

ÉLECTIONS CAP 2018 : les enjeux

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont cruciales pour les agent.e.s CNRS. Leur disparition programmée, dans le cadre du projet « Action publique 2022 », est le signe qu’elles dérangent. Il est donc d’autant plus important de **montrer notre attachement à ces instances de défense du personnel** en votant massivement à l’occasion de ces élections 2018.

En votant aux CAP, vous exprimerez aussi votre intérêt pour **la sauvegarde du statut de titulaire, mis à mal par la politique gouvernementale.**

En votant SUD, vous appuierez notre action menée durant nos mandats précédents, centrée sur :

- La transparence de nos actions et prises de position ;
- **La lutte contre les blocages :** pour des carrières les plus fluides possibles. Les CAP étant la dernière étape dans le processus de promotions au choix, nos militant.e.s en lien avec nos élu.e.s se battent aussi sur le terrain au plus proche des agents.
- **La prise en compte de toute l’activité professionnelle antérieure** dans les dossiers de promotions des agents ;
- **Une approche globale** avec notamment la prise en compte de l’environnement de travail dans l’analyse des situations relevant du disciplinaire ;
- La lutte pour un accès à toutes et tous à la mobilité ;
- L’information sur le travail de ces instances.

En votant pour la liste SUD, vous refuserez la **précarité au CNRS, comme variable d’ajustement au manque récurrent de moyens,** la sous-traitance au moins-disant comme recours à la pénurie de postes, l’externalisation de certains métiers, tous ces générateurs de dégradation des conditions de travail et de mise sous pression permanente des personnes et des équipes.

En votant pour SUD, vous nous permettez surtout de **poursuivre et d’amplifier ce travail.**

Vous attendez plus d’équité entre catégories statutaires, entre fonctions exercées, entre les femmes et les hommes : soyez assuré.e.s de notre vigilance sur ces thèmes dans tous les dossiers.

**DÉFENDONS et AMÉLIORONS
 LE STATUT DE TITULAIRE**

Pour nos carrières et pour la recherche !

STOP à la PRÉCARITÉ :

Défendre les titulaires et la recherche publique, c’est aussi revendiquer un emploi stable pour tout le personnel



Seul l’emploi stable permet d’assurer la pérennité de la recherche. Cette appartenance à la fonction publique n’est en aucun cas un frein à la créativité et à la mobilité, que celle-ci soit thématique, géographique, ou de corps de rattachement. Si la recherche sur « projets » se développe (ANR, Europe...), pourquoi l’emploi stable sur statut de titulaire ne pourrait-il y répondre ?

Seul l’emploi sur statut de fonctionnaire est compatible avec une **vraie indépendance**. C’est un préalable pour répondre à la demande « **d’expertise scientifique indépendante** » désormais sollicitée de toutes parts, notamment après le *scandale du Médiateur*, ou des *Monsanto papers*.

Seul l’emploi stable permet de créer un collectif de travail durable et solide et de pouvoir s’appuyer sur ses collègues dans la durée.

Pas de recherche durable sans emplois durables !

Un salaire et une évolution de carrière motivants ...



... et pas de miroir aux alouettes !



Un réel droit à la mobilité choisie, l’accès à la formation permanente, de bonnes conditions de travail pour toutes et tous et une recherche publique efficace et indépendante.

Aidez-nous à développer la mobilisation unitaire à la hauteur des attaques !

**SOLIDAIRES dans un monde de brutes !
 VOTEZ SUD Recherche EPST**

NOS REVENDICATIONS

- ✓ La lutte contre les blocages des carrières.
- ✓ Des augmentations uniformes en nombre de points, car se contenter d'augmenter la valeur du point, c'est arroser là où c'est mouillé !
- ✓ L'intégration au salaire d'une prime identique pour toutes et tous, chercheur-e-s, ingénieur-e-s ou technicien-ne-s, d'un montant équivalent à la prime des ingénieur-e-s de recherche hors-classe. C'est possible, juste, et budgétairement tenable comme nous l'avons démontré.
- ✓ Le maintien de recrutements à tous les niveaux de qualification. Le tuilage entre générations est impératif pour éviter la perte de savoir-faire. Les politiques de « repyramidage » et le développement massif de l'externalisation font disparaître des compétences pourtant indispensables.
- ✓ Le recrutement sur poste statutaire des jeunes chercheur-e-s au plus près de la thèse, pour mettre fin à la précarité des post-doctorant-e-s, chercheur-e-s en CDD ; le recrutement statutaire n'a jamais empêché d'aller poursuivre sa formation à l'étranger, ni d'accueillir dans les laboratoires des chercheur-e-s formé-e-s ailleurs !
- ✓ Une politique globale pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des collègues confronté-e-s au handicap : accessibilité des locaux, recrutement par « voie contractuelle » sur les profils vacants, souci de l'adéquation entre l'agent-e et sa fonction, mais aussi de ses conditions d'accueil, partenariat avec les universités.

NOS ENGAGEMENTS

Pour Sud Recherche EPST, en matière d'avancement, les élu.e.s syndicaux n'ont pas à sélectionner les dossiers au « mérite » - d'abord, qu'est-ce que ça veut dire ? - ou par « relations ». L'action syndicale doit être une défense collective, pas une voie de promotion ! De toutes façons, il serait bien prétentieux pour des élu-e-s de prétendre avoir un réel pouvoir en la matière dans des commissions paritaires sans se compromettre dans des « arrangements » avec l'administration.

Les élu.e.s SUD se consacrent avant tout à **défendre les dossiers d'avancement des agent-e-s bloqué-e-s en bout de grille ou en sous classement manifeste**, sur des critères objectifs, en protestant contre les avancements « météoriques » de certains poulains de l'administration ou de DU ; en tenant compte de l'activité antérieure de l'agent-e que celle-ci ait été effectuée au CNRS ou ailleurs.

Elles et ils luttent également pour combattre les blocages « internes » aux laboratoires (collègues jamais proposé-e-s, ou toujours mal classé-e-s), contre les blocages des classements en région et contre les dérives manifestes des commissions régionales de classement.

De plus, nos élu.e.s s'engagent pour :

- **L'équité et la solidarité entre toutes et tous** : en se comportant en véritables représentant.e.s de tout le personnel, pas seulement de dossiers « signalés ». Ils n'ont rien à attendre de la direction et refusent que l'avenir d'un-e individu-e dépende de considérations gestionnaires.

- **La défense du personnel** : les CAP sont consultées pour les sanctions disciplinaires allant de la radiation du tableau d'avancement jusqu'à la révocation. Nous souhaitons rétablir les CAP dans leur rôle de véritables alternatives à des solutions hiérarchiques. **Dans la défense des cas individuels, nous mettons en évidence la situation concrète de l'agent-e dans son environnement hiérarchique et social**, et tentons de **démonter la mécanique du conflit** (les causes profondes, les responsabilités réelles et les solutions possibles). Nous refusons que les sanctions disciplinaires soient un instrument de gestion du personnel.

- Vos élu-e-s ne sont pas là uniquement pour siéger autour d'une table, mais **présent-e-s à vos côtés pour vous défendre tout au long de votre carrière**. À tout moment, chacun-e d'entre vous peut les interpeller, entre autre lorsque votre supérieur-e hiérarchique vous refuse certains droits (travail à temps partiel, formation permanente, congé pour la formation, télétravail...).

- **La transparence et l'information de toutes et tous** : l'existence de représentant-e-s attentives et attentifs à la défense du personnel oblige l'administration à débattre de ses critères d'attribution des promotions ou à motiver ses décisions, y compris disciplinaires. Nos représentant-e-s s'engagent à rendre publics tous les abus dont elles ou ils auraient connaissance dans l'exercice de leur mandat.

- Certains représentant.e.s de la CAP siègent en **commission de réforme**. Celle-ci statue sur les questions de reconnaissance d'accident du travail, de maladie professionnelle, sur l'attribution de taux d'incapacité professionnelle... Notre souci commun avec les autres élu.e.s est d'être au plus près des collègues, afin de défendre au mieux leurs intérêts. Face à une administration souvent arc-boutée sur des règles communes à l'ensemble de la fonction publique, nous devons faire valoir les spécificités de nos métiers, en termes de risques notamment, en coopération étroite avec nos représentant-e-s dans les CHSCT. En parallèle, avec Solidaires Fonction Publique nous continuons à œuvrer pour faire évoluer ces règles. Un des enjeux majeurs est notamment de **faire reconnaître la souffrance au travail comme cause probable de certaines pathologies ou d'accidents**.

SOLIDAIRES DANS CE MONDE DE BRUTES ! VOTEZ pour les candidat-e-s SUD RECHERCHE EPST !