

Réponse aux déclarations préalables

Les agents du Bourget iront dans des locaux provisoires non loin de l'IGN à l'été 2020. Il faudra 1 à 3 ans pour que les agents intègrent leurs locaux définitifs. Rien n'est dit sur leur future affectation entre Vincennes et Champs sur Marne.

La CGT exige que ces changements soient rapidement stabilisés, afin que les agents, qui ont par ailleurs une vie personnelle, puissent s'organiser.

Les chercheurs isolés n'ont pas vocation à le rester selon le « standard » du domaine. Ces chercheurs devront soit intégrer une équipe de recherche, soit faire de la recherche ailleurs, soit changer d'activité. La DRH propose de rencontrer les chercheurs pour mettre en place des solutions au cas par cas.

Le DG indique qu'il respectera le formalisme des instances tant que le gouvernement ne le changera

pas. Encore heureux ! Il indique que sa présence n'est pas indispensable au CHSCTE, la direction étant par ailleurs représentée.

La CGT lui a rappelé que la date du Conseil d'Administration a été modifiée, afin que le président puisse présider ! La CGT tient à ce que le DG applique ce principe lorsqu'il doit présider les instances réglementaires du Cerema.

Concernant les difficultés de paye, la DRH indique que la résolution de la plus part des difficultés. Il reste quelques cas qui seront traités manuellement. La CGT invite les agents à faire remonter les situations et à être vigilants sur leur rémunération.

Une mutualisation des services supports (le secrétariat général notamment) est envisagée pour les sites lyonnais d'une part et parisiens d'autre part.

Procédure liée à la protection des lanceurs d'alerte : application de l'arrêté ministériel au Cerema (pour avis)

La note remise en préalable indique qu'un « arrêté conjoint du MTES et du MCTRCT est en cours de finalisation pour s'appliquer à l'administration centrale et à l'ensemble des opérateurs souhaitant opter pour la procédure commune ». En conséquence, la direction remet ce point au vote d'un prochain CTE.

Note relative à la mise en oeuvre du compte personnel de formation (CPF) au Cerema (pour avis) :

« Super, on va pouvoir se former à nos futures missions ... mais sans prise en charge de nos déplacements »

Le document remis appelle les remarques suivantes :

L'objet du CPF est une « action de formation qui contribue à la mise en oeuvre d'un projet d'évolution professionnelle ».

En ce sens c'est un droit individuel qui s'oppose aux garanties collectives auxquelles doit, ou devrait, être contrainte l'administration.

Certes, certains agents choisissent d'avoir de telles évolutions professionnelles, mais dans un cadre contraint d'effectifs, de restructuration ... combien de celles et ceux qui subiront de ce plan social seront amenés à de telle réorientation ? D'ailleurs, le Cerema ne s'y trompe pas puisque le dispositif précise qu'il y a aura une priorité pour les agents en restructuration ... La CGT revendique que dans ce cadre la formation soit assumée par l'employeur et non au titre des droits individuels ouverts aux agents.

Pour la CGT, il y a un risque important, dans un cadre de transformation de la fonction publique dont une orientation est la perméabilité accrue entre le public et le privé, que ce système monte en puissance au détriment des garanties collectives.

Rassurons-nous en tout cas, il ne s'agit pas avec le CPF d'ouvrir les agents à de nouveaux horizons et à contribuer à l'évolution des savoirs tout au long de la vie, puisque « les actions mobilisées pour des projets de développement personnel ou relevant d'activités extra-professionnelles ne sont pas éligibles au CPF ».

La note indique : « Les frais pédagogiques qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation sont pris en charge, sous réserve des crédits disponibles, dans la limite du plafond 3500 euros TTC par action de formation ». Ce plafond n'est pas une obligation. Pour autant, notons que le Cerema s'aligne sur les valeurs les plus hautes au sein de la fonction publique. Toutefois, notons que la ligne de crédit du Cerema de 15 000€ pour 2019, n'offre que 4 à 5 formations au niveau du plafond. A suivre dans le cadre Cerem'avenir pour un établissement à 2400 agents fin 2022.

Concernant les frais de déplacements, le Cerema n'exclut pas au cas par cas, leurs prises en charge, surtout pour des agents en difficulté sociale. En revanche, la CGT n'est pas favorable que ce soit le budget de l'action sociale qui soit mobilisé.

Remarquons pour finir l'étrangeté de la disposition qui consiste à permettre à l'agent d'utiliser son CPF pour préparer un concours ou un examen professionnel, indépendamment du suivi d'une action de préparation. Cette possibilité existe mais l'agent ne peut la mobiliser que s'il ne dispose pas de Compte Épargne Temps (CET), ou s'il n'a plus de jours sur celui-ci. Dans ce cas, l'utilisation du CPF pour préparer l'évolution professionnelle suppose d'avoir d'abord préparé cette évolution... sur des congés !

Pour toutes ces raisons, **les représentants CGT votent contre** la note proposée par la direction générale.

Votes contre : CGT (3)

Votes pour : CFDT (2)

Abstentions : FO (3) et UNSA (1)

Avis du comité technique : défavorable

Création d'une mission transformation dans le cadre du projet Cerem'avenir (pour avis)

La direction générale nous demande de nous prononcer sur la création d'une « mission d'appui à la transformation du Cerema pour toute la durée de la phase de mutation de l'établissement, soit jusqu'en 2022 ». Placée sous l'autorité du directeur général et pilotée par un binôme « d'administrateurs délégués à la transformation », elle serait représentée au comité de direction et sa mission principale consisterait à aider à la mise en œuvre du plan Cerem'avenir en direction des structures impactées.

La CGT interroge la direction sur les raisons d'une telle évolution de rattachement et de dimensionnement. Est-ce le constat de difficultés actuelles ou l'anticipation de celles-ci ? Quelles seront les modalités d'interpellation de cette structure et comment est envisagée l'articulation de cette entité provisoire avec les structures existantes et pérennes de l'établissement comme le Codir ? Le mode projet va finir par devenir extrêmement complexe au Cerema entre directions territoriales, directions techniques, directions du siège, missions... Enfin, cela n'interroge-t-il pas l'importance des moyens nécessaires globalement au chantier Cerem'avenir au regard des objectifs quantitatifs fixés aux équipes ? Par ailleurs, cette nouvelle mission, de 2 A+, renforce le siège, alors que les besoins de productions sont toujours aussi peu considérés !

Votes contre :

Votes pour :

Abstentions : CGT (3), FO (3), CFDT (2), UNSA (1)

Avis du comité technique : Abstention

Calendrier de la démarche Cerem'avenir (pour débat)

Pré-positionnement des agents dans les services à compter du 2ème trimestre 2020. L'objectif est que 80 % des agents restent sur leur poste et qu'environ 20 % au maximum soit impacté.

La CGT revendique que l'impact des réorganisations fasse l'objet de la consultation des instances réglementaires, notamment le CHSCT E et le CTE.

La CGT exige que le débat sur Cerem'avenir débute à la rentrée, avant que les orientations soient arrêtées.

Il faudra gérer les distorsions sur les régimes indemnitaires en fonction des changements de poste, d'organigramme ...

La CGT insiste : à travail égal, salaire égal, comme c'est inscrit dans la déclaration universelle des droits de l'homme ! La CGT revendique l'uniformité des primes avec comme référence les taux les plus élevés. Elle invite les agents à être particulièrement vigilants sur l'impact en matière indemnitaire des changements de poste et d'organigramme.

Mise en place du DECP (pour débat)

Selon la direction, il n'y a pas de volonté de détruire les sites, mais les effectifs sont critiques sur les deux sites d'Angers et de Rouen. D'où la mutualisation des moyens et des compétences. Les CECP seraient rattachés à la Dtec EMF.

La CGT relève que pour les CECP il y aurait une organisation lourde, alors que la direction veut simplifier, en marge du fonctionnement matriciel de l'ensemble du Cerema. Pourquoi un traitement différent ? Pourquoi le mode matriciel ne fonctionnerait pas pour les CECP ?

Cette organisation déposséderait les directions locales. Les directeurs locaux auraient encore moins d'agents à gérer ?

La CGT a lu la motion du comité technique du Cerema Normandie Centre.

Le DG indique qu'il y a deux CECP qui sont en difficultés. Il faudra rattacher cette activité uniquement nationale à un niveau national. Le DG annonce que ce sera de même pour le CER. Il y a besoin des CECP qui sont complémentaires. Le DG finit par décider le cadre dans lequel se construit le projet à savoir le regroupement hiérarchique à la Dtec EMF pour bâtir par la suite le projet industriel !

Sur le portage de l'activité, son financement, le DG ne donne aucune réponse.

La CGT indique que les documents déjà présentés n'ont pas le niveau suffisant permettant d'appréhender le projet industriel. Nous demandons aussi quel budget prévoit le Cerema pour assurer le développement de prototype ? La direction déclare être en accord sur ces deux nécessités sans toutefois indiqué les orientations et le budget.

Nouvelle organisation comptable et financière (pour débat)

Ce regroupement de service est lié à la pénurie des effectifs (départs en retraites) qui correspondent à l'objectif de diminution de 100 ETP par an jusqu'à fin 2022. Cette belle opportunité montre l'orientation prise par la direction du Cerema. Dans un premier temps rien ne change pour les agents qui resteront en poste jusqu'à 2020. Mais après ... Il y aura des modifications d'organisation en 2021.

La direction indique que pour les agents qui perdront leur poste, environ 30 agents sur les 90 actuels, il y aura un accompagnement pendant leur reclassement. Ces chiffres nous interpellent, car lors du CTE du 04/04/19, il nous a été présenté un document indiquant que les fonctions comptables et financières étaient assurées actuellement par 164 agents représentant 87 ETP. L'organisation cible sur 4 sites comprendrait 57 agents représentant 34 ETP. **C'est donc plus de 100 agents qui seraient impactés et non 30 !!!** La direction doit répondre précisément sur ce point.

Important : Les agents qui anticiperont cette restructuration en quittant leur poste n'auront pas de garantie de maintien de rémunération. Pour bénéficier du reclassement avec maintien de la rémunération il faut attendre l'arrêté de restructuration.

Il y aura plus précision début 2020 pour savoir qui sera impacté. La restructuration passera pour avis au CTE du 8 octobre.

Bilan de gestion des contractuels (pour information)

Il y a eu une croissance du nombre de contractuels. Il y a aujourd'hui 150 contractuels.

Il faut distinguer les contractuels temporaires : pour remplacement d'un agent en congés maladie ... ; ou de vacance de poste ou pour des projets (CDD projet), des contractuels pour des besoins pérennes qui ont vocation à être pérennisés.

La direction n'a fourni aucun élément sur la gestion des « vacataires » et contrats de courte durée parfois renouvelés sur plusieurs années. La CGT a demandé un complément.

La note du ministère du 28 mars 2019 donne des éclairages sur la rémunération et son évolution, les durées de contrats.

Les CDI ne sont pas régis comme les PNT avec des grilles. Le niveau de rémunération est fixée en fonction d'un faisceau de critères (équivalent fonctionnaire ; expérience ; ...).

Dans la photographie, les PNT « CETE » ne sont pas repris, car ils sont sous contrat avec le ministère.

La CGT constate que les « vacataires » qui sont nombreux, ne sont pas prises en compte dans l'augmentation de 3 % à 5,5 % de contractuel entre 2017 et 2018.

1 agent sur 5 à la direction générale est contractuel. La direction répond qu'il y a des qualifications particulières qu'on ne trouve que pas sur le « marché des fonctionnaires », des contrats de courte durée ...

Le renouvellement à 3 ans s'accompagne selon les nouveaux textes d'une revalorisation entre 3 % et 5 %.

Le principe est la Cdisation sur des emplois non occupable par des fonctionnaires. Dans le cas de restructuration, ils ne sont pas mobiles.

Situation sur la mise en œuvre de l'activité de formation (pour information)

La direction indique que des conventions sont établis avec certains nombres d'organismes. Une nouvelle réunion sera organisée pour affiner la mise en œuvre de l'application des règles Cerema.

Télétravail : bilan 2018 et présentation de « GARGANTUA » (pour information)

sujet non abordé

Recherche au Cerema (pour information)

Les forces de recherche au Cerema (sous statut ou ingénieurs CESAAR) sont issus de la création du Cerema. Tant la CAP que la COMEVAL précise que pour faire de la recherche il faut être dans une équipe projet recherche (9 EPR au Cerema).

Il y a donc quelques chercheurs isolés :

Sur 41 CR et 11 DR ; 5 CR sont hors EPR ;

Ingénieurs CESAAR : 22 dont 7 hors EPR.

Les 5 CR ont échangé avec le Cerema. Il reste 2 à 3 cas non résolus.

Pour les CESAAR leur situation est ambiguë car leur fiche de poste n'est pas majoritairement de la recherche.

Pour les chercheurs qui sont isolés, ils peuvent rejoindre le corps des ITPE, ou aller dans d'autres EP, ou rejoindre une EPR (mobilité géographique). Il peut y avoir aussi un cadre de mise à disposition en UMR pour continuer leur activité.

Résultat des élections CAP et COMEVAL : La CGT Cerema remercie l'ensemble des chercheurs pour le soutien apporté à nos listes, les plaçant au premier rang.