



Rennes, le 19 septembre 2005

Lettre ouverte à Monsieur le Directeur Général du Cemagref

### **Dix-huit mois de "casse stratégique" ça suffit !**

Le 8 septembre, les organisations syndicales ont rencontré les représentants de la direction générale et elles ont dressé un bilan consternant des actions menées par la direction et la hiérarchie de l'établissement pour trouver des solutions permettant de rattacher dans les TR les agents exclus par le plan stratégique.

Nos nombreuses interventions et demandes répétées semblaient avoir abouti lorsque nous avons cru relever dans la note de service 2005 FIN 013 concernant le dispositif programme budget 2006 la volonté de la Direction du Cemagref d'atténuer les effets des arrêts d'activité prévus dans le nouveau plan stratégique <sup>1</sup>.

Il n'en a rien été : la programmation 2006 a été préparée sans les agents concernés et lorsque ceux-ci questionnaient leur hiérarchie, on leur faisait comprendre qu'aucune solution n'était envisageable pour eux.

Etions-nous les seuls à avoir mal compris la note de service ou avons-nous été bernés ?  
Ou encore, l'encadrement hiérarchique ou scientifique de l'établissement était-il tellement traumatisé par la façon dont le Directeur Général avait imposé le nouveau plan, qu'il n'envisageait même pas de pouvoir suggérer des projets de travail s'intégrant dans les objectifs des TR pour les agents restés "sur le carreau", et discutés avec eux ?

Alors que la direction ne semble se pencher sur ces dossiers qu'à l'approche des réunions où elle rencontre les organisations syndicales, nous constatons également qu'une certaine hypocrisie règne dans la hiérarchie et parfois même au sein des TR afin de ne pas enfreindre "les consignes du DG", d'empêcher ou de marchander l'insertion des agents au sein des TR.

### **Quel bilan désastreux !**

Pour le plus grand nombre, les solutions mises en place ont associé mobilité thématique et/ou géographique, interne ou externe au Cemagref. Pour certains il s'agit d'un véritable défi dont l'issue est incertaine.

---

<sup>1</sup> Extrait : "Pour les agents concernés par les arrêts d'activité prévus au nouveau plan stratégique 2004-2008 et non réaffectés à un nouveau TR, un programme d'activité individualisé est à produire par le chef d'UR en liaison avec le chef de département. Ce programme pourra, soit être la continuation d'un programme individualisé, soit permettre de favoriser l'insertion de l'agent dans un TR. Il sera examiné lors des séances de programmation de septembre 2005 et servira de référence pour l'évaluation individuelle ultérieure de l'agent.

Sur les quarante cinq personnes concernées au départ, il en reste une douzaine qui ne sont toujours pas associées à un TR. Elles vivent cette situation d'exclusion comme une humiliation permanente, se sentent abandonnées et sont chaque jour un peu plus déconnectées de la communauté de travail du Cemagref. Heureusement, les personnels du Cemagref, dans leur grande majorité sont solidaires des collègues qui vivent cette situation difficile, et rare sont ceux qui leur en font le reproche.

Plusieurs cas de mobilité vers d'autres EPST sont très difficiles à régler. La responsabilité du Cemagref étant engagée dans la disparition des activités, ces établissements ont beau jeu d'attendre que le Cemagref leur fasse "cadeau" des postes avant d'accepter d'accueillir ces agents.

Du côté du MAP également, il est difficile de trouver des solutions de reclassement hors du Cemagref pour les agents mis à disposition. Par contre le Cemagref est une "terre d'accueil" pour d'autres (ingénieurs généraux du GREF notamment !)

C'est donc un bilan coûteux en terme humain, en temps et en énergie dépensée alors que les solutions les plus simples n'ont même pas été envisagées. Après 18 mois dilapidés à la recherche ou non de solutions de reclassement, il n'est plus possible que ces agents attendent le bon vouloir de la direction, en ayant le sentiment d'être les parias du Cemagref. Il n'est pas acceptable qu'il faille démontrer "l'employabilité" de ces agents afin de leur ouvrir, ou non, un poste. Il faut maintenant que le Cemagref leur garantisse du travail dans les mêmes conditions que leurs collègues.

En conséquence les organisations syndicales sous-signées exigent qu'à l'issue des réunions de programmation qui auront lieu les 20 et 21 septembre, les agents soient tous rattachés à un TR (ou plusieurs le cas échéant). Dans le cas contraire elles se réservent la possibilité de faire savoir publiquement (et en particulier au Ministre de la Recherche) que le Cemagref est incapable d'utiliser les moyens humains dont il dispose et qu'on peut donc s'interroger sur sa capacité à gérer les emplois nouveaux qui pourraient lui être attribués en 2006.

Il n'est pas admissible que les services de la direction, directions scientifiques et départements, chefs d'unité et animateurs de TR, secrétariat général et SRH se renvoient la balle et manipulent les agents comme une "patate chaude" dont personne ne veut.

Pour l'intersyndicale du Cemagref  
CGT – FO – SUD Recherche EPST  
V. Louveau