



Commission Administrative Paritaire (CAP)

Corps des chercheurs du développement durable



Du 1^{er} au 8 décembre 2022, nous élirons nos représentant-e-s
et toujours pour un développement durable de la recherche !

Votez pour les représentant-e-s **CGT / FSU**

Le rôle de la CAP

La loi dite de transformation de la Fonction publique de 2019 a mis fin aux prérogatives des CAP, en matière d'affectation et de mobilité dès 2020, et en matière de promotion dès 2021, ce qui a profondément bouleversé les règles de gestion des personnels et leur droit à être défendu tout le long de leur carrière sur tous les actes de gestion.

Pour autant, les candidat.e.s CGT-FSU continueront de porter les revendications relatives à la gestion des personnels, à la carrière, aux droits individuels et collectifs, que ce soit dans ou hors de la CAP.

Ils/Elles défendront ces revendications, notamment lors des discussions en Comité social¹ ministériel ou d'établissements sur les lignes directrices de gestion, ou lors des négociations sur la réforme du régime indemnitaire.

Les CAP sont regroupées par catégorie. Il y a donc une CAP nationale unique des Chercheurs du développement durable composée, notamment, de représentants du personnel des corps suivants :

- Chargé.e.s de recherche (CR) : 246 ETP
- Directeur.trice.s de recherche (DR) : 129 ETP

La représentation des femmes, avec 33,56% des effectifs pour 66,44% d'hommes, laisse une marge de progression pour atteindre la parité chez les CR et DR.

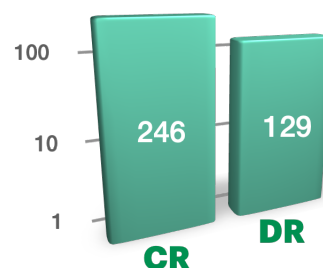
Les élu.e.s CGT et FSU dans cette CAP, instance connue des chercheurs, répondent quand ils ou elles sont sollicité-e-s sur plusieurs actes relevant des fonctions de la CAP.

Une CAP désormais UNIQUE

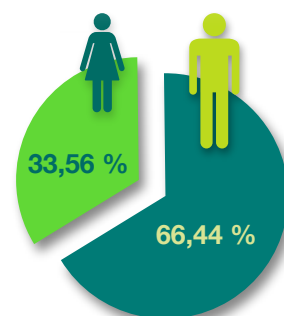
pour les CR et les DR

Effectif en ETP

chiffres : source DRH - 2022



Répartition F / H



Les fonctions de la CAP

Les commissions administratives paritaires sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires. Elles traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. **Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent.**

Depuis la modification récente des prérogatives des CAP, la CAP des chercheurs est consultée dans les situations suivantes :

- dans les situations de refus de titularisation et de licenciement en cours de stage, si une insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire est avancée
- en cas de licenciement d'un fonctionnaire titulaire (trois refus de postes pour une réintégration après une disponibilité ; insuffisance professionnelle ; refus de poste après un congé de maladie ...)
- pour des refus de congé pour formation syndicale et de formation hygiène et sécurité
- pour des questions relatives au recrutement de personnes en situation de handicap

¹ Instance qui remplace les comités techniques et les CHSCT à partir du 1er janvier 2023

Élections professionnelles 2022 / CAP CR-DR DD

Les fonctions de la CAP (suite)

- suite au rejet d'une demande d'action de formation ou d'une période de professionnalisation
- dans des décisions concernant des dispensés de l'obligation de rester au service de l'administration
- suite au refus d'une demande de congé pour formation professionnelle
- dans des situations de sanctions disciplinaires
- dans des situations spécifiques de réintégration (après une privation de droits civiques, après une interdiction d'exercer un emploi public, après une réintégration dans la nationalité française)
- dans le cas de saisines pour :
 - des décisions individuelles de mise en disponibilité
 - des décisions relatives à un refus (exercice à temps partiel, conditions d'exercice à temps partiel, absence pour la préparation à un concours administratif ou une formation continue, acceptation d'une démission, mobilisation du congé formation, demande initiale ou de renouvellement du télétravail, mobilisation du compte épargne temps)
 - la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.



Pourquoi voter pour la liste CGT / FSU ?

Depuis toujours, les élu-e-s CGT et FSU œuvrent au sein des instances locales et nationales des organismes de recherche et d'enseignement, des ministères en charge de l'écologie et de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour assurer une cohérence maximale entre les statuts des deux ministères et préserver les acquis et les fondamentaux des chercheurs.

Comme ils l'ont toujours eu lors des mandatures précédentes, vos représentant-e-s CGT-FSU ont pour objectif de vous informer et vous défendre dans un contexte qui reste difficile pour la recherche et l'enseignement supérieur, et ce malgré la reconnaissance d'enjeux vitaux notamment liés au climat, à l'énergie, à l'aménagement, au logement et aux mobilités.

Ce contexte de recherche, déjà difficile, est devenu maintenant critique pour la recherche et l'enseignement supérieur en général... Il l'est particulièrement dans notre ministère, alors que des réponses doivent être apportées face à ces défis environnementaux et sociétaux majeurs.



Vos élu.e.s défendront l'importance d'une recherche indépendante et de qualité, avec des effectifs accrus pour répondre à l'adaptation nécessaire et urgente au changement climatique.

La recherche et les chercheurs du secteur public, quelques chiffres tristement parlants :

Les moyens financiers et humains, affectés à la recherche, poursuivent leur lente érosion et ce depuis le milieu des années 2010. La réduction représente près de 15 % pour le périmètre IFSTTAR de l'Université Gustave Eiffel, plus de 10 % sur l'effectif du Cerema pour ne citer que ces deux établissements.

Entre 2021 et 2029, les départs à la retraite seront massifs². Ces départs seront en hausse de 53 % en moyenne, et de 97 % en sciences. En 2021, le nombre de départs définitifs a augmenté de 8,4 % par rapport à 2020. Cette hausse est de 16.3 % en lettres et sciences humaines, de 10.9 % en sciences pour l'ingénieur.

La tendance se prolongerait au moins jusqu'en 2029, au rythme de + 5.5 % par an, selon le ministère. En revanche, le nombre d'étudiants continue de croître : +3.1 % sciences humaines, +3 % en sciences pour l'ingénieur (note flash SIES, juillet 2022). On continue de restreindre les recrutements, alors que les besoins présents et à venir sont colossaux.



Il devient dès lors urgent d'obtenir et de maintenir des moyens pérennes pour les services et les laboratoires, de promouvoir et mettre en œuvre une politique d'égalité et de parité femmes-hommes.



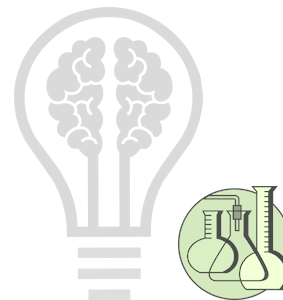
Vos élu.e.s défendront l'importance et les spécificités des activités de recherche et d'enseignement, la diffusion des connaissances à destination de la communauté scientifique, mais aussi de la société (conseil, expertise) et des pouvoirs publics au sein de notre ministère.

² IMESR-SIES / Systèmes d'information et études statistiques, note Flash n°19 – juillet 2022, ISSN 2108-40333

Un paysage de la recherche publique en évolution, et bientôt en ébullition

Les chercheurs se retrouvent en compétition au sein même de leurs laboratoires, et il convient de rétablir des collectifs de recherche en interne aux établissements. En effet, pour des mêmes compétences, il est davantage "porteur" d'afficher une collaboration avec un laboratoire étranger plutôt qu'avec un laboratoire de collègues du même établissement.

Il devient urgent de promouvoir une excellence collective pour inclure et favoriser l'émulation, et s'affranchir d'un unique critère imposé de productivité individuelle.



Vos élu.e.s s'engagent à garantir la responsabilité et la liberté des chercheurs, à faire prendre en considération les spécificités des thématiques de recherche, pour éviter de stigmatiser des chercheurs dont la productivité serait jugée "non conforme", à favoriser la prise en compte des liens et de la coopération entre chercheurs au sein de chaque établissement pour éviter les collaborations externes de circonstance.

Le contexte a été chamboulé par la création de l'Université Gustave Eiffel

Le MESRI dispose d'une tutelle plus significative que le ministère en charge de l'écologie, par rapport à la gestion des personnels concernés. Cela soulève des interrogations sur le maintien du corps des chercheurs du développement durable, "copier-coller", au régime indemnitaire près, du corps des chercheurs du CNRS ...

Cerema, Université Gustave Eiffel, Météo France, IGN, ENTPE, ENPC ...n'en finissent plus de se (dé)structurer de se (dés)organiser, sans renouer pleinement avec les collaborations historiques et naturelles des établissements entre eux.

Cette tendance concerne tous les établissements, et retarde les réponses à apporter aux réels besoins de la société, et aux enjeux affichés sur le climat, les territoires, la mobilité et en matière de transition écologique et énergétique. Ce décalage devient contreproductif, voire préjudiciable, à la fois sur le plan scientifique et sur le plan personnel pour les chercheurs qui continuent de gérer une part croissante de travail non scientifique souvent complexe, non reconnue et non valorisable.

Il devient urgent de mettre en cohérence les moyens humains avec les ambitions et les enjeux à venir.



Vos représentant.e.s veilleront aux conséquences de la création de l'Université Gustave Eiffel sur la pérennité des corps des chercheurs du développement durable.

Une augmentation des "précaires de la science"

La Loi de Programmation de la recherche (LPR) accentue et aggrave la loi relative à l'autonomie des Universités : gel des postes, ventilation des postes à une échelle supérieure à celle des laboratoires, perte de visibilité, de capacité de se projeter à l'échelle des laboratoires.

Cette érosion des effectifs se poursuit, et les "précaires de la science" augmentent, ce qui aggrave les disparités de situations.



Il s'agit alors de mettre un terme à la CDDisation rampante et institutionnelle.

Les "jeunes" chercheurs

Les "jeunes" chercheurs ne sont plus si jeunes. Cela rend délicate la gestion de leurs carrières, car les critères d'appréciation des déroulements de carrière pour les nouveaux entrants se retrouvent en décalage plus ou moins marqués d'avec ceux de leurs aînés. Ces "jeunes" chercheurs ont des aspirations de progression de carrière plus marquées et légitimes.



Vos élu.e.s veilleront à ce que tous les chercheurs disposent des mêmes informations, et un accès aisé à celles-ci, au maintien de la plus grande transparence sur les critères d'évaluation et d'attribution de primes, notamment avec la réforme en cours de négociation du régime indemnitaire des chercheurs, et maintiendront une veille et une vigilance pour que les actes de gestion soient à jour (arrêtés de titularisation ou de changement de grade, changements d'indice).

Dans ce contexte, vos représentant.e.s poursuivront également leurs engagements à :

- ✓ Obtenir des formations adaptées pour toutes et tous, prenant en compte, dans la transparence, les aspirations des personnels et l'évolution des besoins dans les laboratoires et les équipes de recherche
- ✓ Obtenir un rattrapage des rémunérations et des carrières
- ✓ Aider et appuyer des collègues suite à des accidents du travail, ou à de graves problèmes médicaux, pour éviter d'ajouter la détresse financière à celle médicale



Vos élu.e.s CGT-FSU s'engagent à assurer particulièrement une bonne cohérence entre les éléments scientifiques et administratifs de la CAP et ceux de la COMEVAL dans la gestion du corps des CR-DR.

Votez pour les candidat.e.s CGT / FSU :

Mario Marchetti – DR2 à l'UGE / IFSTTAR

Divitha Seetharamdoo – CR CN à l'UGE / IFSTTAR

Guillaume Saint-Pierre – CR HC au Cerema

Gilles Foret – DR1 à l'ENPC



**Vote électronique
uniquement**

**Votez dès réception des instructions
du 1^{er} au 8 décembre, dernier délai**

Le cachet de la poste ne fait pas foi, il n'y a plus de cachet postal !