



Compte-rendu du Comité Technique d'Etablissement

18 février 2016

**2016, année de la dernière chance
qui ne commence pas au mieux !**

En préambule

Après lecture de la déclaration préalable qui se voulait d'alerter une nouvelle fois la Direction sur la situation plus que critique du Cerema (effectifs, missions, immobilier, etc.), le Directeur général (DG) admet que l'année 2016 sera très difficile. Force Ouvrière regrette que la direction du Cerema (CODIR compris) semble déconnectée de la réalité professionnelle que vivent au quotidien les 3 000 agents ; certains sont plus durement touchés pour le moment que d'autres. FO prend note de l'inquiétude du Directeur général.

Le DG précise que l'article paru dans la gazette des communes ("*Le Cerema sous la sellette*"), avec l'expression "*Qui veut la mort du Cerema ?*" émane des propos du journaliste et non du président du Conseil d'Administration. Il reconnaît tout de même que si, pour le budget, on continue sur la même pente, le Cerema engage sa survie dans quelques années.

Conseil Scientifique et Technique : une première réunion informelle aura lieu le 10 mars 2016 sur proposition de FO, mais il reste encore des zones d'ombre sur les nominations non encore effectives.

Télétravail : la Direction refuse d'anticiper sur les conditions du télétravail au Cerema, le décret étant paru mais pas encore l'arrêté. Cependant, la démarche de réflexion préalable s'engagera en 2016. Force Ouvrière, qui porte la possibilité d'ouvrir les conditions du télétravail depuis plusieurs années, restera très attentive sur l'évolution des actions à prendre sur ce sujet.

Caféréma : Force Ouvrière fait remarquer que de nombreux agents se sont ofusqués vu le contexte actuel de cette vidéo "**caméras cafés**", alors que le Cerema traverse une sérieuse période de trouble. Cette démarche, qui aurait pu être ludique dans une période de stabilité, semble complètement décalée de la réalité. Pour un tel coût, on pouvait espérer mieux. En effet, le coût de Caféréma est d'environ 10 000 € avec l'intervention d'un cabinet extérieur. Le DG, après hésitation, a souhaité lancer cette initiative. S'il ne doute pas qu'une certaine proportion d'agents ne puisse pas apprécier, et qu'il puisse comprendre que ce soit ressenti comme un loupé, il ajoute que certains agents ont tout de même été satisfaits. Dans l'état

actuel du budget du Cerema, Force Ouvrière dénonce cette initiative peu appréciée et coûteuse.

Résultats du baromètre : le DG admet que beaucoup de choses négatives ont été remontées par de nombreux agents, avec un personnel qu'il reconnaît comme lucide. Malgré cela, il informe que du positif est aussi à noter notamment le domaine de la recherche. Le DG souligne que le baromètre est antérieur à la sortie du projet de stratégie immobilière et reconnaît qu'il aurait été probablement plus négatif si le timing avait été inversé.

Boycotts des vœux : le DG souligne que beaucoup de sites n'ont pas subi de boycott. L'action des représentants de la Dtec ITM à Sourdun est interprétée comme la résultante des difficultés de budget et sur l'immobilier propre à cette dtec. FO ne partage pas l'optimisme sur ce sujet du DG et rappelle qu'à la Dter Normandie-Centre, l'ancien directeur aurait bien eu son boycott au vu de son attitude. De surcroît, plusieurs vœux sont également l'occasion d'honorer des retraités et autres récompenses. Les actions ont donc été ciblées. A cela s'ajoute la difficulté d'organisation en ce début d'année. La réponse minimaliste " on va y arriver ! " n'est pas de mise dans le discours du DG. Pour Force Ouvrière, le meilleur baromètre n'est pas celui proposé par la direction, mais bien les actes symboliques, du type PM104 de tout un service. Sur certains sites, près d'un agent sur cinq souhaite quitter le Cerema. Peut-être que parmi eux, certains ont d'ores et déjà compris que " nous n'y arriverons pas ". En effet, il ne s'agit pas de compter les PM104 qui aboutissent mais bien l'ensemble des demandes, formalisées ou pas par une PM104.

Lourdeurs administratives : plusieurs difficultés en lien avec les outils actuels sont évoquées.

Cession de biens immobiliers : le DG demandera un retour sur la vente de ces produits de cession des actifs du Cerema, comme l'ancien CECP situé à Angers, ou le bien immobilier à Nice.

Moyens : Le DG, tentant de nous rassurer, informe qu'un rendez-vous majeur va avoir lieu sur les moyens (dont le budget) avec la direction du Cerema et le SG du Ministère. Le Conseil d'Administration (CA) semble déjà être un autre rendez-vous décisif. En effet, aucun Ministre ne peut garantir quoi que soit dans ce domaine à partir de 2017. Cependant, le DG précise que fin 2015, un budget non voté aurait eu de graves conséquences sur le début de l'année 2016, expliquant ainsi le vote du président du CA.

Même si cet élément important est davantage du ressort du CA, Force Ouvrière ne saurait accepter cette prise d'otage idéologique du "c'est le moins pire ".

Force Ouvrière s'étonne par ailleurs des interventions très peu structurées du Directeur Général. De plus, ses éléments d'appréciation donnent une impression de ne pas être toujours connecté avec la réalité.

L'attente de signaux rassurants par le Directeur Général est forte.

Va t-on y arriver ? Si oui et comment, combien et avec qui ?

Point 1 (pour avis) : l'apprentissage du Cerema

Le Cerema envisage de s'inscrire dans la démarche d'apprentissage de jeunes de 16 à 25 ans, (formations prévues allant du CAP au Bac+5) dotés d'une expérience professionnelle de 3 ans et avec une garantie de moralité. Il est proposé d'accueillir 15 apprentis sur tout le périmètre du Cerema. Il s'agit d'un contrat de droit privé de 1 à 3 ans et à temps complet. Ces apprentis ne seront pas comptabilisés dans le plafond d'emplois.

Une formation est prévue pour les maîtres qui seront les tuteurs des apprentis et un bilan annuel sera programmé sur la mise en place de l'apprentissage au Cerema. Au niveau du calendrier, ces contrats d'apprentissage pourraient débuter dès octobre 2016, câlés sur le début de l'année scolaire.

→ Comme ressenti dans la déclaration Force Ouvrière, que se passera-t-il si le maître d'apprentissage envisage une mutation professionnelle ?

Il est prévu d'engager un maître d'apprentissage pour assurer l'ensemble de la mission (doit-on comprendre que s'il décidait de muter, il ne pourrait quitter son poste actuel ?) et de nommer un co-tuteur.

→ Idem d'une réticence dans la déclaration FO, ces contrats serviront-ils de variable d'ajustement aux problématiques d'emplois au Cerema ?

La SG informe qu'il s'agit d'un dispositif de formation et non une variable d'ajustement aux problèmes d'effectifs. De plus, ce dispositif ne devrait pas remettre en cause l'accueil de nouveaux stagiaires.

Cependant, cette démarche volontariste du Cerema n'est pas sans conséquence en matière financière : le coût du fonctionnement de ce dispositif sera pris en charge par le Cerema et aucune rallonge financière ne sera prévue par l'Etat. LA SG annonce un coût d'environ 200 k€.

→ Force Ouvrière demande si un dispositif similaire pourrait exister pour le service civique ?

Cet élément ne semble pas être défavorable pour la SG, mais ce dispositif n'est pas à l'ordre du jour.

Résultat du vote : CONTRE à l'unanimité

Un nouveau CTE sera donc prévu le 29 février 2016 en visioconférence suite à cet avis unanimement contre. Alors pourquoi ? Le choix n'est pas facile pour FO mais en aucun cas, il ne peut être question d'aggraver la situation financière quand l'Etat ne prend pas ses responsabilités. Au coût annoncé, s'ajoutent la surcharge de travail de l'encadrant.

Force Ouvrière a bien précisé que sur le fond, l'initiative était louable ce qui est partagé par d'autres organisations syndicales. Cependant, sur la forme, il n'est pas acceptable qu'un tel projet, encore incomplet, arrive posé brutalement sur la table comme point pour avis. Aucune démarche de présentation de ce projet n'a été réalisée lors d'un précédent CTE (même si l'enjeu n'est pas le même qu'un schéma immobilier par exemple). Force Ouvrière regrette cette façon de faire.

Point 2 (pour information) : Stratégie immobilière du Cerema 2016-2020

La version "0 amendée" du projet sur la stratégie immobilière est communiquée directement en séance, et modifiée dans les faits peu de choses. Cette version a d'ailleurs ensuite été adressée aux agents du Cerema, qui apprécieront le peu de "moins mauvaises nouvelles" des mauvaises nouvelles déjà connues.

Les ajustements apportés sont principalement :

- la mise en articulation de la démarche des SDIR (Schéma Directeur Immobilier Régional) avec la stratégie immobilière du Cerema. L'un des exemples concrets concerne l'implantation actuelle de la Dter Ouest à Nantes qui justement fait partie du SDIR mais dont l'articulation n'était pas claire.
- Pour toute implantation qui avoisine 50 agents, volonté de fixer un plancher de 50 agents environ pour les 5 prochaines années (exemple : implantation à Saint-Quentin).
- Meilleure coordination de l'implantation sur le site de Bron entre les implantations du Cerema (siège notamment) et ceux de l'Ifsttar.
- Une innovation pour le site de Metz ! Scénario 2 : trouver une implantation sur l'ensemble patrimonial à Metz en quittant la location, mais Force Ouvrière regrette que le scénario 1 qui prévoit de transférer les activités de Metz sur Nancy voire une partie sur Strasbourg soit maintenue. Le DG précise que le scénario sera étudié au même niveau que le scénario 1.
- Dter Sud-Ouest : Le scénario de transfert du site de St Medard sur Bordeaux ne semble plus le scénario privilégié, les deux scénarii possibles seront étudiés à part égale.
- Discussion avec les préfets des projets immobiliers du Cerema.
- Une annexe complétée sur les effectifs de chaque entité du Cerema par région (de 2015).
- Une annexe faisant état des recettes propres par implantation. Cette initiative est ressentie comme maladroite si communiquée comme telle !

Force Ouvrière dénonce ce document qui est à "1 000 lieux" des priorités du Cerema et du maximum qu'aurait pu envisager de faire le DG afin d'améliorer sensiblement la version 0 de ce document.

Réponses du DG :

Pour Metz, il juge la déclaration intersyndicale de la Dter Est "déraisonnable" car rien n'est décidé pour le moment. Il n'a pas été opté de tout transférer sur Nancy. Un tel projet coûterait des millions d'euros et cette somme a peu de chances d'être obtenue !

Pour Montpellier, après une visite sur le site, cette question pour le Cerema de quitter ou non l'implantation devrait être évoquée lors du Conseil d'Administration du 24 février 2016 (débat sans vote). Une telle implantation a aussi des impacts avec un enjeu politique. Or, il est toujours prévu de fermer le site de Montpellier.

Force Ouvrière continuera de soutenir activement l'ensemble des agents concernés par les fermetures de sites/implantations ou les projets de transferts géographiques d'activités et invite le Directeur général à revoir sa position afin que ce projet immobilier ne se fasse pas au détriment des agents.

Force Ouvrière exige la stabilité de la structure Cerema, seule garantie d'une production efficace et de l'adhésion des personnels aux ambitions du protocole.

Point 3 (pour débat) : Effectifs

Un document est présenté en séance complétant ceux déjà transmis (bilan des effectifs en 2015) suite aux résultats des CAP du cycle 2016/5 sur les catégories B.

Le DG affirme que 5 % des agents souhaitent via le dépôt de leur PM104 quitter le Cerema vers l'extérieur. Or, Force Ouvrière s'offusque qu'aucune statistique ne soit publiée sur les PM104 déposés et n'ayant pas abouti, et même de non dépôt de PM104 par manque de poste, voire par manque de poste intéressant.

Le bilan des flux en nombre d'agents est de **-53** en 1 an (et le Cerema était pourtant dans le cadre du protocole d'accord qui devait maintenir les moyens et les effectifs sur 2 ans !). Ce bilan fait état d'une augmentation d'agents de catégorie A et d'une diminution d'agents des catégories B et C.

213 agents CDD avec des durées variables se traduisent en ETP sur une année entière d'environ 44 agents. Un point d'attention va être abordé en comité de direction pour discuter de la trajectoire à donner en terme d'équilibre entre les différents niveaux d'emplois. Une des caractéristiques importantes du Cerema est la capacité d'ingénierie de haut niveau et des mesures sur le terrain.

Point 4 (pour information) : cartographie des compétences collectives en avril 2016

Les principes de la démarche "4C" sont exposés (Cartographie des Compétences Collectives au Cerema). Il s'agit de dresser annuellement un état des compétences collectives de l'établissement, par communauté-métier. Un logiciel, "**Comete**" a été développé en régie, les agents le renseignent eux-mêmes et une phase de test a eu lieu auprès de deux Dter.

Le bilan de l'expérimentation est présenté comme très favorable : agents pleinement impliqués, très motivés pour appartenir à une communauté métier, temps de renseignement de Comete de 15 minutes à peine, etc.

FO intervient pour nuancer cette présentation idyllique du sujet. En effet, nous nous interrogeons sur :

- la négation des compétences collectives "passées" : il est demandé de renseigner dans Comete uniquement les contributions actuelles ou futures. Ainsi, les services ne peuvent faire valoir des prestations antérieures (même celles d'avant hier), quant bien même elles soient essentielles.
- la négation des compétences individuelles des agents : dans la démarche 4C, il n'a été prévue aucune place pour que les agents expriment des compétences individuelles fortes mais peu employées dans leurs missions actuelles : il est dommage que les communautés métiers ne sachent pas que des perles rares existent et pourraient être sollicitées/valorisées. Les parcours des agents sont riches et parfois tortueux au grè des recrutements/mutations/concours ! Le Cerema se prive d'une information utile pour tous, et valorisante pour les agents.
- le temps passé à cette démarche, pour quelle plus-value ? La démarche 4C doit être présentée, expliquée puis comprise en CODIR, et ensuite en réunion de département, de groupe, d'unité, pour que l'agent soit alors en mesure d'effectuer sa saisie. Le temps réel passé à cette activité est plutôt de l'ordre de deux heures ; pour 3 000 agents, cela représente au global 750 jours de travail, soit presque 4 ETP, à renouveler tous les ans. En a-t-on les moyens ?

Faute de temps les autres points pour information à l'ordre du jours seront présentés dans un prochain CTE.

A noter que le bilan du fonctionnement est acté. FO fera remarquer à l'administration que même si les OS ont des droits, il n'y a eu d'abus dans l'action syndicale.

JE-NOUS-TOUS FO!