



Comité Technique d'Établissement du **Cerema** 03 octobre 2018

Compte-rendu Force Ouvrière

Ce CTE qui a eu lieu sur une demi-journée s'est effectuée avec une direction reconstituée, notamment l'arrivée d'une nouvelle DRH (S. Candas) d'une nouvelle SG (C. Arcade).

Force Ouvrière tient d'abord à reconnaître durant ce CTE la qualité du dialogue social et des échanges constructifs OS et direction. Gageons que cette situation soit pérenne et durable...

Réaction du DG aux déclarations préalables

* Le DG confirme que la trajectoire voulue par le gouvernement de baisse des effectifs et de la subvention pour charge de service public (SCSP) reste intacte. De ce fait, il prend acte de cette situation très contraignante tout en reconnaissant que le Cerema est l'opérateur au ministère qui est le plus impacté. Le DG espère une inversion de cette situation après 2022, mais considère qu'il sera très complexe d'inverser cette tendance durant le plan quinquennal en matière budgétaire actuellement en cours.

En conséquence, le DG considère qu'il n'y a pas d'autre moyen que de s'adapter en définissant un plan stratégique dans les plus brefs délais.

* Le DG reconnaît que les collectivités territoriales commencent à prendre conscience de « l'outil Cerema » mais cela prendra encore du temps afin que les collectivités territoriales puissent intégrer le Cerema en tant qu'appui technique reconnu.

* spécificités territoriales :

- au niveau **Occitanie**, une réflexion devra être portée sur le découpage territorial. En effet, la zone d'action pour le Cerema relative aux deux métropoles en Occitanie est actuellement rattachée, pour Toulouse au Cerema Sud-Ouest (donc Nouvelle Aquitaine) et pour Montpellier au Cerema Méditerranée (majoritairement en PACA).

- en **outre-mer** : de nombreuses interventions ont lieu dans Océan Indien et dans les Antilles. Pas d'interface visible avec les collectivités outre-mer alors que les besoins sont parfois plus importants qu'en métropole.

- **métropole de Lyon** : définir un lien fort avec le Cerema, alors même que le siège du Cerema se trouve dans cette métropole.

* **Cerem'avenir** : l'enjeu de ces 11 chantiers est en effet d'aller vite pour une convergence

pour fin mars 2019 en associant les OS, tenant compte qu'il y a déjà de la « matière » des précédents chantiers avant 2018. Le DG a conscience que les agents qui ont été sollicités depuis de nombreuses années sont lassés, mais son intention est une course contre la montre tenant compte d'une part de la réduction des effectifs, et d'autre part d'éviter que l'hémorragie des départs du Cerema puisse se poursuivre, sachant que dans certaines directions locales, des situations deviennent alarmantes en termes d'effectifs.

* **Politique de rémunération** : le plus souvent piloté lors des CTM (Comités Techniques Ministériels) donc le DG ne voit pas l'intérêt que cela soit rediscuté en CTE car cela émane du Ministère.

Force Ouvrière fait savoir que si le DG se range derrière les décisions du Ministère, il n'a qu'à appliquer les mêmes contraintes de baisse d'effectifs à savoir -2 % au lieu de -3,75 % : question d'homogénéité ! Non ?

La direction réagit et ne manquera pas de le faire remonter au Ministère.

* **Recrutement** : le Cerema est confronté à deux plafonds. Le premier est le plafond d'emplois, le second est budgétaire; les recettes peuvent servir en partie de variable d'ajustement sur les recrutements. La DRH ajoute que le souci en local, malgré des postes vacants, est d'attirer les fonctionnaires au Cerema qu'il conviendra de fidéliser. En effet, elle est consciente que le Cerema n'est pas très attractif et qu'il y a localement des soucis managériaux à régler.

* Une situation inédite au Cerema pour la SCSP qui est désormais inférieure à la masse salariale sachant que le Cerema a recours aussi aux contractuels. La raison s'explique sur des questions de repyramidage. La direction admet que c'est un vrai sujet de « combat » avec le Ministère.

Force Ouvrière s'interroge sur le bien fondé du coût de nombreuses études, notamment immobilières auprès de prestataires extérieurs alors qu'il est tout à fait possible d'utiliser les ressources internes, car au final c'est souvent les rapports du Cerema qui servent de base de données.

Pour Force Ouvrière, il est également inédit qu'une direction soit globalement d'accord avec nos positions. Il n'est en effet pas acceptable que toute mesure qui conduit à améliorer entre autres la rémunération des agents (Complément Indemnitaire, promotions, primes,...) ne se fasse pas avec une enveloppe budgétaire supplémentaire.

1. Réorganisations de services du siège : SG et RH – POINT POUR AVIS

* Le DG affirme sa volonté de bien séparer les fonctions SG et RH dans un but d'affichage vis-à-vis de l'extérieur. La DRH a des missions très nombreuses et la fonction RH ne doit pas être mélangée avec d'autres champs d'action.

Force Ouvrière interpelle la Direction sur le manque d'affichage d'un pôle aussi crucial qu'est l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans le nouvel organigramme. En effet, même si le fond ne change pas, la forme et l'affichage ont leur importance dans la prise en compte des problématiques spécifiques et pas toujours en lien avec les RH.

Le DRH reconnaît devoir retravailler sur la forme, mais précise que les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en effet rattachées au DRH, sont bien prises en compte et ne sont en aucun cas négligées.

* Concernant les effectifs concernés par la réorganisation, chaque agent garde son métier et sa fonction.

* Concernant les affaires transverses, la DRH aura désormais deux pôles. Le premier concerne la transformation numérique avec les « administrés » (il faut comprendre : avec les agents) pour développer en interne un portail permettant à chacun d'envoyer des formulaires vers les services de la DRH. Par exemple, les procédures (papier) télétravail se transformeront en téléprocédure (donc dématérialisée) courant 2019. Puis, un suivi sera effectué de tous les dossiers transverses : questions disciplinaires, bilan social, déontologie, QVT, RPS, bien-être au travail, etc.

Une mise à jour de l'Intranet « RH » sera dès que possible effectuée pour clarifier les informations pour les agents. De même, il est prévu de valoriser les RH de proximité avec une meilleure articulation des relations entre les agents et leur RH de proximité.

Force Ouvrière prend acte sous réserve qu'aucun agent ne soit oublié ou fasse les frais d'une telle réorganisation, tout en soulignant que certains points en matière de formulation dans les documents nécessitent d'être retravaillés.

VOTE : Abstention à l'unanimité.

2. Programmation 2019 du Cerema – POINT POUR DEBAT

Le DG précise qu'il s'agit d'une note d'orientation pour la programmation 2019, différente du Cerem'avenir ; Ce document sera présenté pour avis au prochain CA prévu le 10 octobre prochain.

La programmation doit être établie en fonction des besoins et de la vision qu'on en aura. Il n'est donc pas question d'y mettre des ETP et éviter de rentrer dans ce type de discussion avec les administrations. Cette programmation va permettre d'identifier les plus values et les moins values.

Le DG aurait souhaité qu'un tel document soit discuté au sein du Conseil Stratégique, mais il reconnaît que sa composition faite d'élus et de fonctionnaires d'État n'est pas le plus judicieux. Il serait opportun d'inclure des représentants d'associations par exemple afin d'avoir une vision d'ensemble de l'attente de la société.

La programmation prendra deux formes : une partie ferme (immédiatement réalisable) et une partie conditionnelle. 10 % du montant de la SCSP sera utilisée en tant qu'appui administratif. De plus, l'intention à l'avenir est de réaliser une convention avec la DGITM (entre autres) concernant ses besoins.

Force Ouvrière s'inquiète de la vision descendante des thématiques : les services du Cerema sont construits en transversalité de ses missions, ce qui constitue une richesse pour l'établissement : aucune autre structure n'a cette spécificité. Vouloir remettre en cause cette richesse contribuerait à complètement déstabiliser le Cerema.

Le DG précise que cette note reflète les priorités de la programmation de 2019 et l'intention est de sortir des droits de tirage. L'intention est de bâtir une programmation à partir des besoins sous forme d'une note adressée au Ministère sous forme qualitative, et donc non chiffrée. De plus, dans la programmation, même si le Cerema doit se rapprocher des collectivités territoriales, la vocation du Cerema n'est pas de remplacer l'Atesat, car pour répondre à une telle ambition il faudra deux fois plus en termes d'effectifs.

Le DG clarifie sa position sur le devenir de nos missions : il est favorable à l'abandon plus ou

moins progressif de certaines prestations (qui ont le moins de plus-values), mais il veut établir un accord avec l'État sur les missions du Cerema. Concernant l'expertise, l'intention est de recréer cette dynamique d'agents qui ont eu une expérience diversifiée de postes dans différentes ex-structures type « DDE », « CETE », « SETRA » mais dans un environnement qui est aujourd'hui différent.

L'activité des laboratoires ne sera cependant pas très différente en 2019 par rapport à 2018. Mais le DG rajoute que le Cerema ne peut se restreindre aux activités liées aux infrastructures routières et aux Ouvrages d'Art. Dans le domaine du bâtiment, il est bien acté l'arrêt du CRC, mais une nouvelle demande est sollicitée sur la vision patrimoniale et l'efficacité énergétique de bâtiments type collèges/lycées, ce qui peut conduire à une réorientation des compétences.

Enfin, le DG souhaite aussi renforcer les communautés métier.

Force Ouvrière rappelle que nos missions sont de service public avec une vision à long terme qui n'est pas compatible avec les sursauts ou les tendances éphémères ou les caprices de ceux qui nous dirigent. Le CRC en a déjà fait les frais.

3. CIA (Complément Indemnitare Annuel) – pour information

L'intention consiste à travailler sur l'architecture du Cerema et pour valoriser les agents. Il concerne les agents ayant exercé au moins 6 mois en poste au Cerema dans la période du 01/01/2018 au 31/12/2018. Il concerne 565 agents au Cerema, soit près d'un agent sur cinq, en très grande majorité de la filière administrative (attachés, secrétaires administratifs et adjoints administratifs).

Le CIA a surtout comme référence la manière de servir de l'agent.

Force Ouvrière s'interroge sur l'objectivité d'une telle mesure et d'éventuelles dérives au sein des services, et se montrera très vigilante sur ce point très sensible pour les agents concernés.

4. Divers

Un projet de note sur les formations données est en cours pour être présenté au prochain CTE (en principe en novembre 2018).

JE-NOUS-TOUS *FO!*