



Comité technique d'établissement du 29 septembre 2015

Le bilan social 2014 du Cerema : un point d'appui pour gagner des avancées sociales en matière de temps de travail

Bilan social 2014 du Cerema (pour débat)

Un absent de taille : le temps de travail ! Des indicateurs intéressants mais quels enseignements en tire-t-on ?

La CGT remercie l'ensemble des agents qui ont contribué au bilan social 2014 du Cerema, document riche et instructif.

La CGT regrette néanmoins fortement qu'aucun élément relatif au temps de travail des agents ne figure dans ce bilan social. La direction n'a pas été en mesure de compiler ces éléments en raison des logiciels disparates et des règlements intérieurs différents d'une direction à l'autre. Pourtant, le bilan social constitue une obligation réglementaire que chaque Dter et Dtech devrait commencer par respecter, ce qui n'est malheureusement pas le cas.

Cela est d'autant plus regrettable que la discussion sur le futur règlement intérieur du temps de travail au Cerema est en cours. Il aurait été très intéressant de disposer d'informations sur le temps de travail dans cette perspective. Notons que les informations partielles dont nous disposons dans les bilans sociaux des directions territoriales et techniques montrent par exemple une croissance forte des heures travaillées et non rémunérées ou récupérées.

Le bilan social 2014 nous apprend tout de même sur ce sujet que **829,5 jours de congés n'ont été ni pris, ni versés sur un Compte Épargne Temps (CET) en 2014. Cela représente donc plus de 3,5 ETP !** Voilà qui vient par exemple alimenter nos revendications en matière de report automatique de congés (cf. notre [4 pages relatif au temps de travail](#)).

Par ailleurs, le bilan social met l'accent sur ce qui a été fait en 2014 sans s'étendre sur ce qui n'a pas été fait, notamment en matière d'hygiène et sécurité : seulement 2 CHSCTE en 2014 alors

que l'obligation réglementaire est de 3¹, pas de document unique de prévention des risques professionnels et encore moins de plan de prévention.

La CGT regrette également que les éléments issus du baromètre Cerema n'alimentent pas le bilan social.

Beaucoup d'éléments attirent notre attention dans ce bilan social :

- **le Cerema ne respecte pas ses obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2014.** Notre service compte 133 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunéré pour un objectif de 188.
- Comme nous l'avions déjà remarqué lors de [précédents comités techniques](#), l'évolution des effectifs n'est pas la même pour toutes les catégories. La population de catégorie A a augmenté de 2,3 % pendant que la population de catégorie B a diminué de 0,6 % et celle de catégorie C a baissé de 1,8 %. Cela accentue donc la spécificité de notre service par rapport aux autres services ministériels en matière de pyramidage (une forte sur-représentation de la catégorie A). La CGT s'interroge à ce propos : cette accentuation est-elle voulue par la direction et si oui pourquoi ? La direction se fixe-t-elle un objectif, vise-t-elle un pyramidage optimal pour le Cerema ? La direction indique qu'il n'y a pas de pyramidage cible pour l'instant mais que c'est un sujet qui devra être abordé.

¹ Cette obligation n'est pas respectée non plus par les directeurs territoriaux et techniques puisque seulement 27 CHSCTSS ont été tenus en 2014, soit moins de trois par Dter et Dtech.

- **Les femmes sont très fortement sur-représentées parmi les agents à temps partiel** : 21,7 % des femmes travaillent à temps partiel contre 6,1 % des hommes. Il reste donc beaucoup à faire pour l'égalité homme/femme en matière de répartition des tâches familiales, de salaire et de carrière. La CGT défend de nombreuses propositions pour lutter contre le temps partiel subi (cf. notre [4 pages relatif au temps de travail](#)).
- Sur la formation, les éléments sont encore très lacunaires. Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation en 2014 n'apparaît par exemple pas dans le document.
- La CGT regrette que le nombre de jours de CET utilisés en 2014 (4223,5) ne soit pas mis en relation avec le nombre de jours de CET déposés. En effet, si le nombre de jours déposés dépasse le nombre de jours utilisés, cela peut être un indicateur d'une difficulté pour les agents à prendre tous leurs congés dans l'année du fait de leur charge de travail.

Cela interroge de plus sur la perte à terme de ces jours, le CET étant plafonné.

- La part des primes et indemnités dans la rémunération des agents est en moyenne de 29,7 %. Celles-ci ne sont pas prises en compte dans le calcul du montant de la retraite des fonctionnaires. La CGT rappelle qu'elle revendique l'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement et l'augmentation du point d'indice.

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 aménagements dans l'organisation du travail. La direction indique qu'en effet, le bilan devra alimenter les priorités mais reconnaît qu'elle n'a pas encore à ce stade avancé sur les suites concrètes. Pour la CGT, le futur règlement intérieur cadre sur le temps de travail sera une bonne occasion pour remédier à des constats issus du bilan social !

Règlement intérieur du temps de travail au Cerema (pour information)

La négociation va commencer
La direction se dit « ouverte » et se déclare contre toute régression

La CGT rappelle que sur ce sujet, elle a fait connaître aux agents (et à la direction) ses **principales revendications**. Nous invitons toujours les agents à réagir à ce document et à nous faire part de leurs propositions.

La direction confirme que la démarche en cours sur le règlement intérieur cadre ne portera pas sur le télétravail, comme nous l'écrivions dès le mois de février dernier (notre [compte-rendu du CTE du 19 février 2015](#) indiquait ainsi que « la direction précise que le télétravail et le travail déporté ne sont pas inclus dans cette démarche, ils feront l'objet d'une expérimentation spécifique »). Par contre, la direction annonce qu'un chantier relatif au télétravail sera ouvert rapidement, certainement en 2016. **La CGT est favorable à l'ouverture le plus vite possible d'une réflexion sur la définition d'un cadre dans lequel des agents du Cerema pourraient être amenés à travailler sur un site distant ou à domicile.**

La direction indique qu'elle rédigera le futur règlement avec comme boussoles notamment :

- l'absence de régressions
- l'égalité de traitement
- la responsabilité des agents et encadrants
- la recherche de compromis
- la recherche d'une proximité avec le cadre réglementaire fonction publique et MEDDE.

Pour la CGT, l'absence de régressions est un point de départ minimal de la démarche. La CGT se félicite que, conformément à nos demandes (cf. [compte-rendu du CTE du 9 juillet dernier](#)), le calendrier proposé par l'administration inclut d'une part un temps de négociation nationale et d'autre part un passage du projet de règlement dans chaque CTSS pour débat. Cette négociation nous permettra de connaître les positions de l'administration vis-à-vis de nos revendications.



Effectifs contractuels du Cerema au 31 décembre 2014 (pour information)

Pour le recrutement de fonctionnaires sous statut sur les missions permanentes et pour le passage en CDI des CDD présents aujourd'hui au Cerema

La CGT défend le recrutement exclusif de fonctionnaires sous statut, a minima pour toutes les missions permanentes du Cerema. La CGT estime que les raisons qui justifient le recours aux contractuels actuellement ne sont pas acceptables. Par exemple, les textes prévoient que ces recrutements sont possibles « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ». Pour la CGT au contraire, la formation initiale et continue et les recrutements sur concours (voire sur titres) de fonctionnaires doivent permettre de couvrir l'ensemble des

fonctions utiles aux missions de service public. De même, les équipes du Cerema devraient avoir une taille suffisante afin d'assurer leurs missions en cas d'aléas (congés maladie, passage d'un agent à temps partiel, poste vacant...).

Par ailleurs, dès lors que l'administration fait appel à des agents en CDD, la CGT milite pour leur passage en CDI dans les meilleures conditions. Sur ce point, le cadre MEDDE, présenté en séance, est largement incomplet : il sécurise uniquement la rémunération lors du passage en CDI, mais exclut les conditions associées en termes de progression de carrière, de mobilité, de droits... Enfin, la CGT sera vigilante aussi à ce que la direction favorise le renouvellement des CDD de manière à permettre à ces agents d'atteindre les 6 ans nécessaires au passage en CDI.

Enfin, la CGT estime qu'il est inacceptable que les vacataires, au Cerema comme au MEDDE, soient obligatoirement payés au SMIC quel que soit le poste qu'ils occupent ou leur niveau de diplôme.



© Aster - www.dessindepresse.com

Démarche et calendrier concernant la stratégie immobilière du Cerema (pour information)

Du nouveau à venir prochainement... La CGT combattra toute fermeture de site ou mobilité forcée qui serait justifiée par la diminution des dépenses publiques

La direction indique que le rapport Berteaud devrait être diffusé au personnel et aux membres du conseil d'administration en octobre (2015...). Fin octobre ou début novembre sera transmis au personnel et aux membres du conseil d'administration un premier projet de stratégie immobilière proposé par la direction du Cerema. Ce sujet sera ensuite débattu en comité technique au mois de novembre. Enfin, il est envisagé une approbation du projet de stratégie immobilière du Cerema au début de 2016.

Rappelons que le rapport Berteaud devait initialement être diffusé avant le conseil d'administration de mars dernier. Ce délai de communication est navrant, car il produit des

inquiétudes très légitimes. Les agents s'interrogent à juste titre : quelles propositions peut donc contenir ce fameux rapport Berteaud pour que l'administration redoute à ce point de le rendre public ?



Barnabé

Comme nous l'écrivions dès le [mois de février dernier](#), la CGT s'opposera à toutes les mobilités forcées et fermetures de sites dictées par les objectifs de réductions de dépenses publiques du gouvernement pro-austérité.

La CGT interpelle également la direction sur l'avenir du site de Nantes du Cerema (MAN) dont le préfet de région a annoncé la fermeture en

lien avec la réforme territoriale. La direction indique qu'elle suit ce sujet. Elle souhaite conserver l'implantation sur ce site et, si cela n'était pas possible, elle souhaite rester au centre de Nantes. La CGT pose également la question du site de Metz, en fin de bail. La direction répond qu'il y a un dialogue social local sur ce sujet sans apporter d'éclairages sur le fond.

Sigma et son utilisation (pour information)

La direction se veut rassurante alors que l'outil prend une place croissante

La direction présente la situation de Sigma et ses évolutions ainsi que les utilisations qui en sont faites : rendu-compte aux directions générales, suivi de la production par cadre d'affaire ou unité... La CGT rappelle qu'elle s'était [exprimée sur cet outil](#) lors de sa mise en place et interroge la direction : les données issues de Sigma sont-elles susceptibles d'être utilisées en vue d'arbitrer les publications de postes ? En d'autres termes, la « rentabilité » des activités (en recettes propres ou pour le compte de l'état) constitue-t-elle un critère de choix de développement des activités par direction, ligne de programme ou unité ? La

direction se veut rassurante sur ce point, indiquant que ce sont les priorités stratégiques qui déterminent les arbitrages. Elle se dit également très consciente qu'il ne faut surtout pas utiliser Sigma à cette fin au risque de voir les services, inquiets de faire les frais d'arbitrages défavorables, remonter des informations non fidèles à la réalité.

La CGT se fait l'écho d'agents qui constatent que Sigma occupe une place croissante dans les demandes de rendu-compte hiérarchique au détriment notamment d'autres modalités de suivi et de pilotage et du contenu du travail.

Points divers

Conseil scientifique et technique et formation CHSCTE

La direction indique qu'à propos du Conseil Scientifique et Technique, elle n'a « *pas de nouvelles* ». Aucune perspective n'est annoncée relativement à la création de cette instance...

La CGT demande par ailleurs à la direction générale de participer, avec les représentants du personnel au CHSCTE, à la formation spécifique dédiée aux membres de cette instance. Comment en effet comprendre qu'une direction qui ne respecte pas ses obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité se dispense de la formation obligatoire sur ce sujet ? La direction répond sans rire que seuls trois agents du service RH participeront à cette formation et que ... ceux-ci ne sont pas membres du CHSCTE ! Rappelons que la direction générale avait pourtant participé à une formation sur le budget du Cerema, destinée aux membres du conseil d'administration. Pourquoi donc estime-t-elle

important de se former sur la capacité d'autofinancement ou le fond de roulement mais pas sur la prévention des risques et maladies professionnelles ? Cette mobilisation pour le moins limitée de la direction générale pour cette formation CHSCTE (occasion pour elle de connaître les obligations réglementaires qu'elle ne respecte pas mais aussi de partager et confronter son point de vue à celui des représentants du personnel, de la médecine de prévention ou encore du conseiller de prévention) est un très mauvais signal donné aux salariés sur l'importance qu'elle (n')accorde (pas) aux problématiques d'hygiène et sécurité.

N'hésitez pas à contacter vos représentants

Dupré Olivier, Dter NP	Consolen Eric, Dter SO
Baton Didier, Dtec TV	Boulin Vincent, Dter SO
Piel Bruno, Dter Ouest	Garcia Philippe, Dter NC