



## Compte-rendu du Comité Technique d'Établissement du Cerema 12 juillet 2016

### En préambule

Après lecture de la déclaration préalable, le Directeur général (DG) a réagi sur quelques points en lien avec notre déclaration.

Concernant la réorganisation du siège, le DG se contente de présenter Véronique Wormser, comme secrétaire générale par intérim, et Jean-Marc Chastel, comme directeur des ressources humaines par intérim.

Concernant le travail avec les collectivités, un document de bilan a été transmis au Conseil d'Administration et sera également transmis au CTE.

Concernant le CST, il n'y a toujours pas d'évolution. Des mandats ne sont toujours pas attribués malgré les propositions faites de la part du DG. Cependant, le DG précise qu'il sera probablement envisagé de programmer une 2<sup>e</sup> réunion officielle courant du 2<sup>e</sup> semestre 2016.

**Point pour avis :** Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration de service ouvrant droit au versement de certaines indemnités aux agents du Cerema.

Le projet présenté n'est qu'un morceau de la démarche engagée concernant le schéma immobilier. D'autres documents suivront. En effet, le projet d'accompagnement à la stratégie immobilière n'est pas encore aboutie.

Plusieurs manques inquiétants ont été mis en évidence :

- tous les sites impactés ne sont pas intégrés dans ce projet,
- le document reprend le minimum réglementaire,
- ce minimum est plus faible que les avantages obtenus par les services de l'Etat (eh oui nous ne sommes plus un service de l'Etat) concernant la réforme territoriale. C'est le cas du décret de 2008 qui a été modifié en 2015 mais pour les services de type DREAL. Pour les établissements publics, aucun décret n'existe hormis celui de 2008.

FO a envoyé un document de 4 pages pour signifier ses exigences en termes d'opérations de restructuration, dont les éléments sont définis succinctement ci-dessous :

#### Sauvegarde de l'emploi :

- Le Cerema doit s'engager à reclasser TOUS ses agents quelque soit leur statut, titulaire et non titulaire. Aucun agent ne doit être abandonné !

#### Reclassement :

- Le Cerema doit s'engager à proposer au moins 3 postes de mêmes caractéristiques à tous ses

agents. Un chargé d'essais doit être a minima reclassé sur un poste de chargé d'essais, un chargé d'études sur un poste de chargé d'études et un chef d'unité sur un poste de chef d'unité. Ces mutations ne doivent pas pénaliser la carrière des agents !

- Le Cerema doit s'engager sur la mise en place d'un plan de formation pour les agents susceptibles de changer de spécialité professionnelle. Une cellule de reclassement doit être mise en place afin de suivre les agents dans leurs préparations puis dans leurs installations sur leurs nouveaux postes.

#### Cas particulier des ETST et de manière plus large des corps liés au laboratoire :

Le corps des ETST est naturellement et historiquement "propre" au laboratoire des ex-CETE et donc peu adaptables avec d'autres types de spécialités ou de services. FO propose qu'en éventuelle contre-partie d'une mutation, les agents impactés puissent accéder à titre exceptionnel à la catégorie "B" qui leur ouvrirait de plus nombreux postes à pourvoir ainsi qu'une plus grande variété de spécialités pour une reconversion réussie.

#### Aides matérielles et financières :

- Le Cerema doit mettre en place une cellule d'aides matérielles au niveau local afin d'assister les agents dans la recherche d'un logement et dans leurs démarches administratives. Compte-tenu de certaines zones à forte pression immobilière, le Cerema doit faciliter l'aide au cautionnement.

- le Cerema doit s'engager à ce que l'aide au déménagement (prime) soit versé rapidement, sur une durée minimale et avec une possibilité d'avance pour les frais de déménagement. Il serait intolérable de voir cette prime versée sur plusieurs années !

- Le Cerema doit s'engager à ce que la/le conjoint/e perçoive l'aide financière quelque soit le contrat qu'elle/il quitte (CDI; CDD ou tout autre contrat définit par Pôle Emploi).

- Le Cerema doit s'engager à suivre ses agents afin de s'assurer de leur "bien-être" en mettant en place une veille sur les RPS.

Au final, le dispositif DREAL est spécifique et plus intéressant. La formulation « opérations » implique qu'elle concerne tous les agents des sites cités. Le texte n'est qu'une petite partie de ce qui va être proposé plus tard par la Direction du Cerema.

**Vote :** FO ne prend pas part au vote du fait des manques cités précédemment.

CGT ne prend pas part au vote.

CFDT vote contre

UNSA vote contre.

### **Points pour débat : Bilan social 2015 du Cerema : suite des débats.**

Une nouvelle version a été remise intégrant une bonne partie des remarques du CTE précédent. La mise en ligne du bilan social devrait se faire au plus tôt fin août.

FO engage tous les agents à consulter ce document riche en informations.

### **Points pour débat : Situation des effectifs et éclairage sur le cycle de mobilité 2016-09.**

Hors vacataires, la situation du premier quadrimestre met en évidence une diminution de 14 agents depuis le 31/12/2015 (-16 ETP sur -64 à atteindre en fin d'année) : 3 070 agents pour 2 971 ETP.

L'idée d'un repyramidage n'est pas fortuite. Dans un premier temps, il s'exerce au fil des mouvements souhaités par les personnels. Cela peut poser des problèmes pour la visibilité. Besoin de pouvoir se projeter, la Programmation de la Loi de Finances 2017 (PLF) sera un élément de cadrage.

### **Points pour info : Préparation du contrat d'objectifs et de performance.**

La Direction préfère remettre au prochain CTE ce point pour information. La préparation du document est toujours en cours.

### **Points pour info : Charte de management du Cerema.**

Les notions « Encadrants » et « Encadrés » ont été retenues pour élaborer la charte. Environ 600 personnes sont définies comme encadrants sur les 3 070 agents. A l'automne, le Cerema devrait disposer d'un projet de charte qui présentera les premiers outils d'accompagnement. Le document passera en CHSCT-E et en CTE.

### **Points pour info : Information sur les recrutements de directeurs du développement des relations avec les clients et partenaires.**

Ce document ne symbolise pas un désaveu des missions des chefs de départements mais un complément nécessaire. L'avancée faite sur les ressources propres est la réussite des équipes de direction. FO rappelle que les plans d'évolution des CETE ont malheureusement fait perdre beaucoup de ressources propres qui auraient pu servir au Cerema, notamment dans le domaine routier.

Il y a eu entre 3 et jusqu'à plus d'une dizaine de candidats par poste. Des formations adaptées seront mises en place pour ces personnes. La dynamique est à impulser et le DG rappelle que c'est du travail d'équipe.

### **Points pour info : questions diverses**

La PLF 2017 fait apparaître le Cerema différemment des années passées. Le Cerema devrait être regroupé avec l'IGN et Météo France dans un même programme. Cette mesure est plus technique qu'attachée à un vrai choix stratégique.

**JE-NOUS-TOUS *FO!***