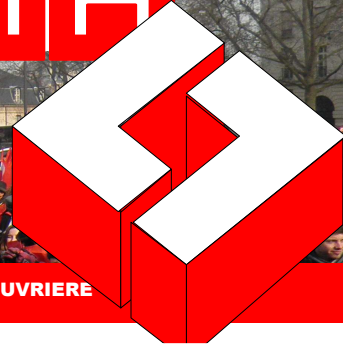


FLASH

CEREMA



Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État et des collectivités territoriales - FORCE OUVRIERE

Chantier CEREMA : construire les fondations pour fixer un horizon clair et partagé !

Alors que le parcours législatif du chantier CEREMA semble désormais bien engagé, que le dispositif de pré-positionnement est sur le point d'être lancé, c'est désormais d'un horizon clair et partagé dont ont besoin les cadres et personnels du futur établissement.

Constatant une absence totale d'association des cadres à l'élaboration du document d'organisation du CEREMA, le SNITPECT-FO a souhaité apporter sa contribution au travers du précédent Flash CEREMA n°8.

Ces mêmes cadres découvrent a posteriori de sérieuses « impasses » et ne disposent que du canal syndical pour exprimer leurs analyses et inquiétudes, à défaut de toute autre modalité organisée de concertation et de participation au sein du chantier de préfiguration.

Si rien n'est encore réhibitoire à ce stade, les prochaines semaines seront décisives pour placer le CEREMA sur de bons rails, et construire une relation de confiance entre l'encadrement et l'équipe de préfiguration. De ce point de vue, nous ne saurions comprendre quel objectif serait poursuivi à vouloir brider l'expression des cadres, tant celle-ci apparaît précieuse pour la réussite du chantier de préfiguration.

Dans un esprit toujours constructif, le SNITPECT-FO demande **une inflexion nette et palpable dans le mode de conduite des réflexions organisationnelles**, conduites jusque-là dans le cercle fermé de l'équipe de préfiguration. Avec au programme :

► L'affichage d'un calendrier de travail qui permettra de :

- ♦ dans un premier temps, **amender le document d'organisation** du CEREMA présenté par la préfiguration, intégrant une **réelle phase de concertation** avec les organisations syndicales, les cadres et personnels de l'ensemble des services et **traitant des principales « impasses » constatées** à ce stade. La validation de ce document d'étape par la tutelle devra intervenir avant mi-juin, pour permettre aux personnels de se projeter dans le CEREMA en toute connaissance de cause dans le cadre du dispositif de pré-positionnement.

Au sommaire

- > La METHODE
- > Les FONCTIONS et leur articulation
- > La COHERENCE des domaines de compétences :
 - les risques
 - le bâtiment
 - transports, mer et fleuves
 - les CECP
- > La TRANSITION entre l'organisation actuelle et la future
- > Et la GPEECC dans tout cela ?

Le CEREMA ne se fera pas contre ses cadres !

Les ITPE et le SNITPECT-FO se veulent les acteurs de la mise en place de ce patrimoine commun de la Nation !

Reste désormais à leur en laisser la possibilité...

- ♦ dans un second temps, **prolonger les travaux et réflexions** nécessaires, d'ici fin 2013, pour **consolider l'organisation du CEREMA sur une durée minimale de 3 ans**. Et ce toujours en concertation continue et avec validation de la tutelle !

► **L'ouverture de 3 chantiers** spécifiques prioritaires, dans le cadre de la « phase 1 », en préalable à toute consolidation du document d'organisation, associant largement les différentes composantes concernés du RST, leurs cadres et personnels :

Chantier n°1 :

Quelle articulation et fonctions attendues des différentes composantes du CEREMA par domaine ? (programmation stratégique / pilotage budgétaire / animation technique / production / interface territoriale / valorisation et capitalisation)

Quelle articulation entre pilotage scientifique et technique, production et activité territoriale (les trois devant mutuellement s'alimenter) ?

Comment préserver la capacité opérationnelle détenue actuellement dans certains STC (en terme de production), menacée d'enfermement dans des missions exclusives de pilotage au sein d'une DT ?

→ Avec à la clé la question centrale « **Qu'est-ce que l'on attend d'une DT ?** ». Un rôle de pilotage et d'animation ? Un rôle de maîtrise scientifique et technique de sujets pointus ?

Quelque éléments pour alimenter les débats : voir notre précédent Flash CEREMA n°8

Chantier n°2 :

Comment garantir la cohérence des différents domaines de compétence du CEREMA, notamment sur les problématiques bâtiment / risques / transports fluviaux / CECP ?

> **Le CEREMA manque-t-il d' "R" ?**

éléments de débat sur le domaine des risques...

Quelle cohérence à proposer un pilotage « diffus » du domaine risques, non lisible dans l'organisation du CEREMA ?

Ne fait-on pas peser la menace d'une coupure entre l'aléa et les enjeux ?

Domaine transversal et pluridisciplinaire par excellence, les risques nécessitent un pilotage lisible via une DT dédiée ou de manière clairement identifiée au sein d'une DT. Sauf à ce que le pilotage soit prévu ailleurs ?

En matière de réduction de vulnérabilité en inondation, pourquoi proposer une organisation mobilisant 3 services, voire la direction territoriale ? La création du CEREMA complexifie la situation (ce qui est un comble puisque présenté par le gouvernement comme faisant partie du « pacte de simplification »)

Le projet d'organisation ne fait-il pas fi de l'évolution des compétences et domaines d'intervention par exemple des géologues et géotechniciens du RST vers les questions de vulnérabilité et de prévention liées aux risques naturels et/ou technologiques ?

> **Là où le bât blesse !**

éléments de débat sur le domaine bâtiment...

Quelle cohérence à mettre la construction des bâtiments dans la direction technique infrastructures de transports et matériaux ?

Y-a-t-il une plus-value à regrouper les domaines infra/constructions alors que l'infra est dans la maîtrise et l'optimisation des matériaux et procédés et le bâtiment plutôt dans un jeu de contraintes techniques plus complexe et plus diffus ?

N'y a-t-il pas un risque de couper la cohérence entre domaines logement, territoires, accessibilité et politique énergétique ?

**Vos correspondants du SNITPECT-FO !
dans chaque service :**

<http://www.snitpect.fr/Vos-representants-dans-chaque>

**REJOINS LES FORCES VIVES du
SNITPECT-FO !**

<http://www.snitpect.fr/Bulletin-d-adhesion>

> Le long des golfes clairs, l'amer !

éléments de débat sur le domaine des transports et ouvrages maritimes et fluviaux...

Est-il vraiment cohérent de transférer le domaine des "transports et ouvrages maritimes et fluviaux" du Cetmef au Sétra même s'il est écrit : "Le Cetmef restera l'interlocuteur privilégié sur ces questions (de politique maritime et fluviale) même si l'actuel Sétra animera les activités concernant la conception des infrastructures de transport et de fret" » ?

Cela ne fait qu'ajouter aux craintes des agents du site de Compiègne !

Chantier n°3 :

Comment gérer la transition entre l'organisation actuelle à l'organisation future, ou comment ménager l'existant (en particulier la répartition géographique actuelle des compétences) avec un projet "idéal" à terme et comment ne pas perdre et même développer les compétences acquises (et la reconnaissance).

Nota : au delà de cette première phase de travail prioritaire, devra par ailleurs être approfondie la question de l'articulation du CEREMA avec « le reste du monde », en particulier les collectivités, les autres EP, les écoles...

Tout autant de conditions pour :

- **Construire le sentiment d'appartenance au CEREMA** en développant l'émulation au sein d'un organisme et non la compétition entre composantes actuelles et futures
- **Gérer au mieux la phase de transition** délicate et à soigner pour limiter les risques de perte de compétences, de motivation, d'agents, ...

Et la GPEECC dans tout ça ?

(GPEECC = Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières)

La gestion des compétences est absolument vitale pour un organisme technique, d'étude et de recherche. La DRH doit être le cœur d'un organisme tel que le CEREMA. Il doit disposer d'une vision à moyen/long terme, au travers de ses différentes fonctions (recrutement, valorisation des agents, formation, promotion, etc.). Or la description du rôle du SG et de la DRH ressemble beaucoup à ce qui existe au Ministère actuellement (SG + DRH) avec une séparation entre stratégie et gestion des ressources humaines. La question des compétences apparaît presque incidemment dans le document du 29/3/2013 (p. 14) ; il n'y est même pas fait mention des comités de domaine...

Le risque est donc fort d'avoir une GRH limitée à la gestion administrative des personnels, comme ce qui existe aujourd'hui au Ministère. Et force est de constater qu'un fonctionnement type DRH,

> Le CEREMA comme prototype de lui-même...

éléments de débat sur le devenir des CECP...

Le projet fait-il vraiment la part des choses entre prototypes, modélisation physique et mesures in-situ éventuellement sur prototypes ?

Est-il cohérent de rattacher les prototypes à l'ex-CETMEF alors que les domaines sont bien évidemment plus larges que le maritime, le fluvial et l'eau. (bâtiment, route, risques, environnement, sécurité routière,...) ?

Quelle que soit la DT la plus appropriée pour diriger les CECP, le pilotage devra être fort pour faire le tri dans les priorités.

c'est-à-dire prestataire de ressources "en temps réel", est parfois trop éloigné de la logique du "temps long" nécessaire à la construction des compétences...

Il est donc indispensable que le CEREMA soit doté d'une GPEECC qui ne relève pas uniquement de l'incantation. Il doit être doté d'un lieu stratégique où sera pris en charge l'entretien des compétences actuelles et la construction des futures.

Le tout pour permettre au CEREMA de jouer son rôle d'employeur éclairé, d'ITPE en particulier, dans le concert du "collège" des employeurs que nous appelons de nos vœux dans le cadre des Assises des métiers de l'ingénieur.

Un employeur qui devra rester en interface forte avec la DRH du ministère et la DRI, pour que sa politique de GPEECC s'inscrive dans notre chartre de gestion, dans la définition des cursus de formation initiale, de politique doctorale, de valorisation des parcours professionnels, etc. Seul moyen d'être efficace...