



Comité Technique d'Établissement du Cerema 25 juin 2019

Compte-rendu synthétique

Ordre du jour très modeste :

Points pour avis

- Procédure liée à la protection des lanceurs d'alerte
- Note relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)
- Création d'une mission d'appui à la transformation du Cerema

Points pour débat

- Calendrier de la démarche Cerem'Avenir
- Mise en place du département d'étude et de construction de prototypes (DECP) :
- Fusion des bureaux comptables

Points pour information

- Effectifs
- Bilan de gestion des contractuels
- Point de situation sur la mise en œuvre de l'activité de formation
- Télétravail
- Point sur la recherche au Cerema
- Bilan portant sur les droits et moyens syndicaux
- Dématérialisation des bulletins de paye

Le Directeur général (DG) a pris le temps de répondre à plusieurs remarques de la déclaration et des questions en lien avec l'ordre du jour, ce qui correspond plus aux attentes de FO en termes de dialogue social.

L'absence du DG au dernier CHSCT-E avait posé question. Le DG s'explique en rappelant que la Direction du Cerema ne se réduit pas à un seul(e) homme (femme).

Pour le Bourget, la situation a plusieurs fois évolué et l'installation prévue dépend de la libération d'un étage entier d'un bâtiment IGN, après travaux : pas de timing précis, hormis celui du déménagement du Bourget prévu en Avril/Mai 2020 pour une disponibilité à l'été 2020 (#JO2024). La solution transitoire passera par la location. FO a exigé que les personnels sont informés régulièrement sur la situation et non suite à leur manifestation.

Concernant les difficultés de la paie, ce n'est pas un problème de trésorerie mais plutôt des problèmes techniques du logiciel RenoiRH.

• **Procédure liée à la protection des lanceurs d'alerte**

Le vote est reporté car l'arrêté du ministère n'est pas encore publié. Toutefois, les échanges ont eu lieu pour déjà aborder les points sensibles. Pour FO, même si un protocole de lanceur d'alerte sera mis en place, il faut garder la possibilité de déroger à la procédure pour éviter de cadrer trop fortement les modalités et les bonnes volontés.

Il faudra également préciser ce qu'est un danger imminent, peut-être par des exemples concrets. Les délais « raisonnables » posent également question et restent à l'appréciation des juges.

La Direction évoque que la procédure qui sera mise en place garantira la protection du lanceur d'alerte. Il ne s'agit pas non plus de favoriser le grand n'importe quoi, la diffamation à tout va et les rumeurs. A suivre ...

• **Note relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)**

Vote : Abstention (3FO + 2UNSA) ; Non (3CGT) ; Pour (2CFDT)

Le Compte Personnel de Formation est la suite du DIF dont les performances réelles étaient nulles ou presque. Le CPF sera dans la même lignée avec un plafonnement par agent de 3 500 € et un budget total pour le Cerema de 15 000 € (le Cerema compte 2 700 agents pour mémoire) ; budget doublé car, en 2018, il était de 7 500 €.

La loi précise le champ d'application du CPF, qui « *permet (...) d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle* ». Le dispositif s'attache ainsi à la personne et les droits acquis la suivent tout au long de son parcours professionnel. A cela s'ajoutent 4 priorités dont celle pour rendre prioritaires les agents peu ou pas qualifiés.

A noter que le CPF ne se substitue pas à la formation classique à laquelle tout agent peut prétendre, notamment en cas de réorganisation professionnelle suite à une restructuration de service.

A terme, l'organisation suivante sera mise en place :

- 1-La demande est remise par l'agent à son n+1 qui émet un avis argumenté ;
- 2-Elle est instruite par le service RH de proximité ;
- 3-La direction au sein de laquelle l'agent occupe ses fonctions transmet à la DRH du Cerema le dossier complet, une synthèse de la demande ainsi qu'un avis circonstancié sur la suite à réserver ;
- 4-La décision est prise par la DRH du Cerema.

A noter qu'utiliser le CPF pour créer son entreprise est possible mais des contraintes supplémentaires et contraignantes sont déjà fixées par d'autres textes.

• **Création d'une mission d'appui à la transformation du Cerema**

Vote : Abstention unanime

Un binôme (FX Soltner et D Schultz) a été rattaché à la Direction du Cerema pour assurer cette mission d'appui pendant 2 ans, durée estimée par le DG pour mettre en place Cerem'Avenir. FO reconnaît l'intérêt de mettre en place ce dispositif mais demande en contre-partie un REX sur l'efficacité et le bénéfice sur le plan humain, et non un simple compte-rendu d'avancement.

• **Calendrier de la démarche Cerem'Avenir**

Le calendrier est ambitieux et intégrera une étude d'impact RH.

A retenir : de la communication, des débats, des études, des analyses, des audits, etc. et surtout un pré-positionnement pour les agents impactés, et pas pour tous les agents du Cerema. Comme d'habitude, on a envie de dire !!!

Plusieurs étapes ont été planifiées avec plusieurs passages en CTE.

• **Mise en place du département d'étude et de construction de prototypes (DECP)**

Un gros débat sur ce sujet et des interrogations sur le rattachement à la Dtec EMF.

Le calendrier établi semble déjà décalé au vu des insuffisances dénoncées, notamment dans l'association des personnels concernés.

Pour mémoire, le Cerema s'est engagé en 2017 dans une démarche d'optimisation de l'activité de prototypage menée par ses centres d'études et de construction de prototypes (CECP). Cette fonction de production de prototypes est inscrite dans le projet stratégique pour la déclinaison des innovations du Cerema.

A la suite de cette première étude d'état initial, le comité de direction du Cerema a demandé en 2017, une phase d'étude supplémentaire afin d'analyser les avantages et inconvénients d'un management unifié des deux CECP au sein d'un DECP (département d'étude et de construction de prototypes). Cette seconde phase d'étude a mis en évidence que malgré les difficultés du management à distance qu'elle induit, cette solution permet au moins une meilleure visibilité sur l'activité globale des CECP, une répartition optimale des plans de charge, la facilitation des mutualisations et des échanges de pratiques et de l'élaboration de procédures communes.

Toutefois, la question du projet industriel sous-jacent se pose, et par le passé (CEMR), les éléments du diagnostic n'ont pas toujours été les bons. Un GT sur le sujet a été mis en place. A suivre...

• **Fusion des bureaux comptables**

Peu importe les raisons pour lesquelles cette fusion est envisagée, ce qui est important et doit le rester pour FO, c'est à terme le nouveau positionnement de la trentaine d'agents impactés par Cerem'Avenir.

L'accompagnement des agents fera l'objet d'une attention particulière, notamment concernant les mesures de réorientation professionnelle qui seront proposées.

• **Bilan de gestion des contractuels**

L'état des contractuels en contrat à durée déterminée et à durée indéterminée du Cerema est présenté : 141 agents en CDD et 8 en CDI. En 2018, 51 sorties d'agents contractuels ont été enregistrées : 28 fins de contrat, 21 démissions et 2 licenciements liés à un non renouvellement de l'inscription à l'école doctorale.

Le Directeur général rappelle qu'en l'absence de candidat fonctionnaire, il trouve normal d'avoir recours à ce type de statut. Idem pour des profils particuliers, nécessitant une compétence particulière (sur titre). FO rappelle au Directeur général que les conditions actuelles et de mobilité ne favorisent pas le recrutement et qu'historiquement les fonctionnaires ont toujours été capables de s'adapter aux nouvelles missions ou à des nouvelles compétences. Cette vision court-termiste d'efficacité immédiate ne permet pas la sérénité au sein des services.

FO rappelle qu'il ne faudrait pas oublier que tout est fait pour que la situation soit dégradée et que l'on en tire de mauvaises décisions à long terme.

Les 21 démissions ont probablement généré des situations difficiles pour les services

d'accueil : la note n'en fait pas écho.

Concernant la disparité des salaires, les marges de négociation sont faibles et c'est surtout la reprise de l'expérience et le niveau de qualification qui jouent.

• **Point sur la recherche au Cerema**

L'état de la population chercheurs est présenté : 41 CR, 11 DR, 22 CESAAR

Concernant les chercheurs, l'organisation autour d'équipes est la règle et les chercheurs isolés n'ont pas vocation à le rester.

• **Point de situation sur la mise en œuvre de l'activité de formation**

FO a toujours revendiqué une vraie prise de conscience concernant l'activité formation (reçue comme donnée). La note formation actuelle, qui n'est jamais passée pour avis en CTE comme l'exige les textes, pose de nombreuses interrogations sur son application, même provisoire. Base de discussion pour une prochaine évolution, FO a demandé la création d'un GT avant la rentrée pour répondre aux premières contradictions.

C'est au Cerema de clarifier les types d'intervention et pour qui, et ce après échanges et concertation avec les représentants du personnel. L'idéal étant de trouver un système gagnant/gagnant pour éviter l'abandon de certains partenaires.

• **Dématérialisation des bulletins de paye**

Les échanges lors des réunions informelles des 06 et 07 juin avaient déjà permis d'appréhender le sujet. En effet, dans la fonction publique d'État, les bulletins de paye et les états annuels indiquant le montant du revenu imposable perçu vont être progressivement dématérialisés d'ici le 1er janvier 2020.

Ces documents seront mis à disposition des agents sous forme électronique, dans l'espace numérique sécurisé de l'agent public de l'État (ENSAP). S'il a fourni une adresse électronique valide, l'agent sera informé par message électronique de la mise à disposition sur son espace sécurisé du bulletin de paie et de l'état annuel.

Les documents enregistrés dans l'espace numérique seront conservés tout au long de la carrière de l'agent et jusqu'à la fin de la 5^{ème} année suivant celle de son départ en retraite.

JE-NOUS-TOUS FO!