels

Exemples :

- L'affectation des TZR se prépare par des propositions en CTP sur la configuration et le calibrage des zones, en audience auprès de la DOS pour "négocier" les supports d'affectation, en audience à la DPE pour "négocier" les conditions d'affectation et les conditions d'emploi de ces personnels (AS dans le service...)

- Le suivi de la carte scolaire avec les responsables départementaux et académiques est indispensable à la construction d'un mouvement fluide (enjeux recrutements et postes en établissement pour l'intra).

- Les commissaires paritaires sont amenés à suivre la notation administrative mais ils doivent aussi s'inquiéter de la fréquence des inspections,

maintenant du fonctionnement d'i prof pour les promotions.