Comité technique d'établissement du 9 juillet 2015

Enfin une instance nationale pour l'action sociale !
La capacité d'intervention du Cerema poursuit sa chute...
Un chantier « règlement intérieur cadre » qui s'annonce sensible

Les représentants de Force Ouvrière décident de boycotter ce comité technique. La CGT partage un grand nombre de constats pointés par FO dans sa déclaration préalable et notamment la dénonciation de la baisse de la subvention de l'État à l'établissement en violation du protocole. Néanmoins, même s'il est évident que la situation des agents au Cerema se dégrade, nous décidons de siéger pour combattre cette évolution et faire avancer nos positions.

Rapport « Berteaud » sur l'immobilier
Seule certitude : un jour, il sera diffusé

Les conclusions du rapport issu de la mission Berteaud, consacrée à l'immobilier du Cerema et commandée par le secrétaire général du MEDDE, ne sont toujours pas disponibles. Ce rapport sera diffusé au conseil d'administration du Cerema à une date qui reste à préciser. Cela signifiera de fait une diffusion aux agents, par le biais du DG ou des représentants du personnel.

Projet de décision de création de la COPAS (pour avis)

La CGT vote pour cette création, attendue depuis la création du Cerema, après avoir obtenu des améliorations du projet

La direction présente son projet de décision portant création de la COPAS (Commission d'Orientation Pour l'Action Sociale).

La CGT est très favorable sur le principe à la création de cette nouvelle instance de l'établissement.

Nous rappelons en outre notre attachement à ce que les CLAS demeurent les instances de proximité légitimes pour décider et mettre en œuvre l'action sociale au plus près des agents. La CGT sera vigilante à ce que l'action sociale nationale ne se substitue pas à l'avenir aux initiatives locales.

La CGT sera également attentive à ce que l'implication des agents dans cette instance soit pleinement reconnue, en particulier en matière de déroulement de carrière.

La CGT demande en outre des aménagements complémentaires en termes de décharge d'activité pour permettre au président et au secrétaire de cette instance d'exercer pleinement leur mandat dans une instance qui s'ajoute aux instances existantes.

La direction indique qu'un certain nombre de précisions demandées par les représentants du personnel seront pour partie l'objet du futur règlement intérieur de l'instance et pour partie l'objet d'un document cadre sur l'action sociale au Cerema.

La CGT insiste pour que le projet de la direction ne soit pas à prendre ou à laisser mais que s'ouvre dans ce comité une négociation et que soient examinés des amendements. La direction accepte d'engager une telle démarche.

À l'issue de celle-ci, la direction accepte de tenir compte de l'essentiel des préoccupations des représentants du personnel. Ceux-ci votent donc unanimement pour la décision ainsi amendée, qui va dans le bon sens.

La CGT rappelle néanmoins son attente d'une discussion complémentaire sur les autres questions soulevées et notamment le déroulement de carrière et les décharges d'activités des agents qui s'impliquent dans l'action sociale. La CGT regrette le délai qui a été nécessaire pour arriver à cette décision, signe du peu d'importance donnée à l'action sociale à la création de l'établissement. La CGT estime toujours que globalement, l'ambition donnée à l'action sociale au Cerema, ne serait-ce qu'en termes budgétaires, est insuffisante.

Situation des effectifs au Cerema (pour information)

La capacité d'intervention du Cerema continue à diminuer et une forte contrainte s'exerce sur les recrutements

Entre le 1er janvier 2014 et le 30 avril 2015, la diminution des effectifs au Cerema est -0,4 %. L'établissement compte 3036 ETP au 30 avril 2015.

Cette diminution des effectifs touche plus fortement la catégorie C (-1,4 %) tandis que l'effectif augmente en catégorie A (+0,7 %).

L'évolution est également très différente d'une direction à l'autre. Les évolutions sont les suivantes :

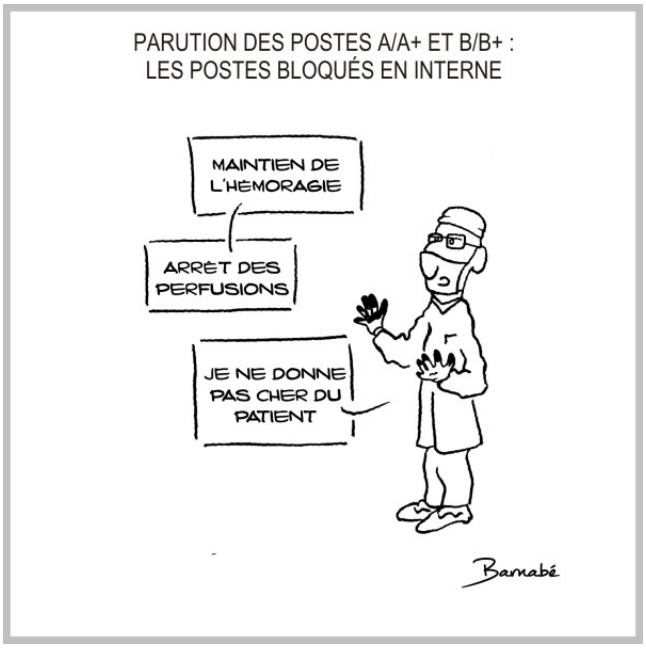
- Dtech EMF : -4,5 %
- Dtech ITM : -3,7 %
- Dtec TV : +6 %
- Dter CE : -3,2 %
- Dter Est : -0,8 %
- Dter IdF : -0,9 %
- Dter Med : -5,6 %
- Dter NC : +0,9 %
- Dter NP : -3,7 %
- Dter Ouest : -1,3 %
- Dter SO : -0,2 %
- Siège : +47,7 %

Ces chiffres montrent que, en l'absence d'une dotation au Cerema lui permettant de couvrir intégralement les nouvelles missions qui lui ont été confiées (pilotage, paie et comptabilité notamment), la ponction de l'effectif des directions se poursuit, notamment pour pourvoir le siège. La diminution de la capacité réelle d'intervention du Cerema se réduit donc à une vitesse bien plus grande que ne le laisse penser ce chiffre d'une diminution globale des effectifs de -0,4 %.

Les fortes différences observées au sein de ces 11 services ne semblent pas s'expliquer par une différence d'attractivité géographique (en témoigne par exemple la très forte baisse observée à la Dter Med). La CGT demande donc à la direction comment s'expliquent ces évolutions différenciées et s'il s'agit de choix liés au projet stratégique de l'établissement. La CGT rappelle d'ailleurs à cette occasion qu'elle souhaite disposer à l'avenir d'éléments relatifs à l'évolution des effectifs par champ d'activité.

La direction précise que les évolutions par direction ne résultent pas d'une stratégie ou d'un pilotage de sa part.

La CGT dénonce le fait que les contraintes qui s'imposent à l'établissement conduisent la direction à limiter fortement les recrutements. En effet, la direction ne cesse de réduire le nombre de postes publiés :



- 425 au cycle avec prise de poste au 01/01/2015,
- 320 au cycle avec prise de poste au 01/05/2015,
- 218 au cycle avec prise de poste au 01/09/2015.

Cette diminution du nombre de publications s'accompagne en outre d'une limitation de la majorité des mobilités uniquement à l'interne du Cerema. Le résultat apparaît très clairement : le nombre d'entrées au Cerema est passé en trois cycles de 124 à 77.

La direction précise que la contrainte la plus forte qu'elle subit en matière d'effectifs est le plafond de masse salariale. Elle annonce que la tension devrait être un peu moindre au prochain cycle.

La CGT souhaiterait également un état des contrats en CDD et une vision de l'évolution de leur nombre. Elle propose que cet état des lieux accompagne la présentation, prévue au prochain CTE, du contrat type CDI du Cerema.

Point d'avancement du chantier relatif au règlement intérieur cadre du temps de travail du Cerema (pour information)

Dans un contexte marqué par une capacité d'intervention du Cerema en baisse et d'objectifs au contraire croissants, ce chantier s'annonce très sensible !

Les représentants CGT qui participent au chantier y interviennent avec l'objectif ambitieux d'améliorer l'existant. Tout règlement intérieur qui serait équivalent ou en deçà de la situation actuelle ne sera pas accepté par nos représentants.

La CGT précise que le chantier du règlement intérieur cadre du temps de travail du Cerema s'inscrit dans un contexte extrêmement tendu sur le temps de travail. Les heures de travail effectuées mais non comptabilisées sont de plus en plus nombreuses (travail à domicile, écrêtement des heures de travail non rémunérées, travail en dehors des horaires de comptabilisation du temps de travail…) ? Cette problématique est d'autant plus importante que les éléments de bilans sociaux dont nous disposons montrent une très forte croissance de ces heures. Pour ne prendre qu'un exemple, à la Dter NP, le nombre d'heures écrêtées a augmenté de 10 % en 2014. Cette hausse prolonge celle, de 30 %, observée en 2013… En outre, la direction augmente les objectifs de production alors que les effectifs diminuent, ce qui accroît la charge de travail.

Ce contexte posé, la CGT souhaite limiter à ce stade son intervention en CTE à trois enjeux essentiels de ce

chantier (même s'il y aurait bien d'autres aspects à évoquer que nous ne manquerons pas d'aborder prochainement) :

1. **Sur la question du décompte du temps de travail la CGT estime que toutes ces heures travaillées doivent être payées ou récupérées pour toutes les catégories de personnel.** Cela suppose notamment une augmentation des possibilités de récupération.
2. **Sur la question des temps de déplacements, la CGT milite que ce temps alimente un compteur indépendant du débit-crédit**, pouvant être utilisé en journées et demi-journées de récupération
3. Enfin, dans la version du règlement actuellement discutée dans le groupe de travail, les heures supplémentaires sont définies de la manière suivante : *« Les heures supplémentaires sont celles effectuées par les agents pouvant en bénéficier au-delà des bornes horaires définies par leur cycle de travail »*. **Cette limitation des heures supplémentaires aux seules heures travaillées hors des bornes de travail est inacceptable et constituerait un recul majeur pour nombre d'agent de notre service.** Nous l'avions d'ailleurs déjà écrit au directeur général en fin d'année dernière, lorsqu'une note conjointe des ministères de l'écologie et du logement, transmise au Cerema pour information (et non pour exécution), donnait cette définition des heures supplémentaires. Nous alertions alors la direction sur l'impact d'un tel changement pour les agents mais aussi pour l'exercice des missions de l'établissement et demandions que la direction n'applique pas cette note (ce qu'elle a fait jusqu'ici). Nous sommes par conséquent farouchement opposés à la reprise, dans le règlement intérieur cadre du temps de travail au Cerema, d'une telle définition. **Pour la CGT, dès lors qu'un agent, quelle que soit sa catégorie, est contraint par une demande expresse de sa hiérarchie à dépasser la durée journalière de travail prévue dans son cycle (7h42 par exemple en modalité 4 bis), il s'agit d'heures supplémentaires qui doivent donner lieu à rémunération ou récupération.**

La CGT indique dès maintenant à la direction qu'il sera nécessaire de prévoir un temps de négociation sur le texte final. Il faudra également prévoir un délai pour que les représentants du personnel puissent recueillir l'avis des agents sur le projet. Enfin, la CGT demande que le sujet soit, avant l'avis du comité technique d'établissement, inscrit au moins pour débat dans chaque CTSS du Cerema.

Point d'avancement du chantier « restauration collective » (pour information)

La CGT note que le prix d'un repas jugé majoritairement acceptable pour les agents est compris entre 4 et 6€. La revendication de la CGT est de payer au maximum 1 point d'indice (4,63 euros).

La CGT demande que soit envisagée une revalorisation du seuil d'accès à la subvention. En effet, celui-ci est stable depuis plusieurs années, réduisant le nombre de bénéficiaires potentiels.

Modalités de mise en œuvre de la revalorisation du barème de frais de déplacement
Une maigre victoire, mais une victoire quand même

Le directeur rappelle que la décision votée en conseil d'administration est encore moins favorable que celle qui avait été présentée en comité technique le 19 mai dernier. En effet, dans la délibération effectivement adoptée, la possibilité de dépassement du forfait repas (jusqu'à un plafond de 18 euros) est possible « par exception » et soumise à l'autorisation du directeur général.

Le directeur nous indique que malgré ce recul, il souhaite pour l'instant que toutes les demandes de dépassement soient acceptées dès lors qu'elles respectent le plafond et les justificatifs exigés.

Dans un contexte marqué par la dégradation globale de la situation concrète des agents et par la rareté des victoires syndicales, cette modeste revalorisation doit nous encourager. Elle est le résultat d'une intervention syndicale ancienne et répétée sur ce sujet. Il est en effet peu probable que sans l'insistance des représentants du personnel sur ce sujet, le directeur général aurait spontanément porté cette revalorisation au conseil d'administration. Elle n'est bien sûr pas du tout à la hauteur des besoins des agents. Pour aller plus loin, il faudra améliorer le rapport de forces face à un gouvernement pro-austérité qui a déjà bien failli rejeter cette proposition. Cette maigre victoire sur les frais de déplacement montre néanmoins que nous pouvons faire bouger les lignes. Elle en appelle d'autres en particulier sur le chantier du règlement intérieur cadre.

N'hésitez pas à contacter vos représentants

Dupré Olivier, Dter NP
Baton Didier, Dtec TV
Piel Bruno, Dter Ouest
Consolen Eric, Dter SO
Boulin Vincent, Dter SO
Garcia Philippe, Dter NC