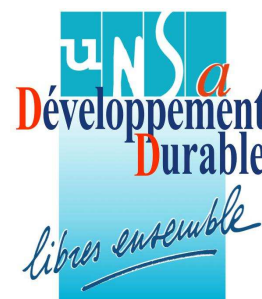




S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



n°24 : Comité technique d'établissement du 19 février 2015

Représentants du personnel : CGT-FO et

CFDT: Claude GUILLET, Stéphane POULNOIS(titulaires), Patrick FOURMIGUE (suppléant)

UNSA : Hélène CHASSAGNOL (titulaire)

Coté administration, une nouvelle arrivante au Siège, **Véronique WORMSER**, avec le titre de **Secrétaire Générale Adjointe**, directement sous Sylvie MOREAU (p.m. SG & DRH à la fois).

CFDT-UNSA font leur déclaration liminaire (cf. PJ), diffusée à tous les agents, en temps réel.

Compte-rendu des CODIR Cerema : la **CFDT** fait remarquer que, sur l'intranet, le plus "récent" du date des 3 et 4 septembre 2014 ! Le **DG** reconnaît une défaillance sur ce point, mais ne s'engage pas plus. Pourtant, on peut douter que les CODIR ne fassent pas l'objet d'un CR. Qu'est-ce qui bloque ?

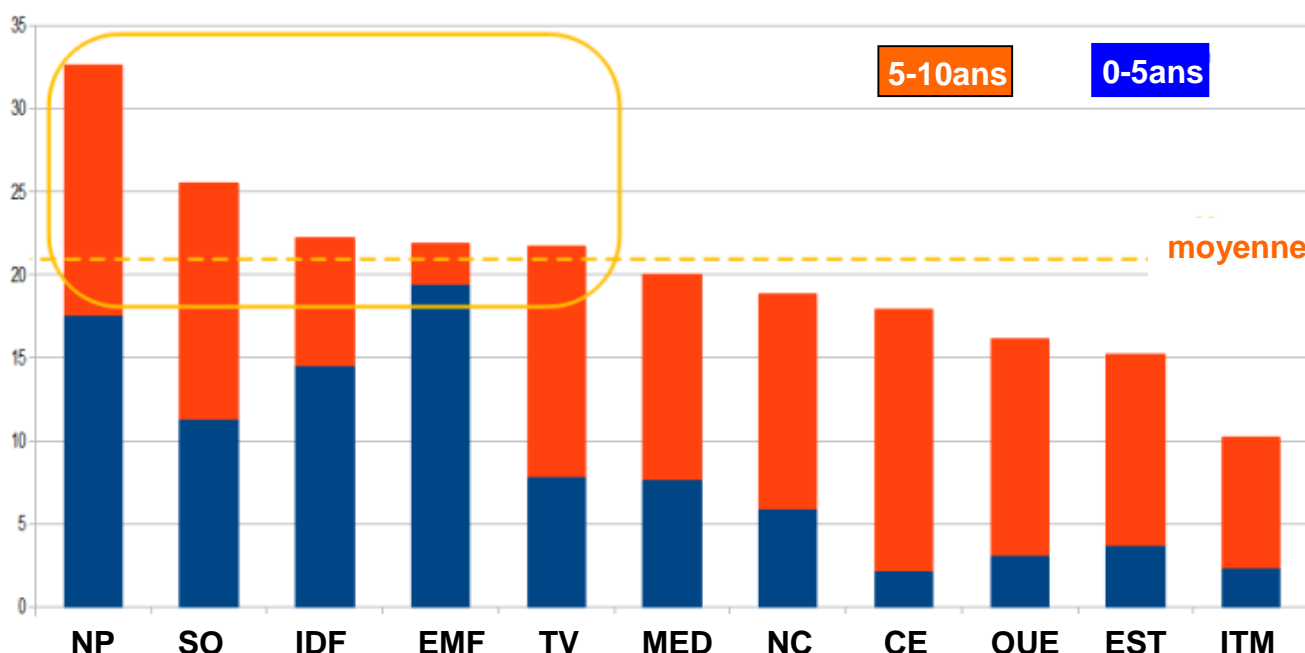
1. (...) schéma directeur immobilier

Le titre officiel est précédé de " **Présentation de la démarche de travail pour la préparation du ...**".

Mission confiée à Pascal Bertheaud par le SG des Ministères : le DG du Cerema, B.Larroutrou estime ne pas devoir être engagé par les résultats prochains (mi-mars), mais il ne pourra pas les ignorer non plus...

Comme indiqué dans le titre, il ne s'agit que de la "Présentation de la démarche de travail pour la préparation...", donc peu de concret. Dans la présentation de Gilles Garnaudier, adjoint au chef du SPMG du Cerema, on trouve un **graphique intéressant** :

Coût en GER par DT (Gros Entretien et Réparation en €/m²/an)



NdR : l'administration dispose du détail par site, mais ne nous l'a pas communiqué.

En résumé, la démarche devrait être définie à l'automne et bouclée fin 2015 (comme le protocole !).

Nota : le DG n'a pas souhaité répondre à notre demande du coût de l'intervention du prestataire extérieur ALGOE, qui travaille sur ce projet.

Le DG nous dit être relancé régulièrement par Bercy pour rendre des m² et fermer des sites. Il ne peut donc pas exclure à terme des **transferts ou fermetures de sites**. Mais il s'engage à ne pas mettre les agents devant le fait accompli et à ne pas agir dans la précipitation, pour laisser aux agents un temps conséquent pour gérer les conséquences de ces réorganisations.

Le DG indique également que la **capacité d'investissement immobilière** du Cerema est très inférieure aux besoins : pour 2015, environ 1 M€ y seront consacrés alors que les besoins sont estimés à 2 M€. La priorité sera donnée à la **grande salle de réunion du sous-sol de la DTec TV**, qui doit être remise aux normes de sécurité pour pouvoir y accueillir des personnes extérieures. Comme la DTecTV est située à 5 mn à pied de la gare de la Part-Dieu, cela fera gagner 1h30 de trajet A/R par rapport à Bron. Ce qui n'est pas rien pour les visiteurs qui y viennent pour la journée.

Par contre, pour les autres DT, ceinture !

2. Effectifs du Cerema

Le **DG** tient à souligner d'entrée que, contrairement à certains échos, **le Cerema ne se vide pas !**

- Taux de rotation de 8% en 2014, soit :
 - **245 départs**, dont 1/3 en retraite, que la DRH estime "prévisibles". Nous avons fait remarquer que nombre de départs en retraite sont reculés, pour cause de retard dans la prise des arrêtés de changement d'échelon (souvent plus d'un an).
 - **248 arrivées**, dont 50% sur mutation et 20% sur sorties d'école ou sur titre. A signaler le recrutement de 31 contractuels.
- Environ 30% des postes proposés sont pourvus contre 15% auparavant. Le cycle de mobilité de janvier 2015 est nettement positif. La moitié des 80 mobilités sont en interne Cerema, soit vers une autre DT, soit dans la même).
- Comme d'habitude, érosion du nombre de C (-12), stabilité des B et OPA, hausse des A.
- En 2014, **stabilité globale des effectifs** au niveau de l'ensemble du Cerema
- **MAIS évolutions contrastées selon les directions** (entre les 1^{er} janvier 2014 et 2015) :
 - en hausse : **Siège (+37), DTec TV (+11)**, DTer SO (+3), DTer EST (+1)
 - en baisse : DTer NC (-3), DTer OUE (-3), DTec ITM (-4), DTec IDF (-5), DTec EMF (-6), DTer CE (-8), DTer NP (-8), **DTer MED (-19 !)**

La **CFDT** demande si les fortes baisses, notamment à la DTer Med, sont liées à une consigne de la DG du Cerema ou à des pratiques locales de recrutement. On n'en saura pas plus, le **DG** ne voulant pas entrer dans une analyse par DT... A voir donc au niveau de chaque direction locale...

En réponse à l'**UNSA**, le DG précise que chaque direction locale est autorisée à publier un nombre de postes vacants égal à environ 5% de ses effectifs. À terme, la DG pourrait être amenée à devenir plus restrictive, pour ne pas dépasser les plafonds de masse salariale et d'emplois.

Avec la fin du protocole au 1^{er} janvier 2016, le personnel peut légitimement être préoccupé...

3. Mise en place des CLAS (comités locaux d'action sociale)

Leur composition doit être renouvelée, suite aux élections du 4 décembre 2014.

L'administration comme les représentants du personnel se disent attachés à la mise en place des CLAS.

Le **DG** reconnaît la pertinence de la question adressée par la **CFDT** le 17 février, à savoir la nécessité d'une instance d'action sociale au niveau de l'établissement Cerema. Il doit faire étudier cela. Enfin, il s'engage à ce que le budget de l'AS 2015 ne soit pas inférieur à celui de 2014.

A suivre de près, tant au niveau organisationnel que budgétaire.

4. (...) règlement intérieur cadre du Cerema

Le titre officiel est précédé de "**Démarche de travail pour porter le chantier relatif au ...**".

Aussi, le DG n'a pas fait d'autre annonce concrète que la mise en place d'un groupe de travail entre sa SG-DRH, les Directions locales et les Syndicats. À partir des 11 règlements intérieurs existants (**RI**), ce groupe de travail devra "*s'attacher à capitaliser de bonnes pratiques en vue d'une harmonisation*". Reste à définir ce que l'on met derrière les termes "*bonnes pratiques*" et "*harmonisation*". Le degré d'adaptation laissé aux directions locales n'est pas défini non plus.

Objectif : document soumis aux instances CHSCTE et CTE à l'automne 2015. Il est donc probable que la déclinaison locale se fasse plutôt début 2016.

L'**UNSA** interroge la SG sur les possibilités de déclinaison locale du RI cadre et s'inquiète des risques de disparité entre sites qu'introduit cette disposition, à l'encontre d'une véritable harmonisation. La SG répond que ces possibilités locales seront limitées et encadrées.

Nous avons demandé si le travail déporté et le télétravail seraient inclus dans le RI cadre. Et quid si une direction locale voulait l'expérimenter ?

Réponse claire : NON ! Le DG considère qu'il n'est pas possible de relancer une expérimentation compatible avec le calendrier du RI cadre.

CFDT et UNSA sont déterminés à ne pas en rester sur ce refus. Des services du Cerema ont déjà expérimenté le télétravail, des agents pratiquent actuellement le travail déporté, mais...

5. Résultats de la consultation des personnels du Cerema de nov. 2014.

Reporté au prochain CTE par manque de temps.

6. Agenda de travail du comité technique en 2015

Les organisations syndicales réclament un calendrier pour examiner la multitude de sujets qui concernent le quotidien professionnel des personnels.

Le DG propose qu'en 2015 qu'il y ait au moins 5 CTE, pour traiter a minima des sujets suivants : schéma directeur immobilier, effectifs, règlement intérieur cadre, formation, action sociale, bilan social et projet stratégique.

Plutôt que de chercher à tout aborder en même temps, nous demandons de limiter les points à l'ordre du jour de chaque CTE, afin qu'ils y soient traités correctement, et de recourir si besoin à des réunions préparatoires.

Prochain CTE prévu le 20 avril.

Ordre du jour : projet stratégique et frais de déplacement (réflexions en cours à SG+DRH)

PROJET STRATÉGIQUE

*La réunion se poursuit sur ce sujet
(mais en format "informel", i.e. sans CR officiel)*

Les organisations syndicales font part du sentiment général des agents, tel qu'il est ressorti des présentations de la tournée du DG dans les directions du Cerema. Le DG reconnaît quelques maladresses de communication dans certaines phrases de la V0, que ce soit sur les PCI ou sur la baisse des activités "Infrastructures".

Le DG ne souhaite rien nous dire sur le fameux chapitre 8 ("à compléter") qui finalisera la V0, même s'il nous indique qu'il sera rendu public le lendemain de cette réunion.

Remarques CFDT et UNSA, suite à la lecture rapide des compléments apportés par ce chapitre :

8 - La mobilisation du Cerema pour mettre en œuvre le projet stratégique"

8.1. Les dimensions internes essentielles pour la réussite du projet stratégique

8.2. L'organisation et le fonctionnement interne:

Au long de ces treize pages supplémentaires, un très grand nombre de sujets est abordé, avec de grandes ambitions et un enthousiasme certain : "*un management engagé, éclairé et solidaire*", "*des supports mobilisés comme un champ d'action*", "*une fonction RH exemplaire*"...

Sur l'organisation interne, on sent une volonté de rééquilibrage entre les DTec et DTer, le fait de "*revisiter*" les PCI mais sans les conserver. Mais cela semble principalement s'adresser aux cadres, dans une logique de pilotage de projets.

Nous pouvons nous retrouver sans problème dans les **26 valeurs** "*partagées et cultivées par tous*".

C'est plus difficile pour l'ensemble du document, car au-delà des bonnes intentions,
tous les aspects concrets restent encore à préciser.