



Comité technique d'établissement du Cerema – 29 septembre 2020

Compte rendu des représentants CGT

Les documents remis aux représentants en préalable de la réunion sont disponibles [ici](#).

Réponse aux déclarations préalables

Le Projet de Loi de Finances 2021 prévoit une énième baisse du plafond d'emplois du Cerema, à hauteur de -87. Ceci est à comparer selon le directeur aux -101 de l'année précédente. Le directeur général estime cependant cette baisse « décevante » et espérait une diminution de moindre ampleur.

Le Directeur Général estime que les organisations syndicales qui n'ont pas siégé en juin et juillet (cf. encadré ci-dessous pour l'explication de cette position côté CGT) ont raté l'occasion de s'exprimer sur Cerem'Avenir et que c'est désormais trop tard.

Il indique que le rapport Degest ne préconisait pas l'abandon de Cerem'Avenir. Rappelons que le rapport contenait notamment le passage suivant : « *Le CEREMA, depuis sa création, est confronté à une réduction continue de ses moyens humains et financiers, et cela sans véritable remise à plat de ses missions. Certes ces réductions touchent inégalement les directions, les services et les agents, mais au global, et sur la durée, ces restructurations permanentes couplées à la baisse des moyens dégradent les conditions de travail et la santé de l'ensemble des agents. Sous cet angle, le Cerema apparait comme une sorte de cas d'école d'exposition à des risques majeurs d'atteinte à la santé. Nous n'avons pas connaissance, parmi nos nombreuses interventions concernant les Plans de Sauvegarde de l'Emploi dans le secteur privé, d'un exemple d'entreprise soumise à une telle rigueur, sur une telle durée* ». Certes,

Pourquoi la CGT a-t-elle boycotté les réunions sur Cerem'Avenir cet été ?

Dans le prolongement de la formidable de mobilisation largement spontanée du personnel depuis l'automne 2019 contre Cerem'Avenir, La CGT, avec l'intersyndicale CGT-FO-UNSA, a choisi de boycotter les réunions relatives à Cerem'Avenir à compter de la reprise du projet, suspendu pendant le confinement.

Pour nous en effet, la participation aux instances n'a rien de systématique (précisons d'ailleurs que toutes les organisations syndicales représentatives au Cerema ont déjà boycotté des instances...). Le boycott peut en effet constituer une arme intéressante pour gagner du temps face à la direction, pour alimenter les turbulences, ou tout simplement lorsque la direction générale n'est plus le bon niveau par rapport aux revendications portées, soit parce qu'elle reste sourde aux demandes du personnel, soit parce qu'elle s'avère impuissante à leur donner satisfaction. Toutes ces conditions étaient à nos yeux réunies. Nous ne souhaitons pas, en particulier, discuter avec la direction des modalités de mise en œuvre de Cerem'Avenir alors que nous portions en parallèle l'abandon du projet à d'autres niveaux.

Cette position ne constituait en rien un non-respect des engagements pris vis-à-vis des agents qui nous ont élus (comme d'aucuns on pu le croire) puisque nous avons été élus sur la base de documents (et notamment un [bilan de notre action sur le mandat précédent](#)) dans lesquels nous évoquions le boycott comme un outil parmi d'autres de l'arsenal syndical.

La direction a choisi de définir les modalités de mise en œuvre de Cerem'Avenir avec une unique organisation représentative. Elle aurait pu prendre le temps du dialogue social et engager ces discussions sereinement en septembre. Force est désormais de constater que le cadre défini alors ne répond pas à de nombreuses questions.

les préconisations du rapport étaient en complet décalage avec ce constat. Il n'en demeure pas moins que les représentants CGT estiment que leur responsabilité est d'essayer que ce projet ne se fasse pas.

Enfin, il invite les représentants du personnel à remonter les cas individuels qui poseraient problème dans le cadre du pré-positionnement.

Intégration du Centre National des Ponts de Secours au Cerema (pour avis)

En préalable, les représentants CGT précisent qu'ils sont évidemment ravis que des collègues rejoignent le Cerema mais que la consultation de ce jour ne porte pas principalement sur l'acceptation ou le refus que le CNPS soit intégré au Cerema. L'avis que doivent rendre les représentants du personnel porte en fait essentiellement sur l'appréciation des conditions dans lesquelles cette intégration est prévue : si les conditions s'avèrent mauvaises, un vote contre s'imposera indépendamment de notre enthousiasme à l'égard du principe de l'intégration.

Les représentants CGT interrogent la direction sur les points suivants :

- Les documents indiquent que « le plafond en ETPT du CNPS sera ajouté en totalité, y compris les postes vacants à celui du Cerema à partir de l'année d'intégration du CNPS au Cerema. Cet ajout, ainsi que les montants afférents de prise en charge de la masse salariale des agents du CNPS seront réalisés en gestion, c'est-à-dire au cours de l'année 2021. En effet, le calendrier de rédactions des documents budgétaires pour 2021 n'a pas rendu possible la prise en compte du complément d'ETP et de SCSP pour la LFI 2021 ». Concernant le plafond d'emplois, sauf erreur de notre part, le plafond ETPT Cerema avant intégration est de 2559 hors vacataires. On compte 28,6 ETP à la date d'intégration. Peut-on avoir confirmation que le plafond d'emploi passera à 2587,6 ?

- On sait par ailleurs à quel point la masse salariale constitue de fait la contrainte principale en matière d'effectifs au Cerema, le plafond d'emplois étant de fait difficilement atteignable. Peut-on disposer des mêmes éléments (masse salariale 2020 du Cerema, masse salariale du CNPS et masse salariale qui sera issue de la fusion)

- Enfin, concernant les dépenses de fonctionnement et d'investissement nécessaires à la bonne marche du CNPS, les documents précisent qu'elles « seront compensées par les recettes propres que génèrent chaque année la structure ». De la même manière, peut-on disposer des éléments sur le montant des dépenses évoquées et le montant des recettes perçues, sur l'année en cours, voire quelques années antérieures. Cela permettrait d'apprécier la crédibilité de cette compensation attendue.

- Les documents transmis indiquent que « l'ensemble des fiches de poste des agents, transmises par la DGITM et le CNPS, sont reprises. Les agents conservent les missions qui sont les leurs ». Les représentants CGT s'étonnent qu'il soit possible (mais s'en félicitent si tel est le cas) d'intégrer à l'identique les postes dans le contexte de « chamboule-tout » de Cerem'Avenir, notamment en matière de support mais aussi de liens possibles avec d'autres équipes du Cerema.

- D'ailleurs, les documents indiquent que « les évolutions professionnelles susceptibles d'intervenir ne le seront que dans un second temps, à partir des souhaits professionnels exprimés par les agents ». Peut-on en savoir plus sur ce « second temps » ? Celui-ci se déroulera-t-il à l'initiative des agents ou de la direction ? Nos collègues des Ponts de Secours doivent-ils s'attendre à un second pré-positionnement après tout le monde ?

- Qu'en est-il de la situation des locaux ? Nous avons le souvenir de bâtiments très insuffisamment entretenus par l'État, transférés au Cerema à sa création sans la moindre dotation particulière pour assurer les travaux parfois lourds à entreprendre...

- Enfin, la CGT attire l'attention de la direction sur la situation des OPA. Ceux-ci bénéficient d'une sanctuarisation de l'enveloppe de promotion au Cerema suite au changement de statut. La question simple est la suivante : une dotation pour promotion est-elle prévue pour les agents du CNPS, en complément de celle des agents actuels du Cerema ? Sinon, tous les OPA du Cerema et CNPS seront perdants.

La direction indique que les recettes propres du CNPS dépassent aujourd'hui les dépenses de fonctionnement et que l'intégration sera donc plutôt à l'avantage du Cerema. Concernant le plafond d'emplois, la direction se veut rassurante sur le transfert de tous les postes y-compris les vacants. Enfin, concernant la masse salariale, la direction se dit vigilante, en envisageant notamment de pourvoir par CDD les postes vacants de manière à être sûrs qu'ils soient comptés au moment du transfert de la masse salariale du CNPS au Cerema. Les représentants considèrent qu'il est assez navrant d'avoir à déployer de telles stratégies pour obtenir les moyens de recruter des postes vacants...

La direction indique que l'ancienneté des postes sera reprise et que les bâtiments sont en bon état. Enfin, elle précise que l'évolution des tâches à venir, qui concernera principalement les personnes qui exercent des missions administratives, n'interviendrait qu'à compter de 2022.

L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE : FAVORABLE, LES REPRÉSENTANTS CGT, FO ET UNSA S'ABSTIENNENT, LES REPRÉSENTANTS CFTD VOTENT POUR

Explication du vote CGT : La CGT reconnaît ne pas être en situation d'apprécier si le projet d'arrêté d'intégration devrait ou non être complété d'un certain nombre de garanties évoquées pendant le débat. Elle estime qu'un vote serait un chèque en blanc mais qu'une opposition pourrait s'apparenter à un procès d'intention. L'abstention vise à témoigner de l'inadaptation du cadre proposé puisque les personnes susceptibles de donner les garanties nécessaires à une intégration réussie ne sont pas présentes (DGITM notamment). Cette abstention n'enlève rien à notre espoir que nos collègues du CNPS rejoignent le Cerema dans les meilleures conditions possibles.

Note relative au statut d'associé à équipe de recherche au Cerema (pour avis)

La direction présente un document ayant vocation à définir le statut de « membre associé aux équipes de recherche du Cerema ».

La CGT demande des précisions sur la distinction entre « membres associés » et « personnels d'appui à l'équipe ». En effet, il apparaît important que la présente note ne fragilise pas le statut de ces derniers, qui ne sont pas toujours titulaires d'un doctorat mais apporte une contribution très importante aux équipes.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur l'intérêt de plafonner à 50 % la quotité de temps de travail consacrée à la recherche, notamment lorsqu'on souhaite être reconnu CESAER.

Le débat aboutit à une intention partagée entre représentants du personnel et direction d'amender le document en assouplissant une des conditions d'attribution de

ce statut : la condition nécessaire du doctorat sera remplacée par la condition nécessaire d'un doctorat et/ou d'une reconnaissance CESAER.

L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE : FAVORABLE, LES REPRÉSENTANTS CGT, UNSA et CFTD VOTENT POUR, LES REPRÉSENTANTS FO S'ABSTIENNENT

Explication du vote CGT : La CGT estime ce statut n'aura pas pour effet d'exclure des agents des équipes recherche mais au contraire plutôt de consolider et sécuriser la diversité des postures existantes.

Politique de voyage de l'établissement (pour débat)

La direction présente un projet de note qui vise à définir des critères d'opportunité du déplacement ou, à défaut, de la visio, selon une typologie. « Ces préconisations ne constituent pas des règles absolues, mais proposent un tendancier à la baisse du nombre de déplacements ».

La CGT estime que l'exercice auquel s'est prêtée la direction est dangereux. En effet, un tel cadre risque :

- d'être perçu non comme de simples préconisations mais comme un cadre duquel il ne sera possible de déroger qu'à la marge et sous condition d'argumentaire ;
- de ne pas s'adapter à la personnalité des agents, à leur aisance en matière de prise de parole, à leur situation de travail (bureau individuel, partagé, open space), au caractère plus ou moins tendu de la réunion, aux attentes des partenaires, etc.
- de se substituer à l'exercice managérial des responsables hiérarchiques d'appréciation, forcément au cas par cas, de l'opportunité du déplacement ou de la possibilité de la visio comme alternative ;

En particulier, limiter la participation présentielle à un colloque aux seuls intervenants ne nous convient pas. Sans même parler des soucis techniques de connexion, d'équipement, etc.

La direction reconnaît que le document doit comporter une introduction qui précise son statut qui n'est pas prescriptif. De plus, il reconnaît que la proportion visio/présentiel doit être revue. Il ne semble pas pour autant renoncer à un projet de cadre national de ce type. Il réaffirme la nécessité de réguler la participation aux colloques.

Point de situation sur le prépositionnement dans le cadre de la mise en oeuvre de Cerem'Avenir (pour information)

Les représentants du personnel dressent un florilège de dysfonctionnements dans le cadre du pré-positionnement.

La direction assume le fait qu'un agent qui refuse le poste « significativement modifié » qui lui est proposé perd sa priorité sur celui-ci. Il doit donc alors espérer être retenu sur un autre poste publié... Certaines de ces situations font toutefois apparemment l'objet d'une attention particulière de la DRH en vue d'éviter au maximum les cas d'agents perdant leur priorité. Concrètement, il semble que la DRH s'assure, autant que faire se peut, que l'agent qui refuse le poste proposé en vue d'une autre opportunité a bien toutes les chances que celle-ci se concrétise avant de publier le poste qu'il a refusé.

La direction nous indique par ailleurs qu'il faudra à l'avenir être à la DSI pour toucher la prime informatique. Il y a aujourd'hui 22 agents qui touchent la prime informatique hors de la DSI. Ces derniers toucheront une compensation individuelle qui ne se réduira pas dans le temps en volume, elle sera indépendante de l'évolution globale de leur rémunération. La CGT est preneuse d'une discussion spécifique sur ce sujet sur la lecture qui est faite du cadre réglementaire d'application de la prime. En effet, les

évolutions envisagées par le direction conduisent à enlever l'éligibilité à la prime informatique à tous les postes hors de la DSI. Outre la conséquence notable sur l'attractivité de ces postes, cela ne fera pas plaisir aux agents qui préparent le concours nécessaire à l'obtention de la prime et qui hélas vont voir leur poste sortir de la zone d'éligibilité.

Information sur le versement de la « prime Covid » au Cerema

La CGT ne peut que redire ce qu'elle a indiqué en préalable : si la prime COVID a sans doute été attribuée à des agents qui avaient toutes les raisons d'en bénéficier, il apparaît que l'enveloppe insuffisante prive certains agents de ce bénéfice alors qu'ils estiment qu'ils auraient légitimement pu y prétendre.

Effectifs, mobilités, vacataires, formation dispensée

Ces points étant inscrits pour information et abordés alors qu'il reste peu de temps de réunion, ils sont traités assez vite. Vous pouvez vous rapprocher de vos représentants si vous souhaitez des précisions.

La CGT avait interrogé par écrit la direction avant la réunion, pour obtenir des précisions sur les évolutions de salaire des CDD selon le grade et selon le genre afin d'apprécier si l'égalité professionnelle était respectée. La direction faute de temps a pu seulement nous fournir l'augmentation moyenne appliquée 4 %. Par ailleurs, elle s'est engagée à nous faire un retour plus précis. Nous invitons les CDD à informer les représentants CGT de leur situation.

Vos représentants

Olivier Dupré, Hauts-de-France

Alexis Vernier, Normandie Centre

Bruno Piel, Ouest

Olivier martin, Sud-Ouest

Mathieu Jacquot, Est

Isabelle Liénard, Hauts-de-France