



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Comité technique d'établissement du 29 septembre 2015

Représentants du personnel :

CFDT: Claude GUILLET, Stéphane POULNOIS(titulaires), Cédric RINGEVAL (expert)

UNSA : Hélène CHASSAGNOL (titulaire), Michel GUICHERD (expert)

Direction Générale : B. LARROUTUROU, DG – S. MOREAU, SG/DRH – V. WORMSER, SG adjointe – C. MISTRAL, DRH adjointe - Bruno LHUISSIER (D4P) pour le point sur SIGMA.

Stéphanie VIDAL et Elise KAMUHANDA – Service Dialogue Social assurent le secrétariat

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

1 – Bilan social 2014 de l'établissement

Véronique Wormser , SG adjointe nous présente le 1^{er} bilan social de l'établissement.

CDFT et UNSA reconnaissent le travail fourni mais pointent l'absence de données importantes :

- aucun élément de comparaison avec le MEDDE ou des services similaires
- peu de données sur le temps de travail : heures travaillées, écartées

Les représentants du personnel

- interrogent la direction sur la proportion croissante des agents de catégorie A et les perspectives d'évolution du pyramidage par catégorie au sein de l'établissement
- s'étonnent de l'absence de médecin de prévention sur un voire plusieurs sites
- signalent que le recours à des services de santé en lieu et place de médecins de prévention n'est pas aussi efficace notamment en terme de prévention
- demandent la répartition du budget de formation par catégorie de personnel ainsi que des éléments sur les refus de formation

CFDT et UNSA insistent sur les nombreuses inégalités professionnelles entre hommes et femmes que met à jour ce bilan social: au Cerema, 2 agents sur 3 sont des hommes. Les femmes ont en moyenne des rémunérations plus faibles, un taux de formation inférieur, plus de contrats précaires et pratiquent majoritairement le temps partiel avec ses conséquences sur la rémunération, le parcours professionnel et la retraite. CFDT – UNSA regrettent que le rapport ne donne pas la répartition par fonction (administrative et technique) qui démontrerait une très forte sous-représentation du personnel féminin dans les fonctions techniques.

CFDT-UNSA demandent que des actions concrètes soient engagées pour réduire ces inégalités et pour faciliter l'accès des femmes aux métiers techniques.

CFDT et UNSA considèrent que le futur règlement intérieur du temps de travail est un outil capital qui devra permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et contribuer à réduire les inégalités en proposant notamment des modalités alternatives au temps partiel (semaine de 4 jours ou 4,5 jours...)

Le bilan social indique que le télétravail n'est pas pratiqué dans l'établissement. Les représentants du personnel demandent que les situations de travail déporté de la DTecITM ou de télétravail pour raison médicale ne soient pas passées sous silence dans le document.

2 –Projet « Règlement intérieur cadre du temps de travail du Cerema »

La direction ne nous présente pas encore la production du groupe de travail mais seulement la méthode et le calendrier.

CFDT – UNSA rappellent qu'ils avaient dès le début de la démarche, attiré l'attention sur le risque de se retrouver avec un RI qui ne soit qu' une compilation des RI locaux existants et qu'il ne soit pas tenu compte de la réalité du temps de travail. L'absence des données de pointage, des écrêtages (journaliers et mensuels) empêche une analyse pertinente de la situation réelle.

Les représentants du personnel interrogent le DG sur la marge de manœuvre dont il dispose sur ce dossier et sur son état d'esprit vis à vis du futur règlement intérieur de l'établissement. A-t-il la volonté de proposer un RITT ambitieux qui vise une véritable amélioration des conditions de travail des agents ou souhaite t-il se limiter à un document formaliste et contraint par les réglementations existantes ? B. Larroutou nous indique être ouvert sur le sujet et prêt à entendre les arguments des organisations syndicales pendant la phase de concertation qui se déroulera d'octobre à décembre.

B. Larroutou indique que la concertation locale sera organisée et qu'un membre de la direction pourra faire le déplacement pour présenter la version 0 aux CTSS.

Les organisations syndicales demandent de la souplesse dans l'organisation de la concertation au sein de l'établissement et dans la gestion des propositions et revendications.

3 - Point sur les effectifs contractuels au Cerema

Au 31/12/2014, le Cerema comptait 3143 agents dont 216 agents contractuels répartis de la manière suivante:

- 136 personnels non titulaires sous statut (PNT)
- 7 CDI MEDDE
- 23 fonctionnaires détachés
- 50 agents en contrat à durée déterminée (CDD). De 22 à la création de l'établissement, ce nombre est passé à 50 au 31/12/2014 puis 64 au 30/06/2015

Les représentants du personnel interrogent la Direction. Pourquoi une telle augmentation des CDD depuis la création de l'établissement? La Direction nous indique réserver ce type de contrat à des postes pour lesquels elle n'arrive pas à trouver de candidature adaptée au sein de la fonction publique.

Pourquoi ne pas utiliser les dispositifs de formation continue existants ou les recrutements sur titre de fonctionnaires plutôt que de recourir à des contrats précaires pour des missions permanentes du Cerema?

La Direction assure qu'elle n'a pas pour perspective de développer l'emploi précaire dans l'établissement. Le dispositif est encadré et soumis à des contrôles externes rigoureux. Elle nous indique respecter les règles en vigueur à savoir la publication préalable obligatoire sur les cycles de mobilité. Seuls les postes identifiés comme prioritaires et non pourvus lors des cycles de mobilité font l'objet de recrutements de contractuels.

CFDT et UNSA resteront particulièrement vigilants sur le respect des règles de recrutement des agents contractuels, et demandent un cadre précis et protecteur pour la transformation des CDD en CDI (CDD de plus de 5 ans). La direction nous indique travailler dans ce sens.

4 – Démarche et calendrier de stratégie immobilière du Cerema

Après de multiples reports, le DG nous annonce qu'il a ENFIN obtenu l'autorisation de diffusion du rapport Berteaud. Il envisage de le communiquer aux agents au début du mois d'octobre.

Depuis juin, les travaux sur la stratégie immobilière du Cerema ont avancé et un projet de Schéma Directeur de Stratégie Immobilière devrait être présenté au personnel fin octobre-début novembre.

Bernard Larroutou indique que le rapport Berteaud et la stratégie immobilière de l'établissement doivent être considérés comme 2 démarches distinctes. Pour autant, il concède qu'il n'a pas pu ne pas en tenir compte dans sa démarche de stratégie immobilière.

CFDT-UNSA demandent si la communication décalée des 2 documents relève d'une stratégie de la part de la Direction du Cerema. Stratégie qui consisterait à d'abord annoncer une situation catastrophique par le biais du rapport Berteaud, qu'on pressent excessif dans ses propositions. Le Schéma Directeur Immobilier serait ensuite plus facile à accepter malgré des décisions difficiles (fermetures d'implantation notamment) . CFDT et UNSA mettent en garde la Direction sur ce genre de pratiques de communication. L'inquiétude des agents sur le sujet immobilier est forte et légitime. Dans le contexte actuel, il convient de ne pas faire de surenchère.

5 – SIGMA et son utilisation

Bruno LHUISSIER (D4P) présente sans support et en quelques mots le fonctionnement de SIGMA. Il indique que les responsables hiérarchiques disposent des tableaux de bord de l'activité uniquement pour le niveau N-1 : un directeur a celui des départements, le chef de département celui des groupes, et le chef de groupe celui des agents. Les représentants du personnel indiquent que ce n'est pas réaliste puisque dans de nombreuses directions, des tableaux parallèles sont établis pour permettre un contrôle à N-2 voir N-3 ! La CFDT-UNSA se demandent si, un jour, SIGMA sera en lien avec la réalité.

6 – Questions diverses

- **Réorganisation de DTec/DTer** sans consultation des instances. Le directeur général indique que pour la DTecITM, il y a bien eu réflexion interne mais qui ne devrait pas forcément aboutir à une réorganisation. Pour la DTecEMF, cela va jusqu'à la réorganisation avec l'accord du DG. Il y a eu concertation locale. B. Larouturou estime que le CTE pourrait être saisi.
- **Formation CHSCT à BRON les 8 et 9 octobre 2015.** Les organisations syndicales s'étonnent de l'absence de représentants de l'administration à une formation pourtant obligatoire pour tous les membres de CHSCT. De plus, la date retenue pour le lancement du groupe de travail RPS est la même que celle de la formation. Certains représentants du personnel, membres du groupe de travail, ne pourront donc participer à la 1^{ère} réunion, situation très regrettable. L'administration admet que l'organisation n'est pas optimale mais justifie cette décision par un calendrier contraint et s'engage à mieux planifier la suite de la démarche.
- **Important retard de paiement** du solde des ISS au départ du Cerema. La DRH indique que la règle est compliquée mais écrite. Les PSI ou les DRFIP posent des problèmes pour appliquer la règle. Les agents peuvent faire un recours auprès du MEDDE.
- **Service civique** : L'IFSTTAR s'engage dans ce processus ouvert aux établissements publics. La CFDT-UNSA demande quelle est la position du Cerema. La DRH n'exclut pas de s'inscrire dans le dispositif mais les activités du Cerema ne sont pas forcément appropriées. La DRH indique qu'elle travaille sur la mise en place de l'apprentissage dans l'établissement.
- **Première réunion de la COPAS** (Commission pour l'action sociale) : CFDT-UNSA demandent quand cette réunion sera organisée. La DRH indique que les dernières élections de présidents CLAS ont eu lieu et que la convocation va pouvoir partir pour une réunion en octobre ou début novembre.

Déclaration liminaire des représentants du personnel **CFDT+UNSA** au Comité Technique du **Cerema** du **29 septembre 2015**

Bonjour,

Monsieur le Directeur Général, pour ce CTE de rentrée, **CFDT** et **UNSA** tiennent à vous rappeler qu'il ne faudrait pas redémarrer sur de mauvaises pratiques, à savoir l'envoi d'un document en seule version papier et pas le moindre fichier sur des sujets de l'ordre du jour tels que l'immobilier, le règlement temps de travail, les effectifs contractuels, SIGMA...

Un dialogue social de qualité passe d'abord par la transmission des documents dans des délais suffisants, pour nous permettre de consulter nos bases et construire nos interventions.

Bilan social 2014

Nous félicitons les services du siège pour leur **document clair et agréable à consulter**. Toutefois, nous regrettons que nos demandes n'aient pas été prises en compte, notamment la **comparaison** avec, d'une part, l'ensemble CETE/STC de 2013 et, d'autre part, le bilan social des ministères de tutelle, et ce chaque fois que les données sont disponibles.

Malgré la signature en 2013 du protocole d'accord relatif à **l'égalité professionnelle hommes/femmes** dans la fonction publique, ce bilan social nous confirme que persistent encore de fortes disparités de situation entre les hommes et les femmes du Cerema, en terme de rémunération, de précarité (CDD), de temps partiel et de son impact sur les carrières et la retraite.

Certes, cela ne dépend pas que de la direction générale du Cerema, mais **CFDT** et **UNSA** attendent des engagements et des mesures concrètes pour faire reculer ces inégalités au sein de l'établissement. L'écriture du règlement intérieur temps de travail (RITT-cadre), avec le volet télétravail à y intégrer, est l'occasion de commencer à traduire les bonnes paroles en actes, pour permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

RITT cadre

Le document que vous communiquez à ce CTE ne retranscrit pas les échanges et interrogations en suspens. Nous trouvons anormal que la version finale du groupe de travail « *administration/syndicats* » ne nous ait pas été transmise directement par l'administration. Le calendrier que vous nous présentez ne laisse pas de place pour des négociations supplémentaires, pourtant indispensables. **Voulez-vous en arriver à une situation de blocage sur ce sujet ?** Après le travail constructif mené dans le groupe de travail, dont nous tenons à saluer le pilotage, ce serait vraiment un très mauvais signal.

Télétravail

Mercredi dernier, la CFDT a informé les agents de la sortie prochaine du décret fonctions publiques relatif au télétravail (que ce soit à domicile ou sur un lieu professionnel distinct de celui d'affectation). Monsieur le directeur général, **allez-vous persister à l'exclure du RITT** du Cerema et laisser dans l'attente, ceux qui souhaiteraient en bénéficier, et sans cadre réglementaire clair, les agents qui sont déjà dans cette situation à titre individuel ?

Commissions indemnitaires (ISS et PFR) :

Même si ce point ne figure pas à l'ordre du jour, CFDT et UNSA renouvellent leurs demandes :

- une concertation au niveau de l'établissement, sur les règles de gestion pour l'attribution des coefficients individuels ;
- une harmonisation des pratiques dans les DTer/DTec, tant sur la composition que sur le fonctionnement des commissions indemnitaires.

Dans l'attente de vos réponses à nos interrogations...