



## Déclaration Intersyndicale pour le CA du 24 novembre 2015

Les représentants des personnels du Céreq tiennent à informer les administrateurs de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouve aujourd'hui l'établissement. Les inquiétudes vont grandissantes : elles portent essentiellement sur la stratégie décliniste de la direction et le déni du dialogue social.

### Par stratégie décliniste de la Direction, qu'entendons-nous ?

- La stratégie décliniste de la Direction c'est une gestion de notre réseau de centres associés en totale incohérence avec les orientations scientifiques.

La politique mise en œuvre aujourd'hui conduit en effet à une marginalisation du réseau : son périmètre est encore réduit, ses moyens humains et financiers également. Les conventions signées entre le Céreq et chaque centre associé, de manière discrétionnaire et unilatérale, excluent la dimension territoriale de leurs champs de compétence, mettant l'accent sur l'adossement scientifique, au mépris de leurs missions énoncées dans le code de l'éducation<sup>1</sup>.

Pourtant, l'objectif 2 du COP annonce vouloir « redynamiser les coopérations avec le monde de la recherche académique et renouveler le système des centres associés » et l'objectif 6 ambitieuse, lui, de « mieux éclairer les acteurs régionaux en s'appuyant sur des réseaux interrégionaux et en développant des études sur des sujets d'intérêt régional ».

- La stratégie décliniste de la Direction c'est aussi une construction budgétaire non débattue, de courte vue, reconduite d'année en année, se contentant de gérer la pénurie au gré des baisses de subventions.
- La stratégie décliniste de la Direction c'est également une parodie de gestion des emplois et des compétences, sans parler de GPEC tout simplement inexistante.

Pour illustrer ces aspects, on se doit d'évoquer la gestion calamiteuse des concours Sauvadet, exemplaire en matière de déni des compétences des collègues contractuels éligibles à ce dispositif de titularisation. Et que dire de la multiplication des CDD qui impliquent une perte de compétences une fois les missions réalisées ? Et quoi encore de l'absence de recherche d'adéquation des moyens avec les objectifs du COP qui engendre un manque de visibilité sur les perspectives de travail de chacun et sur la pérennité des collectifs qui les mettent en œuvre ?

- La stratégie décliniste de la Direction, c'est enfin une organisation et des conditions de travail qui ne tiennent aucun compte du contenu du travail ni de la conciliation des temps, qui reposent souvent sur des pratiques informelles discrétionnaires et qui déresponsabilisent l'encadrement intermédiaire.

---

<sup>1</sup> Article R313-49, modifié par DÉCRET n°2015-652 du 10 juin 2015 - art. 11



## **Pour ce qui est du déni du dialogue social, là encore les exemples sont nombreux**

- Nous observons régulièrement un non-respect du niveau minimal du fonctionnement des instances, dont pourtant les compétences sont formellement établies et l'organisation réglementée par décret<sup>2</sup>.
- Nous constatons également une absence systématique de recherche de compromis et un refus, tout aussi systématique, de négocier sur la base de diagnostics partagés.
- Enfin, et pas des moindres, nous subissons un mépris et un revirement des engagements contractuels de la direction vis-à-vis du personnel sur la question immobilière, question qui illustre oh combien ce déni de dialogue social que nous dénonçons aujourd'hui devant vous.

C'est dans ce contexte que 87 % des personnels, réunis en assemblée générale le 17 novembre dernier, ont demandé à leurs représentants de ne plus siéger dans les instances tant que les conditions minimales de dialogue social ne seront pas réunies.

Depuis de nombreuses années, nos diverses interventions au CA et au CS, notre implication proactive vous auront donné à voir notre sens des responsabilités à l'égard du Céreq, son statut de pôle public d'expertise et la qualité de ses travaux.

Tout cela n'a eu aucun effet.

Nous vous sollicitons aujourd'hui pour sortir de cette situation dans laquelle la direction nous pousse. Et nous en appelons à votre responsabilité d'administrateurs pour que soient rétablis dans l'établissement une vision stratégique ambitieuse et un dialogue social constructif.

C'est pourquoi nous vous demandons instamment que soit nommé un intervenant extérieur, professionnel des relations sociales<sup>3</sup>, pour sortir de cette crise.

Nous espérons vivement vous retrouver au prochain CA grâce à des évolutions notoires qui permettront aux personnels du Céreq, réunis à nouveau en assemblée générale, de voter notre retour dans les instances.

---

<sup>2</sup> Décret n° 2011-184 du 15 février 2011, article 50

<sup>3</sup> <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/7958378.PDF>