



12 juillet 2016 : comité technique d'établissement

## Début de la mise en œuvre des restructurations issues du schéma immobilier

Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration de service ouvrant droit au versement de certaines indemnités aux agents du Cerema (pour avis)

**La CGT ne cautionne pas les mesures, d'ailleurs très insuffisantes, que la direction envisage pour accompagner ses projets immobiliers régressifs pour les agents et leurs missions**

Depuis la version 0 du schéma pluriannuel de stratégie immobilière diffusée à l'automne 2015, la CGT n'a cessé de refuser un projet qu'elle avait qualifié de [nouvelle adaptation de notre établissement à la pénurie](#). Elle a combattu, avec le personnel, les fermetures de site. Malgré des évolutions obtenues sous la pression de mobilisations du personnel, – le site de Metz, dont la fermeture était prévue dans la version 0 du projet, est par exemple aujourd'hui en sursis tandis que le site de Montpellier a été conservé... – le conseil d'administration du 29 avril 2016 a adopté un projet partiel<sup>1</sup> qui prévoit des impacts très importants pour le personnel sur 5 sites : Le Bourget, Bonneuil-sur-Marne, Paris (rue Miollis), Nice et Montpellier.

La direction présente aujourd'hui un projet d'arrêté qui vise à offrir aux agents de ces cinq sites les mêmes droits que ceux octroyés aux agents du MEDDE victimes eux aussi d'opérations de restructurations. **La direction fait le service minimum** : nous n'aurions en effet pas manqué de lui reprocher de ne pas offrir aux agents du Cerema a minima les droits prévus au niveau ministériel.

La CGT maintient évidemment son opposition à ces premières évolutions des implantations du Cerema, néfastes pour les agents et leurs missions.

Concernant le projet de la direction, la CGT dénonce notamment :

- l'absence de prise en compte des agents de la Dtech EMF situés sur Nantes et Aix-en-Provence ;
- le fait que certains de ces droits ne sont pas ouverts aux agents en CDD ;

La direction du Cerema pousse le cynisme jusqu'à s'engager à « étudier une compensation de la perte de l'indemnité de résidence, sur une période à définir et selon des modalités à déterminer ». Au-delà du caractère pour le moins flou et excessivement prudent de cette formulation, notons que ni les coefficients géographiques indemnitaires, ni les cotations de postes ne font l'objet d'une garantie de la direction...

<sup>1</sup> La direction envisage avant la fin 2016 un passage en conseil d'administration du projet immobilier définitif, dont le contenu n'est pas encore connu puisque certaines orientations (concernant par exemple les sites bordelais ou le site de Metz) dépendront pour partie du résultat d'études en cours.

**La CGT espère par ailleurs que la direction ne se limitera pas aux primes prévues par le MEDDE, qui sont notoirement insuffisantes. Il serait intéressant que la direction fasse savoir au personnel l'ensemble des mesures qu'elle compte prendre pour accompagner les agents dont elle compte bouleverser les conditions de travail et de vie** : quel accompagnement humain personnalisé pour aider au recours aux droits ? Quel engagement pour maintenir les agents au Cerema ? Quelles possibilités aux agents qui souhaitent se renseigner sur des postes hors de notre établissement ? Quelles aides financières complémentaires pour combler les nombreux manques des textes du MEDDE ? Quelles formations... ?

### De quelles primes s'agit-il au juste ?

**1. Prime de restructuration** (décret n°2008-366 du 17 avril et arrêté du 4 novembre 2008) : d'un montant compris entre 1500 et 15 000 euros, cette prime est versée aux agents (hors CDD) qui répondent aux quatre conditions suivantes :

- être muté ou déplacé au titre d'une des opérations désignées dans l'arrêté ;
- changer de résidence administrative ;
- prendre effectivement ses fonctions dans son nouveau lieu de travail ;
- subir un allongement de son temps de trajet d'une durée supérieure à 30 minutes ou d'une distance supérieure à 20 km.

**2. Allocation d'aide à la mobilité du conjoint** (décret n°2008-366 du 17 avril, article 4) : d'un montant forfaitaire de 6100 euros, cette prime peut être attribuée aux bénéficiaires de la prime de restructuration dès lors que leur conjoint ou partenaire d'un PACS est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement du bénéficiaire.

**3. Indemnité d'accompagnement à la mobilité** (décret n°2011-513 du 10 mai 2011 : il s'agit d'un simple maintien de la rémunération indemnitaire au maximum pendant trois ans). Cette indemnité n'est pas compatible avec les deux précédentes.

**4. Indemnité de départ volontaire** (décret n°2008-368).

La direction convient que l'accompagnement des personnels ne peut se limiter à ce qui est présenté ici et que le dispositif qui sera proposé est en cours de définition. Le projet d'arrêté soumis à l'avis de ce comité n'est donc qu'une partie du dispositif complet qui sera mis en place.

La direction indique qu'elle compte faire bénéficier aux agents de la Dtech EMF situés à Nantes et Aix-en-Provence du même dispositif, sans pour autant pouvoir nous indiquer dans quel calendrier et selon quelles modalités concrètes.

Vote : les représentants CGT et FO choisissent de ne pas prendre part au vote. Les représentants CFDT/UNSA votent contre. L'avis du comité est donc

défavorable. La direction indique qu'elle informera les membres du comité technique des suites données à ce dossier.

**Les représentants CGT ne prennent pas part au vote sur cet arrêté. Nous estimons en effet ne pas avoir à participer à la définition des palliatifs mis en œuvre par la direction pour son projet. Nous appelons tous les agents des sites concernés à se rapprocher des représentants CGT pour organiser leur défense, en gardant à l'esprit en permanence que l'administration porte la responsabilité de la dégradation du service qu'elle organise et que c'est à elle seule d'en assumer les conséquences.** Ces projets affaiblissent l'ancrage territorial du Cerema et conduiront à des abandons de missions.

### Bilan social 2015 (pour avis)

**Comme l'année dernière, ce bilan social ne fournit malheureusement que trop peu d'éléments sur le temps de travail. Certains enseignements viennent néanmoins appuyer nos revendications sur le règlement intérieur**

La CGT regrette que ce bilan, bien que très riche, contienne une nouvelle fois peu d'éléments relatifs au temps de travail des agents. La direction n'a pas été en mesure de compiler certaines données en raison de l'absence d'un outil commun entre directions. Pourtant, il aurait dû être possible de donner des éléments, avec les précautions nécessaires, le bilan social étant une obligation réglementaire qui s'impose à chaque direction de l'établissement.

Sur la base de données émanant de 10 directions et du siège, le bilan social précise simplement que 59,3 % des agents ont été écrêtés au moins une fois en 2015. Aucune autre information concernant cet écrêtage n'a malheureusement pu être fourni à l'échelle de l'établissement.

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 détaillées sur le temps de travail pour alimenter ce chantier.

Comme nous ne cessons de le remarquer, l'évolution des effectifs n'est pas la même pour toutes les catégories. La part de la catégorie A est passée de 35,1 à 36,2% tandis que la part de la catégorie C est passée de 20,5 % à 19,6 %. Cela accentue donc la sur-représentation déjà très forte de la catégorie A dans notre établissement. La CGT estime que cette évolution du pyramidage n'est pas justifiée par l'évolution de nos missions et doit être contrariée.

Le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées progresse entre 2014 et 2015, passant de 118 à 131. Leur proportion dans l'effectif total (4,16 %) demeure toutefois inférieure au seuil correspondant à l'obligation réglementaire (6 %).

Parmi les agents présents au moins un jour en 2015 dans l'établissement, 796 n'ont suivi aucun jour de formation continue (c'est-à-dire hors formation initiale statutaire et préparation aux examens et concours).

Les femmes sont très fortement sur-représentées parmi les agents à temps partiel : 27,8 % des femmes travaillent à temps partiel contre 7,4 % 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. Dans le règlement intérieur, la CGT défend de nombreuses propositions pour lutter contre le temps partiel subi (cf. notre [4 pages relatif au temps de travail](#)).

La CGT remarque que le nombre de jours de Compte Épargne Temps (CET) utilisés en 2016 (3 032) est en très forte diminution (4223,5 l'année dernière). Cela traduit-il une surcharge de travail rendant plus difficile aux agents d'utiliser ces jours de repos « épargnés » ? Cette hypothèse est renforcée par le constat d'un nombre de jours déposés sur un CET très fortement supérieur au nombre de jours utilisés ou indemnisés. Le solde entre les jours utilisés et les jours épargnés est donc très négatif. Il y a fort à parier que des agents, en difficulté pour prendre leurs congés pendant l'année n en raison de leur charge de travail, les versent sur leurs comptes épargne temps sans pouvoir, les années suivantes, les utiliser davantage, la charge de travail ne faiblissant pas. D'années en années, ils finissent par atteindre le plafond du CET et sont contraints de vendre ces jours (à un salaire horaire inférieur à leur salaire horaire courant, touchant ainsi des « heures supplémentaire payées moins ») ou de les verser sur le régime additionnel de la fonction publique (RAFP)<sup>2</sup>. C'est tout le danger du CET.

Le bilan social 2015 nous apprend aussi que 386 jours n'ont été ni pris, ni versés sur un Compte Epargne Temps, soit de l'ordre de 2 ETP. Cet indicateur est toutefois en baisse puisque l'année dernière ce nombre de jours était de 829,5... Voilà qui

<sup>2</sup> Le RAFF est un fonds de pension par capitalisation auquel les fonctionnaires cotisent malheureusement obligatoirement et dont la CGT revendique la mise en extinction

vient en tout cas alimenter nos revendications en matière de report de congés.

Le part des agents sous contrats à durée déterminée a fortement progressé en 1 an, passant de 1,7 à 2,7 %. La CGT rappelle qu'elle milite pour un recrutement exclusif de fonctionnaires sous statut, a minima pour toutes les missions permanentes du Cerema. Par ailleurs, lorsque l'administration fait appel à des

agents en CDD, la CGT milite pour leur passage en CDI dans les meilleures conditions.

Il convient maintenant de tirer des enseignements de ce document et d'en déduire des aménagements dans l'organisation du travail. 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.

#### Points divers

**Les effectifs du Cerema doivent diminuer de 108 ETP sur 2015-2016 et de 64 ETP sur la seule année 2016. Il est à craindre une diminution de l'ordre d'une centaine d'ETP pour 2017**

Sont également abordés la situation des effectifs et un éclairage sur le cycle de mobilité 2016-09. À cette occasion, rappelons que les effectifs du Cerema doivent diminuer de 108 ETP sur 2015-2016 et de 64 ETP sur la seule année 2016. Il est à craindre une diminution de l'ordre d'une centaine d'ETP pour 2017.

La direction présente également le projet de charge du management du Cerema ainsi que les premiers recrutements des « directeurs du développement des relations avec les clients et partenaires » (La CGT s'est opposé à la création de ces postes).

#### Vos représentants

<b>Olivier Dupré</b>	<b>Dter NP</b>
<b>Didier Baton</b>	<b>Dtech TV</b>
<b>Bruno Piel</b>	<b>Dter Ouest</b>
<b>Philippe Garcia</b>	<b>Dter NC</b>
<b>Vincent Boulin</b>	<b>Dter SO</b>
<b>Eric Consolen</b>	<b>Dter SO</b>