

Intersyndicale du Cemagref



Le 10 février 2004

PLAN STRATÉGIQUE : IL FAUT DU TEMPS POUR LA CONCERTATION !

Pétition adressée au Directeur Général du Cemagref, aux Présidents des Commissions spécialisées et du CST et au Président du Conseil d'Administration

Les personnels signataires de la présente pétition, expriment leurs plus vives inquiétudes et leur indignation concernant :

- la mise en œuvre du plan stratégique,
- les conséquences sur les agents.

Il est difficile d'accepter que la DG se soit donné une année entière pour mener à bien la première phase du plan stratégique qui s'est terminée au CA du 21 novembre 2003 avec l'adoption des grandes orientations alors qu'elle n'a accordé que quelques semaines pour la deuxième phase, celle où les équipes auraient eu le plus à dire, puisqu'il s'agissait de "mettre en musique" ces grandes orientations à travers la définition des nouveaux TR (Thèmes de Recherche). Il est tout aussi difficile d'accepter qu'elle n'aborde pas du tout le plan d'accompagnement social rendu indispensable par les nouvelles orientations et qu'elle a jugé elle-même nécessaire.

Ce nouveau plan stratégique va engendrer des disparitions d'unités, la requalification ou la reconversion de postes. Il est donc impératif de ne pas le boucler dans la précipitation au risque de démotiver des personnes ou des équipes entières, en leur imposant des reconversions forcées non préparées ou même un départ de l'établissement...

Par ailleurs, les conséquences sur le secteur de gestion de la recherche doivent être évaluées, d'autant plus que le mot d'ordre, dans ce secteur, est la réduction du nombre d'emplois !

Les représentants du personnel devront prochainement se prononcer sur ce plan en CTPC, puis au CA : avant de le faire, une réflexion plus approfondie est indispensable, les conséquences sur tous les personnels doivent être analysées et le plan d'accompagnement connu de tous !

En conséquence, les personnels signataires, bien conscients que des inflexions d'orientations sont nécessaires, exigent un report des échéances du plan stratégique au CA de fin d'année.

Ce délai permettrait que :

- **les agents aient accès aux informations** permettant de comprendre la stratégie générale et les enjeux déclinés à l'échelle des équipes ;
- **nous ayons le temps de réfléchir collectivement sans la pression de délais trop courts pour faire des propositions constructives** dans l'élaboration des fiches TR ;
- **les conséquences sur l'organisation des services et sur la situation des agents invités à modifier leur activité soient étudiées ;**
- **un plan d'accompagnement social soit mis en place** (aides pour des reconversions, moyens spécifiques affectés à la formation...), dans lequel tous les agents seraient traités selon les mêmes principes quel que soit leur statut.