



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

au  Cerema

Comité Technique d'Etablissement du 29 sept. 2016

Représentants du personnel : **Cfdt** (Stéphane Poulnois et Claude Guillet) + CGT, FO, UNSA

Direction Générale : Bernard Larrouturou, SG par intérim (Véronique Wormser), DRH par intérim (Jean-Marc Chastel), DRH adjointe (Christine Mistral), Service Dialogue Social (Stéphanie Vidal & Elise Kamuhanda).

Déclaration liminaire **Cfdt** et réponses du Directeur Général aux questions

Monsieur le Directeur Général,

RITT : nous tenons tout d'abord à nous féliciter collectivement (syndicats et administration) pour le travail réalisé au service des agents. Il a permis d'obtenir une harmonisation par le haut des pratiques disparates de chaque Dtec-Dter. Nous nous félicitons que notre proposition de **comité de suivi** ait été retenue. Pour nous **Cfdt**, ce comité doit être réactif et ses conclusions doivent servir à construire une "*jurisprudence*" pour faire vivre ce règlement. Enfin nous aurons encore quelques ajouts, en particulier sur les autorisations spéciales d'absence pour les activités CLAS.

Restructurations de service : nous avons demandé que ces arrêtés soient pris et cela avance. Mais, il faut maintenant passer au traitement humain. Pour la **Cfdt**, chaque agent impacté doit obtenir rapidement une simulation personnalisée précise avec tous les éléments disponibles pour lui permettre de prendre les décisions qui modifieront profondément son avenir. D'autre part, le Cerema doit élaborer un plan de pré-positionnement et accompagner les agents qui désirent opter pour un poste MEEM/MLHD dans un autre service de l'état. Où en est cette promesse ?

Stratégie immobilière : Où en sont les études d'impact social, les recherches de solutions alternatives, etc ?

Apprentissage : la **Cfdt** a été le seul syndicat à soutenir cette expérimentation au Cerema, que nous suivrons donc de très près. Attention, les apprentis ne doivent pas se substituer aux ETP supprimés ou postes non pourvus. Et pour bien assurer cette mission, il faut décharger effectivement les maîtres d'apprentissage.

Charte de management : la **Cfdt** demande que la notion de **transparence** des encadrants envers les encadrés soit expliquée, démontrée et surtout appliquée. C'est à dire qu'un supérieur doit systématiquement s'expliquer en tête à tête avec l'agent concerné, sur les propositions qu'il a pu ou non formuler à son sujet (promotion, avis sur mobilité, coefficient de prime, etc.).

Questions diverses :

- **Quid de l'audit** demandé par la **DRI** du Ministère (Direction Recherche et Innovation) au **CGEDD** (Commissariat Général Environnement et Développement Durable) pour le **COP** du Cerema (Contrat d'Objectif et de Performance) ? Sera-t-il diffusé en octobre comme prévu ?

- Comme cela est prévu dans la circulaire sur l'utilisation des moyens informatiques de communication par les organisations syndicales, **nous demandons formellement que la liste de la totalité des agents Cerema** (y compris Contractuels) soit fournie aux organisations syndicales et réactualisée deux fois par an. Elle doit comporter à minima : nom prénom, direction, site, grade.

- Malgré nos demandes répétées auprès du DRH par intérim, nous n'avons pas obtenu la liste des propositions harmonisées classées par le Cerema pour le **plan de requalification**. Pourquoi ce refus après celui d'une concertation au niveau de l'établissement ? Cela ne fait qu'alimenter le sentiment de malversations entre Dter-Dtec. Le but n'est pas de les diffuser mais de disposer en tant qu'organisation syndicale du même niveau d'information que toutes les autres zones d'harmonisation.

- Action sociale : les travaux de la **COPAS** du Cerema (Commission pour l'Action Sociale) avancent, même si on aurait souhaité aller plus vite. La **Cfdt** souhaite que la Direction Générale s'engage sur un **budget action sociale sanctuarisé** pour l'établissement, sur une volonté de préserver et améliorer en priorité les offres de **restauration collective** existantes au Cerema, tout en poursuivant l'objectif d'harmoniser et de réduire le reste à charge des agents.

- Actuellement nous avons une SG par **intérim**, un DRH par **intérim**, un DCDC par **intérim**. Y a-t-il d'autres intérimaires en vue au CODIR du Cerema ? **Quand retrouverons-nous une situation normale ?** Quels sont les recrutements envisagés ?

Réponses du DG (Directeur Général) aux déclarations liminaires :

- **Intérim** : les postes de DRH et de DCDC ont été publiés. Il y a eu peu ou pas de candidats.
- **Indemnitaires** : une réunion est programmée avec les organisations syndicales le 4 octobre.
- **Régine Engstrom** : le DG a rencontré cette nouvelle SG du Ministère (depuis mi-juillet) car, à ce titre, elle est également Commissaire du gouvernement au Conseil d'Administration du Cerema.
- **Audit CGEDD sur le COP du Cerema** : lancé en mars, en phase de finalisation. Sera diffusé prochainement.
- **Liste des propositions harmonisées par le CODIR Cerema** : le DG exclue leur communication aux organisations syndicales.
- **Action sociale** : le DRH par intérim indique que nous n'aurons pas de réponse aujourd'hui.
- **Diffusion des listes des agents Cerema** : le DRH par intérim indique qu'elles seront fournies prochainement.

1 – Projet de RITT : Règlement Intérieur Temps de Travail (VOTE)

La **Cfdt** a voté **POUR** ce texte (les autres organisations syndicales se sont abstenues). **POURQUOI ?**

Parce ce que nous avons participé, pendant plus d'un an, à toutes les réunions du groupe de travail, puis de concertation. Avec les autres organisations syndicales, **nous avons négocié et obtenu des avancées**. Pour la **Cfdt**, il est responsable d'être cohérent entre nos positions en concertation et nos votes au CHSCTE et au CTE.

Dans ce domaine, comme dans nos propres activités professionnelles, la perfection n'existe pas ; c'est pour cela que nous avons demandé et obtenu la mise en place d'un **comité de suivi**.

Le Directeur Général a indiqué qu'il présentera le texte aux différents CODIR. Les représentants du personnel ont insisté pour qu'il soit rappelé aux directeurs qu'ils ont une marge de décision et que ce RITT est un cadre commun et ne doit pas être un outil pour tout refuser sous prétexte que ce n'est pas écrit.

Certains peuvent voir ce texte comme une profonde modification de l'organisation de leur journée voir comme une perte d'avantage. A la **Cfdt**, loin du « *Cete mieux avant* », nous estimons qu'il est nécessaire, possible et même bénéfique de faire évoluer les pratiques en les harmonisant dans l'établissement. Ce règlement est une protection, tant pour les agents que pour leur hiérarchie.

Principaux amendements acceptés :

- 1) pour clarifier la situation des apprentis, vacataires, stagiaires ;
- 2) pour assurer un temps minimum entre un retour de déplacement et le départ pour un autre ;
- 3) pour autoriser les agents et membres à participer aux actions CLAS.

Le texte rectifié en fonction des amendements validés en CTE paraîtra d'ici peu.

Pour plus de détails, nous vous renvoyons au compte-rendu **Cfdt** du CHSCTE du 20 septembre 2016, sur : http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/cerema/doc16/cerema_20-09-16_chscte.pdf

2 – Projet d'arrêté permettant l'indemnisation des agents impactés par les opérations de restructuration (VOTE)

Suite à notre demande, cet arrêté complémentaire va bénéficier aux sites qui n'avaient pas été inscrits, c'est-à-dire les implantations de la **Dtec EMF à Aix en Provence et Nantes**. C'est le même type d'arrêté que celui validé au dernier CTE, pour les autres sites dont le CA a voté la fermeture ou délocalisation.

La **Cfdt** a voté **POUR** ce texte, dans l'intérêt des agents concernés. Certes, il est un peu en deçà de celui des restructurations des DREAL, le Directeur Général du Cerema, a dit avoir demandé au Ministère un alignement du texte sur celui des restructurations des DREAL et la réponse a été : **NON !**

La **Cfdt** insiste sur l'**accompagnement individuel de chaque agent impacté** (cf. notre déclaration liminaire). Il fallait ces arrêtés pour une prise en charge la plus rapide possible. Pour rappel, aucune indemnisation pour mobilité ne peut être rétroactive à la signature de ces arrêtés.

3 – Comité de suivi RITT (débat)

Composé des représentants des organisations syndicales et de l'administration, il va commencer à travailler sans tarder (première réunion le 11 octobre). Priorité : le paramétrage de l'outil unique de badgeage, qui doit être opérationnel au 1^{er} janvier 2017.

Ensuite il sera consulté sur les problèmes d'interprétation, de situations oubliées et les modifications nécessaires. Dans ce dernier cas, la procédure nécessitera l'avis du CHSCTE et du CTE. Il préparera un bilan annuel, présenté en CTE.

4 - Dispositif de travail pour les opérations de relocalisation (débat)

Le DG ne fait pas de point d'étape sur les études en cours sur l'immobilier. Ces études concernent **Metz-Nancy-Strasbourg** et **Aix-Montpellier-Nice**. Il n'a pas tous les éléments, à cause des « événements » de l'été au Siège du Cerema. (Cfdt : cf. notre déclaration au Conseil d'Administration du 28 juin 2016 : <http://intra.dtermed.cerema.i2/ca-cerema-du-28-juin-2016-a5400.html>).

Les représentants du personnel demandent des propositions de poste(s) dans la DTer locale (par exemple DterMed/DterOuest, pour les agents EMF d'Aix/Nantes). Le DG indique que l'étude est en cours mais il ne peut pas encore prendre d'engagement qu'il n'est pas certain de tenir.

La Cfdt rappelle sa demande d'un accompagnement individuel, avec une simulation pour chaque agent concerné.

Il est fait mention d'un travail en cours, avec la DRH du ministère, sur les possibilités de « perméabilité » avec les services de l'Etat...

La démarche proposée ne cite pas les CHSCT. La Cfdt demande que les deux CHSCT soient consultés, celui de la DT d'origine et celui de la DT d'accueil.

5 - Charte de management : point d'avancement (débat)

Voir page 3 de notre CR du CHSCTE du 8/6/16 : http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/cerema/doc16/cerema_08-06-16_chscte.pdf

La période de « temps d'échange » a été menée et a abouti à un premier jet de charte. Il sera présenté aux CODIR locaux. L'objectif est de finaliser un projet pour la fin d'année.

6 - Apprentissage au Cerema : contrats 2016-2017 (information)

La Cfdt qui soutient cette expérimentation, avait demandé un suivi régulier en CTE.

Deux documents sont présentés : la description de l'apprentissage au Cerema et le modèle de lettre de mission et d'engagement des maîtres d'apprentissage.

L'apprentissage ne consomme pas d'ETP (Emploi Temps Plein), mais uniquement de la masse salariale.

Les représentants du personnel soulignent le problème d'évaluation et de formalisation du temps nécessaire à l'encadrement des apprentis.

7 - Questions diverses

Annulation du CA (Conseil d'Administration) du 12 octobre

L'argument officiel est : « *il n'y aurait pas, à cette date, une matière suffisante justifiant une réunion du conseil* ». Cela ressemble plus à un prétexte... Le DG indique qu'il y aura les débats budgétaires en novembre. L'ajout d'une séance supplémentaire en octobre n'avait pas pour objectif de tenir un débat sur le projet de loi de finance (PLF2017), qui impactera le budget 2017 du Cerema.

Le DG dispose d'éléments, partiels et confidentiels. Il ne pense pas nécessaire de voter un budget Rectificatif (BR2) en octobre, car c'était déjà trop tard pour lancer des investissements ou appliquer un coup de rabot.

Indemnité kilométrique vélo : elle doit être votée en CA pour pouvoir s'appliquer au Cerema. Le DG ne prend pas d'engagement mais indique que le travail a commencé en interne. Une consultation écrite du CA peut être envisagée, de façon à permettre si possible une mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Déclinaison du Projet Stratégique

Le DG indique que sur certaines thématiques, il faudra faire des choix difficiles. Dans quelques années, il ne sera plus possible de maintenir toutes les activités dans toutes les Dter.

L'état des lieux est fait. Chaque service a remonté son projet de déclinaison. Le Cerema en élabore plusieurs scénarios pour chaque thème, chaque DT. **Le pire scénario étudié (mais non souhaité) est basé sur une diminution d'effectif de 25% à l'horizon 2020 !**

Prochain CTE le mardi 22 novembre 2016

Vos représentants au Comité Technique d'Établissement

Claude GUILLET	TSDD	DTer NC
Stéphane POULNOIS	TSDD	DTer EST
Sylvie DEYRIS	SACDD	DTer CE
Patrick FOURMIGUE	ITPE	DTer MED

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS

RÉORGANISATION DES SERVICES

