

ÉLECTIONS CCP 2018 : les enjeux

En parallèle aux élections des représentant.e.s au Comité Technique (CT) - où nous sommes toutes et tous appelé.e.s à voter au sein d'un même collège électoral quels que soient notre statut et notre niveau d'emploi - sont organisées les élections pour renouveler les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) : les agent.e.s non-titulaires (à durée déterminée ou indéterminée, doctorants, post-docs, contrats de travailleur handicapé, contrats « ANR », personnels ayant refusé la titularisation) sont appelés à participer au vote, mais, comme à son habitude, le CNRS a choisi de distinguer les personnels dits « de recherche » de ceux dits « d'accompagnement de la recherche », s'éloignant de notre idéal d'unité du personnel !

Les CCP sont « compétentes » en particulier pour les questions disciplinaires et les licenciements en cours de contrats. Avec une pression de plus en plus forte sur le personnel, en lien avec une culture du résultat et de la rentabilité de plus en plus prégnante, il est primordial de se défendre, et d'affirmer la solidarité entre toutes les catégories de personnel.

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.

Votez Sud Recherche EPST pour :

- La transparence de nos actions et prises de position, des valeurs définies par les adhérents du syndicat, sans dépendre d'une « stratégie » de pouvoir ;
- **Une approche globale** des situations individuelles, la prise en compte tant de l'environnement de travail que de l'intérêt général ;
- Exprimer votre intérêt pour la sauvegarde du statut de titulaire, et revendiquer que tout le personnel y ait accès. **Titulaires ou non, nous faisons le même travail, revendiquons les mêmes droits !**

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

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

STOP LA PRÉCARITÉ :

**Un emploi stable pour toutes et tous,
 Des postes de titulaires pour la RECHERCHE PUBLIQUE !**



IL N'Y A AUCUNE RAISON VALABLE pour que vous ne puissiez disposer d'un emploi stable ! L'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. Même si les excès de la recherche sur « projets » s'amplifient, pourquoi l'emploi stable sur statut de titulaire ne pourrait-il y répondre ? **Seul l'emploi stable permet d'assurer la pérennité de la recherche.**

Seul l'emploi sur statut de fonctionnaire, associé à des financements récurrents, est compatible avec une vraie indépendance. Ce sont des préalables pour répondre à la demande « d'expertise scientifique indépendante » après les scandales qui apparaissent un peu partout.

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 !

La Loi Sauvadet ne nous a pas sauvés de la précarité...

Certes, on savait que la Loi Sauvadet ne comportait pas les garanties nécessaires pour déboucher sur un véritable plan de titularisation des hors-statuts de la Fonction Publique (c'est – entre autres - pourquoi Solidaires n'avait pas signé le protocole d'accord Baroin-Tron)... Pour autant les directions d'EPST auraient pu prendre au mot les gouvernements successifs et réclamer les moyens pour pourvoir les emplois nécessaires. Au lieu de cela, c'est à une application plus que restrictive de la Loi que nous avons été confrontés d'année en année ! Et pourtant, ces moyens existent : Les 6Md€ du Crédit d'impôt recherche permettraient de créer plusieurs dizaines de milliers de poste !

Mobilisons-nous pour imposer la seule solution durable pour en finir avec la précarité : Un véritable plan de titularisation !
Construisons une mobilisation unitaire à la hauteur des attaques !

... 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.

SOLIDAIRES dans un monde de brutes !

VOTEZ SUD Recherche EPST

Les CCP, une avancée réglementaire, mais un risque de recul dans la pratique si l'action collective n'est pas à la hauteur de l'enjeu !

● Les délégué·e·s qui défendront un·e collègue en difficulté seront eux-mêmes en situation précaire. Le risque existe de se retrouver en situation de fragilité face à l'employeur, et d'être ensuite « épinglé » au moment de la recherche d'un emploi stable ou... d'un nouveau CDD !

● L'intervention « obligatoire » de la CCP est limitée aux situations très conflictuelles. Il est pourtant reconnu de toutes parts que l'intervention en amont, avant le conflit ouvert, a de meilleures chances de réussite. Est-ce avec de telles pratiques qu'on espère diminuer le stress au travail ?

● Au final, c'est la solidarité entre précaires et titulaires qui est mise à mal en séparant arbitrairement 2 « communautés ». Nous militons au contraire pour un personnel uni, quel que soit le statut de chacun.

C'est pourquoi nous réclamons - comme SUD Recherche EPST l'a déjà obtenu à l'INRA - la participation permanente à la CCP d'un expert, pour chaque organisation syndicale ; par solidarité et pour la protection des représentants ! L'unité dans le suivi de l'instance sera, selon nous, la meilleure façon de concrétiser la solidarité entre tout le personnel, au-delà du statut de chacun·e. In fine, le suivi des contractuel·le·s devrait pouvoir s'effectuer auprès de la CAP du corps de titulaire correspondant à leur fonction.

D'AUTRES REVENDICATIONS

- ✓ **Des augmentations uniformes**, car se contenter d'augmentations proportionnelles, 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 titulaires. C'est possible, juste, et budgétairement tenable comme nous l'avons démontré.
- ✓ Le maintien de recrutements sur des postes de titulaires 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. Et avec la **prise en compte de la totalité de l'expérience professionnelle acquise**, pour que les anciens précaires ne traînent plus toute leur carrière le boulet de ces années de précarité.
- ✓ 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

- **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 ». Nos représentant·e·s n'ont rien à attendre de la direction et refusent que l'avenir d'un·e collègue dépende de considérations gestionnaires.
- **La défense du personnel**, pas le partage du pouvoir : **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.
- **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 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.

**SOLIDAIRES DANS CE MONDE DE BRUTES !
VOTEZ SUD RECHERCHE EPST !**