



26 novembre 2004

Contrat Quadriennal Etat – Cemagref 2005-2008

Aucun engagement de l'Etat sur des postes et des crédits supplémentaires : les personnels devront donc en faire toujours plus ... sans avoir rien d'autre à attendre que d'être poussés dehors dès que la DG estimera ne plus avoir besoin d'eux (ce qui compte c'est de libérer des « marges de manœuvre » et permettre la « dynamique de changement » venue d'en haut !)

C'est en substance ce que les syndicats SUD Recherche EPST, FO et CGT du Cemagref retiennent de ce projet de contrat quadriennal soumis – pour la forme – aux instances de l'Etablissement. Même s'ils ne se font aucune illusion sur la prise en compte de leur point de vue dans un contrat déjà complètement bouclé entre la Direction Générale et les ministères de tutelle et qui sera – nous n'en doutons pas – entériné tel quel (ou à quelques détails près) par le Conseil d'Administration du 29 novembre, ils tiennent à faire entendre la voix des personnels et ne laisser quiconque s'exprimer à leur place.

- on ne peut laisser dire, comme il est prétendu dans le texte du bilan du contrat 2001-2004, que l'élaboration de ces deux contrats quadriennaux soit passée par une procédure de « consultations interactives avec les personnels » ! Ce nouveau contrat quadriennal est basé sur un plan stratégique élaboré de manière expéditive et imposé autoritairement par la Direction Générale. Résultat : 45 agents scientifiques et techniques mis sur la touche, dont le reclassement est pour certains toujours très hypothétique ; quant aux personnels d'appui à la recherche, on ne sait même pas quel sort leur est réservé, cette partie du plan stratégique n'ayant toujours pas été rédigée. Le texte du projet de contrat quadriennal lui-même n'a jamais été présenté aux représentants du personnel avant la transmission obligatoire pour les réunions des instances... et de surcroît il manquait un élément essentiel au dossier officiel transmis aux membres du CTPC par courrier du 12 novembre : l'annexe comportant les indicateurs de suivi¹. Prétendre que les personnels auraient été associés à l'élaboration de ce contrat quadriennal relève donc tout simplement de l'affabulation.

- dans le bilan 2001-2004, les ministères de tutelle et la DG du Cemagref s'enorgueillissent du fait que les objectifs du contrat précédent ont été « globalement atteints voire dépassés » (augmentation de 50 % du nombre de publications et communications scientifiques, progression forte des ressources propres... pour ne prendre que ces critères quantitatifs) mais à aucun moment on n'a l'impression que les personnels y sont pour quelque chose ! Et ce, alors même qu'il n'y a eu aucune création d'emplois durant cette période mais au contraire 2 suppressions d'emplois de techniciens (emplois MAAPAR) et la suppression de l'équivalent de 87 emplois à temps plein en janvier 2002 du fait de la non-compensation de la RTT par des créations d'emplois, comme cela aurait dû se faire.

- dans le projet 2005-2008 comme dans le bilan 2001-2004, les personnels n'apparaissent jamais comme les acteurs des évolutions mais comme les exécutants interchangeable d'une politique conçue en haut lieu, voire même comme des freins à la « dynamique de changement », exécutants dont il convient de se débarrasser une fois qu'ils ont été bien pressurés, pour faire place à d'autres mieux dans la nouvelle ligne. A aucun moment il n'est question de s'appuyer sur la créativité des agents en poste au Cemagref, sur leurs capacités d'évolution, encore moins de prévoir (hormis pour les chercheurs) les postes nécessaires pour permettre la reconnaissance de leurs efforts en terme d'évolution de carrières et remédier aux sous-classements existants. Comme il n'est pas non plus prévu de créer de nouveaux emplois pour permettre de renforcer et faire évoluer l'établissement, la seule voie envisagée est de dégager des « marges de manœuvre », par mobilité, redéploiements, essaimage, couplés à des

¹ Le document complet, avec les indicateurs de suivi, a été transmis par courriel aux membres du CTPC le 18 novembre (soit 5 jours à peine avant la date du CTPC) et la version papier fournie en séance le 23 novembre.

transformations d'emplois. Mais comment peut-on annoncer par avance la réussite de ces redéploiements alors que :

- le bilan des redéploiements d'emplois du secteur d'appui à la recherche vers le secteur scientifique au cours du plan quadriennal 2001-2004 n'a pas été réalisé, et on peut se demander, faute de simplification des procédures administratives pourtant annoncée, si les redéploiements affichés ne masquent pas en fait un transfert de tâches de gestion vers les équipes de recherche...
- la reconversion réussie des personnels touchés par les relocalisations ou suppressions d'activités suite au nouveau plan stratégique n'est encore qu'un vœu pieux.

- le projet de contrat quadriennal se place à effectifs constants et ne prévoit aucune création d'emploi, tout comme le projet de budget 2005. Où sont les engagements de M. le Ministre Fillon, qui dans son discours du 7 avril 2004 annonçant la restitution des emplois de titulaires supprimés au budget 2004, précisait : « *Ces recrutements s'inscriront à partir de 2005 dans le cadre d'un plan pluriannuel* » ?

- en l'absence de créations d'emplois, la croissance des emplois de chercheurs n'est envisagée qu'à travers des transformations d'emplois, par suppressions d'emplois techniques. Au cours de la période 2001-2004, ce sont déjà 15 emplois techniques qui ont été supprimés pour permettre la création de 13 emplois de chercheurs et 2 emplois d'IR supplémentaires, s'ajoutant aux deux emplois de techniciens en provenance du MAAPAR supprimés en 2003. Or, l'augmentation du nombre de chercheurs, de thésards, l'accueil de post-doctorants, de « CDD de haut niveau » contribuent à accroître les besoins en personnels techniques dans les équipes de recherche et les services collectifs (informatique, documentation, ressources humaines, gestion...). Nous ne sommes pas d'accord pour que l'on continue à creuser le déficit d'emplois techniques, déjà criant. Augmenter le nombre d'emplois de chercheurs et d'ingénieurs de haut niveau d'accord, mais à condition que ce soit par des créations d'emplois nouveaux (de titulaires) et qu'on veille à créer dans le même temps, en proportion, les emplois techniques nécessaires.

- dans ce contrat quadriennal, comme dans le précédent, les engagements de l'Etat sont rarement chiffrés – voire sont même le plus souvent au conditionnel - et il est difficile de faire la part entre engagements réels de l'Etat ou engagements souhaités par la Direction Générale du Cemagref. La seule annonce vraiment chiffrée de l'Etat, c'est l'absence totale de toute perspective de revalorisation salariale alors que le pouvoir d'achat du point d'indice ne cesse de baisser depuis plusieurs années !

- par contre figure en annexe au contrat une batterie de 50 indicateurs de suivi dont 1 seul engage l'Etat et 49 le Cemagref... : en gros les agents du Cemagref devront faire toujours plus dans tous les domaines... tout en n'étant pas plus nombreux ! Sur le fond se raccrocher à une telle vision purement comptable de l'activité du Cemagref et de son évolution est assez navrant ! D'autant plus que les risques d'effets pervers de tels systèmes d'indicateurs sont redoutables. A titre d'exemple : dans les indicateurs « ressources humaines », apparaît un indicateur « parité » visant, à l'intérieur des corps de titulaires « Recherche », à accroître le pourcentage de femmes dans les grades d'avancement par rapport aux grades de début. Cela revient à instituer, dans l'annexe au contrat et sans qu'il en soit nulle part question dans le texte lui-même, une mesure - tout à fait inédite - de « discrimination positive » en faveur des femmes au niveau des avancements de grades, mesure dont le principe n'a jamais été discuté avec les représentants du personnel pas plus que le choix de l'indicateur... Sans entrer ici dans le fond du débat, il importe tout de même de remarquer à quel point l'indicateur choisi peut se retourner contre l'objectif supposé : en effet le meilleur moyen d'améliorer le pourcentage de femmes dans les grades d'avancement c'est de ne pas les promouvoir dans les corps du dessus (de TRE en AI ou de CR1 en DR par exemple...). La recherche de l'équité hommes / femmes dans le milieu professionnel – où il y a effectivement beaucoup à faire, y compris au Cemagref - ne passe pas par des mesures aussi manifestement prises à la légère, sur le fond et sur la forme.

Si tous les indicateurs de suivi de ce contrat Etat – Cemagref sont aussi pertinents que celui sur la parité, il est urgent de surseoir à leur adoption par le CA et de prendre le temps de les étudier de manière approfondie, en y associant le personnel. Dans le cas contraire, les organisations syndicales se réservent la possibilité de lancer tous recours juridiques tendant à faire casser le contrat quadriennal pour communication hors délais de pièces essentielles au dossier soumis au CTPC Central.

Pour ces raisons, les représentants du personnel SUD Recherche EPST, FO et CGT se sont prononcés CONTRE le projet de contrat Etat – Cemagref soumis à l'avis du CTPC le 23 novembre 2004² et, sauf coup de théâtre improbable, les élus du personnel au CA se prononceront également CONTRE ce projet le 29 novembre en Conseil d'Administration.

² Le représentant du personnel SNIGREF s'étant abstenu