



Le 4 décembre 2014 Elections professionnelles dans la Fonction publique

Commission Administrative Paritaire des Maîtres Assistants des Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture

Dans le cadre de l'organisation globale des élections dans la Fonction Publique la totalité des commissions administratives paritaires (CAP) au Ministère de la Culture seront renouvelées **le 4 Décembre prochain.**

Ces élections vont jouer un rôle majeur pour défendre vos missions, vos carrières et faire valoir vos droits individuels et collectifs. Votre vote sera déterminant pour faire vivre la démocratie sociale.

Pourquoi voter CGT Culture

Sur la base des résultats aux élections en 2011 la CGT, qui recueille 25.43% des suffrages sur les trois versants de la Fonction Publique, constitue **aujourd'hui la première force syndicale**. Il en va de même au Ministère de la Culture, lors du référendum de 2010 la CGT-Culture a confirmé sa place **de première organisation syndicale** avec 39% des voix. Vos représentants du personnel agissent à vos côtés, dans vos services et sur votre lieu de travail.

Le rôle des CAP :

La commission administrative paritaire est obligatoirement consultée, pour avis, sur les questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions statutaires, notamment :

- Au refus de titularisation, à la prolongation de stage
- A la promotion interne
- A la mutation
- Au détachement
- A la démission
- A l'entretien professionnel (recours)
- A l'avancement d'échelon
- A la mise à disposition, la mobilité
- Au refus de formation
- Aux sanctions disciplinaires

La détermination de la CGT-Culture à faire aboutir des propositions concrètes dans tous les espaces de dialogue social est d'autant plus efficace qu'elle est soutenue par les personnels, vigilants et mobilisés. En renforçant le poids de la CGT, vous lui donnez encore plus de moyens pour faire entendre vos revendications au Ministère de la Culture, vous défendre et faire valoir les valeurs de la Fonction Publique et les missions du service public culturel qu'elle porte haut et fort.

Vos candidats CGT :

Depuis la disparition contestée du CSSEA, le SNEA-CGT et ses représentants élus se sont inquiétés de la représentativité du groupe d'experts nommés chargé de l'évaluation des enseignants (mutations, promotions, congés pour recherche). Nous défendons, en particulier, la revendication de la fusion des classes. Nous exigeons qu'une instance élue démocratiquement (type CNU) assure, dans le respect d'un mode paritaire, le suivi administratif des carrières du corps enseignant.

La CAP est paritaire mais pour établir le classement des candidats à la promotion, l'administration s'appuie sur l'appréciation des

directeurs ce qui lui permet de bloquer ses voix sur ses candidats. C'est pourquoi nous nous sommes toujours efforcés d'obtenir une position commune des élus représentant les personnels quand il s'agissait de s'opposer à des décisions arbitraires ou discriminatoires. Le nombre de promotions possibles, surtout pour les passages de 1^{ère} classe en classe exceptionnelle est dérisoire: des dizaines d'enseignants, parfois en fin de carrière, se voient privés d'une promotion méritée..

Cette situation très injuste pèse lourdement sur le fonctionnement des écoles. Il est urgent que le Ministère prenne des mesures pour y mettre fin.

C'est pourquoi le SNEA-CGT demande :

- ° La titularisation des enseignants contractuels qui occupent des emplois sur des besoins permanents.
- ° Une augmentation rapide et significative du nombre d'enseignants titulaires. Depuis 2013, une majorité des enseignants permanents (ex-vacataires) ont été contractualisés et quelques un Cédésés. C'est la reconnaissance qu'ils effectuent un service équivalent à celui des titulaires sans pour autant en avoir le statut ni le salaire. Il faut donc créer les postes permettant leur titularisation rapide .
- ° Un véritable statut d'enseignant-chercheur : en projet depuis des années, ce statut est une nécessité pour donner à la recherche toute sa place dans nos écoles et faire d'elles des établissements d'enseignement supérieur pleinement reconnus.
- ° La modification de la pyramide des corps et des grades. Il y a aujourd'hui moins de 800 enseignants titulaires. Dont 13 % de professeurs. La classe exceptionnelle ne représente que 8% des professeurs et 9% des M.A. Il faut modifier ces proportions pour augmenter significativement le nombre de promotions annuelles.
- ° La mise en place d'un parlement des écoles chargé de débattre de l'évolution de l'enseignement et des métiers de l'architecture.
- ° Une réflexion approfondie sur les modalités de recrutement des M.A et des Professeurs afin d'améliorer les conditions actuelles de nomination
- ° La revalorisation de la grille de salaires des M.A et des Professeurs - titulaires, contractuels et vacataires.

L'enseignement de l'architecture en France doit cesser d'être un des parents pauvres de l'enseignement supérieur. Pour cela, nous revendiquons la mise en place d'un plan pluriannuel pour donner enfin aux écoles les moyens d'assurer pleinement leurs missions qu'il s'agisse des budgets, des personnels et des locaux.

Pour poursuivre notre action sur ces objectifs, votre soutien et votre participation active sont indispensables.

Bilan des CAP

1) Fonctionnement de la CAP

deux CAP par an : CAP mobilité et CAP promotions

Chaque CAP a été précédée d'une réunion de préparation pour les élus : étude des dossiers, décision de position commune en intersyndicale sur un point de l'ordre du jour ou sur un cas particulier .

La mémoire des discussions des CAP antérieures est conservée

Enfin, la question de la parité administration/élus s'est posée lors des délibérations en formation restreinte : certains représentants sont tenus de quitter la salle. La parité est respectée en terme de votes, mais tous les représentants de l'administration restent présents, quelque soit le sujet

2) Gestion de la mobilité

La CGT défend le droit à la mobilité : ses élus ont demandé, et parfois obtenu, que la CAP passe outre certains avis défavorables motivés émanant des écoles d'accueil : en cas de force majeure (médecine du travail), la mutation doit systématiquement être proposée en vue du rapprochement du lieu de résidence ; il est regrettable que seule la notion de « rapprochement du conjoint » puisse être prise en compte, plutôt que celle de « rapprochement familial »

3) Gestion des promotions

La CGT dénonce très régulièrement le nombre dérisoire de promotions (particulièrement en classe exceptionnelle) qui aboutit à une mise en concurrence de collègues d'égale compétence et souvent à des fins de carrière sans la reconnaissance qui leur est due.

Les critères :

Avis de l'administration

L'administration établit une liste préférentielle établie sur la comparaison des meilleures notes, des appréciations et des rangs de classement proposés par les experts nommés : ce classement est rarement motivé. Les élus CGT rappellent que, sans expression claire des critères retenus par l'administration, le positionnement des dossiers est incompréhensible.

Avis des experts nommés

Les élus souhaitent connaître le contenu des rapports.

Avis des directeurs

Les élus ont critiqué la très grande disparité des notes des directeurs

L'ancienneté

L'ancienneté est un critère pour départager deux candidats de même valeur. Les élus CGT ont toujours réclamé que figurent sur le tableau de promotion la date d'entrée dans la fonction publique (avant même la titularisation, pour avoir une meilleure idée de la durée de carrière globale de chacun), ainsi que la date de la dernière promotion, afin de prendre en compte les critères d'ancienneté de façon équitable.

La retraite

Les promotions tardives trop proches du départ à la retraite n'ont pas incidence ainsi que celles des collègues n'ayant pas effectué les 15 années requises de service public pour obtenir une pension civile. Les élus CGT ont demandé que soient examinées ces situations afin d'éviter un « gaspillage » des promotions

Origine géographique - Champs disciplinaires

Les élus CGT veillent à la plus grande équité quant à la répartition des promotions afin de maintenir l'équilibre Paris/Régions) et la représentation des champs disciplinaires.

Questions diverses régulièrement posées

Composition des jurys de concours et du collège d'experts de la CAP

Les élus CGT ont réclamé une plus grande transparence dans leur composition et un mode de désignation fondé sur la compétence pédagogique et non sur la notoriété professionnelle.

Profil de poste

La CGT s'étonne de la diversité des rédactions des profils de poste des écoles et souhaite une harmonisation

Statut enseignant chercheur

Nous soulignons les conséquences néfastes de l'absence de statut d'enseignants-chercheurs

Statut des établissements Livret de l'enseignant

Pas d'avancées significatives .

Chaque candidat(e) à l'élection d'une CAP ou d'une CCP porte les valeurs et les positions de la CGT ; il/elle souscrit au contenu de la profession de foi sur la base duquel il/elle sera élu(e) ; il/elle met en oeuvre ses orientations pour défendre les droits des agents.

Chaque candidat présenté par la CGT-Culture s'engage ainsi :

DANS SES RAPPORTS AVEC L'ADMINISTRATION

-  à traiter avec la même attention et équitablement tous les dossiers,
-  à faire valoir des critères objectifs - tels que l'âge, l'ancienneté, les formations suivies - avant toute décision de classement ou de choix concernant la carrière des agents ;
-  à lutter contre les décisions arbitraires ;
-  à garantir le droit à la défense de tous les agents.

DANS SES RAPPORTS AVEC LES AGENTS

-  à être joignable par les agents qu'il représente, comme à les informer rapidement des résultats des commissions ;
-  à participer à la rédaction d'un compte rendu écrit de chaque réunion, qui sera diffusé avec l'appui de la CGT-Culture ;
-  à garantir la plus stricte confidentialité quant aux éléments dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de son mandat ;
-  à garantir le droit à la défense de tous les agents.

DANS SES RAPPORTS AVEC LA CGT-CULTURE

-  à entretenir un contact régulier avec l'organisation syndicale pour l'informer de l'exercice de son mandat, pour bénéficier des informations et des formations syndicales qu'elle propose, pour échanger sur l'évolution des textes législatifs et réglementaires.
-  à utiliser pleinement les droits syndicaux dont il dispose pour préparer collectivement les dossiers.

Vos candidats CGT

La CAP des Maîtres Assistants des Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture est composée de 6 titulaires (et 6 suppléants)

2ème classe :

- 1 William HAYET-ENSA Lyon
- 2 Marie-Hélène GAY-CHARPIN-ENSA Clermont
- 3 Karim BASBOUS-ENSA Normandie
- 4 Sylvie SALLES-MANCEBO-ENSA Val de Seine

1ère classe :

- 1 Babou BAZIE-ENSA Clermont
- 2 Olivier GAHINET-ENSA Strasbourg
- 3 Emmanuel DOUTRIAUX -ENSA Paris Val de Seine
- 4 Dalil HAMANI-ENSA Paris la Villette

Classe exceptionnelle :

- 1 François GRUSON-ENSA Paris Val de Seine
- 2 Alain DERVIEUX-ENSA Paris Belleville
- 3 Elisabeth MORTAMAI-ENSA Paris Val de Seine
- 4 Gilles GUEZO-ENSA Bretagne

**VOTEZ ET FAITES
VOTER CGT
AVANT LE
4 DECEMBRE 2014**