



ELECTIONS DES REPRÉSENTANT-ES DU PERSONNEL À LA CAP

ADJOINTS TECHNIQUES D'ACCUEIL SURVEILLANCE ET MAGASINAGE

VOTER C'EST DÉJÀ RÉSISTER !

Voter pour élire vos représentant-es à la CAP, c'est déjà résister aux politiques libérales prétendument incontournables, qui voudraient que les garanties collectives entourant les carrières et les emplois des salarié-es, tant du public que du privé, disparaissent. C'est aussi, contester au quotidien le modèle de travail qu'on veut nous imposer, qui laisse l'individu seul face à son patron, à sa hiérarchie, à son administration.

Voter massivement pour élire vos représentant-es à la CAP, c'est aussi le signe d'une résistance à cette soi-disant modernisation de la fonction publique qui passe par la destruction des services publics et de nos emplois tout en dégradant le service aux usager-es.

La Commission Administrative Paritaire n'est plus le pilier sur lequel reposait la gestion collégiale des carrières individuelles. Dorénavant, ce sont des Lignes de gestion soumises à l'avis des Comités ministériels et locaux qui en déterminent le cadre.

Il est pourtant nécessaire de continuer à ne pas laisser un-e agent-e seul-e face à sa hiérarchie ou à l'administration pour régler ses litiges.

L'esprit de corps ne doit pas disparaître car nous ne sommes fort-es que lorsque nous sommes nombreux/ ses et solidaires pour obtenir de véritables déroulements de carrières et un égal accès à la mutation et à la promotion.

VOTER C'EST AUSSI SOUTENIR !

Voter pour les candidat- es SUD Culture, c'est se reconnaître dans les revendications et analyses dont ils et elles sont porteurs/ ses. C'est aussi leur confier le mandat de défendre au mieux les intérêts de notre filière plus que jamais sous la menace de l'externalisation et de la contractualisation de ses emplois.

LA CAP, cela sert à quoi maintenant ?

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique redéfinit les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP), en supprimant leurs compétences en matières de mutations et de mobilités mais également en matières d'avancement et de promotion. Les CAP ont donc été vidées d'une grande partie de leurs prérogatives.

Nouvelle organisation des CAP

Cette organisation de l'emploi par corps et catégories connaît de profondes modifications par un processus de fusion de CAP pour en réduire le nombre. En effet, nous passons de 22 CAP (une pour chaque corps) à seulement 9 CAP catégorielles. Conséquence directe de cette restructuration, une réduction importante du nombre d'élus, passant de 86 à 26. Ces signes nous alertent fortement sur l'avenir et le maintien de l'emploi public dépendant du ministère de la culture sous statut de fonctionnaires.

Nous ne sommes, ainsi, plus que deux corps du ministère de la Culture à garder « sa » CAP : les AASM de catégorie C et les professeur-e-s des écoles nationales d'arts de catégorie A.

La CAP a encore son mot à dire !

Oui...comme instance où l'on arbitre les litiges survenant entre un-e agent-e et son administration, que ce soit à la demande de ses supérieur-es hiérarchiques (disciplinaire) ou à la demande de l'agent-e par le biais des représentant-es du personnel : peuvent ainsi être mis à l'ordre du jour des refus abusifs aux demandes de congés ou de formation, des recours sur l'appréciation dans le cadre de l'évaluation annuelle ou tout autre conflit d'ordre professionnel ; toutes les questions d'ordre individuel résultant de l'article 48 de la loi du 11 janvier 1984.



La CAP en configuration disciplinaire de ce côté-là la CAP reste très active !

La CAP est consultée sur toutes les demandes de sanction du 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe. C'est-à-dire toute l'échelle des sanctions sauf l'avertissement, le blâme et l'exclusion sans salaire de moins de 3 jours qui sont du 1^{er} groupe et qui peuvent être appliquées directement par l'autorité d'affectation dont nous dépendons.

L'examen de la demande de sanction reste donc collégial sans pour autant que vos représentant-e-s élu-e-s aient une voix prépondérante. Cet avis est préparatoire à la décision définitive du ministère.

Le précédent mandat nous a démontré que l'on envoie bien plus souvent et rapidement des agent-es de catégorie C en disciplinaire que des agent-es de catégories supérieures et ce, bien que les faits reprochés puissent être de même nature. L'inégalité de classe face aux demandes de sanction perdure. De ce fait, vos représentant-es élu-es n'y siègent pas uniquement en tant que défenseur-e syndical-e d'un individu mais plus largement comme représentant-es du corps et donc des collectifs de travail.

Nous devons rester plus que jamais soudé-es face à la contractualisation massive des emplois précédemment dévolus aux corps de fonctionnaires.

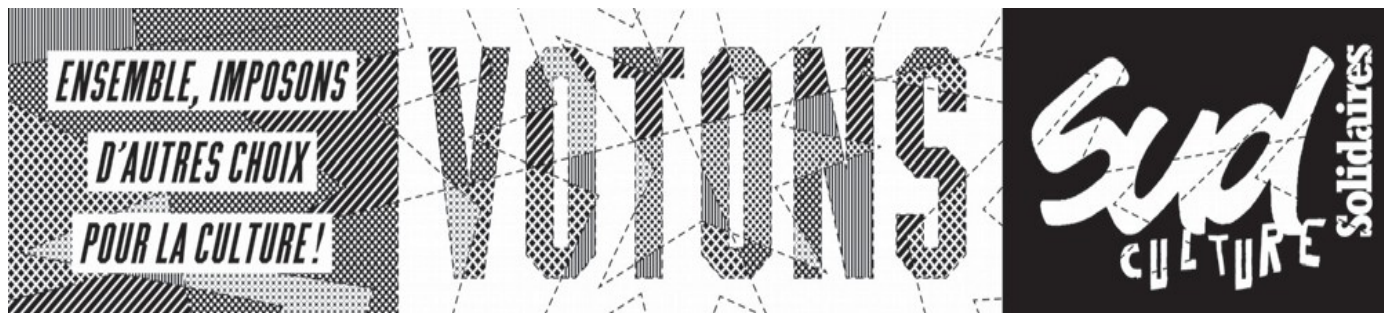
Il est temps de reconnaître le rôle essentiel des AASM dans le fonctionnement de nombreux sites culturels et de rappeler que nous constituons le corps le plus important numériquement du ministère même si nous avons subi des coupes massives dans nos effectifs.

En tout état de cause, il faudra faire corps pour ne pas se faire laminer par le dogme d'une fonction publique restreinte à une armée de catégorie A.

SI LA MODERNITÉ C'EST RETOURNER EN ARRIÈRE, NOTRE FILIÈRE A UNE LONGUE HISTOIRE DE LUTTES !



Tout ce que nous avons, n'a pas été donné mais conquis !



Les candidat-es présent-es sur la liste **SUD Culture Solidaires** s'engagent pour :

- **L'équité et la solidarité entre toutes et tous.** Nos élu-es s'engagent à s'y comporter en véritables représentant-es de **tout le personnel**, pas seulement de dossiers « signalés ». Ils et elles n'ont rien à attendre de l'administration et refusent que l'avenir d'un individu dépende de considérations purement gestionnaires au détriment de l'humain. Leur engagement réel pour les valeurs de Solidaires motive leur combativité et leur indépendance.
- **D'abord la défense du personnel**, pas le partage de miettes. Nous souhaitons défendre et rétablir les CAP dans leur rôle de **véritables alternatives aux décisions hiérarchiques**. Dans la défense des cas individuels, nous mettons en évidence la situation concrète de l'agent-e dans son environnement hiérarchique et social. Nous démontons la mécanique du conflit (en identifiant les causes profondes, les responsabilités réelles et, bien sûr, les solutions possibles). Nous refusons que les sanctions disciplinaires soient un instrument pervers de gestion du personnel.
- **La transparence et l'information de toutes et tous.** L'existence de représentant-es attentifs/ves à la défense des personnels oblige l'administration à débattre et à motiver ses décisions, y compris disciplinaires. Nos représentant-es s'engagent à rendre publics tous les abus des administrations dont ils et elles auraient connaissance dans l'exercice de leur mandat. Le devoir de discrétion nécessaire à ce mandat ne porte que sur les éléments individuels portés à notre connaissance pas aux défaillances de services.

Mehenna BELAID Louvre

Marie COADIC Louvre

Laurence PICOULEAU Château et domaine de Versailles

Jauris LOCECERE CNAC Pomidou

Sophie AGUIRRE Louvre

Frédéric GRZESIAK ENSA Nancy

Jérôme DELPORTE Centre des Monuments Nationaux

Michelle SERBIN Musées Henner-Moreau