

Solidaires



CHARTRE des Élu-e-s et Mandaté-e-s SUD Recherche EPST

Adoptée par le congrès de Paris le 20 juin 2012

Cette chartre a pour objectif de définir les engagements respectifs, d'une part des représentant-e-s du personnel élu-e-s ou désigné-e-s sur les listes présentées par SUD Recherche EPST dans les différentes instances nationales ou locales des établissements (CA, CT, CHSCT, CS, CAP, etc.), et d'autre part des instances du syndicat. Les futur-e-s représentant-e-s du personnel siégeant au nom de SUD-Recherche-EPST expriment leur accord avec les principes énoncés ci-dessous et s'engagent à les respecter dans leur mandat. De même les responsables syndicaux, au plan local ou national, s'engagent à les épauler.

Représentativité

De manière générale, la présence de représentant-e-s du personnel dans les instances est acquise sur la base de résultats électoraux (notamment élections au CT à partir d'octobre 2011). Cette expression démocratique donne au syndicat et à ses représentant-e-s une responsabilité vis-à-vis des personnels.

Les représentant-e-s du personnel auront donc été soit directement élu-e-s (scrutin de liste), soit nommé-e-s ou désigné-e-s par les différentes instances du syndicat : conseil national, conseil de branche ou section, selon le type de mandat. Dès lors, l'engagement de ces représentants doit se faire sur la base des orientations du syndicat inscrites dans les motions validées en congrès (<https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?rubrique57>) et exprimées au travers de professions de foi validées par le syndicat.

Rôle des représentant-e-s dans les instances

Les différentes instances dans lesquelles siègent les représentant-e-s du personnel, même si elles ne sont que consultatives pour la plupart d'entre elles, constituent les seuls lieux où le personnel a l'opportunité officielle de pouvoir être informé des projets de l'administration et d'essayer d'empêcher la mise en oeuvre de projets néfastes, voire même d'obtenir des avancées nouvelles. Dans cette optique, le vote des représentant-e-s du personnel n'est pas une simple appréciation intellectuelle (« très bien », « passable », « mauvais ») à porter sur les projets de l'Administration, mais doit constituer un **moyen de pression pour infléchir ces projets dans le sens des intérêts du personnel.**

Le vote dans ces instances est un moyen d'action syndical !

Positionnement

Le positionnement des représentant-e-s dans les instances doit être forcément collectif. Celles-ci et ceux-ci ne peuvent donc se contenter d'aller aux réunions sur leurs seules idées personnelles, mais doivent s'efforcer d'exprimer des positions qui soient en cohérence avec les grandes orientations défendues par le syndicat (motions, professions de foi) et qui aillent dans le sens de l'intérêt général du personnel, ce qui suppose un débat collectif le plus large possible.

C'est pourquoi **l'élaboration des positions à défendre est de la responsabilité des différentes instances syndicales (CN, CB ou section) qui doivent donner un mandat aussi clair que possible aux représentant-e-s chargé-e-s de les porter dans ces instances.** Dans ce sens, les réunions doivent se préparer en amont afin de définir les positions à défendre (y compris les votes). La position collective définie doit s'imposer à tou-te-s les représentant-e-s Sud Recherche EPST dans l'instance. Si l'un-e des représentant-e-s se trouve en trop grand désaccord avec cette position, ce ne doit pas être un « drame » : il suffit qu'il ou elle ne siége pas pour cette fois-ci. Si lors de la réunion, des éléments nouveaux susceptibles de modifier la position élaborée en préparation sont apportés, il faut demander un report du vote à une réunion ultérieure afin de pouvoir étudier ces nouvelles données et redéfinir la position syndicale à défendre (changer la position « à chaud » en cours de séance, en ayant comme seul son de cloche celui de l'Administration, est à éviter absolument !).

Transparence

Pour permettre une élaboration collective des positions du syndicat, il est nécessaire que les représentant-e-s du personnel communiquent en amont des instances syndicales concernées les différents éléments qu'elles et ils ont à leur disposition pour préparer les réunions, mais aussi en aval après la réunion au travers de comptes-rendus, aussi rapides que possible.

Au-delà des comptes-rendus internes au syndicat, il est important que soient diffusés à tous les personnels des comptes-rendus synthétiques leur permettant d'être informé-e-s de ce qui se passe dans les instances officielles et du travail accompli par les élu-e-s ou mandaté-e-s et le syndicat.

NB –Cela exclut bien entendu tout ce qui touche à des dossiers individuels d'agent-e-s, tels que traités en CAP ou CHSCT.

Une parole collective est toujours à la fois plus riche et plus légère à porter !