**18 février 2016 : comité technique d'établissement**

# Suite aux mobilisations, la direction reconnaît des problèmes mais apparaît impuissante sur l'essentiel à savoir la réduction des moyens et ses conséquences

## Déclaration préalable de la CGT

**État d'urgence sociale au Cerema**

M. le directeur,

Depuis la fin de l'année 2015 et singulièrement depuis la diffusion de votre part le 20 novembre de la version 0 du SPSI (Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière), les agents se sont mobilisés, avec le soutien de leurs organisations syndicales.

Cette mobilisation a pris différentes formes : déclarations, boycott de cérémonies des vœux ou départ de ces dernières le temps des discours de l'administration, remise d'une PM 104 collective, remise d'une pétition…

Ce mouvement des agents exprime un ras-le-bol qui va bien au-delà de la seule question immobilière. Il témoigne aussi d'une grande solidarité entre agents du Cerema, en particulier vis-à-vis de ceux de nos collègues les plus directement menacés par une fermeture de site.

**Cette mobilisation sans précédent des agents du Cerema pour leurs missions et leurs conditions de travail, crée une situation nouvelle dans l'établissement.** Elle appelle des réponses à la hauteur des attentes, sur tous les sujets qui aujourd'hui menacent l'avenir du Cerema. Nous vous renvoyons à ce propos sur toutes les déclarations qui vous ont été faites lors des événements que nous avons rappelés. Citons toutefois :

- le projet immobilier, à l'ordre du jour de ce CTE,
- les diminutions incessantes de budgets et d'effectifs malgré les engagements pris à la création de l'établissement ; ces dernières entraînent notamment des abandons d'activité, des pertes de compétences collectives, des surcharges de travail, une dégradation des conditions de travail, ou encore une capacité d'investissement bien inférieure aux besoins,
- la déclinaison du projet stratégique du Cerema dans les directions territoriales et techniques,
- le pilotage de plus en plus déshumanisé de l'activité,
- une perte de sens de nos missions, de plus en plus polarisées par la recherche de recettes propres,
- les incohérences de l'harmonisation indemnitaire, ces dernières faisant suite à l'absence de toute harmonisation par le haut à la création de l'établissement, et dans un contexte salarial pourtant marqué par le gel du point d'indice depuis 2010.

**Or, non seulement bien peu de réponses ont été apportées aux questions posées par les agents, mais le comité technique d'établissement d'aujourd'hui était initialement convoqué « comme si de rien n'était », comme si la situation n'avait pas fortement changé depuis quelques mois.**

**Les représentants du personnel CGT, FO et UNSA ont réagi en demandant l'inscription à l'ordre du jour de ce CTE, en premier point, la question des suites que vous comptez donner à la mobilisation des personnels. Nous vous écoutons. Dans l'hypothèse où vous resteriez sourd aux légitimes attentes des agents, nous envisagerons d'autres actions avec les personnels.**

**Point préalable à la demande des représentants CGT, FO et UNSA**

# Enseignements tirés des mobilisations des agents et du baromètre 2015

La direction a accepté[1] d'inscrire ce point à l'ordre du jour, Toutefois, dans la nouvelle convocation, l'intitulé était devenu *« Suites à donner à la consultation du personnel (baromètre 2015) »*. La CGT avait, dès réception du nouvel ordre du jour, répondu à la direction que cet intitulé apparaissait très restrictif par rapport à la demande intersyndicale. Nous l'avertissions donc qu'il était hors de question pour nous de limiter nos interventions à la question du baromètre, ce qu'illustre notre déclaration.

Cela n'a pas empêché la CGT d'évoquer bien sûr les résultats du baromètre 2015 du Cerema et en particulier de la partie qualitative (à lire ici). Outre le fait qu'il est difficile d'y trouver des signes d'enthousiasme, la CGT relève notamment :

- l'affaiblissement de l'ancrage territorial et les manques de moyens pour répondre aux attentes de nos commanditaires. Un agent s'interroge : *« comment répondre à des offres qui rentent encore localement importantes avec un matériel qui vieillit et souvent non renouvelé et si les agents ne sont pas assez nombreux pour satisfaire les clients ? ».* Un autre regrette : *« dans l'unité dans laquelle je travaille, nous sommes en manque de personnel, du coup, on refuse des affaires »* ;
- la surcharge de travail et le pyramidage des effectifs : la CGT a depuis longtemps dénoncé la diminution particulièrement forte des effectifs en catégorie B et surtout C. Un agent écrit ainsi : *« Les postes de catégorie B et C ne sont souvent plus remplacés et transformés en postes de catégorie A. Les postes d'encadrement se multiplient […] alors qu'une charge de travail de plus en plus importante pèse sur des équipes de plus en plus réduites »* ;
- la concurrence interne entre directions,
- le caractère centralisé de l'établissement,
- l'accroissement des lourdeurs administratives et la complexification du pilotage de l'activité qui ont fait suite à la création du Cerema,
- l'absence de suites données au baromètre 2014 (ce qui fait dire à un agent : *« cette enquête sera certainement diffusée sans qu'aucune conclusion ne soit tirée. Ce n'est pas une raison pour ne pas laisser de commentaire, les naufragés jettent bien des bouteilles à la mer »*).

La direction répond que le directeur général et les directeurs territoriaux et techniques ont lu intégralement les résultats du baromètre 2015. Il estime que les agents qui s'expriment ont davantage tendance à s'exprimer négativement que positivement. Sur la partie quantitative, la direction générale trouve les agents lucides et constate que les résultats sont proches de ceux de l'année précédente.

Les représentants du personnel attirent l'attention de la direction sur :

- le caractère discutable du choix de considérer comme favorable les avis exprimés par une note supérieure ou égale à 5/10 ;
- le caractère forcément biaisé et limité d'une consultation sur des questions qui ne sont pas nécessairement celles que les agents se posent et à propos desquelles ils ne sentent pas toujours concernés. D'où le choix de la CGT de privilégier les expressions libres des agents.

La direction précise qu'elle a fait le point avec les membres du CODIR, sur les mobilisations.

La direction reconnaît une faiblesse dans la communication interne, qui sera un chantier dans les mois qui viennent. La CGT a immédiatement réagi en indiquant que la direction aurait tort de réduire les problèmes actuels de notre service à une mauvaise communication.

La direction se dit très interpellée par l'écart entre son souhait d'un établissement déconcentré (c'est-à-dire offrant une forte autonomie aux directions locales) et une perception très différente de la part d'un grand nombre d'agents. La direction considère qu'il y a là un vrai sujet de travail.

La direction reconnaît enfin un sujet important sur la lourdeur administrative et la bureaucratie.

Sur les moyens la direction estime que la préparation du budget 2017 sera un rendez-vous majeur de l'établissement et précise qu'elle est très mobilisée. Par contre, il faudra faire avec le budget 2016…

**La CGT conclut en deux points :**

**1- La mobilisation des agents a donc commencé à produire des effets puisqu'elle conduit d'ores et déjà la direction à engager des réflexions sur la communication interne, le degré d'autonomie des directions ou encore la simplification du fonctionnement et du pilotage ;**

**2- Toutefois, la direction s'avère largement impuissante pour mettre fin aux nombreuses difficultés qui découlent de la diminution des moyens : perte d'ancrage territorial, perte de compétences collectives, abandon de missions, dégradation des conditions de travail, fermeture de plusieurs sites dans la version 0 du SPSI, situations de surcharge de travail, difficultés d'investissement… Aussi, la CGT poursuivra la construction de l'indispensable rapport de forces, dans le Cerema et à l'extérieur, pour mettre en échec la politique d'austérité qui touche notre service et plus globalement l'ensemble des salariés, retraités, jeunes et privés d'emploi.**

1 Elle était de toutes façons contrainte de le faire puisque l'article 7 du règlement intérieur du CTE précise que *« toute question relevant de la compétence du comité […] dont l'examen est demandé par écrit au président par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au moins cinq jours avant la date de la réunion est ajoutée à l'ordre du jour »*.

**L'apprentissage au Cerema (pour avis)**

## Le projet de l'administration est rejeté à l'unanimité des représentants en CTE et fera donc l'objet d'un nouvel examen par cette même instance le 29 février

L'ensemble de la fonction publique est appelée à contribuer au plan de relance de l'apprentissage en recrutant 6000 apprentis en 2016 (engagement présidentiel de juillet 2014). Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé d'une durée de un à trois ans en fonction du diplôme visé. Le temps de travail et de formation correspondent à un temps complet. Il est à noter que ces contrats ne sont pas comptabilisés dans le plafond d'emploi de l'établissement. Il n'y a toutefois pas de possibilité de recrutement de l'apprenti par le Cerema à l'issue du contrat. L'opérateur prend en charge les coûts de la formation dispensée par l'établissement de formation. L'opérateur verse également une rémunération aux apprentis correspondant à un pourcentage du SMIC, variable selon l'âge et le niveau de diplôme visé par l'apprenti.

Le Cerema se propose de mettre en œuvre le dispositif de l'apprentissage au sein de l'établissement, en 2016, avec une cible de 15 postes. La direction évalue le coût pour notre établissement à 200 000 euros pour 2016, à comparer par exemple aux 320 000 euros consacrés à l'accueil de stagiaires. Cela correspond à environ 4 ETP statutaires.

La CGT est favorable sur le principe à l'accueil d'apprentis au Cerema, à trois conditions toutefois :

1- que les moyens nécessaires soient alloués à l'établissement, c'est-à-dire que cela ne se fasse pas une nouvelle fois au détriment de nos missions actuelles. Puisqu'il s'agit d'un engagement du président, il serait tout simplement logique que les moyens de l'établissement fasse l'objet d'une dotation spécifique pour tenir cet engagement. La direction nous précise qu'évidemment il n'en est rien…

2- que l'accueil d'apprentis ne se substitue pas à l'emploi de titulaires sous statut pour exercer les missions courantes de l'établissement. Or, même si les apprentis ne sont pas comptabilisés dans le plafond d'emploi, l'absence de dotation pour les accueillir et la diminution des effectifs rendent très probable cet effet de substitution.

3- que les conditions d'accueil de ces apprentis fassent l'objet d'un cadre formel minimal : définition de la quotité de travail du tuteur consacrée à l'accompagnement de l'apprenti, réduction correspondante du plan de charge de l'agent… Ce cadre pourrait être présenté dans chaque CTSS. Or, rien n'est précisé à ce stade en la matière et la direction générale s'est refusée au moindre engagement en la matière.

La CGT s'est donc opposée au projet de la direction, comme l'ensemble des autres représentants au CTE. Ce sujet fera donc l'objet d'un nouvel examen lors d'un CTE le 29 février prochain. Notre opposition permet donc d'une part d'envoyer un signal à l'administration que ce n'est pas aux agents de payer les engagements présidentiels et d'autre part de donner une occasion à la direction de reconsidérer certaines de nos demandes.

**Stratégie d'implantation territoriale et stratégie immobilière 2016-2020 du Cerema**

## La direction nous remet en séance une V0 « ajustée et complétée » qui améliore un peu le projet mais maintient la fermeture ferme de 5 sites.

La direction remet en séance une V0 « ajustée et complétée » de la stratégie immobilière du Cerema. Cette version se différencie principalement de la précédente sur les points suivants :

1- en page 11, pour les sites conservés qui s'approchent dès aujourd'hui de la taille critique estimée à 50 agents, la direction *« se fixe comme objectif de maintenir au cours des cinq prochaines années un effectif de 50 personnes environ »* ; Cette modification répond directement à un paragraphe de la réponse de la CGT à la V0. Toutefois, cet objectif pourrait être bien difficile à tenir compte tenu des diminutions d'effectifs et des difficultés de recrutement sur certains de ces sites ;

2- concernant le site de Metz, la décision de fermeture du site et de transfert à Strasbourg ou Nancy est remplacée par un projet de relocalisation, avec deux options : soit une nouvelle implantation à Metz, soit le transfert sur le site actuel de Nancy. Le choix entre ces deux options sera fait après qu'une étude d'impact soit menée. Pour la CGT, nul besoin d'une étude pour affirmer dès aujourd'hui le caractère souhaitable et possible d'une implantation à Metz. Toutefois, cette évolution de la V0 est un premier recul de la direction sur ce point et elle est à mettre au crédit des agents mobilisés de Metz.

3- concernant la Dter SO, il est toujours affirmé le souhait de la direction de ne conserver qu'un site (et donc de fermer l'autre). Par contre le site qui sera maintenu devrait désormais être choisi à l'issue d'une étude d'impact qui étudiera les deux options.

**La CGT estime que les évolutions plutôt positives apportées à la première version, et qui sont à mettre au crédit des agents et de leurs représentants, demeurent très insuffisantes. Le projet prévoit toujours la fermeture ferme de 5 sites : Montpellier, un site de l'agglomération bordelaise, Bonneuil-sur-Marne, Le Bourget et Nice. D'autres fermetures sont en outre toujours possibles, notamment à Metz.**

**Situation spécifique des agents d'Aix, Bonneuil et Nantes à la Dtech EMF**

La CGT avait invité Jean-Charles Beaudoin, représentant CGT à la Dtech EMF, en tant qu'expert sur ce sujet de l'immobilier, notamment pour évoquer la situation des agents des sites d'Aix, Bonneuil-sur-Marne et Nantes.

Pendant les fêtes de fin d'années, l'ensemble de ces agents ont été contactés individuellement (dans certains cas à leur domicile) pour leur fixer des rendez-vous dans le courant du mois de janvier. Cette prise de rendez-vous a été suivie par un courrier électronique que la direction leur a adressé, et dont les pièces jointes étaient :

- un questionnaire comprenant deux parties, l'une consacrée à la situation de l'agent et à sa carrière et l'autre dédiée à son évolution professionnelle envisagée :
- le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État, ainsi que son arrêté d'application.

Ces agents ont été très choqués par cette démarche, qu'ils ont interprété comme le signe que, pour la direction du Cerema, leur avenir sera prioritairement à Compiègne, à Plouzané, voire à l'extérieur de l'établissement…

Sur les conseils des représentants du personnel, les agents ont souvent refusé de remplir tout ou partie des questionnaires. Cela n'a pas empêché la direction de leur retourner des questionnaires qu'elle avait rempli elle-même. Lors des entretiens, les seules propositions faites aux agents étaient un déplacement au choix sur le site de Compiègne ou celui de Plouzané. Si ces perspectives ne leur convenait pas, ils étaient invités à chercher par eux-mêmes d'autres solutions.

Pourtant, dès La CGT avait, dès le 22 janvier, adressé un courrier au directeur de la Dtech EMF ainsi qu'aux agents de cette direction, dans lequel elle s'indignait de cette façon de faire : outre qu'elle nous est apparaissait d'une grande brutalité pour les agents, elle était totalement inadaptée à la situation concrète du service. En effet :

- la version 0 du SPSI n'est qu'un projet aujourd'hui largement rejeté par les représentants du personnel (dont la CGT) et rien ne dit que les évolutions qui y sont envisagées seront effectivement décidées ;
- quand bien même l'une ou l'autre de ces trois implantations fermerait effectivement dans quelque temps, la responsabilité en incomberait à la direction, qui devrait alors être à l'initiative de propositions compatibles avec le profil des agents, leurs aspirations, et leurs contraintes familiales et géographiques. Ces propositions devraient en premier lieu concerner un reclassement en interne du Cerema, a fortiori pour les agents qui travaillent aujourd'hui sur un site où il y a des équipes de notre établissement.

La direction générale a reconnu qu'elle découvrait ce sujet en séance par notre intervention et qu'un point serait fait très rapidement avec la direction technique EMF sur ce sujet.

**Situation des effectifs et des flux de personnels en 2015**

## La baisse se poursuit (-20,7 ETP sur le second semestre 2015) et un repyramidage massif et continu

**La CGT dénonce en premier lieu la poursuite de la diminution des effectifs :** (-20,7 ETP entre le 31 août et le 31 décembre 2015, soit -0,7 %. Dans notre compte-rendu du comité technique du 17 novembre dernier, nous écrivions que *« Le Cerema est en passe de voir son effectif passer sous le seuil symbolique des 3000 ETP »*. C'est chose faite, malheureusement.

**La CGT a fait le calcul global sur les deux premières années d'existence du Cerema, entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015. La baisse s'élève à -62,1 ETP soit une diminution de-2,0 %.**

La CGT ne cesse par ailleurs d'attirer l'attention de la direction sur l'évolution différenciée entre catégories (CTE du 17 novembre, du 9 juillet…). Sur les deux premières années de vie du Cerema, l'effectif en catégorie A et A+ progresse de 24,1 ETP (soit + 2,3%). L'effectif en catégorie B, C et OPA diminue, respectivement -32,3 ETP (-2,7 %), -48,0 ETP (-7,6 %) et -5,9 ETP (-3,7 %). Cette tendance s'est globalement poursuivie au deuxième semestre 2015. Où s'arrêtera-t-elle ?

Rappelons ce que nous avions déjà défendu ici au moment du projet stratégique : *« l'expertise dont se revendique l'établissement nécessite des équipes incluant aussi bien des catégories A, B et C, aux missions complémentaires »*. Nous craignions alors que la tendance déjà ancienne à la réduction des effectifs en catégorie C, notamment technique, se poursuive, voire se renforce, non sans conséquences pour nos missions. Force est de constater que cette crainte était fondée…

La CGT rappelle également que l'absence de dotation suffisante en effectifs à la création du Cerema a entraîné des ponctions considérables sur les directions techniques et territoriales. Ces ponctions se sont largement poursuivies après la création de l'établissement, puisque toutes les directions techniques et territoriales – à l'exception de la Dtech TV qui a connu une très légère augmentation de son effectif – ont connu depuis le 1er janvier 2014 une très forte baisse des effectifs. Sur la même période, le siège a vu son effectif croître de 48,7 ETP soit une progression de 55 %.

Il ne s'agit pas pour nous d'opposer le siège aux directions mais simplement de dire que la création du Cerema s'est soldée par une diminution de la capacité d'intervention des 11 services, sur leurs missions de service public, bien supérieure à ce que pourrait laisser penser le simple chiffre de la diminution des effectifs pour l'ensemble du Cerema.

Enfin, les contraintes de masse salariale continuent à limiter très fortement les recrutements, avec toujours un très grand nombre de postes publiés qui sont uniquement ouverts à des agents du Cerema…

**Cartographie des compétences collectives**

## Une réponse à un vrai besoin pour nos missions
## Espérons que ce nouvel outil permette une prise en main facile et rapide

**Vos représentants**

| | |
|---|---|
| **Olivier Dupré** | **Dter NP** |
| **Didier Baton** | **Dtech TV** |
| **Bruno Piel** | **Dter Ouest** |
| **Philippe Garcia** | **Dter NC** |
| **Vincent Boulin** | **Dter SO** |
| **Eric Consolen** | **Dter SO** |

Cette cartographie, présentée une première fois lors du comité technique du 17 novembre dernier, va être lancée très prochainement après une expérimentation qui a eu lieu dans quelques services de deux directions territoriales. Cette cartographie peut constituer un outil très utile pour nos missions. Espérons toutefois que, dans un contexte déjà extrêmement fourni en outils divers, plus ou moins ergonomiques et parfois peu utiles au quotidien pour les agents, cette cartographie permette une prise en main rapide et facile.