



Syndicat National de l'Environnement



Les Lilas, le 12 novembre 2014

Jean-Luc CIULKIEWICZ

SNE-FSU

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

tel: 01 41 63 27 30

port: 06 85 91 03 50

Courriel : jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr

Madame HOARAU Marylène, Directrice

Parc National de La Réunion

258 rue de la république

97431 La Plaine des Palmistes

Le Secrétaire Général

N/REF : SNE/JLC/2014/ 40

Objet : Préavis de grève reconductible **des personnels du Parc National de La Réunion** pour la journée du 27 novembre 2014

Madame la Directrice,

Le SNE-FSU dépose ce préavis de grève pour le 27 novembre prochain jour du Conseil d'Administration pour permettre aux agents du Parc National de La Réunion de manifester leur mécontentement à cette occasion. Cette grève est motivée par :

- les dysfonctionnements des instances de dialogue social Comité Technique, Commission Consultative Paritaire, Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail qui sont considérées comme de simples lieux d'information et d'enregistrement des décisions de la direction ;
- l'absence de dialogue social et de transparence dans le fonctionnement de l'établissement;
- la proposition d'un cadre de gestion non concerté, ressentie comme une régression salariale et un manque flagrant de reconnaissance pour les agents en contrat dérogatoire ;
- le projet de règlement intérieur traduisant la négation des métiers de terrain et de leurs spécificités ;
- l'absence de plan de déplacement suite au déménagement du siège;
- le manque récurrent de confiance et de reconnaissance vis-à-vis des personnels ;
- le manque de lisibilité des priorités de l'établissement pour les personnels ;
- l'absence de stratégie de communication et de valorisation des actions réalisées ;
- l'absence de communication d'éléments de langage pour les agents sur les sujets médiatiques d'actualité ;
- l'absence de réaction dans les médias sur les sujets polémiques ;
- le poste de chargé de communication vacant depuis 1 an ;

- l'absence de communication interne (information des personnels via les médias) ;
- l'absence de stratégie scientifique ;
- les difficultés de collaboration avec les partenaires institutionnels du fait de la Direction ;
- les difficultés de collaboration avec les partenaires associatifs du fait de la Direction ;
- l'absence de stratégie police ;
- la suppression de postes majoritairement ciblés sur les agents en position normale d'activité, Agents techniques et Techniciens de l'Environnement ;
- l'absence d'organigramme ;
- l'absence de fiche de poste pour la majorité des agents ;
- l'absence de bilan social ;
- les dysfonctionnements RH dans la gestion des carrières et des contrats ;
- l'absence de données budgétaires communiquées aux personnels sur les crédits, les affectations et les consommations par les services, ainsi les agents apprennent de tiers les contributions financières au bénéfice de partenaires;
- l'absence de communication des documents cadres du ministère ;
- l'absence de note sur la sécurité des interventions de police suite aux agressions d'agents au premier semestre 2013 ;
- la dissolution en 2012, de l'**Amicale des personnels** créée en 2011 suite aux réunions avec la direction et les choix de celle-ci concernant les modalités inapplicables d'attribution et de versement de la subvention annuelle ;
- Sur la démarche de Vision Partagée :
 En 2010 l'établissement a engagé une démarche de « Vision partagée ». Près de 400 jours/homme de formation et de séminaire ont été commandés. À quel prix et pourquoi ?
 Aujourd'hui, le constat est malheureusement que :
 - ses valeurs et principes de fonctionnement ne sont pas respectés
 - la plupart des actions identifiées sont au point mort
 - le comité de suivi de la vision partagée ne marche pas : ses rencontres avec la direction sont restées trop rares, ses actions n'ont rien donné (et notamment, les résultats de l'enquête de 2013 n'ont jamais été diffusés aux agents), les agents déçus l'ont quitté successivement;
- l'absence de réunion du personnel depuis 2012 ;
- la montée des risques Psycho-sociaux au sein des équipes ;
- la négation et l'absence systématique de réponse aux courriers syndicaux de demandes et de propositions.....
- les profondes incertitudes sur l'avenir de l'établissement, son organisation, son fonctionnement. Ces incertitudes sont la conséquence directe du décalage croissant entre les missions demandées et les moyens accordés. L'inquiétude est aggravée par le positionnement indécis

des parcs nationaux dans le projet d'Agence Française pour la Biodiversité. L'avenir est illisible pour les personnels.

- l'augmentation effective de la charge de travail. Après la rédaction de la Charte, sa mise en œuvre vient s'ajouter aux autres missions moins bien traitées, ce sans moyen supplémentaire. Cela conduit à une dégradation des conditions de travail et accroît les tensions internes.
- les salaires anormalement hétérogènes des agents contractuels du parc national. À missions et compétences égales, la plupart des contractuels et notamment ceux sur contrats dérogatoires nettement sous payés par rapport aux titulaires. Cette situation est plus marquée au Parc National de La Réunion de par l'absence de régime indemnitaire de ces contrats dérogatoires. C'est la double peine : les bas salaires viennent s'ajouter à la précarité.

Une grande partie du personnel s'inquiète du fonctionnement et des perspectives pour notre établissement, beaucoup se sentent découragés. Quelles sont les ambitions et la plus-value de notre établissement au service de la protection de la nature et de la culture Réunionnaise ?

Les attentes des personnels sont :

- Un management mettant les personnels et le dialogue social au cœur des préoccupations ;
- Une définition claire des priorités et des politiques de l'établissement pour la protection des patrimoines ;
- De permettre aux agents en contrat dérogatoire de passer les concours de dé-précarisation (catégorie C sur dossier et B sur oral), par la suppression de l'établissement de l'annexe du décret Lepors permettant le recrutement d'agent dérogatoires. Ce dispositif ne remettra pas en cause les qualités et spécificités des agents en poste. Le recrutement local restera possible pour les quelques « remplacements » futurs via des dispositifs comme les PACTE ou les emplois d'avenir.
- Une politique salariale correcte pour les agents contractuels du Parc National de La Réunion. Comme le précise régulièrement le Conseil d'État, les salaires des contractuels doivent être équivalents à ceux des fonctionnaires. Bien que la question des carrières au rabais et de la mobilité très difficile reste entière, un réajustement à court terme des salaires est nécessaire pour réduire cette injustice.

Veillez agréer, Madame la Directrice, l'expression de ma considération distinguée.

Syndicat National de l'Environnement



Jean-Luc CIULKIEWICZ

Copie :

Nicolas MOURLON

Francis ROL TANGUY

Jean-Marc MICHEL

Laurent ROY

François CAZOTTE

José RUIZ

Anne HARLE