



La CGT progresse de 8 points lors des dernières élections au Cirad

mercredi 17 mars 2021, par [Bariaud](#)

VIE FÉDÉRALE

LA CGT PROGRESSE DE 8 POINTS LORS DES DERNIÈRES ÉLECTIONS AU CIRAD

Du 9 au 16 décembre se tenaient les élections des 6 représentant·es des salarié·es au conseil d'administration du Cirad, qui comporte 18 membres. En recueillant 32,6 % des suffrages, la CGT-Cirad obtient son meilleur score à une telle élection.

Le renouvellement du CA est aussi celui de la direction générale. L'actuel PDG a vu son mandat se terminer mi-janvier, alors qu'une nouvelle DRH, débauchée du secteur privé (l'actuelle DRH adjointe a fait ses classes à la Poste) arrivera peu après. Durant ces 8 ans de mandat, la direction générale a dû gérer un déficit budgétaire structurel consécutif à l'absence de revalorisation de la dotation de l'État depuis 2008. Pour maintenir à l'équilibre le budget (les salaires inclus), la réponse a été : une diminution des effectifs (-130 salarié·es, soit -7,5 %, sur la période), une stagnation salariale (augmentation cumulée de la valeur du point de 1,9 % contre 5,5 % pour l'inflation) et une course effrénée aux ressources contractuelles, notamment en créant une marque Cirad'Innov ou une direction pour le ... Marketing de la science (sic).

La CGT-Cirad s'est singularisée dans le paysage syndical par un positionnement intransigeant sur les questions d'égalité entre les salarié·es, que ce soit sur l'égalité femmes/hommes ou sur le dossier emblématique de la « convention unique ». Depuis la création du Cirad en 1984, les salarié·es des Doms et de la « métropole » dépendaient de deux « conventions collectives » différentes, entraînant des structures de rémunération, et donc des niveaux de salaires, différentes. L'accord d'entreprise de 2015, appelé « convention unique », et que la CGT n'a pas signé, a fusionné les textes, sans régler le problème de fond, maintenant des différences salariales au sein des collectifs de travail, selon que l'on soit considéré comme « en mobilité » ou « rattaché » à un DOM. Plus aussi, par un militantisme res-

lument tourné vers les salarié·es, avec l'organisation d'AG et d'actions collectives sur la situation économique du Cirad, et en particulier sur les salaires ou encore sur l'éthique de ses partenariats avec le privé, avec la diffusion de tracts et messages électroniques, appelant notamment aux mobilisations, et l'organisation d'AG pendant toute la durée de la mobilisation pour la défense de notre système de retraites, ou pour une autre LPR. Le nombre de syndiqué·es à la CGT-Cirad a significativement augmenté, aboutissant à un renversement de notre effectif.

Elle a aussi maintenu le lien avec nos collègues pendant le confinement du printemps, par la mise en place d'un site intranet. Ces élections de fin 2020 ont été marquées comme particulières, avec une période de télétravail généralisée. Pour mener une campagne la plus conviviale possible, la CGT a décidé de faire campagne sous la forme de 4 clips de campagne, mêlant des moments d'autodérision et des interviews des candidat·es expliquant « qu'est-ce qu'un syndicat ? », « quelle est la particularité de la CGT ? », « qu'est-ce que le conseil d'administration ? », « qu'est-ce que défend la CGT dans la prochaine mandature ? ».

Si la participation à ce vote électronique a été à peu près la même qu'en 2015 (le taux de 43 % contre 49 % en 2010), la CGT-Cirad a obtenu 32,6 % des votes, soit une progression de 8 points par rapport aux scrutins précédents. Elle s'est positionnée à seulement 22 voix de la CFTC, historiquement largement majoritaire (35,5 % en 2010). Les 2 autres organisations syndicales représentatives, l'Union CFE/CGC et la CFTC avaient décidé de

faire liste commune (comme depuis quelques années pour les élections professionnelles). Elles ont obtenu en score de 26,7 %, bien en deçà de l'addition des scores obtenus individuellement. Lors de ces élections, la CGT est même passée en tête chez les non-cadres (38,7 % contre 33 % pour la CFTC et 31,8 % pour l'alliance Union CFE/CGC-CFTC), dans un contexte où les non-cadres sont de moins en moins nombreux (ils et elles représentaient 37 % des salarié·es en 2010 et moins de 28 % en 2020) et se sont largement abstenus (participation de 35,8 %).

La CGT conforte ses deux élèves sortants, qui s'attacheront à intéresser les salarié·es du Cirad aux discussions tenues au CA, qui sortent peu du silence des salons feutrés du siège. Le score conforte la démarche syndicale au plus près des salarié·es, à maintenir et renouveler dans un contexte budgétaire tendu (le plus en plus d'engagements contractuels et de moins en moins de salaires pour les retraités) et avec une gouvernance typique des EPIC de recherche – les évolutions des conditions de travail et de rémunération sont négociées selon les modalités définies par le code du travail de droit privé, mais après un cadrage strict des ministères de tutelle.



NOTRE PARI : les choses évolueront lorsque les salarié·es arriveront réellement dans la bataille. Nous ne méritons pas nos forces pour que cela adienne !

15

La Vie N° 205 - mars 2021

Du 9 au 16 décembre se tenaient les élections des 6 représentant·es des salarié·es au conseil d'administration du Cirad, qui comporte 18 membres. En recueillant 32,6 % des suffrages, la CGT-Cirad obtient son meilleur score à une telle élection.

Le renouvellement du CA est aussi celui de la direction générale. L'actuel PDG a vu son mandat se terminer mi-janvier, alors qu'une nouvelle DRH, débauchée du secteur privé (l'actuelle DRH adjointe a fait ses classes à la Poste) arrivera peu après. Durant ces 8 ans de mandat, la direction générale a dû gérer un déficit budgétaire structurel consécutif à l'absence de revalorisation de la dotation de l'État depuis 2008. Pour maintenir à l'équilibre le budget (les salaires inclus), la réponse a été : une diminution des effectifs (-130 salarié·es, soit -7,5 %, sur la période), une stagnation salariale (augmentation cumulée de la valeur du point de 1,9 % contre 5,5 % pour l'inflation) et une course effrénée aux ressources contractuelles, notamment en créant une marque Cirad'Innov ou une direction pour le ... Marketing de la science (sic).

La CGT-Cirad s'est singularisée dans le paysage syndical par un positionnement intransigeant sur les questions d'égalité entre les salarié·es, que ce soit sur l'égalité femmes/hommes ou sur le dossier emblématique de la « convention unique ». Depuis la création du Cirad en 1984, les salarié·es des Doms et de la « métropole » dépendaient de deux « conventions collectives » différentes, entraînant des structures

de rémunération, et donc de niveaux de salaires, différentes ! L'accord d'entreprise de 2015, appelé « convention unique » et que la CGT n'a pas signée, a fusionné les textes, sans régler le problème de fond, maintenant des différences salariales au sein des collectifs de travail, selon que l'on soit considéré comme « en mobilité » ou « rattaché » à un DOM. Mais aussi, par un militantisme résolument tourné vers les salarié·es, avec l'organisation d'AG et d'actions collectives sur la situation économique du Cirad, et en particulier sur les salaires ou encore sur l'éthique de ses partenariats avec le privé, avec la diffusion de tracts et messages électroniques, appelant notamment aux mobilisations, et l'organisation d'AG pendant toute la durée de la mobilisation pour la défense de notre système de retraites, ou pour une autre LPR. Le nombre de syndiqué·es à la CGT-Cirad a significativement augmenté, aboutissant à un rajeunissement de notre effectif.

Elle a aussi maintenu le lien avec nos collègues pendant le confinement du printemps, par la mise en place d'un site intranet. Ces élections de fin 2020 s'annonçaient comme particulières avec une période de télétravail généralisée. Pour mener une campagne la plus conviviale possible, la CGT a décidé de faire campagne sous la forme de 4 clips de campagne, mêlant des moments d'autodérision et des interviews des candidat·es expliquant « qu'est-ce qu'un syndicat ? », « quelle est la particularité de la CGT ? », « qu'est-ce que le conseil d'administration ? » ou encore « que défendra la CGT dans la prochaine mandature ? ».

Si la participation à ce vote électronique a été à peu près la même qu'en 2015 (de l'ordre de 43 % contre 49 % en 2010), la CGT-Cirad a obtenu 32,6 % des votes, soit une progression de 8 points par rapport aux scrutins précédents. Elle s'est positionnée à seulement 22 voix de la CFDT, historiquement largement majoritaire (35,5 % en 2020). Les 2 autres organisations syndicales représentatives, l'Unared CFE/CGC et la CFTC avaient décidé de faire liste commune (comme depuis quelques années pour les élections professionnelles). Elles ont obtenu un score de 26,7 %, bien en deçà de l'addition des scores obtenus individuellement. Lors de ces élections, la CGT est même passée en tête chez les non-cadres (38,7 % contre 33 % pour la CFDT et 21,8 % pour l'alliance Unared CFE/CGC-CFTC), dans un contexte où les non-cadres sont de moins en moins nombreux (ils et elles représentaient 37 % des salarié·es en 2010 et moins de 28 % en 2020) et se sont largement abstenus (participation de 25,8 %).

La CGT conforte ses deux élu·es sortants, qui s'attacheront à intéresser les salarié·es du Cirad aux discussions tenues au CA, qui sortent peu du velours des salons feutrés du siège. Le score conforte la démarche syndicale au plus près des salarié·es, à maintenir et renouveler, dans un contexte budgétaire tendu (de plus en plus d'engagements contractuels et de moins en moins de salarié·es pour les réaliser) et avec une gouvernance typique des EPIC de recherche - les évolutions des conditions de travail et de rémunération sont négociées selon les modalités définies par le code du travail de droit privé, mais après un cadrage strict des ministères de tutelle.

Notre pari : les choses évolueront lorsque les salarié·es entreront réellement dans la bataille. Nous ne ménagerons pas nos forces pour que cela advienne !