

Lundi 11 et mardi 12 mai 2020

Par téléconférence (en raison de la pandémie à coronavirus et des restrictions de circulation)

DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC

1. Au nom du Comité de l'Association du Personnel (SAC) du CIRC, je voudrais remercier le Conseil de Direction de l'opportunité qui m'est offerte de m'adresser à vous aujourd'hui.

2. Le rôle principal du SAC est de représenter le personnel du Centre et de défendre ses droits et intérêts. Il constitue le point de convergence des questions et préoccupations du personnel. Le SAC prend également régulièrement « le pouls » du personnel car ce dernier est essentiel à la réussite du CIRC.

3. Nous sommes convaincus qu'il n'y a pas d'un côté « nous », le personnel, et de l'autre côté « eux », la direction. Forts de ce principe, nous entendons travailler en étroite collaboration avec la direction afin de faire du CIRC un lieu de travail encore plus agréable. Nous trouvons encourageant le fait que la Directrice partage cette vision : lors du discours qu'elle a prononcé à l'occasion du lancement de l'initiative sur la qualité de vie au travail, elle a ainsi déclaré :

*« Pour améliorer la qualité de notre travail de recherche,
nous devons améliorer notre environnement de travail »*

4. Nous sommes entièrement d'accord avec cette affirmation et c'est dans cet esprit que nous souhaitons vous informer des évolutions qui ont eu lieu depuis notre dernière déclaration de l'an passé.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QWL POUR *QUALITY OF WORK LIFE*)

5. Inspiré par la Directrice dans le contexte de l'événement du CIRC consacré au respect sur le lieu de travail, le programme de travail QWL du CIRC a été élaboré en mai-juin 2019 par un groupe de travail présidé par le Directeur de l'administration et des finances et auquel ont participé l'Association du Personnel ainsi que l'Association des chercheurs en début de carrière. Le but était d'harmoniser les différentes initiatives visant à assurer et à promouvoir la qualité de vie au travail au sein du CIRC. Le programme de travail s'articule autour de quatre axes (interdépendants) contribuant à l'amélioration de la qualité de vie au travail :

- Promouvoir un environnement de travail harmonieux et respectueux et empêcher l'escalade des conflits ;
- Accompagner le personnel dans son évolution professionnelle et dans la réalisation de ses plans de développement ;
- Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que le bien-être de l'ensemble du personnel ;
- Aider les responsables dans la gestion des équipes et des performances.

6. L'ensemble du personnel a été associé à toutes les étapes de cette initiative, de la définition des priorités du programme de travail à la mise en œuvre de chaque axe, via les groupes de travail auxquels il a pu participer. Le personnel a désormais hâte de découvrir les conclusions de ces groupes de travail.

7. L'amélioration de la qualité de vie au travail va de pair avec l'amélioration de la santé sur le lieu de travail. Cette année, les cours hebdomadaires de gymnastique, Pilates, Zumba et yoga ont continué à être très prisés et nous avons ajouté à ces activités une marche régulière à l'heure du déjeuner.

8. Un certain nombre d'événements sociaux ont également été organisés et ont remporté un vif succès. Le SAC estime que ces événements constituent une excellente occasion de renforcer la communication inter-agences et de se détendre entre collègues. Parallèlement aux traditionnels événements de fin d'année (désormais sans alcool), nous avons organisé une sortie de ski en janvier, qui a connu un vif succès, et une série de dîners internationaux. Nous favorisons également l'accès du personnel à des événements culturels qui ont lieu à Lyon.

ORGANISATION FLEXIBLE DU TEMPS DE TRAVAIL

9. Nous saluons la mise en œuvre, en janvier 2020, de la nouvelle politique de télétravail qui permet à l'ensemble du personnel de télétravailler, et ce quel que soit son niveau hiérarchique, et qui simplifie le processus de soumission des demandes de télétravail. En cette période de crise liée au COVID-19, le personnel du CIRC a saisi l'occasion de montrer qu'il peut être tout aussi efficace en télétravaillant, renforçant ainsi la confiance entre supérieurs et subalternes.

PREOCCUPATIONS DU PERSONNEL

10. La situation financière actuelle est préoccupante, ce qui renforce les incertitudes et l'inquiétude concernant la sécurité de l'emploi, les opportunités professionnelles et les perspectives d'évolution à long terme de l'ensemble du personnel (membres du personnel, chercheurs en début de carrière et chercheurs extérieurs). Nous comprenons que les temps sont difficiles mais la solution ne peut consister uniquement en une précarité accrue pour le personnel nouvellement recruté.

11. Outre les préoccupations concernant la santé financière du Centre, le personnel s'inquiète naturellement de l'impact d'une éventuelle restructuration des Sections ou des Groupes en lien avec la Stratégie à moyen terme en cours d'élaboration.

12. L'épidémie de COVID-19 en cours a encore exacerbé ces préoccupations, suscitant des inquiétudes quant à l'impact financier possible de cette épidémie, en particulier pour les membres du personnel dont les postes sont financés par des subventions.

CONCLUSION

13. Nous sommes heureux de pouvoir annoncer qu'une relation de travail constructive et professionnelle s'est instaurée au cours de l'année écoulée entre la nouvelle équipe de l'Association du Personnel et la direction et ce, grâce à la Directrice, au Directeur de l'administration et des finances et au nouveau Responsable des Ressources humaines. Nous nous efforcerons de collaborer encore plus étroitement à l'avenir, en particulier en cette période de réorganisation et de restrictions budgétaires.

14. En tant que Président de l'Association, je voudrais profiter de cette occasion pour remercier tous mes collègues pour leur extrême dévouement, leur engagement et leur enthousiasme et remercier encore une fois la Directrice et les membres du Conseil de Direction de nous avoir permis de nous exprimer devant vous.