CGT CEREMA

Comité technique 22 novembre 2016

Déclaration préalable CGT

M. le directeur,

Le 7 juillet dernier, vous écriviez aux agents du Cerema *« à propos de la crise que traverse notre établissement »*. Vous annonciez une décision d'évolution d'organigramme à la direction en précisant sur un ton quelque peu dramatique que *« cette décision était indispensable pour donner à notre établissement une chance de sortir de cette crise »*. Sur le fond de cette crise, toutefois, pas un mot, et ce, nous vous citons, *« pour des raisons que chacun pourra comprendre »*. Sur ce, le message se concluait par un *« je vous souhaite à tous de très bonnes vacances »* contrastant quelque peu avec ce qui précédait...

Le 7 novembre dernier, la *« e-lettre n°12 du Cerema »* est parue. Et apparemment, la crise du Cerema a disparue. En tout cas elle n'y apparaît pas. Tant mieux peut-être. Mais au fait de quelle crise s'agit-il ?

- La crise du Cerema, est-ce la **fermeture de plusieurs sites** décidée dans le projet stratégique immobilier, avec leur cortège de mobilités forcées, de pertes de compétences, de stress et d'anxiété pour les agents ? Est-ce également la **menace qui pèse toujours sur d'autres comme Metz ou Bordeaux** ? Précisons que nous ne sommes pas dupes : **les fermetures de sites sont aussi l'occasion pour les directions de procéder à des réorganisations significatives**, comme l'illustre la fermeture du site de Nice. La CGT estime qu'**il serait nécessaire que les CHSCTSS des directions concernées demandent une expertise** conformément à l'article 55 du décret 82-453. Celles-ci sont en effet possibles en cas de *« projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail »*, ce qui est évidemment le cas ici.
- La crise du Cerema, est-ce la **diminution systématique, chaque année et parfois plusieurs fois par an, des moyens alloués par l'État à notre établissement ?** Ces baisses ont des impacts désastreux sur les effectifs, les missions, les charges de travail ou encore la mobilité…
- La crise du Cerema, est-ce la **fin d'une logique de service public, à laquelle se substitue une logique de recherche effrénée de recettes propres**, où ce qui compte est moins la qualité et l'utilité de ce qu'on produit que le mode de financement de la prestation. Le recrutement de « *directeurs du développement des relations avec les clients et partenaires* » et la constitution d'un « *plan d'affaires* » sont symptomatiques de cette évolution. La e-lettre du Cerema indique de plus un **objectif de très forte croissance des recettes propres, celles-ci devant augmenter de 50 % entre 2015 et 2020 soit un rythme de +8,5 % par an.** Cet objectif, s'il devait être atteint en dépit de la baisse des effectifs, ne pourrait que se traduire par une pression accrue sur les agents et/ou une baisse drastique de nos missions en préprogrammé et T9 correspondant à un effondrement de la subvention de l'État.
- La crise du Cerema, est-ce le **développement d'une vision comptable et aliénante de notre activité, symbolisée par le logiciel SIGMA ?** La CGT avait dès l'été 2014 alerté sur les dangers de cet outil (lire ici). Aujourd'hui, on constate la faillite d'un outil d'individualisation du suivi de la production au détriment de la vie des équipes, d'un suivi collectif du travail et d'échanges sur le contenu des missions.

- La crise du Cerema, est-ce l'**affaiblissement de notre ancrage territorial**, avec de plus en plus d'activités qu'on ne trouve plus que dans certaines directions territoriales ? Ainsi, la e-lettre du Cerema a beau se féliciter de la *« mise en place de groupes de travail thématiques »* en lien avec la déclinaison du projet stratégique dans les différentes directions, les pertes de compétences n'attendent pas, comme l'avait déjà montré dès juin 2015 la suppression du groupe conception d'infrastructures à la direction Nord Picardie. Rappelons que la CGT est la seule organisation syndicale à s'être opposée jusqu'au conseil d'administration à ce projet stratégique.
- La crise du Cerema, est-ce la **dégradation des conditions de travail et la croissance des situations de mal-être au travail ?** Le siège du Cerema pourrait bien de ce point de vue être la partie émergée de l'iceberg.

Hélas, la crise dont vous parliez ne recouvre aucun de ces sujets. **M. le directeur, il ne faut pas confondre crise du Cerema et crise de la direction du Cerema.** Votre message adressé aux agents le 7 juillet dernier est révélateur du **décalage considérable entre les préoccupations de la direction du Cerema et celle de la majorité des agents de notre service.**

Ce décalage est apparu d'autant plus nettement que cette crise de direction s'est déroulée pendant que la CGT était, avec d'autres forces et aux côtés d'une part significative des salariés, mobilisée contre la loi travail. On peut comprendre que ces agents, en lutte pour éviter un recul majeur concernant la situation de tous les salariés du pays, aient pu ne pas se rendre compte qu'une *« crise »* a *« traversé »* le Cerema l'été dernier...

Sans minimiser les difficultés rencontrées par des agents du fait de cette crise de direction, en particulier au siège de l'établissement, force est de constater que **la crise du Cerema n'a pas commencé en juin dernier et n'est apparemment pas proche de finir… L'issue n'est pas dans la réussite des orientations actuelles données au Cerema, mais dans leur échec. La CGT revendique une autre politique pour notre service :** une hausse des moyens en effectifs, investissement et fonctionnement, un équilibre économique garanti quelles que soient les évolutions des missions nécessaires aux besoins sociaux, un ancrage territorial renforcé au lieu d'être affaibli, etc.

Tout cela ne sera évidemment pas obtenu dans le cadre du dialogue social. La solution viendra de la mobilisation des agents, dont une première étape avait eu lieu il y a bientôt un an autour des cérémonis des vœux. Cette mobilisation, restée pour l'essentiel sans réponse de votre part ce qui a été ressenti comme une indifférence méprisante, en appelle d'autres désormais.

Aussi, pour ce comité technique, nous nous limiterons à vous rappeler les attributions de cette instance définies par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 et quelques-unes de leurs implications :

1. le comité est consulté sur les *« questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services »*. **Or, le plan d'affaires, dont l'adoption est triomphalement annoncée dans la e-lettre du Cerema, n'a pas été soumis à l'avis de ce comité.** Il n'a d'ailleurs pas été soumis à l'avis du conseil d'administration, dont la dernière séance initialement prévue le 12 octobre dernier a été annulée à l'initiative de son président et de vous-même. Pourtant, cette même e-lettre affirme que ce document *« impactera tous les agents à*

des degrés divers » et *« est un des documents stratégiques »*. Il en est de même pour le COP (Contrat d'Objectifs et de Performance). Ces sujets, plusieurs fois inscrits à l'ordre du jour du comité technique, n'ont jamais été sérieusement abordés faute de temps.

2. le comité est consulté sur les *« questions et projets de textes relatifs aux évolutions technologiques et à leur incidence sur les personnels »*. Pourtant, **la mise en place au 1er janvier prochain d'un nouvel outil de suivi du temps de travail, dans le prolongement du nouveau règlement intérieur, n'est pas à l'ordre du jour.** De même pour ce qui concerne le nouvel outil de gestion financière mis en place dans le cadre de la Gestion Budgetaire et Comptable Publique (GBCP), ou encore l'évolution des outils informatiques.
3. Le comité est consulté à la fois sur les questions et projets de textes relatifs aux *« grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents »* et à *« l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations »*. Ces deux sujets, jamais abordés dans cette instance, sont liés, compte-tenu du fait que la politique indemnitaire, dans cet établissement comme ailleurs, a toutes les chances d'être discriminatoire. Pour infirmer ou confirmer ce qui n'est pour l'heure qu'une présomption, il serait nécessaire de mener une enquête à partir de données que nous vous avons déjà demandé à plusieurs reprises de nous fournir. Par ailleurs, la note de gestion relative au RIFSEEP est sortie le 30 septembre 2016 pour l'Administration Centrale et les services déconcentrés. **Quelle sera la traduction de ce nouveau dispositif (dont les principes sont combattus par la CGT) au Cerema, sachant que l'application doit commencer au 1er janvier … 2016 !**
4. Le comité est consulté sur les questions et projets de textes relatifs à *« l'insertion professionnelle »*. Sur les travailleurs handicapés, en réponse au constat d'un taux d'emploi légal déclaré inférieur en 2015 aux 6 % obligatoires, la e-lettre du Cerema annonce la création d'un réseau de correspondants handicap. Pourquoi pas. Mais plus concrètement, quelle politique de recrutement met-on en œuvre ? Et qu'en est-il d'un conventionnement avec le FIPHFP[1] ?

Nous vous remercions de votre attention.

1 Une convention avec le FIPHFP est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé.