



Comité technique d'établissement du Cerema – 27 novembre 2018

## **Le calme relatif avant la tempête de Cerem'avenir annoncée pour début 2019**

### **Réponse aux déclarations préalables**

Le directeur général reconnaît que de nombreux événements récents montrent qu'on a jamais eu autant besoin de Cerema, ce qui n'empêche pas que le service soit maltraité. Il convient donc selon lui de convaincre que le Cerema est nécessaire et que ses moyens doivent être renforcés. Le directeur croit percevoir plusieurs signaux en ce sens, notamment avec l'ANCT. Il partage le fait que l'insuffisante ouverture aux collectivités du Cerema pointée par la ministre (qui depuis aurait en privé reconnu ce fait) est largement de la responsabilité de la tutelle.

Le directeur général estime qu'il n'y a pas de débat sur le fait que les actions que mènera le Cerema pour l'ANCT pourront faire l'objet de financements réels, qui pourront d'ailleurs être différenciés selon les collectivités pour tenir compte de leurs capacités.

Le directeur général indique également un chantier sur les relations juridiques avec les collectivités, avec notamment la question des conditions qui pourraient permettre que le Cerema soit « in-house »<sup>1</sup> pour les collectivités. Cela faciliterait à ses yeux grandement la mutualisation du Cerema entre l'État et les collectivités.

Dans le contexte de baisse des moyens, le directeur général estime qu'il faut s'interroger sur la relation à l'État et ses besoins. Certains exemples en DIR semblent montrer que les besoins demandent à être mis à plat.

La subvention sera supérieure de 1 million d'euros à la masse salariale en 2019, et risque d'être inférieure par la suite, ce qui pose problème pour un établissement public administratif dont l'essentiel du personnel est fonctionnaire en PNA. Le directeur général estime toutefois que la pente ne pourra être remontée sur ce plan-là que si on a traité tous les autres sujets par ailleurs.

En réponse à nos questions sur l'ingénierie, le directeur général estime que beaucoup de choses ont changé : plus d'ingénierie dans les collectivités, dans un certain nombre d'agences départementales, moins d'ingénierie dans les services de l'État. Il insiste sur la nécessité de permettre des parcours professionnels plus diversifiés et intégrant des postes en collectivité.

Le directeur général indique que sur les frais de déplacements, dès que les textes ministériels seront parus, ils seront appliqués au Cerema.

---

1 Le « in-house » est la modalité, définie par les règles communautaires en matière de droit de la concurrence, qui permet aujourd'hui au Cerema de travailler pour le compte des services de l'État sans être soumis au marché concurrentiel. Les conditions du in-house avaient été évoquées dans les débats préparatoires à la création du Cerema (lire [ici](#)). La question d'un Cerema « in common house » avait été évoquée mais rejetée très rapidement au motif que pour qu'un in-house soit possible entre le Cerema et une autre entité, il était jugé nécessaire que cette dernière exerce sur le Cerema un « contrôle identique à celui qu'il exerce sur ses propres services ». L'administration estimait en effet à l'époque que cette condition ne pouvait être satisfaite en raison du nombre et de la diversité des collectivités. La présence de représentants des collectivités au conseil d'administration du Cerema (où siègent des représentants d'associations de collectivités) était jugée très éloignée du niveau de contrôle exigé au sens du droit.

Sur l'attractivité des postes, le directeur général s'interroge sur l'efficacité des pratiques antérieures mais reconnaît que l'établissement souffre d'un déficit d'attractivité. Il rappelle toutefois que si on recrutait plus de personnes, même en respectant le plafond d'emplois, il faudrait s'assurer que nos capacités financières permettent de les payer.

Sur les retards d'ISS, la DRH du Cerema est navrée des retards de paiement et pensent que cela devrait finir par être versé... un jour.

Les documents remis en préalable aux organisations syndicales ou présentés en séance sont disponibles [ici](#).

## **Nouvelle organisation concernant le secrétariat général, la direction des ressources humaines et le bureau d'appui auprès du directeur général (pour avis)**

Le projet déjà évoqué le 3 octobre dernier a été légèrement remanié suite au débat et est soumis à nouveau à l'avis du comité technique.

### **L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE : LE COMITÉ S'ABSTIENT À L'UNANIMITÉ SAUF UN REPRÉSENTANT CFDT/UNSA QUI VOTE POUR**

**Explication du vote CGT :** les représentants du personnel CGT s'abstiennent comme le 3 octobre. Ils n'ont pas été alertés par des agents directement concernés qui verraient leur situation se dégrader à l'issue de cette réorganisation. Toutefois, le projet est encore partiel et ne permet pas d'avoir une vision à ce stade sur ses impacts induits notamment dans les services supports des autres directions du Cerema. Nous craignons en outre que ce projet ne simplifie pas un fonctionnement déjà complexe.

## **Bilan social 2017 (pour débat)**

La direction présente un document qui n'est pas abouti. Elle explique avoir choisi de présenter un bilan strictement factuel dès maintenant, car sa finalisation aurait conduit le CTE à examiner le bilan social 2017 en ... 2019. Ce bilan social ne peut d'ailleurs rendre que très incomplètement des mobilisations sociales inédites des agents avec notamment la journée de grève du 1<sup>er</sup> décembre 2017. Ceci explique notamment le quasi doublement du nombre de jours de grève entre 2016 et 2017.

94,7 % des agents du Cerema étaient en 2017 des titulaires, titulaires détachés sur contrat, CDI agents sous statut) et 5,3 % sont des « non permanents » (soit 152 agents : 132 CDD et 20 apprentis). Les recrutements sur contrat sont en hausse (46 en 2015, 53 en 2016 et 57 en 2017).

La CGT s'oppose au repyramidage observé au Cerema (la part de la catégorie A est passée de 36,2 % à 39,6 % de 2015 à 2017 au détriment des catégories B et C). Le directeur général n'est pas sûr que ce repyramidage ait été complètement contrôlé et répond que ceci est un sujet de réflexion pour lui.

Avec 109 agents déclarés accueillis en 2017 (contre 134 en 2016), le Cerema était encore très loin de remplir ses obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés en 2017 qui s'élèvent à 180.

En dépit de la mise en œuvre d'un nouveau règlement intérieur qui reprenait l'essentiel des revendications de la CGT et dont nous espérons qu'il permettrait de réduire très fortement les écrêtements observés dans nos services, cet écrêtement se maintient à un niveau élevé (58 601 heures ce qui représente 35 ETP environ). Pour mémoire, ce sont 1798 agents qui avaient été écrêtés au moins une fois en 2016 contre 1532 en

2017. Cet écrêtement maintenu à un niveau élevé montre que les dispositions du règlement intérieure en matière de compteurs et de droits à récupération voient leurs effets limités par la charge de travail qui demeure dans de très nombreux cas très supérieure au temps de travail normal des agents.

Les femmes sont toujours très fortement sur-représentées parmi les agents à temps partiel. 68 % des temps partiels sont des femmes alors qu'elles représentent 36 % des agents.

La part des primes dans le salaire est en moyenne de 28,4 %. La CGT revendique leur intégration dans le traitement, ce qui permettrait leur prise en compte dans le calcul du montant de la retraite.

Le nombre de jours déposés en 2017 sur un compte épargne temps explose et dépasse 16 000. Le nombre de jours utilisés cette même année est quant à lui bien inférieur (2272 pris en congés et 6185 indemnisés, à un taux inférieur au taux horaire). Cette croissance des jours stockés interroge notamment sur le stock que cela peut représenter.

La CGT interroge pour finir la direction sur les suites qu'elle souhaite donner à ce bilan social. En effet, il convient de tirer des enseignements de ce document et d'en déduire des actions à mener. La direction indique qu'elle souhaite traiter en premier lieu des questions de stratégies et d'organisation générale avant d'aborder le temps de travail.

## **Cerem'avenir**

Le directeur général fournit quelques éléments de calendrier :

- début décembre, premier point en CODIR sur les 11 chantiers,
- rendu final des rapports sur les 11 chantiers pour le 7 janvier,
- premier Comité Technique national sur ce sujet d'ici fin janvier
- séminaire des cadres en février
- questionnaire à tous les agents sur les scénarios envisagés dans les chantiers
- conseil d'administration fin mars ou début avril

## **Formation donnée**

La direction présente une note relative à la formation au Cerema. Cette note prévoit une série d'évolutions qui entreront progressivement en œuvre dans le courant du premier semestre 2019. Cette note est une première réflexion qui a vocation à évoluer en fonction des échanges qui vont se poursuivre.

## **Compte personnel de Formation**

La direction présente une note relative à la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF), qui remplace le Droit Individuel à Formation (DIF).

## **Cadre de l'action sociale**

La direction présente le cadre construit en COPAS. La CGT a revendiqué une ligne budgétaire spécifique.

## **Renoir RH**

La direction présente la migration de divers logiciels (Réhucit, VisioM, Mobilité) vers l'outil intégré Renoir-RH qui inclura un portail « self service » pour les agents. Déploiement le 1<sup>er</sup> juin 2019.