

Solidaires



branche *Cemagref*

Antony le 27 juillet 2011

Monsieur le Directeur Général du Cemagref
1, rue Pierre-Gilles de Gennes
CS 10030
92761 Antony cedex

Objet : urgences CDD

Monsieur le Directeur Général,

Les représentants du personnel avaient unanimement exprimé la demande, tant en « commission carrières » le 7 juin qu'en CTPC le 17 juin (cf. déclaration jointe pour mémoire), que la direction mette tout en œuvre pour favoriser l'intégration des collègues en CDD, dans une période de préparation d'une loi initiée par le gouvernement dont le chapitre premier s'intitule « lutte contre la précarité dans la fonction publique ». Ils avaient particulièrement attiré votre attention sur le fait qu'il serait intolérable que les contrats de certains collègues en CDD ne soient pas renouvelés dans le seul but de les exclure du champ de titularisation de la future loi.

Or depuis à quoi a-t-on assisté ?

Contre l'avis des représentants à la commission carrières, vous avez délibérément choisi de donner priorité à une candidature en mobilité externe sur un poste ouvert en 2011 à la DRH, privant ainsi la collègue en CDD qui assumait ce poste depuis plus de 4 ans de la possibilité de passer le concours externe et mettant de fait un terme abrupt à son engagement au Cemagref... Etait-ce pour donner le signal de ce que serait désormais la gestion des « ressources humaines » au Cemagref ? (Impitoyable ?)

Contre l'avis des représentants à la commission carrières et au CTPC, vous avez donné des instructions aux Directeurs Régionaux pour ne pas renouveler les contrats des collègues en CDD afin qu'ils ne puissent atteindre 4 ans de CDD. Nous vous demandons de rendre publiques ces instructions qui n'ont aucune raison de rester confidentielles, suscitant des rumeurs infondées : si la direction modifie sa politique concernant l'emploi des CDD, l'ensemble de l'Etablissement doit en être officiellement informé. (Cela aurait d'ailleurs dû faire l'objet d'une modification de la Note de Service n° 2011 PERS.003 qui prévoyait que la durée d'un CDD devait correspondre d'emblée à la durée du besoin, dans la limite des textes qui, rappelons-le, est toujours de 6 ans pour les agents de catégorie A).

Vous êtes passés aux « travaux pratiques » : nous avons été alertés sur le fait que des collègues en CDD avaient été informés de la volonté de l'administration de ne pas renouveler leur contrat, alors même que le besoin qui avait motivé leur recrutement perdure et qu'il est demandé aux équipes de recruter un nouveau CDD (évidemment non susceptible d'avoir un quelconque droit à titularisation !) pour poursuivre le travail engagé.

Nous réaffirmons que nous ne pouvons tolérer de telles pratiques. Pour nous, elles s'apparentent à des licenciements : en effet comment appeler autrement le fait de ne pas renouveler le contrat d'un agent et de le remplacer par un nouveau recruté pour poursuivre le

même travail ? C'est faire peu de cas également du travail et du ressenti des équipes à qui on impose de se séparer d'un collègue qui a été formé, qui s'est investi, qui est apprécié, pour recommencer à zéro avec un nouvel arrivant (si on le trouve) !

Nous vous demandons de revenir sur ces décisions indignes et à notre avis susceptibles de générer des recours contentieux.

Nous vous demandons de convoquer au plus tôt une réunion exceptionnelle de la commission carrières pour examiner la situation des CDD dont le contrat est arrivé à échéance ou arrive à échéance dans les prochains mois, et plus largement le devenir des CDD qui seraient susceptibles de faire partie du champ de titularisation de la future loi. Nous n'accepterons pas le faux argument brandi à chaque réunion pour « botter en touche » sur le fait qu'il ne serait pas possible d'aborder des cas individuels en commission carrières. La commission carrières, comme les CAP et CCP, a vocation à examiner des dossiers individuels - elle le fait d'ailleurs sur les mobilités, les concours internes, les reclassements en cas de suppressions d'activités... - et ses membres sont également tenus au devoir de réserve.

Nous vous rappelons que les représentants du personnel à la commission carrières n'ont toujours pas été destinataires du document de synthèse qui devait leur être envoyé sur les personnels contractuels éligibles à la titularisation, selon les critères du projet de loi connu à l'heure actuelle.

Nous vous rappelons également que les représentants du personnel au CTPC sont toujours en attente d'un véritable débat sur la politique de l'emploi de l'Etablissement et de réponses aux questions posées à de multiples reprises (traçabilité des emplois...).

Dans l'attente d'une réponse rapide, recevez, Monsieur le Directeur Général, nos salutations syndicales.

Pour la branche Cemagref du syndicat
SUD-Recherche-EPST



Marie-Bernadette ALBERT
Représentante du personnel à la commission
carrières

PJ déclaration intersyndicale au CTPC du 17 juin, pour mémoire

Copie :

- M. Pierre-Yves Saint, Secrétaire général
- M. Pascal Odot, Directeur Juridique et des Achats
- Mme Sylvie Monteil, Directrice des Ressources Humaines
- Mesdames et Messieurs les Directeurs Régionaux du Cemagref
- Mesdames et Messieurs les responsables syndicaux FO et CGT du Cemagref

Réunion du CTPC du Cemagref du 17 juin 2011

Déclaration des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST / FO / CGT

« Dossier Emploi »

Les représentants du personnel au CTPC constatent qu'aucun document n'a été fourni aux membres du CTPC concernant le point 5 de l'ordre du jour (« évolution de l'emploi au Cemagref »). Ils jugent particulièrement choquant que même sur ce volet essentiel, la direction ne soit pas en mesure :

- de produire des bilans (nous rappelons que les bilans sociaux de 2009 et de 2010 n'ont toujours pas été examinés en CTPC)
- de proposer des réponses à mettre en débat au CTPC suite aux multiples questions posées par les Rdp à la commission carrières depuis des semaines (avis sur les ouvertures d'emploi 2011 adressé le 1^{er} avril, déclaration faite à la commission carrières du 7 juin sur le devenir des CDD).

Cet état de fait illustre l'état du dialogue social au Cemagref et le peu de cas que fait la direction des instances.

Les Rdp au CTPC réclament d'avoir aujourd'hui au minimum des engagements du Directeur Général par rapport aux mesures conservatoires à prendre vis-à-vis des collègues en CDD dont les contrats se terminent dans l'année pour ne pas les priver d'une possibilité de titularisation. Et ils demandent qu'un véritable débat sur l'emploi soit reprogrammé en CTPC sur la base de documents apportant des analyses et des réponses aux questions des représentants du personnel.

Ils font leurs les positions exprimées à la commission carrières du 7 juin, reprises ci-dessous.

Ils rappellent que les agents recrutés en CDD sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (titre II du statut général de la Fonction Publique) remplissent officiellement des besoins permanents. Ils ont donc vocation à être titularisés.

Les Rdp considèrent que pour en finir avec la précarité – objectif affiché du projet de loi préparé par le gouvernement – il faut mettre en œuvre trois démarches complémentaires :

- 1) titulariser les CDD existants
- 2) arrêter de recruter de nouveaux CDD
- 3) demander les créations d'emplois de titulaires nécessaires

Il faut en finir avec l'utilisation abusive de personnels précaires pour faire face à des besoins permanents, qui atteint aujourd'hui 40 % de l'effectif des personnels « Recherche » ingénieurs et chercheurs et ne cesse de s'accroître (doublement en 3 ans).

Les Rdp demandent à la direction de prendre des mesures conservatoires de maintien dans l'emploi des CDD en poste jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de mesures de titularisation. Il serait intolérable que les collègues en CDD soient remerciés préventivement pour être exclus de la titularisation, et nous ne le tolérerons pas.

Au niveau de l'intégration de ces personnels, la règle doit être la titularisation dans les corps Recherche du Cemagref, la transformation en CDI devant être l'exception (« seniors »...).

Dans cet esprit, il faut favoriser la titularisation des CDD dès cette année 2011 : ce doit être une priorité pour pourvoir les postes ouverts au recrutement en 2011 et ce devra l'être aussi pour les demandes d'ouvertures d'emplois 2012 et les suivantes.

Un état des lieux de la situation de l'emploi (et notamment des CDD) doit être présenté au CTPC et un débat doit y avoir lieu sur la politique que compte mettre en place la Direction sur le sujet et les instructions qu'elle envisage de donner aux Directeurs Régionaux.