

Commission administrative paritaire des Ingénieur-es et assistant-es ingénieur-es :
Liste présentée par Sud Recherche EPST, avec le soutien de Sud éducation, membres de Solidaires

CAP 2022 : quels enjeux ?

Les Commissions administratives paritaires (CAP) ont été bien affaiblies par les transformations de la fonction publique. Sous prétexte de « fluidifier le dialogue social », ce sont nos capacités à nous défendre à titre individuel qui sont attaquées : réduction massive du nombre de représentant-es ; perte du rôle dans la carrière et à la mobilité.

Elles n'interviennent plus que pour l'examen de refus : de télétravail, de demande de congés au titre du compte épargne-temps, de congés de formation syndicale, et bien entendu pour les sanctions disciplinaires. **Même diminuées, ces nouvelles CAP doivent demeurer un lieu pour nous défendre individuellement, sans pour autant ignorer la dimension collective.**

En votant Sud Recherche EPST, vous ferez le choix du refus de toute compromission ou arrangement. Vous choisirez des élu-es et élus qui seront attaché-es à décortiquer les vraies raisons des situations, en particulier l'environnement de travail global, pour proposer des moyens d'y remédier au fond. Pas question de laisser passer sans bruit les procédures-bâillons (qui visent à réduire la liberté d'expression des enseignants chercheurs) ou les demandes de sanctions d'une hiérarchie incapable d'organiser correctement le travail. Mais nos élu-es n'hésiteront pas non plus à voter des sanctions contre celles et ceux qui abusent de leur(s) collègue(s) ou du collectif.

Vous choisirez des élu-es et des élus qui s'appuieront sur un travail collectif plutôt que de décider - ou de se débattre - dans leur coin. Des élu-es et des élus qui portent la solidarité entre toutes les catégories, tous les statuts.

En votant pour Sud Recherche EPST en commission administrative paritaire vous nous permettez surtout de poursuivre et d'amplifier notre action de défense individuelle, y compris devant les tribunaux.

Il nous faut reconquérir le droit de nous défendre

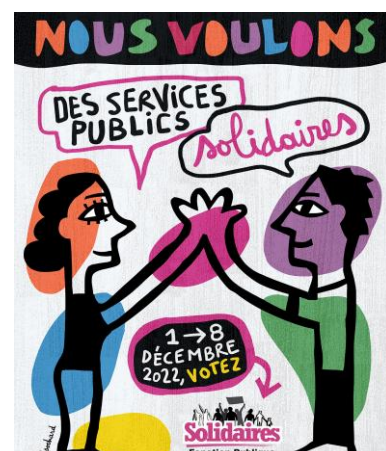
Nos élu-es s'engageront pour redonner des moyens d'actions aux CAP, par exemple en enquêtant réellement sur les cas traités par les commissions.

Car enquêter, c'est pouvoir accéder à la réalité des faits, que ce soit en matière disciplinaire ou en cas de difficultés avec sa hiérarchie.

Nous le pouvons encore : c'est quand on arrête la lutte que tout est perdu.

Mais nous ne vaincrons que collectivement !

STOP à la PRÉCARITÉ : titularisation !



Vous attendez plus d'équité entre catégories statutaires, entre fonctions exercées, entre les femmes et les hommes : soyez assuré-es de notre vigilance sur ces thèmes, dans tous les dossiers !

NOS POSITIONNEMENTS

Les CAP sont souvent les réceptacles de difficultés liées à des tensions dans les unités ou les services, à des organisations du travail défaillantes ou des hiérarchies qui dérapent. C'est en tous cas la voie de recours pour chacun et chacune d'entre nous, avant le tribunal.

Vos élu·es ne sont pas là uniquement pour siéger autour d'une table, mais présent·es 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 l'administration vous refuse certains droits (travail à temps partiel, congé pour la formation, télétravail...).

De plus en plus souvent le dossier de carrière est utilisé par la hiérarchie pour régler ses comptes. Nos élu·es seront particulièrement attentifs et attentives au respect des missions acceptées par l'agent·e dans les évolutions de sa fiche de poste. Elles et ils dénonceront toute situation de mise au placard, de privation de tâches intéressantes. Elles et ils veilleront à faire retirer toute remarque ou allusion dommageable qui ne respecterait pas le cadre réglementaire.

Le télétravail est un mode d'organisation qui présente ses propres risques. Pour autant il est inadmissible que certaines ou certains se voient refuser cette possibilité au seul motif de l'incapacité de leur hiérarchie à réorganiser le travail en leur attribuant une part de tâches télétravaillables.

Les refus de congé au titre du CET ou des congés de formation révèlent aussi – sauf dans de rares cas d'abus manifeste – d'une incapacité de la hiérarchie à réorganiser le travail. Nos élu·es dénonceront tant les abus des un·es que les défaillances des autres.

La CAP est compétente en cas de refus de titularisation des collègues en situation de handicap. Mais c'est beaucoup trop tard ! Il faut absolument lui redonner les moyens d'intervenir dès l'apparition de difficultés pendant l'année de contractualisation.

La CAP est aussi consultée pour les sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement 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.

Pour la transparence et l'information de toutes et tous : des représentant·es attentives et attentifs à la défense du personnel oblige l'administration à motiver ses décisions, y compris disciplinaires. En accord avec l'agent ou l'agent·e concerné·e, nos représentantes et représentants n'hésiteront pas à rendre publics les abus dont elles ou ils auraient connaissance dans l'exercice de leur mandat.



Aux Commissions Administratives Paritaires (CAP)

comme aux CSA (Comité Sociaux d'Administration)

VOTEZ et faites voter pour les candidat·es SUD RECHERCHE EPST !

Mustapha TENDJAOUI	Stéphane CARO
Katia RADOUBE	Bruno JEANNERET