

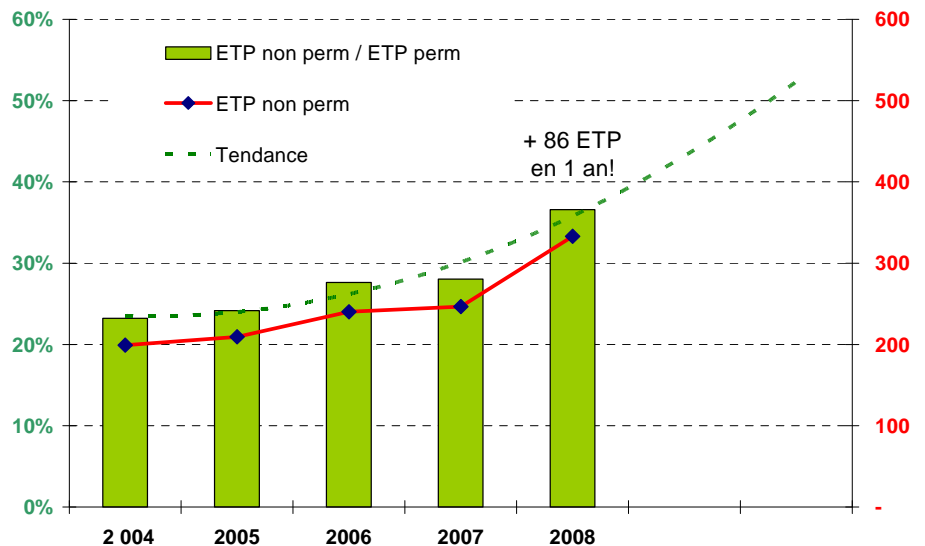
Bilan social du personnel

Lors de la réunion du CTPC du 16 mars la direction du Cemagref a présenté le document "bilan social 2008". Les représentants du personnel en ont fait une analyse, en le remettant en perspective par rapport aux évolutions depuis 2004, et ont présenté en séance un diaporama, dont ce document reprend l'essentiel. Face aux évolutions mises en lumière, extrêmement préoccupantes tant pour les personnels que pour l'Etablissement, le DG est resté de marbre : il a notamment refusé de défendre dans les demandes budgétaires du Cemagref des créations d'emplois pour résorber l'emploi précaire et desserrer la pression actuelle (cf. page 4).

1. Emploi – carrière

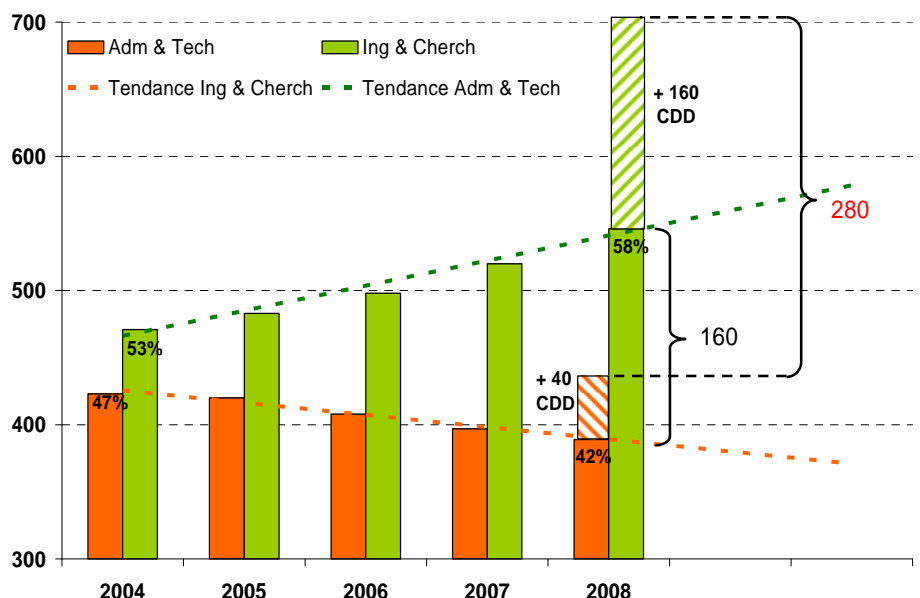
Emplois précaires

L'évolution de l'emploi au Cemagref est préoccupante car le nombre de CDD ne cesse d'augmenter : + 86 ETP (équivalent temps plein) en un an. Rien n'est fait pour gérer ce problème. A ce rythme dans deux ans il y aura 50% d'agents en contrat précaire au Cemagref. Ceci pèse sur le fonctionnement des équipes scientifiques et de tout l'Etablissement. Comment garder une cohésion sociale avec de telles disparités de statuts et être capable de garder et transmettre les savoir-faire dans de telles conditions ?



Evolution personnels ingénieurs et chercheurs versus personnels techniques

Le nombre de chercheurs et ingénieurs est en constante augmentation alors que globalement les personnels techniques sont en baisse. La distorsion est encore plus forte si on inclut l'effet des CDD, qui sont en majorité des ingénieurs et des chercheurs. Cette situation entraîne un surcroît de travail pour les personnels techniques (qu'ils soient dans les équipes de recherche ou les services d'appui) et conduit des scientifiques titulaires à faire de plus en plus de gestion. Comment dans ces conditions être efficace ?

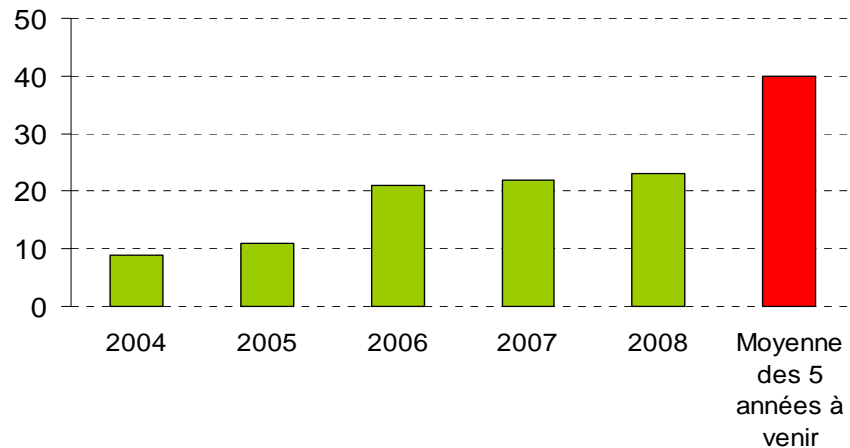


Retraites

L'évolution des départs à la retraite montre une accélération inquiétante pour la pérennité du savoir-faire du Cemagref. D'une moyenne d'une dizaine d'agents on est passé à une vingtaine d'agents partant à la retraite chaque année. Dans les 5 prochaines années ce sont potentiellement 30 à 40 agents qui partiront tous les ans. Le départ des séniors pose le problème

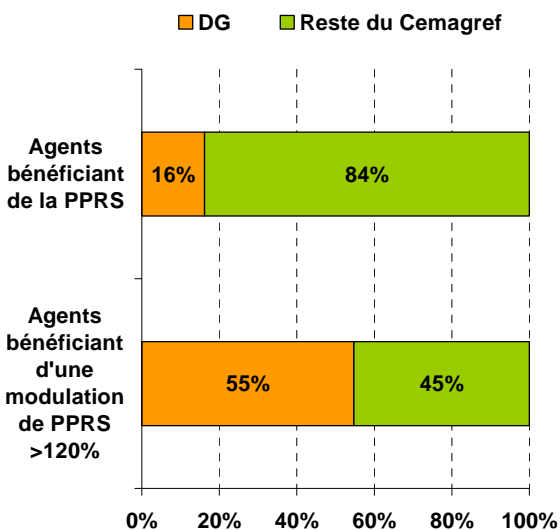
de l'ancrage vers la recherche appliquée, l'évaluation AERES incitant les jeunes chercheurs à des recherches plus académiques. Comment gérer ces départs au niveau scientifique et humain ? Rien n'a été fait. Si la direction ne se bat pas pour garder les emplois c'est donc potentiellement 15 à 20 emplois par an qui risquent de disparaître avec la politique affichée par le gouvernement (non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite).

Seule la création d'emplois de titulaires est une réponse sérieuse pour que le Cemagref soit un EPST durable et pour pouvoir régulariser la situation des collègues en CDD.



2. Rémunération

Entre 2006 et 2008, le point d'indice Fonction Publique (base de calcul de nos salaires, que nous soyons titulaires ou contractuels) n'a augmenté que de 1,6%, alors que l'inflation cumulée sur les 3 ans a été de 6% ! Le pouvoir d'achat de nos salaires (hors primes) ne cesse donc de diminuer... Quant au pouvoir d'achat des primes, son évolution est diversifiée selon les types de primes et/ou les niveaux concernés... Globalement on voit que pour les titulaires recherche, les primes statutaires n'augmentent pas plus que le point d'indice tandis que les primes liées à des fonctions (prime de fonction informatique, ISFIC), réservées à un petit nombre, augmentent beaucoup plus significativement (respectivement + 21% et + 15%) ; pour les titulaires Agriculture les primes ont globalement augmenté plus que l'inflation (+ 8,2% pour la Prime Spéciale, + 18,3% pour la Prime Spéciale de Rendement...), ces moyennes recouvrant évidemment des variations.



Même si ce n'est qu'une des facettes du vaste problème des primes, l'analyse de la répartition de la PPRS (prime versée aux ingénieurs et personnels techniques Recherche) illustre à merveille la perversité de ce système de rémunération. Sans vouloir stigmatiser quiconque, la modulation de la PPRS révèle des curiosités statistiques intéressantes : les personnels de la DG qui représentent 16% des effectifs éligibles à la PPRS bénéficient de 55% des primes les plus modulées à la hausse (modulation supérieure à 120%).

Ce n'est pas une accélération de ce type de gestion différenciée des rémunérations par les primes (avec la PESTe et autres projets en cours), paternaliste et infantilissante, qui va aider au travail d'équipe et à restaurer l'équité.

Seule une revalorisation conséquente des salaires et une amélioration des carrières peuvent permettre d'apporter des réponses aux problèmes de pouvoir d'achat et réduire les inégalités !

3. Relations professionnelles

Escamotage des conflits sociaux :

Le bilan social se contente de lister les réunions et l'ordre du jour des diverses instances existant au Cemagref. C'est un bilan aseptisé. Rien n'est dit des conflits qui ont marqué l'année 2008 avec le boycott de réunions du CTPC, les blocages du CA et les démissions collectives des représentants du personnel.

Impact de l'organisation non traité :

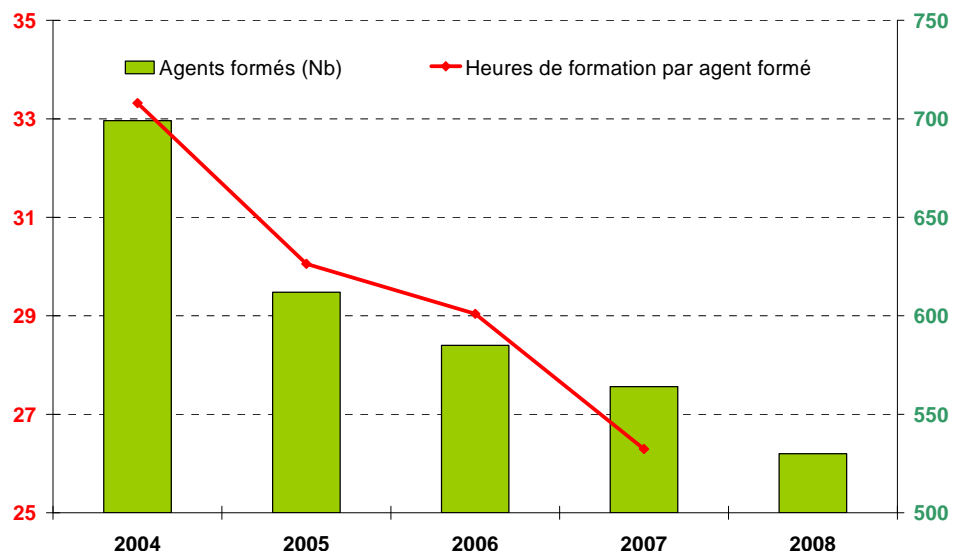
L'organisation matricielle du Cemagref avec les nouveaux TR (bien plus gros et le plus souvent multi-sites), les UR ou UMR, et parfois en plus l'appartenance à des fédérations de recherche et autres PRES, ne facilitent pas le travail pour les scientifiques comme pour les personnels d'appui. La gestion par projets conduit à une multiplication des CDD, à l'atomisation du travail et à la perte de la solidarité inter-équipes.

On assiste à une explosion du travail de reporting et des indicateurs pour répondre aux sollicitations des diverses structures. L'organisation (ou la désorganisation ?) foisonnante, s'ajoutant à l'évolution vers plus d'emplois précaires conduit à un surcroît de travail administratif assuré avec de moins en moins de personnel d'appui.

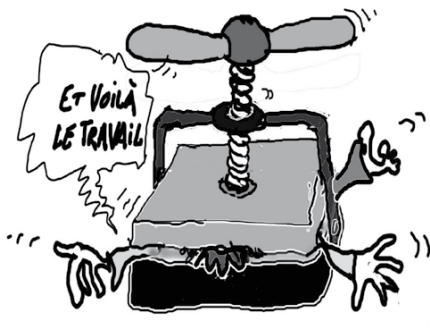
Plus ça va, plus la recherche est émietlée, plus on rajoute des structures pour opérer des regroupements dans tous les sens et plus les équipes se retrouvent écartelées entre des logiques diverses - parfois contradictoires - et génératrices de toujours plus de bureaucratie !

4. Formation

De moins en moins d'agents permanents sont formés et avec moins d'heures de formation par agent. Cela peut s'expliquer en partie par la surcharge de travail qui ne laisse plus de temps pour se former.



5. Conditions de travail



Du fait de l'augmentation toujours plus forte de la pression au travail, de la précarisation de l'emploi, de l'alourdissement des tâches de gestion, de la mise en compétition des agents et des équipes, de l'absence de visibilité au-delà du court terme, le climat s'alourdit dans les équipes et les services. Comment concilier bien-être et efficacité au travail ? Comment se donner les moyens d'évaluer le "Mal-être au travail" ?

Les représentants du personnels on demandé à la direction, qui l'a accepté, que le CHS soit saisi de cette question.

6. Action sociale

Le bilan social fait apparaître toutes les associations sauf le "Fonds de Secours" (association des personnels) qui pourtant aide pour une moyenne de 25 000 € une vingtaine d'agents par an.

Il existe également au Cemagref une commission « action sociale », où siègent des représentants de la DG et des syndicats, qui traite de ces questions (notamment le budget consacré à l'action sociale) et propose des évolutions. Les tarifs des cantines, la mise en place des chèques vacances et du CESU ont été débattus dans cette commission.

Les représentants du personnel demandent à ce que le chapitre « action sociale » du bilan social annuel soit discuté dans la commission « action sociale » avant d'être porté au CTPC.

En résumé, le bilan social vu du côté du personnel :

- Plus de recherche sur projets et de CDD, moins d'emplois de titulaires programmés
- Plus de chercheurs et d'ingénieurs, moins de personnels techniques (inclus les personnels techniques exerçant des fonctions administratives),
- Pas de stratégie d'anticipation des départs à la retraite,
- Plus de tâches administratives, plus de reporting (individuel, Equipe, TR, UMR),
- Moins de formation (manque de temps),
- Hausse des inégalités : entre titulaires et CDD, entre titulaires recherche et titulaires agriculture, entre personnels DG et personnels groupements, entre ceux qui peuvent bénéficier de systèmes d'intéressement (production logicielle, brevets...) et ceux qui ne le peuvent pas, et – si la PESTe nous est imposée - entre « chercheurs primés » et « chercheurs déprimés »,...
-

Pourtant le système ne s'écroule pas grâce au personnel qui arrive quand même à publier plus et à gérer le très court terme. Cela peut-il durer encore longtemps alors que des premiers signes de mal-être au travail apparaissent ?

Surdité du Directeur Général

La situation ainsi décrite en CTPC par les représentants du personnel prouve à l'appui est quand même plus que préoccupante... Aussi quelle ne fut pas leur stupéfaction d'entendre le Directeur Général leur dire qu'il n'avait pas l'intention de faire figurer dans les demandes budgétaires du Cemagref aux ministères de tutelle pour les 3 ans qui viennent (à finaliser avant le 2 avril) la moindre demande de création d'emploi pour contribuer aux activités en cours, pour régulariser les emplois précaires et décharger la pression qui pèse sur les agents ! Au lieu des 100 emplois minimum qui seraient nécessaires au vu des demandes remontées à la commission carrières en octobre 2009, le DG n'envisage de demander qu'une douzaine de créations d'emplois, et uniquement au motif de développer de nouvelles activités ! Si le gouvernement décide d'un plan de création d'emplois pour titulariser les CDD, bien sûr il l'appliquera, mais il n'en fera pas la demande...

En ce qui concerne l'emploi comme en ce qui concerne la politique de rémunération, le DG considère qu'il n'a pas à se faire le relais des demandes des personnels auprès des tutelles... La transmission ne marche que dans un seul sens !

**Les choses sont claires :
nous ne pouvons compter que sur
nous-mêmes, sur notre capacité
d'action collective !**



15 avril 2010