

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article1184>

C'est Notre Regard Syndical n°1

- VIE DU SYNDICAT - RÉGIONS - Midi-Pyrénées - La Lettre C'est Notre Regard Syndical -

Date de mise en ligne : jeudi 12 décembre 2013

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Lettre n°1 : janvier 2014

<p>z-index:0;margin-left:-3px;margin-top:5px;width:55px;height:72px> width=55 height=72 src="janvier2014_1_LettreSNTR(TE0D)_fichiers/image001.jpg"></p>	<p>C' style='font-size:26.0pt;font-family:Calibri'>est style='font-size:26.0pt;font-family:"Comic Sans MS"'> N style='font-size:26.0pt;font-family:Calibri'>otre style='font-size:26.0pt;font-family:"Comic Sans MS"'> R style='font-size:26.0pt;font-family:Calibri'>egard style='font-size:26.0pt;font-family:"Comic Sans MS"'> S style='font-size:26.0pt;font-family:Calibri'>yndical style='font-size:26.0pt;font-family:"Comic Sans MS"'>... votre lettre en Midi-Pyrénées</p>	
<p>Sommaire</p>	<p>style='font-size:12.0pt'>lettre n°1</p>	<p>style='font-size:12.0pt'>janvier 2014</p>
<p>7.1pt;margin-left:0cm'> 7.1pt;margin-left:0cm'>1- Edito 7.1pt;margin-left:0cm'>2- CAP ou pas CAP ? 7.1pt;margin-left:0cm'>3- Les risques du métier</p>	<p>margin-bottom:3.0pt;margin-left:0cm;text-align:center'> Nous souhaitons rendre hommage à Véronique VAQUIER qui aura soutenu de nombreuses personnes en souffrance. Nous devons nous souvenir de la qualité de son travail, de son engagement, de son sourire et des paroles qu'elle avait pour nous mettre en confiance.</p>	<p>font-variant:small-caps;color:white'># Chiffres clés 2013 42 style='font-family:Calibri'> agents reçus en entretien dont 31 depuis septembre 28 style='font-family:Calibri'> agents accompagnés face à la direction, dont 15 depuis septembre Est-il besoin de démonstration plus criante de la dégradation de nos conditions de travail ?!</p>

font-family:Calibri;color:red'># **Edito** Calibri;color:red'> : **A nouvelle année, nouveaux espoirs et nouvelles résolutions !**

style='font-size:10.0pt'>**Comme pour mieux se défendre et mieux revendiquer de nouveaux droits, mieux vaut commencer par être bien informé-e, et que, pour être bien informé-e, mieux vaut croiser ses sources, nous vous proposons un autre regard sur le CNRS, sur nos droits, sur l'actualité... Une vision forcément partisane, non consensuelle, trublione parfois... Bref ! Libre à vous d'aimer, de critiquer, d'en parler, d'en débattre... C'est Notre Regard Syndical, c'est notre résolution pour cette nouvelle année : vous faire réagir, échanger, discuter... pour donner vie à nos espoirs de changement, pour construire ensemble un monde plus solidaire, plus juste et plus humain...**

Bonne année 2014 !

color:red'># **A quoi ça sert ?**

La CAP - Commission administrative paritaire

0cm;margin-left:0cm;margin-bottom:.0001pt;text-align:justify'>La CAP est une des instances que l'administration doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à la carrière des agents.

0cm;margin-left:0cm;margin-bottom:.0001pt;text-align:justify'>

0cm;margin-left:0cm;margin-bottom:.0001pt;text-align:justify'>Le rôle des CAP ne se limite pas aux seules campagnes d'avancement. Leurs attributions relèvent tout autant de la défense individuelle que du déroulement de nos carrières : recrutement, mutations, détachement, mesures disciplinaires, et même refus d'accès à une formation...

C'est Notre Regard Syndical n°1

D'une manière plus générale, la Commission Administrative Paritaire est compétente chaque fois qu'il s'agit de questions individuelles, soit à la demande de l'administration, soit à la demande du fonctionnaire.

Il existe une CAP par corps et les élections désignant les représentants du personnel ont lieu tous les 3 ans.

>

Sachez que le SNTRS-CGT est présent dans chaque corps (on parle de catégories bien sûr !).

N'hésitez pas à contacter vos élus.

Leur coordonnées sur :

CAP ou pas CAP ?

On l'a vu, la CAP ou Commission administrative paritaire est une des instances des représentants du personnel. Composée en nombre égal de représentants du personnel et de l'administration, elle est consultée pour tout ce qui concerne le recrutement, le déroulement de carrière et la discipline.

Chaque année une CAP d'avancement se prononce sur les promotions des agents à partir de classements établis en région. A ce niveau-là, la commission est toujours paritaire même si évidemment, diront les plus sceptiques, le Président fait pencher lourdement la balance.

C'est Notre Regard Syndical n°1

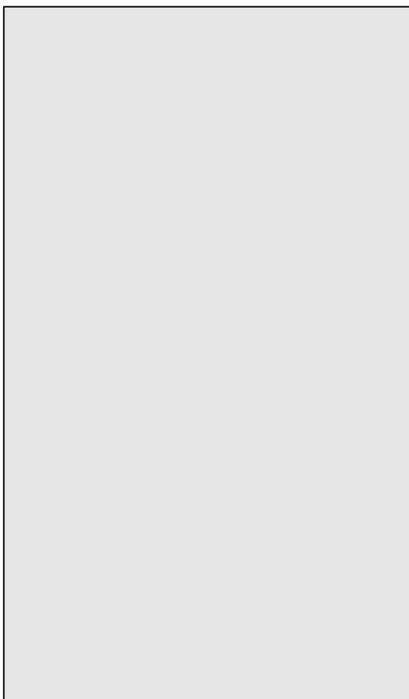
.2pt;margin-left:0cm;text-align:justify;text-indent:21.25pt>Seulement voilà, que se passe-t-il en région ?

.2pt;margin-left:0cm;text-align:justify;text-indent:21.25pt>Après un entretien avec sa hiérarchie, le gentil agent est classé. Comment ? Eh bien : d'une façon très objective au bon vouloir de cette même hiérarchie. Ensuite, tout se passe dans notre chère délégation régionale, où se regroupe une commission beaucoup moins paritaire, composée de membres mandatés par l'administration, avec il faut reconnaître beaucoup de directeurs d'unité et...des experts ! Là, il n'y pas d'élus du personnel. Pourquoi ? (Peut-être comme le dit Xavier Inglebert : pour limiter au maximum les risques d'injustice vis-à-vis des agents.)

.2pt;margin-left:0cm;text-align:justify;text-indent:21.25pt>Un classement est établi de façon très rationnelle (de A1 à C0), et ça va sans dire, dans la plus grande transparence. Tellement transparent que personne ne le voit jamais. Ce classement devient la référence unique au niveau national. Ce qui revient à limiter, voire interdire toute promotion d'agents non classés en région. A titre d'exemple : Si votre dossier est classé B, il a 3,2% de chances d'être proposé en national.

.2pt;margin-left:0cm;text-align:justify;text-indent:21.25pt>Pour alerter le personnel et la direction et après avoir supporté ce mode de fonctionnement plusieurs années, les élus T et AJT ont décidé cette année de boycotter la CAP de novembre. Coup d'épée dans l'eau ? Action inutile ? Nous pouvons saluer le courage de nos élus, toujours aussi motivés lorsqu'il s'agit de défendre l'intérêt des agents face à cette machine administrative qui nous voit comme des équivalents temps plein ou qui nous classe comme à la bataille navale (A1 : Touché ! B2 : Coulé !). Cette action aura eu le mérite de contraindre la direction à s'engager à mettre en place d'un groupe de travail sur le fonctionnement des CAP début février 2014 (voir l'article : [CAP du CNRS : rien ne va plus](#)). Le SNTRS-CGT mène un combat contre l'injustice et pour le respect du personnel. Il a aussi besoin de soutien car c'est ensemble que nous réaliserons les avancés nécessaires au mieux vivre, au mieux-être.

.2pt;margin-left:0cm;text-align:justify;text-indent:21.25pt>**Alors cap ou pas cap de nous rejoindre ?**



--	--	--

<p>C'</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: Calibri;">est</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: 'Comic Sans MS';">N</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: Calibri;">otre</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: 'Comic Sans MS';">R</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: Calibri;">egard</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: 'Comic Sans MS';">S</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: Calibri;">yndical</p> <p style="font-size: 16pt; font-family: 'Comic Sans MS';">>...</p> <p>Les</p> <p>risques du métier...</p>	<p style="font-size: 14pt; color: white;">Le saviez-vous ?</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

<p style="font-size: 10pt; margin-left: 7.35pt; text-align: justify; mso-hyphenate: auto;">></p> <p style="font-size: 11pt;">></p> <p style="font-size: 10pt; margin-left: 7.35pt; text-align: justify; mso-hyphenate: auto;">></p> <p style="font-size: 11pt;">> « Ça fait partie du boulot ! », « Ce sont les risques du métier ! »... Qui n'a jamais entendu ce genre de remarques au cours de sa carrière professionnelle ? Petites phrases anodines qui servaient et qui servent encore à freiner les ardeurs des malheureux désirant améliorer leurs conditions de travail.</p> <p style="font-size: 10pt; margin-left: 7.35pt; text-align: justify; mso-hyphenate: auto;">></p> <p style="font-size: 11pt;">>Oui, mais bon, on nous dit que ça ne se passe pas comme ça chez nous, qu'on a la sécurité de l'emploi, que nos boulots, ce n'est pas la mine ou le travail à la chaîne non plus, il ne faut pas exagérer</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

! Vraiment ? Ouvrons les yeux : dans notre milieu, l'accélération de la dégradation générale des conditions de travail ces derniers temps nous interpelle en tant que représentants syndicaux et nous frappe plus douloureusement encore du fait de sa proximité. Lorsqu'on jette un oeil sur les chiffres clés donnés en encadré de cette lettre pour la seule année 2013, peut-on croire encore que tout va bien et que l'on peut continuer aveuglément la casse en niant les conséquences désastreuses des réformes de ces dernières années sur la vie des personnels de notre secteur ? Et pourtant ce ne sont que les situations connues du SNTRS, et ne représentent que celles et ceux qui ont eu la force d'appeler un syndicat à l'aide ! Combien d'agents souffrent en silence sans qu'on ne soupçonne même leur mal être ? Au cours du XXe siècle, certains (la CGT notamment) ont poussé les

C'est Notre Regard Syndical n°1

gouvernements à légiférer sur la santé au travail. En 1982, la création des CHSCT introduit la notion de conditions de travail (jusqu'à présent limitée à l'hygiène et la sécurité) dans le secteur privé. Il faudra attendre pratiquement 20 ans pour que la fonction publique d'Etat s'y mette, et encore 10 ans pour une mise en place "effective". Mieux vaut tard que jamais ! En effet, la santé au travail ne se limite pas à sauver sa peau et rentrer vivant après sa journée. **La santé au travail c'est la santé physique ET la santé mentale.** Être bien au travail ! « C'est une blague ? », me direz-vous. Non c'est la loi.

Aujourd'hui se met en place une nouvelle organisation du travail, dans lequel les directions s'affranchissent de leur responsabilités ou ne jouent plus leur rôle d'arbitre, et qui divise, isole et précarise à tous les niveaux, opposant les collègues qui se renvoient une violence dont ils ne comprennent plus l'origine...

Lorsqu'un agent est en difficulté, on le sort de son milieu anxigène, « dans son intérêt », certes plus rapidement qu'avant, mais on s'empresse d'oublier, de traiter les causes de sa souffrance que subira certainement à son tour l'agent qui le remplacera... Combien de temps pouvons-nous encore accepter ça ? **Le SNTRS-CGT ne l'accepte plus et encourage chaque militant et agent à agir pour que, tous ensemble, nous retrouvions des conditions de travail dignes.**

Droit syndical

"Au titre de la formation syndicale, les agents du CNRS en activité bénéficient d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par année, conformément aux dispositions de la loi du 23 novembre 1982. »

De plus, "chacun des membres du personnel a le droit de participer à une réunion d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois. » selon le DÉCRET N° 82-447 DU 28 MAI 1982.

**Que
de sigles !**

De l'AERES... au **HCERES**

L'AERES va être remplacée par le HCERES : Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. *A priori*, les unités seront malheureusement toujours évaluées sur le modèle AERES en 2014. A ce jour le décret n'est pas paru, mais il semblerait que les modifications seront très cosmétiques, n'attendez pas là une révolution profonde...

**Nous sommes là
pour vous !**

Permanence
les mardis de 13 h 30 à 16 h,
bâtiment du CAES
av Edouard Belin

05 61 25 58 75

sntrstle@dr14.cnrs.fr

Venez nous voir !