



18 mai 2017 : comité technique d'établissement

## **LES ÉVOLUTIONS FAVORABLES (TÉLÉTRAVAIL, DÉPLACEMENTS) NE NOUS FERONT PAS OUBLIER LES DÉGÂTS DE LA DÉCLINAISON DU PROJET STRATÉGIQUE**

En réponse à la déclaration préalable de la CGT, la direction indique que le dispositif de guichet unique envisagé pour la conception des infrastructures n'a pas vocation à se généraliser. Si elle n'exclut pas totalement d'avoir recours à cette même logique à l'avenir si cela s'avérait pertinent, elle affirme qu'aujourd'hui aucun autre domaine n'est concerné par une telle évolution.

### **Mise en place du télétravail au Cerema (pour débat)**

#### **De premiers documents qui vont globalement dans le bon sens Des améliorations demeurent possibles et des précisions restent à apporter**

La direction nous présente un [projet de décision en vue de la mise en place du télétravail au Cerema](#). Sur ce sujet, rappelons que la CGT a publié à l'occasion du CTE du mois de mars dernier un 4 pages sur ce sujet intitulé [« La CGT est favorable à un déploiement avec les meilleures garanties pour les agents »](#).

La CGT estime que le premier document remis par la direction va dans le bon sens sur un certain nombre de points :

– l'agent en télétravail n'est contraint d'être joignable que pendant les plages fixes de son site de rattachement

– le texte ne reprend pas comme critère de refus du télétravail l'existence d'autres situations de télétravail dans l'équipe, mais se contente de donner la possibilité à l'administration de fixer un jour de présence obligatoire sur le site chaque semaine pour tous les télétravailleurs. La CGT s'interroge toutefois sur ce que seront aux yeux du Cerema les critères de refus.

Nous avons toutefois fait plusieurs remarques en vue d'améliorer le projet :

– la direction écrit que *« tout agent ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans son poste est inéligible au télétravail »*. Cette disposition risque de limiter fortement le recours éventuellement provisoire au télétravail pour accompagner des situations sociales sensibles (par exemple un célibat géographique provisoire suite à la mobilité acceptée pour un agent, mais refusée pour

son conjoint). La direction prend note de notre remarque et adaptera la rédaction de manière à rendre possible la prise en compte de ces situations transitoires.

– la CGT ne souhaite pas que des activités soient jugées inéligibles au télétravail pour de mauvaises raisons et notamment pour des raisons de confidentialité, pour lesquelles il peut exister des solutions techniques. La direction déclare partager cet objectif.

– la CGT estime que la direction pourrait aller plus loin sur la prise en charge financière du dispositif pour les agents, notamment en vue d'adapter le poste de travail.

La CGT se fait l'écho d'agents qui se voient refuser un travail sur un site distant du Cerema (par exemple quelques jours de travail à l'Isle d'Abeau pour un agent affecté à Bron). Pour nous, ce refus ne peut se justifier par l'absence de décision relative au télétravail étant donné qu'il ne s'agit pas là de télétravail, mais de travail en site distant. La direction ne répond pas sur ce point.

La CGT rappelle aussi le chantier, prévu au règlement intérieur, relatif à l'expérimentation de cycles en semaine de 4 et 4,5 jours.

Enfin, alors que la direction ne prévoit de présenter ce sujet au CHSCTE que pour information, les représentants CGT souhaitent disposer d'un avis de cette instance. La direction n'exclut pas de répondre favorablement à cette demande sur les aspects relatifs aux risques professionnels.

## Apprentissage au Cerema : bilan et perspectives

### La CGT demeure opposée au remplacement d'emplois statutaires par la précarité

En février 2016, la CGT s'était opposée à l'accueil d'apprentis au Cerema (lire notamment [ici](#)). Cette opposition était motivée par l'absence de dotation supplémentaire au Cerema pour faire face aux dépenses correspondantes. Nous redoutions que l'accueil d'apprentis se solde par un moindre recrutement de fonctionnaires.

**Les représentants CGT ont donc demandé à la direction si l'accueil d'apprentis en 2016 au Cerema avait conduit à accueillir moins de fonctionnaires. La direction n'apporte aucune réponse.**

Les [documents préalables](#) de la direction indiquent qu'il est envisagé une extension importante du dispositif avec un doublement du nombre d'apprentis accueillis au Cerema en 2017 par rapport à 2016 (de 11 à 22 contrats).

Les documents montrent également un coût par apprenti de l'ordre de 1 000 euros par mois ce qui est bien inférieur à la dépense nécessaire au recrutement d'un fonctionnaire même catégorie C en début de grille. Ce coût ne tient pas compte du temps consacré par le tuteur à l'accompagnement de l'apprenti.

La CGT redoute que le Cerema ait un recours

croissant à des apprentis pour effectuer à moindre coût ses missions. Le remplissage de Sigma par ces derniers montre bien qu'ils contribuent au programme d'activité de l'établissement. Cette tentation pourrait être d'autant plus forte que les apprentis, s'ils ne font l'objet d'aucune dotation supplémentaire en matière de masse salariale, sont hors plafond d'emploi. Or, comme le Cerema est confronté à une contrainte très forte sur le plafond d'emplois (-125 ETP cette année), le recours à des apprentis peut apparaître d'autant plus attractif pour l'établissement...

Le développement de l'apprentissage figure d'ailleurs dans le programme du candidat Macron. C'est donc sans surprise que nous apprenons de la direction que l'administration envisage de proposer aux apprentis recrutés dans la fonction publique un recrutement sous contrat à durée déterminée à l'issue de leur parcours de formation. La boucle est bouclée : au nom de la recherche d'un débouché pour les jeunes accueillis en apprentissage, on accentue le recours à l'emploi non statutaire pour exercer les missions de service public.

**La CGT s'oppose toujours à ce cheval de Troie qui substitue des contrats précaires à des emplois statutaires.**

## Projet d'instruction relative à la prise en charge des déplacements professionnels

**La CGT rappelle les revendications qu'elle avait portées à l'occasion de la très insuffisante revalorisation des barèmes de frais de déplacements (à lire [ici](#)) décidée par le conseil d'administration en juin 2015.**

Le [document proposé par la direction](#) contient un certain nombre d'avancées pour certains agents et notamment pour ceux qui interviennent sur chantiers. Ce document apporte aussi un certain nombre d'orientations qui sont de nature à homogénéiser, plutôt par le haut, les pratiques dans l'établissement.

La CGT attire l'attention de la direction sur la possibilité qui est donnée dans l'article 4 de la

[délibération n°2015-22](#) au directeur général de limiter la résidence administrative à la seule commune (en excluant les communes limitrophes desservies par les transports collectifs). La direction envisage-t-elle d'appliquer cette possibilité que le conseil d'administration lui a donné. ? La direction ne répond pas sur ce point.

Diverses remarques sont faites en vue d'améliorer le document et de le compléter dont la direction prend note en vue d'une nouvelle version du document.

La CGT a demandé une mise en application du texte. L'administration proposera une procédure accélérée.

## Projet d'arrêté et de décision relatifs à l'arrêt des activités de la SEMR

### Les représentants du personnel s'opposent unanimement au projet

Suite aux échanges sur ce sujet lors du [comité technique du 23 mars dernier](#), la direction a réexaminé ce sujet et **maintient sa [décision de fermeture](#) des bancs d'essais de la Station d'Essais et de Matériels Routiers de Blois au 31 décembre 2017.**

L'intersyndicale du Cerema Normandie Centre avait demandé la convocation deux agents de la SEMR à ce comité technique.

La direction affirme que la fermeture de cette activité s'impose principalement en raison d'une évolution rapide et mal anticipée de la demande de la DGITM envers le Cerema. Étant donné que ces activités ne sont plus attendues par la DGITM, elles devraient être abandonnées.

La direction se dit ouverte à une réflexion sur l'avenir pour les agents concernés. Elle a repoussé la date de fermeture à la fin 2017 de manière à construire, en les y associant, un projet d'évolution des activités des agents.

**La CGT n'accompagne pas l'abandon de missions de service public et c'est le sens de notre refus de participer en cogestion avec l'administration à un groupe de travail informel sur la déclinaison du projet stratégique. Si nous sommes prêts à entendre que des activités peuvent disparaître lorsque les besoins sociaux – et**

**non uniquement les besoins de la DGITM eux-mêmes contraints par la diminution des moyens qui lui sont alloués pour faire appel au Cerema – diminuent, nous attendons de la direction qu'elle en fasse la démonstration. Or, les représentants CGT estiment que rien ne démontre aujourd'hui que les activités de bancs d'essais de la SEMR ne répondent pas à des besoins sociaux qui pourraient être assurés (avec des moyens bien sûr) par le Cerema pour divers bénéficiaires. C'est pourquoi nous votons contre le projet de fermeture.**

**Les représentants du personnel s'opposent unanimement à l'arrêt de ces activités ce qui oblige la direction à soumettre à nouveau ce projet à l'avis du comité technique lors d'une prochaine réunion.**

Sur le projet d'arrêté relatif aux dispositions indemnitaires qui ont vocation à accompagner les agents concernés par cette restructuration, les représentants du personnel s'abstiennent unanimement.

La CGT regrette enfin que la déclinaison du projet stratégique n'ait pas pu être abordé autrement qu'en 3 minutes en fin de réunion. La direction s'engage à ce que ce point soit sérieusement traité au comité technique du mois de juillet.

## Points divers

Concernant les opérations de relocalisations, la situation demeure sensiblement la même que ce qu'elle était au comité technique du 23 mars dernier. Le directeur indique qu'elle se rendra au Bourget le 30 juin. Elle espère que les toutes prochaines semaines permettront d'en savoir plus sur le devenir des agents présents sur ce site. La direction nous remet une [note relative au dispositif d'accompagnement indemnitaire des opérations de restructuration de service](#).

La direction présente également ses [choix en matière de politique bureautique](#) ainsi que des [actions pour l'évolution des infrastructures informatiques](#) : Sydelice (webconférence),

Windows 10, élaboration en cours d'un recueil de bonnes pratiques en matière de sécurité informatique... La direction insiste plus particulièrement sur la mise en place d'Active Directory (dont la direction estime que cela favorisera le travail en commun dans l'établissement) et sur la politique bureautique (installation de MS-Office aux agents qui en font la demande, avec maintien de Libre Office).

### Vos représentants CGT

Olivier Dupré (Nord Picardie)	Didier Baton (Ville et Territoires)
Bruno Piel (Ouest)	Philippe Garcia (Normandie Centre)
Vincent Boulin (Sud-Ouest)	Éric Consolen (Sud-Ouest)