



## Compte-rendu **Force Ouvrière** du **Comité Technique d'Établissement** du 04 avril 2019

### En préambule

Les réponses du Directeur général (DG) aux déclarations des organisations syndicales, dont celle de Force Ouvrière sont restées plutôt évasives, sur le fond, mais beaucoup moins sur la forme, agacé parfois du ton employé. *[Pour Force Ouvrière, les agents apprécieraient-ils qu'il leur soit dit poliment que leurs postes soient à moyen terme supprimés et qu'il conviendrait d'aller voir ailleurs ?]* :

→ **Cerem'avenir** est arrivée à une étape importante, constituant un point de départ et non un point d'arrivée : selon le DG, non, tout n'est pas déjà acté. Cerem'avenir aura dans ses orientations stratégiques des points à retravailler, avant toute décision : bref, rien n'est figé. Cette décision débouchera pour l'aspect formel, au Contrat d'Objectif et de Performance et pour l'aspect formel, au projet d'établissement.

**Contrat d'objectif et de performance (COP)** : il s'agit d'un document contractuel signé entre un établissement public et l'État (ici, les deux ministères de tutelle). Il fixe les orientations stratégiques pour une période donnée et les modalités de mise en œuvre de ces orientations pour mieux répondre aux attentes des citoyens, de l'État et du monde économique.

En effet, les opérateurs de l'État occupent une place centrale dans la mise en œuvre des politiques publiques. En contrepartie, les tutelles ministérielles, fixent et assurent le suivi des orientations stratégiques de ces établissements. Elles veillent que leurs actions s'inscrivent dans les politiques publiques auxquelles ils participent.

→ Le DG reconnaît que les **biennales des territoires**, qui étaient une première démarche, a attiré près de 550 personnes (point positif), mais les collectivités territoriales ne se sont pas déplacées en masse (point pas très positif). Cependant, l'événement se serait fait connaître jusque dans les rangs des sénateurs alors même que certains n'y ont pas assisté. Il regrette la critique et dénigrement trop facile faite alors même que de nombreux agents du Cerema ont préparé cet événement.

Force Ouvrière rappelle au Directeur Général qu'aucun dénigrement n'a été apporté dans notre déclaration. Mais une initiative, aussi louable soit-elle, mérite des critiques (d'autant que les points positifs restent minoritaires), la critique peut aussi être constructive.

→ Le DG a indiqué que les marges de manœuvre pour **transformer le Cerema** sont faibles. Étant pleinement conscient d'un contexte très difficile et délicat avec la réforme de la fonction publique [*Force Ouvrière qualifie de démolition du service public 2022 au vu des premiers éléments connus*], il considère qu'il est indispensable au Cerema de s'adapter non seulement aux contraintes internes (budget, effectifs en baisse) mais aussi externes. Nous n'avons pas le choix sinon ...

→ Concernant la **projection des effectifs pour 2022**, l'augmentation des effectifs pour deux domaines d'activités (ingénierie des territoires et bâtiment, construction) reste très limitée (+13) malgré les demandes d'ingénierie croissantes du Ministère en charge de la cohésion des territoires.

Domaines d'activités	effectif estimé 2018	production estimée 2017/2018	effectif estimé 2022	production estimée 2022	var. eff.	var. prod.
Ingénierie des territoires	197	25 000	210	30 000	6,6%	20,0%
Bâtiment, construction	112	13 500	120	15 000	7,1%	11,1%
Transport, mobilité et sécurité routière	375	45 000	350	47 500	-6,7%	5,6%
Infrastructures de transports	743	74 500	640	69 000	-13,9%	-7,4%
Risques, nuisances, environnement	400	33 500	355	34 000	-11,3%	1,5%
Mer et littoral	100	10 000	85	9 500	-15,0%	-5,0%
<i>divers</i>		36 500		28 000		
<i>support et non affecté</i>	773		640	28 000	-17,2%	
<b>Totaux</b>	<b>2 700</b>	<b>238 000</b>	<b>2 400</b>	<b>233 000</b>	<b>-11,1%</b>	<b>-2,1%</b>

(extrait document sur l'évolution de l'activité du Cerema lors du séminaire des cadres le 21 mars 2019)

Force Ouvrière précise qu'une entrevue intersyndicales FO/CGT avait pu être obtenue avec le cabinet du Ministère au cours des biennales des territoires le 18 mars, rappelant aussi l'évolution sociétale, dont les manifestations sur le climat, le Cerema étant pleinement dans son rôle de contribuer à l'une de ces politiques publiques majeures.

→ Le DG partage pleinement cette vision des choses. Il rappelle par ailleurs que le projet de Cerem'avenir n'est donc pas figé et pourra être adapté en cours de route.

→ Concernant la **logique commerciale** largement dénoncée par les organisations syndicales, le DG reconnaît quelques maladresses sur le texte relatif aux orientations stratégiques du Cerema. La priorité du Cerema est : d'abord l'État, puis les collectivités territoriales avec une part grandissante. L'enjeu sera dans l'avenir de savoir comment, de façon législative, il sera plus aisé de travailler avec les collectivités territoriales. Mais le DG souhaite aussi se rapprocher des entreprises, notamment dans le champ de l'**innovation** [sous réserve, pour Force Ouvrière, que le tremplin Carnot reste toujours à portée du Cerema...] et d'une **expertise ponctuelle avec certaines entreprises au niveau international**.

De plus, le DG a conscience de l'utilité des **guides techniques** élaborés par le Cerema qui sont souvent sur les bureaux des ingénieurs dans nombre d'entreprises. L'enjeu sera pour le Cerema d'avoir une **posture** et un **positionnement** adaptés aux tiers. Mais son regret reste malgré tout que le Cerema a été créé trop tard, en pleine période de restrictions budgétaires, car avec des moyens, le Cerema aurait été plus robuste.

→ Le DG reste prudent avec les services de l'**administration centrale** : formuler davantage d'interventions auprès du Cerema mais aussi diminuer en même temps les effectifs n'est pas nouveau (les CETE avaient connu cette situation).

Force Ouvrière interpelle le DG sur le discours ambiant trop accés sur l'organisationnel et les agents, on ne parle ???

→ Concernant les agents, le DG reconnaît le travail réalisé par les agents au quotidien. Mais il reste effaré de l'usine à gaz des frais de déplacement : le traitement de ces frais doit être validé par 6 signatures, 33 ETP répartis sur plus de 160 agents, qui ne font pas que ça. C'est la première fois qu'il observe une telle complexité et une si faible efficacité, voire une valeur ajoutée nulle.

**Sa vision des choses : moins d'ETP dans ce dispositif et davantage dans la production. Il va falloir changer de culture collective pour que les contrôles sur les frais de déplacement soient certes réalisés mais a minima.**

Concernant les nouveaux taux sur l'hébergement, le décret a selon lui quelques bugs. FO interpellera sur ce sujet le Conseil d'Administration prévu le 17 avril prochain.

Cependant, le DG rappelle de limiter les déplacements physiques et de privilégier les réunions de type électronique (visio-conférence par exemple). Il reconnaît que les moyens électroniques au Cerema auraient besoin d'être modernisés. A noter que les agents le font déjà pas mal au vu des nombreuses visios organisées chaque jour.

Force Ouvrière note la prise de conscience du DG sur la gestion des frais de déplacements, espérant que les directions locales seront à se montrer plus souples. Mais FO regrette les contraintes imposées aux agents dont les déplacements qui sont souvent liés aux nécessités de remplir leurs missions. Force Ouvrière s'alarme que l'esprit de Cerem'avenir soit trop tourné vers la stratégie commerciale au détriment du service public. A force de vouloir tendre vers le faire-faire, le Cerema va t-il se réduire à vendre du rêve ? Ou de passer par un appel d'offres ?

## **Point pour débat : « Cerem'avenir »**

### **\* Lignes de force de la stratégie**

Cerem'avenir doit intégrer dans les missions du Cerema la situation d'un monde qui bouge et qu'il faille aussi intégrer, non seulement les transitions numériques et écologiques, mais aussi les défis climatiques. Mais les orientations stratégiques, globalement seront calquées sur la quadruple contrainte :

- **- 300 ETP** d'ici à 2022 ;
- une **subvention pour charge de service public** de 186 millions d'€uros en 2022 (soit **- 20 millions d'€**) qui ne pourra plus couvrir l'ensemble des dépenses liées à la rémunération du personnel.
- la question du **repyramidage** (augmentation de la part des agents de catégorie A et A+)
- si on **polarise** et **spécialise** davantage, cela nécessitera davantage de déplacements.

	2018	2022	évolution
<b>SCSP</b>	205 000	186 000	-9,3%
<b>ETP</b>	2 700	2 400	-11,1%
<b>masse salariale</b>	-199 000	-191 000	-4,0%
<b>fonctionnement</b>	-32 000	-33 500	4,7%
<b>recettes externes</b>	33 000	47 000	42,4%
<b>sous-traitance</b>		-1 000	

(extrait document sur l'évolution de l'activité du Cerema lors du séminaire des cadres le 21 mars 2019)

**Pour Force Ouvrière, comment ambitionner un tel projet dans ces conditions ? Et qui osera encore poser sa candidature pour venir travailler au Cerema ?**

### \* Présentation des segments d'activité

Globalement, l'activité du Cerema sera décrite en 60 pôles de référence regroupés en 23 segments d'activité. Par ailleurs, il y aura aussi une approche transversale par métiers : la **géotechnique** couvre de nombreux champs comme des avis techniques sur des diagnostics de falaise ; idem pour l'**adaptation aux changements climatiques**.

Des questions demeurent sur les **missions en Outre-Mer** : il est important que le Cerema y soit plus présent, mais le sujet reste délicat sur le plan financier. L'implication du Cerema davantage tourné vers l'Europe et l'international reste un sujet à approfondir.

**Force Ouvrière s'alarme de la vision trop budgétaire du DG, alors même qu'une stratégie dite « commerciale » est d'investir justement pour pouvoir générer des recettes. Qui plus est, pour les clients, investir est aussi un geste fort envoyé pour répondre aux besoins et contribuant aussi au rayonnement du Cerema.**

Pour le DG, perdre du temps pour réparer et entretenir des machines qui ont près de 40 d'âge n'est plus pertinent. Il faut augmenter la productivité, mais là encore, pour investir, il faut pouvoir financer, compte-tenu du coût des machines. Toutefois, il est demandé que soit inscrit dans le « fond Bercy » deux axes : les actions de dématérialisation et le matériel.

Par ailleurs, le DG a relevé un « miracle » du Cerema : « on peut produire pas beaucoup moins avec une diminution des effectifs ! » En effet, si on effectue des modifications au niveau organisationnel, cela permettra de dégager du temps de travail et de la productivité.

**Force Ouvrière rappelle au DG que le Cerema devient le spécialiste du remplissable de tableaux Excel même encore aujourd'hui contrairement à ce qu'il pense.**

Il pointe aussi le regret que le Cerema investit dans des outils qu'il a montés de toutes pièces et cela reste parfois sans retombées prometteuses. Il prend l'exemple de la démarche ERC (Eviter, Réduire, Compenser) à laquelle une offre de service aurait pu ensuite s'effectuer auprès des collectivités territoriales. Il attend que cette démarche soit relancée sur d'autres sujets.

De façon générale, le DG résume le projet de transformation du Cerema : il est nécessaire de tout changer en même temps pour que cela fonctionne mieux ensuite en un tout cohérent, et non de procéder par étapes. [*Pour Force Ouvrière, « There is no*

*alternative ? »]* Il interpelle les organisations syndicales que si rien n'est fait, c'est le risque que la trajectoire descendante des effectifs et des moyens s'accroisse en 2022, et à terme une mort certaine et rapide du Cerema. Il est urgent que certaines orientations support soient redéployées vers des fonctions de production. Toutefois, l'histoire après 2022 n'est pour le moment pas écrite. Mais Bercy n'est jamais très loin.

**Force Ouvrière insiste que la transformation du Cerema doit se faire aussi au bénéfice des AGENTS et de leurs missions, et qu'il faut du temps pour devenir expert ou spécialiste : ce n'est pas en déguisant un plan social que cela permettra justement au Cerema de relever la tête. Bien au contraire, cela générera une situation plus anxiogène qu'elle ne l'est déjà actuellement.**

**Force Ouvrière pointe aussi un problème de communication concernant le Cerema : NON, le Cerema n'a pas « 5 ans d'existence », mais 2 000 ans depuis les premières problématiques de chaussées romaines et d'ouvrage d'art. A la rigueur, on peut également repartir de Colbert. Ca fait longtemps que nous sommes un acteur majeur du territoire.**

Le DG reconnaît que le Cerema a en effet un héritage fort, et que le Cerema doit en effet améliorer sa communication sur ce point de vue.

Le nouveau mode organisationnel présentera un mix local et mix national. La force du Cerema est sa présence locale avec des équipes de 10-15 agents constituant le « noyau dur » complétées par les champs d'orientation nationale (grands centres de production). Le DG sera vigilant qu'une nouvelle organisation (matricielle), ne générera pas une inflation de directeurs et qu'elle n'augmente pas le nombre de strates, avec un risque conflictuel.

**Force Ouvrière prend l'anecdote parfois de rapports d'études signés par 5 personnes, sous-entendant déjà un problème organisationnel.**

Le DG l'admet qu'il conviendra de changer de système et notamment avec la diminution d'effectifs mais aussi d'arrêter de faire trop d'affichage, car le Cerema n'a plus les moyens de procéder ainsi.

#### **\* Audit des laboratoires**

Cet aspect pourrait prêter à sourire : comment se fait-il que la direction du Cerema semble reconnaître ne pas avoir une vision globale sur les laboratoires, à savoir ce qu'ils font au quotidien et de rédiger avant cette campagne d'audit des orientations stratégiques ? Force Ouvrière comprend mieux pourquoi la direction diminue le nombre d'agents dans le secteur (infrastructures de transport) qui rapporte le plus. Comment retirer des moyens humains si la direction ne sait pas ce qu'ils font ?

Force Ouvrière est effarée que depuis tant d'années, la vision des laboratoires soit si peu aboutie, alors même que des audits existent déjà, sans parler de certifications, d'accréditations...

Le DG le reconnaît en effet : la vision des laboratoires n'est pas complète. L'objet de l'audit est d'avoir une vision claire de l'activité des labos. L'audit sera composé de trois équipes de trois personnes chacune : une personne technique, une personne RH et une personne extérieure (cabinet Eurogroup).

Seulement, l'enjeu est de taille : les visites d'une journée par site commenceront fin avril pour que tout soit bouclé en juin. C'est à partir de cet audit que se jouera la carte de la **polarisation** et de la **spécialisation**. Si un laboratoire se loupe sur cette journée, les agents devront alors en assumer les conséquences ?...

#### **\* Organisation financière et comptable**

La vision semble plus aboutie pour le DG que celle des labos, puisque la nouvelle organisation devra être mise en place pour le 01 janvier 2021.

Les ressources sont importantes mais très dispersées et hétérogènes sur les sites, avec parfois des équipes de taille critique. Les méthodes de travail restent très manuelles avec très peu de dématérialisation.

La nouvelle organisation aura inéluctablement des impacts sur le devenir de certains postes d'agents, même si la secrétaire générale tient à préciser qu'il sera maintenu une gestion de proximité.

Nul doute que les inquiétudes, légitimes, viendront rapidement sur ce secteur sensible.

**Force Ouvrière rappelle qu'il sera très attentif quant au suivi de cette nouvelle organisation, mais surtout de la situation du devenir des agents impactés.**

#### **\* Accompagnement des agents**

Force Ouvrière précise au DG que des agents sont inquiets sur leur devenir de leurs missions et aussi de leur poste. Si leur poste est supprimé, il faudra en trouver un autre ailleurs, soit dans un autre secteur géographique soit dans un tout autre domaine. Il ne faudrait pas oublier l'ancienne transformation de France Telecom dont personne ne veut au Cerema.

La directrice des Ressources Humaines veut éviter justement de passer par des mobilités forcées. Mais Force Ouvrière n'est pas dupe : ce plan social va bien conduire à la diminution du nombre d'agents, et Cerem'avenir est bâti pour un projet à 2 400 agents ! Donc, ce projet, qu'on soit pour ou contre, il ne sera pas pour tous les agents actuellement en poste.

Le DG concède que ce sujet est sensible, mais il sera plus impactant pour le devenir du Cerema de ne rien faire que faire des choix même. Il est vrai que la technique du bonzaï (ne pas remplacer des agents qui partent d'un service) peut a priori générer moins d'impact, mais jouera inéluctablement sur la qualité de vie au travail, avec le risque de surcharge de travail pour les agents concernés.

**Force Ouvrière est très lucide sur cette question : l'ancienne direction avait choisi de fermer un site entier (Dter IdF), la nouvelle direction semble (pour le moment) maintenir les sites, mais touchera aux activités pour en fermer ou en diminuer drastiquement le nombre. Et cela est encore plus vrai s'il est mis en place une polarisation (et le risque de fragilisation en cas de départ de spécialistes/experts). C'est le risque d'aboutir pour certains sites déjà fragilisés à un début de coquille vide, et comme rappelé dans la déclaration, ce qui sera défait, le sera de façon irrémédiable.**

**En conclusion, Force Ouvrière s'alarme que le Cerem'avenir, en plus de prendre la forme déguisée d'un plan social, n'a pas pu prendre en compte une vision éclairée et globale des laboratoires pourtant bien reconnus au niveau local et ainsi fausser**



les orientations stratégiques. Cela appuie bien le fait que Force Ouvrière ait eu raison de ne plus participer à ces réunions informelles. Mais FO saura apprécier que rien n'est figé et que Cerem'avenir reste encore à (ré)écrire... prenant davantage en compte les attentes des agents et pas se limiter à une enquête IFOP.

Les dernières minutes ont servi à la présentation rapide des chiffres sur l'apprentissage qui devrait continuer dans la même proportion. On note simplement l'intégration pour l'un suite à un concours ETST et le second en CDD MISSION (cat A) pour poursuivre une mission. On repart sur le même nombre cette année, toutefois toutes les remontées (demandes) ne sont pas arrivées au siège.

Un sujet RenoirRH qui préoccupe les RH : Début de la migration des fiches de poste, avec quelques bugs.

Sujet télétravail : pas grand-chose à dire le DG veut expérimenter sur 6 mois la nouvelle modalité sur Sofia.

**Prochain Comité Technique d'Établissement : 25 juin 2019 (à vérifier).**

**Vos représentants Force Ouvrière :**

Élus au Comité Technique d'Établissement (CTE)			
PILOTE	Philippe SOUBRET (O)	02 96 75 93 46	<a href="mailto:Philippe.Soubret@cerema.fr">Philippe.Soubret@cerema.fr</a>
Titulaire	Arnaud GANAYE (NP)	03 23 06 18 19	<a href="mailto:Arnaud.Ganaye@cerema.fr">Arnaud.Ganaye@cerema.fr</a>
Titulaire	Étiennette LERSY-PIOT (Est)	03 87 20 45 28	<a href="mailto:Etiennette.Lersy@cerema.fr">Etiennette.Lersy@cerema.fr</a>
Suppléant	Franck MALJEAN (NC)	02 54 55 48 66	<a href="mailto:Franck.Maljean@cerema.fr">Franck.Maljean@cerema.fr</a>
Suppléant	Emmanuelle CHIRON (CE)	04 72 14 32 39	<a href="mailto:Emmanuelle.Chiron@cerema.fr">Emmanuelle.Chiron@cerema.fr</a>
Suppléant	Olivier GLEIZES (Med)	04 42 24 76 71	<a href="mailto:Olivier.Gleizes@cerema.fr">Olivier.Gleizes@cerema.fr</a>

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