



**ELECTIONS DES
REPRÉSENTANT-ES DU
PERSONNEL À LA
CAP**

**ADJOINTS TECHNIQUES D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET
DE MAGASINAGE**

VOTER C'EST DÉJÀ RÉSISTER !

Voter pour élire vos représentant-es à la CAP, c'est déjà résister aux politiques d'austérité prétendues incontournables, qui voudraient que les garanties collectives entourant les carrières et les emplois des salarié-es, tant du public que du privé, disparaissent. SUD Culture conteste au quotidien le modèle de travail qu'on nous impose, 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 déjà 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 sans améliorer le service aux citoyens.

La CAP est un des piliers sur lequel repose la gestion collective des carrières individuelles, c'est pourquoi il faut défendre cette instance, certes imparfaite, mais qui nous permet d'être plus forts ensemble face à l'administration, notre employeur. Elle permet surtout de ne pas laisser un agent seul face à sa hiérarchie ou l'administration pour régler ses litiges et son déroulement de carrière. Nous ne sommes forts que lorsque nous sommes nombreux et solidaires.

VOTER C'EST DÉJÀ PARTICIPER À LA GESTION DE SA CARRIÈRE !

Voter, c'est avoir le droit de participer par le choix de ses représentant-es à une commission qui voit passer tous les actes concernant notre carrière et qui arbitre tous litiges en découlant. Voter c'est déjà participer en ne laissant pas l'administration et la hiérarchie seuls maîtres de notre "destin" professionnel.

ET VOTER C'EST DÉJÀ REVENDIQUER !

Voter pour les candidat-es SUD Culture, c'est se reconnaître dans les revendications dont ils sont porteurs pour la filière Accueil, Surveillance et Magasinage. C'est aussi leur confier le mandat de défendre au mieux les intérêts de chaque agent dans la gestion de leur carrière.

Notre syndicat, 3ème force syndicale du ministère, a toujours été, dès sa création en 1997, en première ligne sur les luttes portées par notre filière : réduction du temps de travail, lutte contre la précarité, repyramidage du corps, harmonisation et revalorisation de l'IAT, intégration des non-titulaires. Ces combats, nous les avons menés en cherchant toujours l'union de tous pour les gagner. Mais une fois la grève et la négociation passées, sur le terrain il faut continuer à batailler pour obtenir une application juste de ce qui a été gagné, ne pas oublier un seul agent en chemin et rester vigilant sur les effets de l'application d'une mesure obtenue et sur sa non-remise en cause.

L'implication de notre organisation syndicale dans les combats de notre filière passe par nos sections et leurs militant-es.

SUD Culture Solidaires est présent à la CAP des ASM avec trois sièges. Depuis 2002, où nous avons été élu-es pour la première fois, nos élu-es n'ont eu de cesse de défendre les intérêts de tous les sollicitant...

Grâce à des principes et à des valeurs solides, beaucoup d'énergie et de travail déployés par les siégeant-es (titulaires et suppléant-es) de SUD, nous avons parfois réussi à imposer nos critères de propositions de promotion (basés entre autres sur l'ancienneté et l'âge), à prolonger le combat pour la titularisation des non-titulaires, et à défendre des dizaines de demandes individuelles. Nous avons pu aussi défendre des collègues convoqués en CAP disciplinaire.

La réalité de ces années de mandat pour nos élus-es en CAP, c'est :

- Beaucoup de rencontres et de contacts individuels avec les agents du corps ;
- Beaucoup trop de passages en CAP disciplinaires (plus que dans n'importe quel autre corps) ;
- Beaucoup de travail avant les commissions sur un court laps de temps pour contacter un par un les agents qui font des demandes à la CAP, ou dont un dossier défavorable est présenté par l'administration ;
- Beaucoup de travail pour établir une liste syndicale d'inscription au tableau d'avancement qui soit juste en rapport avec l'âge et l'ancienneté.

Mais aussi beaucoup de satisfaction d'avoir pu venir en aide aux collègues en difficulté de carrière, à les soutenir dans leurs litiges et les voir gagner !

Tou-ttes nos candidat-es éligibles sont déterminé-es à s'engager et à déployer toute l'énergie ainsi que la disponibilité indispensables pour représenter au mieux leurs collègues, et ce en continuant à exercer leur fonction au sein de leurs services afin de rester au plus près des réalités que nous partageons sur le lieu de travail. Ils et elles pourront continuer le travail déjà entamé.

Ce qui signifie :

- privilégier le travail en amont de la CAP de préparation des séances par la multiplication des contacts avec les agents concernés
- informer régulièrement sur le fonctionnement des CAP afin que les agents aient une meilleure connaissance de cette instance pour mieux s'en servir.

CAR LA CAP, C'EST QUOI, AU FAIT?

Être fonctionnaire, c'est occuper un emploi de la fonction publique, mais c'est aussi être titulaire d'un grade dans un corps précis. Et dans le cadre d'une fonction publique de carrière, à chaque corps correspond une Commission administrative paritaire où siègent à parts égales des membres de l'administration et des représentant-es du personnel élu-es.

☆ C'est le lieu où se discutent nos évolutions de carrière et donc l'évolution de nos rémunérations à travers les promotions de grade.

☆ C'est au sein de cette commission que sont étudiées les demandes de mutation et de détachement qui sont souvent de véritables enjeux sociaux et familiaux et qui ne sont pas sans influence sur nos vies personnelles.

☆ C'est aussi dans cette instance que l'on arbitre tous les litiges survenant entre un agent et son administration, que ce soit à la demande de ses supérieurs hiérarchiques (CAP disciplinaire) ou à la demande de l'agent lui-même par le biais des représentant-e-s 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.

**ENSEMBLE,
IMPOSONS D'AUTRES CHOIX !**

La CAP a son mot à dire sur :

La titularisation

Même si pour une grande majorité le passage de leur dossier en CAP n'a été qu'une formalité administrative, pour quelques-uns la présence d'élus du personnel a permis de contrer des rapports défavorables qui auraient conduit à une prolongation de stage, voire une non-titularisation.

L'entretien professionnel

Des recours peuvent être déposés et rencontrer une suite favorable.

La mutation

Qui est toujours compliquée par la baisse de l'emploi public.

La promotion

Le sujet qui fâche le plus en raison de la faiblesse des promotions accordées au regard du nombre d'agents concernés et des dérives clientélistes qui en découlent inévitablement.

La discipline

La CAP est consultée (c'est-à-dire que son avis, bien que le plus souvent suivi, peut ne pas l'être) sur toutes les demandes de sanction du 2^{ème} et 3^{ème} groupe. C'est-à-dire toute l'échelle des sanctions sauf l'avertissement et le blâme qui sont du 1^{er} groupe.

Mais aussi sur

Les refus de formation, les demandes détachements, demande de mise en disponibilité, toutes les questions d'ordre individuel résultant de l'article 48 de la loi du 11 janvier 1984.

Les élu-es en CAP participent aussi aux commissions de réforme (pour les maladies et accident d'origine professionnelle).

L'ENGAGEMENT ET LES PRINCIPES DÉFENDUS PAR LES CANDIDAT-ES DE LA LISTE SUD CULTURE

C'est, entre autres :

→ **Poursuivre le travail** entamé en lien avec les autres élus de la filière pour obtenir la pérennisation de nos missions spécifiques, que ce soit l'accueil, la surveillance, le magasinage et la reconnaissance statutaire des nouvelles compétences développées.

→ **Poursuivre la lutte pour le maintien de nos emplois** et la réintégration des missions confiées à des prestataires extérieurs.

→ **Développer d'autres missions** telle la médiation culturelle ; intégrer au sein de la filière des agents contractuels des EPA dérogatoires .

→ **Défendre tous les agents**, sans clientélisme syndical, sans compromission avec l'administration en recherchant les critères les plus objectifs, quand il s'agit de devoir faire un choix pour les promotions, avancements, mutations, détachements ou mises à disposition, tel que l'ancienneté, l'âge, la dernière promotion, la situation personnelle, etc.

→ **Être le plus disponible possible** auprès de tout agent qui demande un conseil, une aide dans la constitution/argumentation/compréhension d'un dossier concernant sa carrière.

→ **Être transparent** par une diffusion de l'information aux personnels concernés.

ET CES CANDIDAT-ES SONT :

ADTP1, Adjoint technique principal 1^{ère} classe :

Titulaires	Suppléant-es
Frédéric GRZESIAK (ENSA Strasbourg)	Laurence PICOULEAU (Versailles)
Yann LEROUX (C2RMF)	Maurice NGUYEN (Louvre)

ADTP2, Adjoint technique principal 2^{ème} classe :

Titulaires	Suppléant-es
Jean-Luc AUGÉ (Versailles)	Corinne DELAUNAY (Compiègne-Blérancourt)
Sophie AGUIRRÉ (Louvre)	Oumar THIAM (Malmaison)

ADT1, Adjoint technique 1^{ère} classe :

Titulaires	Suppléant-es
Pierre ZINENBERG (Louvre)	Anaïs GIRAULT (Compiègne-Blérancourt)
Guillaume SAINT-AUBIN (Versailles)	Anne-Marie ANDRZEJCZAK (CMN)
Thierry NAUD (CMN)	Francis FOURQUIN (Pau)

ADT2, Adjoint technique 2^{ème} classe :

Titulaires	Suppléants
Claudia CLAVEZ (Guimet)	Mehenna BELAÏD (Louvre)
Robert RODRIGUEZ-MONTERO (Pau)	Christophe CIANI (Archives)

