

## **AGENTS CONTRACTUELS DU MUSÉUM (CDI, CDD) LE 6 DÉCEMBRE 2018, DÉSIGNEZ VOS REPRÉSENTANTS À LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)**

La Commission consultative paritaire d'établissement est la seule instance où les personnels contractuels du Muséum peuvent directement faire entendre leur voix sur leurs conditions de travail.

La CCP joue un rôle dans le déroulement des carrières de chacun des personnels contractuels du Muséum. Elle est compétente en matière de licenciement, de procédures disciplinaires, de recours sur le compte rendu de l'entretien d'évaluation professionnelle ou sur les niveaux de rémunération.

La CCP comprend en nombre égal des représentants de la direction de l'établissement et des représentants du personnel ce qui lui donne un poids réel sur les décisions.

### **Le syndicat aux côtés des agents contractuels du Muséum**

Le **Syndicat autonome des personnels du Muséum** est la seule organisation syndicale à avoir soutenu depuis 2001 la nécessité d'une politique claire à l'égard des agents contractuels.

Au cours de ces années et pendant le mandat 2014-2018, avec nos représentants au sein de la CCP (Michel Garmier (DGD-R), Cécile Brissaud (Dir. Com.), Oriane Favrot (DGD MJZ), Eva Venancio (DGD-R)), nous avons réclamé et obtenu une gestion plus transparente des emplois et des rémunérations, l'automatisme du passage en CDI à la 6<sup>e</sup> année de contrat, la possibilité d'attribuer des primes exceptionnelles, la mise en place des chèques-vacances pour les contractuels. Vos représentants ont aussi été des acteurs essentiels des discussions menées pendant plusieurs mois pour la refonte du système de gestion des contractuels appliqué au Muséum.

Beaucoup reste encore à faire et, ces derniers mois, la direction du Muséum a souvent fait des contractuels la variable d'ajustement du vaste mouvement de réorganisation/désorganisation de l'établissement. Des agents présents depuis des années au Muséum ont perdu leur travail ou ont été contraints à démissionner. Cela n'est pas acceptable sur le plan humain et n'est pas le signe d'une bonne gestion.

### **Transparence, équité, pérennité des emplois, dialogue social Pour une nouvelle politique en faveur des contractuels**

**Plus de transparence et d'équité** dans les renouvellements des contrats et l'attribution des primes (règles claires et publiques d'attribution).

**Assurer la pérennité des emplois et des missions.** Le recours massif aux CDD courts, contrats État, etc. est néfaste pour le Muséum et fragilise les agents. La fin d'un contrat est un gâchis pour tout le monde : perte d'emploi pour l'agent, perte de compétence pour le Muséum, mission mise en péril. Une politique prévisionnelle de l'emploi est une nécessité urgente, tout comme la « commission précarité » promise par le président, soutenue par nous et votée par le CT en décembre 2016.

**Reconnaître les compétences et les missions,** vérifier régulièrement que les fiches de poste sont toujours en phase avec les fonctions réelles des agents.

**Des rémunérations justes :** adopter un pourcentage triennal unique d'augmentation que l'agent soit A, B ou C, rémunérer les agents sous CDD au même niveau que ceux qu'ils remplacent pendant un congé maladie ou maternité, respecter le plafond maximum de rémunération défini dans le système de gestion. La part variable des « cadres dirigeants » ne doit pas servir à dépasser allègrement le plafond de rémunération. Son versement ne doit pas être automatique mais conforme aux objectifs définis dans le contrat de travail.

**Des personnels défendus** contre toute forme d'arbitraire et de harcèlement sur leur lieu de travail.

**Votez SNIRS CFE-CGC / Syndicat autonome des personnels du Muséum**