



## **Plan Stratégique : la DG doit tenir ses engagements vis-à-vis des personnels : Nous ne sommes pas "jetables"!**

Le nouveau plan stratégique 2004-2008 du Cemagref, adopté par le Conseil d'Administration du 24 juin, a redéfini les « thèmes de recherche » (TR) qui sont la base de la programmation et de l'évaluation des travaux scientifiques du Cemagref. Au passage cette redéfinition des TR a entraîné la suppression d'un certain nombre d'activités. Les agents (chercheurs, ingénieurs, techniciens...) qui exerçaient ces activités se retrouvent ainsi, provisoirement, mis « hors TR » (mais toujours affectés dans leur UR), en attendant d'être intégrés dans les nouveaux TR ou d'être reclassés ailleurs qu'au Cemagref. **Ce n'est pas une situation marginale : ce sont 45 agents, de l'Etablissement ou mis à sa disposition – soit 10 % de l'effectif des personnels scientifiques et techniques - qui se retrouvent ainsi « suspendus en l'air » du fait des réorientations stratégiques décidées.**

Certes on ne peut pas défendre sur le principe qu'un établissement de recherche n'ait pas à évoluer mais on ne peut que dénoncer la manière dont la DG s'y est prise (réorientations imposées « d'en haut », sans concertation avec les équipes) et s'interroger sur l'ampleur de ces remises en cause et leur brutalité. Comment se fait-il que la DG s'aperçoive tout à coup que 10 % des activités scientifiques en cours sont à arrêter et 10 % des agents à reconvertir ? Comment se fait-il que les virages à prendre – s'il y en a – ne sont pas pris au fur et à mesure, en douceur, **avec les agents concernés** ? Les chefs de département et la direction scientifique ne réfléchissent-ils qu'une fois tous les 4 ans ? N'y a-t-il pas là une réelle carence au niveau « prospective » dans l'Etablissement ? Ou bien faut-il croire que ces réorientations brutales ne sont que le fruit de caprices ou de soumission à des effets de mode de nos responsables, sans se soucier des conséquences pour le personnel, considéré comme « jetable » tous les 4 ans ? (et après on fera des pieds et des mains pour trouver des candidats pour venir sur les postes vacants, notamment Agriculture !)

En voyant le bien peu de cas que l'établissement fait de certains collègues, l'attitude de la direction et les solutions adoptées pourront également être responsable d'une importante démotivation des agents dans des secteurs non touchés (cette fois-ci, mais dans 4 ans ?)

On peut s'interroger aussi sur la capacité de la DG à gérer les conséquences de ces suppressions d'activités sur les agents. Les quelques exemples du passé, pourtant bien plus limités (fermeture des pépinières à Aix-en-Provence, transfert de l'activité « protection phytosanitaire de la forêt » de Grenoble à Nogent) montrent tous les problèmes de faisabilité de telles opérations de fermeture ou de transfert d'activités. Mais bien que nous l'ayons avertie de la difficulté de la tâche, la DG s'est fait forte de réussir le reclassement des agents concernés. Elle a pris les engagements que les représentants du personnel demandaient dans la note « Plan d'accompagnement des évolutions d'activités ou de structures au Cemagref » (NS 2004 PERS. 016 du 28 juin, disponible sur l'intranet DG – cf résumé dans l'encadré).

**Maintenant nous attendons de la DG qu'elle prouve effectivement qu'elle saura assumer les conséquences de ses décisions et qu'il n'y aura aucune « casse » au niveau des agents.**

Les agents dont l'activité est affichée comme devant s'arrêter dans les 4 ans du plan stratégique doivent tous pouvoir bénéficier

- des dispositions prévues par la NS « plan d'accompagnement » pour leur futur reclassement, au Cemagref ou dans un autre EPST ou une autre administration (cf. encadré) ; dispositions à suivre non seulement à la lettre mais aussi dans leur esprit (pas de propositions de reclassement « bidon »...)
- mais également, durant la période de transition au sein de leur UR, de tout le soutien humain et financier nécessaire pour mener le programme d'activité qui doit leur être confié : en parallèle à la préparation de leur reclassement, ils doivent pouvoir terminer ou mener un « vrai » travail présentable lors de l'évaluation individuelle pour les scientifiques, ou lors d'un concours ou un entretien d'embauche à l'extérieur de l'établissement. Cette période transitoire ne doit pas être un « placard » !

**Les agents dont l'activité doit s'arrêter à terme au Cemagref du fait d'une décision de la DG et du CA n'ont pas, à titre personnel, démérité. Ils n'ont donc pas à être individuellement pénalisés du fait de cette décision. Au contraire tout doit être fait pour atténuer les désagréments d'une telle situation, et qu'ils ne subissent pas de préjudice.**

Au vu de quelques-unes des lettres adressées en juillet à certains agents concernés par les suppressions d'activité, il semble que cet état d'esprit – sur lequel pourtant le DG s'est engagé – ne soit pas partagé par tous les membres de la hiérarchie. Nous avons dénoncé ces cas et nous continuerons à dénoncer tous les cas similaires qui seront portés à notre connaissance.

**Nous ne laisserons aucun agent payer les pots cassés des réorientations scientifiques ou des concentrations géographiques décidées (improvisées ?) par la DG.**

Nous demandons au Directeur Général, notamment par rapport aux réunions de programmation qui vont se tenir par département cette semaine :

- de bien veiller à ce que les programmes d'activité individualisés que les chefs d'UR ont à élaborer, en liaison avec les chefs de département, pour les agents placés « hors TR » (cf. NS 2004 FIN. 020 dispositif « programme-budget 2005 ») soient construits avec les agents concernés, et prévoient bien les moyens nécessaires (équipements, collaborations internes et externes, frais de missions...) pour les mener à bien ; il n'y a aucune raison, lorsque la suppression d'activités touche l'ensemble d'une équipe (ingénieurs et techniciens) que ce programme « individualisé » ne soit pas fait pour l'équipe ;
- de donner des possibilités de recours aux agents, s'ils considèrent qu'ils ont été placés en situation d'exclusion, sans avoir de proposition de programme d'activité cohérent, ou si on leur a refusé le programme présenté avant que ne se tiennent les réunions de programmation ;
- de veiller au respect, par tous les membres de la hiérarchie, des engagements pris, au nom de l'Etablissement, lors des négociations sur le plan d'accompagnement des évolutions d'activité ou de structures au Cemagref, et de permettre à chacun d'effectuer une transition respectueuse des individus et de leur parcours professionnel ; dans l'affectation des emplois dans les nouveaux TR, la mise en adéquation avec un besoin de reclassement doit primer sur toute autre priorité.

Nous demandons à tous les agents concernés par les suppressions d'activités de tenir les représentants syndicaux au courant de l'évolution de leur situation et des problèmes rencontrés : la commission « carrières », où siègent des représentants du personnel désignés par tous les syndicats, est chargée du suivi de ces situations individuelles. **Sa prochaine réunion a lieu le 14 octobre.**

Nous demandons à tous leurs collègues de se soucier de leur sort et de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour qu'ils ne soient pas laissés de côté et oubliés dans un coin.

**La gestion des conséquences sur le personnel des décisions de suppressions d'activités : les textes officiels Cemagref :**

\* le « Plan d'accompagnement des évolutions d'activités ou de structures au Cemagref » (NS 2004 PERS. 016 du 28 juin 2004) ; éléments principaux :

- les dispositions de cette NS s'appliquent à tous les agents quels que soient leur statut (Recherche ou mis à disposition) et leurs fonctions (chercheurs, ingénieurs, techniciens, gestion de la recherche...)

- c'est la DG du Cemagref qui a la charge de proposer « plusieurs emplois » à l'agent pour se reclasser et non pas à l'agent de se trouver une affectation de rechange ; cependant « toute solution proposée par l'agent et compatible avec les orientations de l'établissement sera examinée et instruite prioritairement »

- les propositions de nouveaux emplois que la DG est tenue de faire à l'agent, sur la durée du plan stratégique, ne sont pas seulement, même pour les mis à disposition, à rechercher dans leur administration d'origine : pour tous les agents, des solutions de reclassement peuvent et doivent être recherchées aussi au Cemagref, ou dans d'autres organismes de recherche ou administrations.

- il n'y a que dans le cas où, à l'issue du plan stratégique, l'agent a refusé tous les emplois proposés, qu'il peut faire l'objet d'une mutation d'office ; en attendant son départ dans un nouvel emploi qu'il aura accepté, ou le constat, à l'échéance de la fin du plan stratégique, de son refus de tous les emplois proposés, il ne change pas d'affectation.

\* le « dispositif programme-budget 2005 » (NS 2004 FIN. 020 du 23 juin 2004) ; 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 élaborer par le chef d'UR en liaison avec le chef de département. Ce programme sera examiné lors des séances de programmation de septembre 2004 et servira de référence pour l'évaluation individuelle ultérieure de l'agent . »*

Commentaire : cette disposition (qui n'a jamais été discutée avec les représentants du personnel, cette NS n'ayant pas été, contrairement à la précédente, soumise au CTPC) pose une question de fond : en principe, au Cemagref, l'évaluation individuelle se fait dans le droit fil de l'évaluation des TR, par la même commission d'évaluation... Alors comment, par qui, va être évaluée l'activité de ces agents « hors TR » ??? ...