

Spécial Indemnitaire Cerema

Il faut gagner l'harmonisation par le haut

L'administration a refusé toute harmonisation par le haut des régimes indemnitaires et même de chiffrer les propositions de la CGT. Sur la base d'un état des lieux partiel, elle a imposé la reconduction des régimes actuels, avec des évolutions marginales tenant compte du regroupement de directions sur un même site¹.

Les arguments de l'administration pour maintenir le statu quo sont :

- un coefficient unique de service serait impossible, car le Cerema, à la différence d'un Service à Compétence Nationale, ne travaille pas exclusivement pour les services centraux ;
- il ne faudrait pas introduire de disparité avec les services territoriaux du ministère pour ne pas freiner les mobilités entre ceux-ci est le Cerema.

Ces arguments sont fallacieux et **n'expliquent d'ailleurs pas pourquoi l'administration impose une baisse de coefficients à certains agents, comme à l'ex-CETMEF (voir plus bas).** La CGT remarque de plus que :

- Le Cerema est comparable à un SCN : il intègre 3 services techniques centraux qui pour certains étaient des SCN. De plus, il est financé à 90 % par les directions d'administrations centrales.
- L'administration fait semblant de se soucier de la mobilité alors que celle-ci est bridée par la gestion régionale des postes. D'ailleurs, **rien n'empêche l'administration d'étendre nos revendications pour le Cerema aux autres services ministériels de manière à éviter les disparités qu'elle redoute !**

L'administration a prévu que : « tout agent conserve, le cas échéant et tant qu'il ne change pas d'implantation géographique, les paramètres de son indemnitaire s'ils sont plus favorables que ceux fixés pour l'entité du CEREMA correspondante ». **Cette règle n'aurait pas de raison d'être si l'harmonisation se faisait par le haut pour tous les agents du Cerema comme la CGT le réclame. Elle montre les intentions de l'administration : infliger des reculs aux salariés de l'établissement.**

La CGT n'est pas dupe, la politique d'austérité du gouvernement n'est pas compatible avec l'augmentation de la rémunération des agents. **La CGT combat l'austérité gouvernementale et revendique une augmentation des salaires, des pensions, des minimas sociaux et des dépenses publiques.** Ces revendications sont légitimes et surtout possibles dès lors que le gouvernement choisirait de défendre les intérêts du salariat (80 % de la population en âge de travailler). Cela supposerait notamment de refuser le chantage de la dette publique. Cette dette n'est pas la nôtre, elle résulte non de l'augmentation des dépenses publiques (stables en % du PIB depuis 30 ans), mais d'une part de l'accumulation de cadeaux fiscaux consentis aux ménages les plus aisés et aux entreprises et d'autre part de la crise de 2008 qui a asséché les finances de l'État et dont les salariés sont victimes mais non responsables.

Il est donc urgent que l'administration chiffre l'harmonisation par le haut de manière à prévoir une inflexion budgétaire permettant la satisfaction des revendications salariales.

Aligner les coefficients géographiques sur le coefficient le plus élevé existant au Cerema

Pour toutes les primes dont le calcul dépend d'un coefficient géographique, la CGT défend un coefficient unique pour tout le Cerema, égal au coefficient le plus élevé existant. Cette revendication répond à l'urgence sociale en matière de pouvoir d'achat. De plus, elle marque l'appartenance des agents à une même communauté de métiers.

Une fois cette harmonisation obtenue, la CGT est prête à discuter sur la façon de tenir compte dans la rémunération de contraintes géographiques sur certains sites (coût de la vie et du logement notamment).

Elle revendique par ailleurs, un minimum de variation des primes, qui ne reflète bien souvent pas la manière de servir, mais constitue une arme pour opposer les agents les uns aux autres.



¹ Cf. Régime indemnitaire, fiche de propositions – Comité de suivi du 16 octobre 2013.

Indemnité Spécifique de service (ISS)

L'administration écrit : « concernant les coefficients de service, il est proposé de garder la logique géographique et que celle-ci soit identique pour l'ensemble des services d'un même site du CEREMA ».

Pour les agents de la Direction Technique « Eau, Mer et Fleuves » (ex-CETMEF) en résidence administrative à Aix-en-Provence et Nantes, le passage au Cerema représente une perte de 0,1 sur le coefficient géographique d'ISS.

La CGT revendique un coefficient ISS de service unique de 1,20. Elle refuse en particulier les baisses de coefficient infligées à l'ex-CETMEF.

Implantations	Localisations	Coefficient Cerema	Coefficient antérieur	Revendication CGT
Dter Nord Picardie	Lille, Sequedin et St-Quentin	1,2	1,2	1,2
Dter Méditerranée	Aix-en-Provence et Nice	1	1	
Dter Normandie Centre	Rouen et Blois	1,1	1,1	
Dter Est	Metz, Strasbourg et Nancy	1,1	1,1	
Dter Centre-Est	Bron, Autun, Clermont-Ferrand et l'Isle d'Abeau	1	1	
Dter Ouest	Nantes, Angers et St-Brieuc	1	1	
Dter Île-de-France	Miollis, Le Bourget, Trappes, Sourdun et Bonneuil	1,1	1,1	
Dter Sud-Ouest	Bordeaux et Toulouse	1	1	
Dtech Territoires et Ville	Lyon	1	1	
Dtech Infrastructures de transport et matériaux	Sourdun	1,1	1,1	
Dtech Eau, Mer et Fleuve	Compiègne, Brest	1,1	1,1	
	Nantes et Aix-en-Provence	1	1,1	
Siège du Cerema	Bron	1	1	

Prime de Service et de Rendement (corps techniques et de recherche)

Le tableau ci-dessous présente les coefficients en vigueur dans les textes². L'administration impose le coefficient « d'administration centrale » pour l'Île-de-France et le coefficient « de services déconcentrés » pour les autres implantations. Les agents de l'ex-CETMEF, qui bénéficient aujourd'hui d'un coefficient équivalent aux services d'administration centrale, verraient, selon cette logique, leur coefficient réduit...

	Coefficients dits « de centrale »	Coefficients dits « de services déconcentrés »
Catégorie A sauf directeur de recherche et chargé de recherche	1,82	1,32
Catégorie A directeur de recherche et chargé de recherche	2	2
Catégorie B	1,92	1,42
Catégorie C	2	1,79

La CGT revendique coefficient de PSR maximum

	Coefficients Cerema	Coefficients antérieurs	Revendication CGT
Ex-Sétra	de centrale	de centrale	de centrale
Ex-DRIEA	de centrale	de services déconcentrés	de centrale
Cetmef	de services déconcentrés	de centrale	de centrale
Autres implantations du Cerema	de services déconcentrés	de services déconcentrés	de centrale

Par ailleurs, pour la CGT, il n'y a pas lieu de maintenir les disparités entre les agents d'un même niveau. **Les taux de base des ETST doivent être alignés sur ceux des dessinateurs et les taux de base des TSDD ne doivent plus faire référence aux anciens corps fusionnés, mais être alignés sur la situation la plus favorable.**

Régime indemnitaire des OPA

L'administration renvoie la discussion sur le régime indemnitaire des OPA aux instances paritaires qui seront créées dans le Cerema. **Toutefois, la CGT revendique une égalité de traitement des OPA.**

² cf. [note de gestion 2012](#).

Indemnité d'Administration et de Technicité (adjoints administratifs et techniques)

Sur cette indemnité, les textes différencient les montants selon que les agents soient en administration centrale ou en services déconcentrés³. Une nouvelle fois, la CGT revendique un alignement par le haut, c'est-à-dire l'application des grilles de centrale à tous les agents du Cerema concernés.

Par ailleurs, dans plusieurs services, suite au combat impulsé par la CGT, la modulation individuelle n'est pas appliquée. Nous estimons que cet acquis doit être maintenu et étendu à tous les agents concernés par cette indemnité.

Prime de Fonction et de Résultats (secrétaires administratifs et attachés)

LA TVA SOCIALE POUR LES NULS



Comme pour les primes précédentes, une distinction est faite entre l'île-de-France et la province⁴. L'administration a confié le soin au directeur général d'établir une grille de cotation « plus adaptée aux postes » du Cerema.

Il y a peu de chance que le Cerema modifie la cotation actuelle des postes, ni ne touche au volet résultat, dans la mesure où la Prime d'expertise et d'engagement professionnelle risque de se substituer à la PFR. Mais dans le principe, cette nouvelle prime ne changera rien puisqu'elle pérennisera une part variable.

La CGT revendique à l'identique des autres primes une harmonisation par le haut.

Indemnité pour contrainte de service

L'administration n'a fourni aucun éléments d'analyse. Elle indique seulement que l'indemnité pour contrainte de service (au moins 20 sorties nocturnes par an) sera étendu à tous les services du Cerema (auparavant les STC ne pouvaient y prétendre). Cependant seules comptent pour l'octroi de cette prime les nuitées pour « des tâches de prélèvements, de mesures ou de contrôles, notamment sur des ouvrages ou des chantiers »⁵. La CGT revendique que cette prime soit étendue à toutes les nuitées, indépendamment du type de mission. Cela est d'autant plus légitime que la création du Cerema occasionne des déplacements de plus en plus longs et fréquents pour de nombreux agents.

De nombreux points demeurent dans l'ombre

Le document remis par l'administration est largement incomplet : rien sur les primes métiers (travaux dangereux et insalubres, ...), rien sur l'institution de l'Indemnité Temporaire de Mobilité pour favoriser l'accueil d'agents sur des postes vacants, rien sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), rien enfin sur certains dispositifs spécifiques (seniorat, prime de restructuration, prime d'interim, prime de « surcharge de travail »...).



3 cf. [note de gestion du 24 juillet 2013](#).

4 cf. [note de gestion 2012 pour les B administratifs](#) et [note de gestion 2012 pour les A administratifs](#).

5 cf. [décret n°2007-1625 du 16 novembre 2007](#) et [arrêté du 16 novembre 2007](#)

Plus généralement, la CGT s'oppose à la rémunération au mérite

La CGT milite pour une intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire, ce qui permettrait notamment leur prise en compte dans le calcul de la retraite.

Tant que les primes demeurent distinctes, elle défend un **coefficient identique pour tous les agents**, fixé au maximum possible. La CGT est en effet opposée à la modulation individuelle des primes. Nous refusons que la rémunération des agents puisse varier d'une année à l'autre à la hausse comme à la baisse selon une logique méritocratique.

Une rémunération variable est en effet contraire au statut de la fonction publique selon lequel l'agent est titulaire de son grade, ce qui garantit sa rémunération et assure son indépendance. Or, le principe des primes, c'est que l'agent est rémunéré en fonction du poste occupé et de la façon dont il l'occupe. Cela remet en cause l'indépendance du fonctionnaire, qu'on pourra menacer de diminution de sa prime.

De plus, l'exercice de fixation des coefficients étant contraint par l'austérité, toute augmentation de la note d'un agent se fait aux dépens de celle d'un autre. **La concurrence du tous contre tous pour conserver sa rémunération s'accompagne d'une intensification du travail, de l'augmentation du stress et d'un assujettissement des agents aux desiderata de leur supérieur.**

Loin de donner satisfaction à tous, les régimes indemnitaires opposent les agents entre catégories, entre techniques et administratifs, entre zones géographiques...

Les primes visent de plus à ce que les agents essaient de défendre seuls le niveau de leur rémunération (ou de manière corporatiste) plutôt que de se défendre collectivement, notamment en se mobilisant pour l'augmentation du point d'indice.

La rémunération au mérite, supposée motiver les agents, est une fausse bonne idée. Lorsque des agents ne s'impliquent pas dans leur travail, la responsabilité en revient le plus souvent en premier lieu à l'administration : manque de moyens, manque de lisibilité dans les missions, pertes de repères, manque de visibilité sur l'utilité du travail demandé, incapacité de l'agent à faire son travail du fait de l'inadéquation entre ses compétences et sa (nouvelle) activité... Il est scandaleux que ces agents voient leur rémunération amputée au nom d'une moindre efficacité.

De plus, diminuera-t-on le coefficient d'un agent parce qu'il a pris un congé maternité, un temps partiel ou parce qu'il refuse de se faire écrêter des heures chaque mois ? Augmentera-t-on les coefficients des agents qui dépassent de beaucoup le temps de travail normal, alors que ces agents mettent en danger leur santé et ont peut-être moins de contraintes que d'autres (familiales notamment) ? **L'individualisation de la rémunération est ainsi un vecteur de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.** Diminuera-t-on les primes d'un agent de chantier qui prend de l'âge et qui va désormais moins vite qu'un plus jeune dans le travail physique ? Enfin, en cas de travail d'équipe, quel peut être le sens d'une rémunération individuelle au « mérite » ?



Rien ne se fera sans les salariés !

La CGT est à l'offensive pour obtenir le meilleur dispositif indemnitaire pour le Cerema. C'est pourquoi elle appelle tous les agents à la contacter pour faire connaître les situations délicates et dispositifs spécifiques (corps à effectif réduit...). **La CGT invite les agents à être unis face aux manœuvres de divisions que l'administration ne manquera pas d'utiliser en opposant certains agents à d'autres. La mobilisation de tous les agents pour leur avenir sera décisive vu les premières propositions de l'administration et face à la politique d'austérité menée par le gouvernement.**