

Déclaration préalable

M. le directeur,

Nous regrettons qu'aucun comité technique n'ait été convoqué depuis 4 mois alors que l'ordre du jour du présent comité est très fourni : du RIFSEEP au télétravail en passant par une réorganisation du siège ou encore la déclinaison du projet stratégique. C'est d'autant plus regrettable que notre [déclaration préalable du 22 novembre dernier](#) citait plusieurs sujets qui auraient dû et devraient être à l'ordre du jour de cette instance : indemnitaire (non limité au RIFSEEP), Contrat d'Objectifs et de Performance, Plan d'affaires, évolution des outils au Cerema (SITT, gestion financières et comptable...), insertion professionnelle et notamment politique de recrutement de travailleurs handicapés...

De plus, dans le prolongement du chantier sur le règlement intérieur, nous sommes toujours en attente du cadre d'expérimentation de cycles semaine de 4 jours et semaine de 4,5 jours. Tout cela sans parler de l'absence de visibilité sur les projets immobiliers du Cerema. Bref, nous sommes condamnés à nous voir à un rythme soutenu. La CGT revendique aujourd'hui un calendrier de travail ambitieux et réaliste traitant de ces sujets en 2017.

Enfin, nous souhaitons évoquer la [fiche pratique sur le travail de nuit](#) récemment publiée sur intranet et qui précise : « *La première des journées de repos obligatoire inscrite au cycle occasionnel considéré est en outre comptabilisée forfaitairement en temps de travail effectif pour la durée moyenne journalière du cycle habituel de l'agent (7h42 pour un agent en cycle 4bis)* ». Cela correspond à l'esprit de l'amendement n°10 que nous avons soumis à l'avis du [comité technique le 29 septembre dernier](#) et qui avait été rejeté par la direction bien que soutenu par toutes les organisations syndicales sauf la CFDT qui s'était abstenu. Nous nous réjouissons de cette nouvelle disposition que nous n'avons cessé de revendiquer dans le comité de suivi du règlement intérieur. C'est une victoire de plus pour la CGT et les agents sur la question du temps de travail au Cerema.

Projets de décisions concernant l'organisation de certaines directions et services du siège

La CGT ne souhaite pas faire obstacle à la mise en œuvre de ces projets qui semblent contribuer en partie à la nécessité d'avancer suite aux difficultés rencontrées mais refuse de voter pour compte tenu des incertitudes

La direction nous présente un [projet de certaines directions et services du siège](#) qui comporte deux volets.

Premier volet

Le premier volet fait apparaître trois évolutions par rapport à la situation actuelle :

1. la création d'un poste de Secrétaire Général adjoint chargé du pilotage et des indicateurs. Ces fonctions sont aujourd'hui exercées par un pôle directement sous la responsabilité du Secrétaire Général.
2. le rattachement du service d'action sociale et du pôle prévention, santé et sécurité, au Secrétariat Général (ils sont aujourd'hui rattachés à la

Direction des Ressources Humaines). Ces deux missions seraient sous la responsabilité d'un second secrétaire général adjoint.

3. la création d'un poste d'administrateur délégué du siège, placé sous l'autorité du secrétaire général. Ses fonctions ne sont pas précisément présentées mais incluraient notamment « *d'accompagner les personnels du siège dans leurs parcours professionnels (et notamment dans la préparation de leurs projets de mobilité) et d'apporter un appui aux directions du siège pour le suivi des moyens qui leur sont attribués* ».

À propos de ces trois premiers volets, la CGT fait les remarques suivantes :

Vos représentants

Olivier Dupré (Nord Picardie)	Eric Consolen (Sud-Ouest)
Bruno Piel (Ouest)	Philippe Garcia (Normandie Centre)
Didier Baton (Dtech TV)	Vincent Boulin (Sud-Ouest)

1. Ce projet se solde par la création de 2 postes de direction. En effet, on passe d'une situation où il existe aujourd'hui un secrétaire général adjoint à une situation où il y en a deux et où on crée également un poste d'administrateur délégué du siège. Force est de constater que la contrainte de -125 ETP et la tendance au repyramidage n'empêche pas la direction de poursuivre, après le recrutement de directeurs des partenariats dans toutes les directions, le recrutement de A+. Ce type de recrutement ne poserait aucun problème si nous ne savions pas devoir prochainement les payer par des suppressions (en nombre peut-être plus élevées) de postes de catégorie A, B ou C...

2. La direction indique que les recommandations du rapport d'expertise externe sur les conditions de travail au siège de mars 2016 ont alimenté ces projets. La CGT rappelle qu'elle est en attente de connaître en CHSCTE les suites qui sont données à l'ensemble des recommandations. Sur cet aspect d'hygiène et sécurité, pourquoi la direction n'a-t-elle pas pris l'avis du CHSCTE avant le présent comité technique, étant donné le caractère sensible de la situation sociale au siège ?

3. La seule recommandation du rapport du CGEDD qui supposait un changement d'organigramme (à savoir la dissociation des fonctions de secrétaire général et de directeur des ressources humaines) n'est pas reprise dans le projet soumis aujourd'hui à l'avis du comité technique, même si la direction annonce qu'elle engagera une réflexion à ce sujet « *au cours des prochaines semaines* ».

Second volet

Le second volet consiste en une réorganisation du service central de gestion administrative et de paye. À partir d'une situation actuelle où il existe deux adjoints au chef de service respectivement en charge de deux bureaux de gestion et, pour l'un d'entre eux, du bureau des retraites, il est proposé de passer à un adjoint au chef de service en charge d'un pôle de gestion regroupant les 4 bureaux de gestion actuels. Ce pôle de gestion inclurait outre les gestionnaires un référent « filière administrative et contractuels » et un référent « filière technique ». Le pôle retraites ne serait plus sous l'autorité d'un adjoint au chef de service mais sous l'autorité du chef de service lui-même. Serait également créé un pôle « qualité et fiabilisation » sous l'autorité du chef de service. Enfin, le chargé d'appui serait renforcé pour devenir un pôle d'appui.

Pour la CGT, les éléments présentés en préalable ne permettent pas de se faire une idée des

évolutions en matière d'effectifs induites par ce projet. Par exemple, le regroupement d'un pôle de gestion s'accompagne-t-il d'une réduction des moyens consacrés aujourd'hui aux quatre bureaux de gestion ?

Enfin, d'une manière générale, la CGT demande à la direction qu'elle garantisse le fait que ces réorganisations seront sans impact négatif sur la rémunération des personnels aujourd'hui en poste dans l'établissement, et en particulier sans réduction de leur indemnitaire.

La direction précise que cette réorganisation se fait à effectifs constants. La cible du service de gestion administrative et de paye est de 24 ETP. L'objectif est de pourvoir l'ensemble de ces postes ce qui n'a jamais été le cas depuis la création du Cerema.

Elle estime que la présentation d'une réorganisation ne s'accompagne pas nécessairement d'une présentation de l'évolution des effectifs correspondante. La direction estime aussi que le CHSCTE n'a pas vocation à être consulté sur tous les projets de réorganisation. La direction estime en outre nécessaire de mettre en place cette nouvelle organisation le plus vite possible : le passage préalable en CHSCTE aurait compromis cet objectif.

La direction affirme que ces réorganisations seront sans impacts sur l'indemnitaire des agents.

La direction précise que ce projet est construit après une concertation des personnels concernés.

La direction estime que le siège est construit à une taille la plus faible possible. Les difficultés qu'il a rencontrées s'expliquent d'ailleurs par un sous-effectif produit par ses difficultés à arriver à maturité.

Tous les représentants du personnel s'abstiennent sur ces projets. La CGT estime que ces réorganisations répondent pour partie aux besoins du service et la CGT ne souhaite pas y faire obstacle. Toutefois, l'absence de mise en relation des projets avec les recommandations des deux rapports (expertise et CGEDD) ne permet pas de s'en faire une idée claire et la CGT demeure réservée sur un projet qui accentue la tendance au repyramidage.

La CGT maintient que compte-tenu du contexte au siège en 2016, une consultation du CHSCTE s'imposait en amont du CTE. Elle maintient son souhait de disposer de davantage de précisions à l'avenir sur les effectifs ne serait-ce que pour apprécier l'évolution de la charge de travail des équipes induite par la réorganisation. Par exemple, le projet de réorganisation du service centre de gestion administrative et de paye se fait à effectif constant et inclut la création d'un pôle « qualité et fiabilisation ». Il est donc à craindre une réduction des effectifs dédiés à la gestion de la paye.

Opérations de relocalisation : point d'actualité

La direction présente un état des projets immobiliers du Cerema.

Concernant le site de Metz, la position qu'elle défend est l'installation au Saulcy « avec le niveau de priorité le plus élevé après la construction du siège à Bron ». Cette décision sera notamment à défendre au conseil d'administration. La CGT est consciente que la partie n'est pas encore jouée mais félicite encore les agents et leurs représentants locaux pour leur action et se réjouit que la direction tienne compte des conclusions des études.

Concernant le site de Nantes, le seul scénario retenu actuellement par le préfet une implantation sur l'île de Nantes, à Doumergue, sur un site domanial à construire.

Concernant le site de Nice, le transfert d'une partie des agents sur le site de l'Ademe à Sophia-Antipolis est confirmé, d'ici à fin octobre, avec déploiement de l'ensemble des mesures d'accompagnement. Le préfet des Alpes Maritimes a confirmé son intention d'utiliser le bâtiment actuel du Cerema, alors que la direction comptait sur la cession de ce bâtiment pour équilibrer le projet immobilier dans son ensemble. Une

démarche de compensation financière est engagée au bénéfice du Cerema dont les détails ne sont pas connus à ce stade.

Concernant le Bourget, la direction n'est toujours pas en mesure de dire quel site pourrait être envisagé pour ces équipes à l'avenir. La direction se fait l'écho d'une pétition dans laquelle les agents expriment leurs attentes et inquiétudes sur l'avenir, pétition que la CGT soutient d'ailleurs.

Concernant Bonneuil-sur-Marne, la fermeture du site est prévu au plus tard pour la fin octobre 2018.

Concernant les sites de l'agglomération bordelaise, aucun scénario n'est à ce stade privilégié mais l'hypothèse de renoncer au regroupement semble désormais envisagée compte-tenu des coûts.

La CGT alerte sur la situation des agents de la direction Eau Mer et Fleuves situés sur le site de Nantes et qui pour certains sont prêts à rejoindre la Dter Ouest. La CGT se fait l'écho de freins qui semblent s'expliquer par un manque de dialogue entre les directions. Il serait inacceptable que des agents fassent les frais de la concurrence entre directions...

Cadre d'action pour la mise en place du télétravail au Cerema

La CGT est favorable au déploiement du télétravail avec les meilleures garanties pour les agents

La direction présente un [cadre d'action pour la mise en place du télétravail au Cerema](#).

La CGT publie à l'occasion de ce comité technique

un [document revendicatif](#) qui précise nos positions concernant le télétravail. Les représentants CGT interviennent en reprenant quelques points de ce document faute de temps.

Déclinaison du projet stratégique

Les projets de la direction montrent à quel point a CGT a eu raison de s'opposer jusqu'au bout au projet stratégique

Les représentants ont reçu en préalable de ce comité un [document de présentation](#). Ce document commence par une présentation générale du chantier relatif à la déclinaison du projet stratégique. Celui-ci a commencé par des contributions des différentes directions du Cerema. Sur la base de celles-ci, le comité de direction a lancé un approfondissement sur une dizaine de thèmes. Ceux-ci ont fait l'objet d'une note de cadrage publiée sur intranet en octobre 2016.

Faute de temps, seul l'annexe relative à la Station d'Essai des Matériels Routiers de Blois a été débattue (cf. encadré page suivante).

La CGT regrette que la direction soit toujours dans l'incapacité de fournir des éléments concernant l'évolution des moyens dédiés par le Cerema aux différents champs d'activité. Rappelons qu'un grand nombre d'agents sont régulièrement relancés pour renseigner dans Sigma leur activité par quart de journées. Cela ne semble pas suffisant pour disposer d'informations sur l'évolution des équilibres entre domaines au sein de l'établissement...

La CGT rappelle qu'elle a été la seule organisation syndicale à s'opposer à ce projet au [conseil d'administration du 29 avril 2015](#). Nous avons

également refusé de participer au comité de suivi du projet stratégique proposé par la direction (la direction a depuis renoncé à mettre en place ce comité). Ce n'est évidemment pas parce que nous nous désintéresserions de la déclinaison du projet stratégique, mais parce que nous refusons de participer en co-gestion à son « suivi » dans un cadre « informel ». Cela supposerait en effet de partager les présupposés de la direction et notamment l'orientation que nous avons résumée par la formule « moins d'infras, moins de Cerema ».

Le document présente ensuite deux premières décisions prises par le comité de direction dans le cadre de ce chantier. La première concerne la situation spécifique de la SEMR (encadré ci-contre). La seconde concerne le chantier thématique « Études amont de développement du réseau d'infrastructures ». Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette seconde décision confirme nos craintes. Elle prévoit notamment :

- « *Passage d'un effectif global de 33-34 ETP début 2016 à 26-27 ETP fin 2020* ».

- « *Mise en place de trois pôles de conception et d'études amont dans les directions territoriales Centre-Est, Est et Méditerranée, qui se partageront à terme (fin 2020) environ 23 ETP, et arrêt des fonctions de conception et d'études dans les autres directions territoriales au plus tard en 2020* ».

- « *Pilotage de l'ensemble de l'activité des pôles par un guichet unique collégial, sous la responsabilité de la direction technique ITM en lien avec TV* ».

- « *Les trois pôles demeurent dans le cadre hiérarchique de leurs directions territoriales mais leurs activités sont définies majoritairement dans le cadre des décisions collégiales du guichet unique. Chacune des trois directions territoriales Centre-Est, Est et Méditerranée disposera d'une fraction de l'ordre de 25% de la capacité de son pôle pour répondre à des demandes plus locales, réalisées à la demande de services de l'État ou pour le compte d'autres maîtres d'ouvrages* ».

Cette décision nous semble instituer une quasi relation hiérarchique entre directions techniques et directions territoriales, ou un fonctionnement du type « la tête et les jambes » à propos duquel nous avons alerté dès mars 2015 la direction (lire [ici](#)). Nous écrivions alors : « *il ne faut pas opposer salariés des directions territoriales (qui sans être cantonnés au « terrain » doivent être associés à la programmation en lien avec leur ancrage territorial) et salariés des directions techniques (qui sans être cantonnés à la programmation sont légitimes pour intervenir en production)* ». Nos inquiétudes étaient apparemment fondées...

Situation spécifique de la Station d'Essai des Matériels Routiers de Blois (SEMR)

La direction affirme que la SEMR est en fragilité du fait de départs et de difficultés d'assurer des recettes propres à un niveau jugé suffisant. La DGITM ne fait plus part d'attentes envers cette station et n'est en tout cas pas prête à contribuer à sa pérennité.

Les investissements nécessaires au maintien sont jugés trop importants au regard des perspectives aléatoires à l'avenir.

La CGT dénonce à nouveau la précipitation avec laquelle la décision a été prise et l'absence de concertation préalable.

L'intersyndicale CGT-FO-CFDT du Cerema Normandie Centre avait mandaté deux experts pour ce comité, deux agents qui travaillent aujourd'hui au SEMR.

Ceux-ci apportent des éléments qui remettent en cause l'objectivité des études menées et la conformité de la situation réelle avec le diagnostic sur lequel s'appuie la décision de la direction.

La réalité, c'est qu'une partie au moins des activités menacées de fermeture sont uniques en France, voire en Europe et constitueraient une perte de compétences qui n'existent pas à ce jour dans le privé.

Les experts précisent qu'il n'est pas possible de conserver l'expertise en matière de conseil si on ne garde pas les activités sur lesquelles est assise cette expertise.

Face à ces témoignages montrant la légèreté avec laquelle le CODIR a pris sa décision et l'absence de prise en compte de la situation objective, la direction consent à réexaminer le dossier. Hélas, elle laisse à ce stade peu d'espoir sur une révision éventuelle de sa position. La CGT continuera à soutenir les agents dans la lutte pour leurs activités de service public et leur avenir.

Surtout, cette décision montre la distance qui existe entre l'ancrage territorial que défend la CGT et celui dont se revendique la direction. Dans notre [compte-rendu du CTE du 20 avril 2015](#), nous écrivions à propos du projet stratégique du Cerema : « *La CGT remarque par ailleurs que l'ancrage territorial est réaffirmé. C'est très bien, mais encore faut-il vérifier si nous mettons la même chose derrière cette formule. La CGT craint que l'ancrage territorial du Cerema soit beaucoup plus limité que celui des 11 services qui lui ont précédé. Rappelons que pour nous, l'ancrage*

territorial, c'est le maintien dans toutes les directions territoriales d'équipes robustes, dans tous les champs d'actions de l'établissement, ce qui ne doit bien sûr pas empêcher une direction de solliciter l'expertise d'une autre sur tel ou tel sujet. Il ne s'agit pas de maintenir une présence minimale ou des équipes jouant un rôle de relais, mais bien d'une capacité d'intervention ! »

Enfin, notons que le comité de direction « demande qu'un soin particulier soit apporté à la

mise en place et au fonctionnement du guichet unique qui constitue une « première » à l'échelle de l'établissement ». Avec cette innovation dont on peut craindre qu'elle s'étende à d'autres domaines par la suite, on sort définitivement d'une logique de directions territoriales coordonnées par une direction technique dans le cadre d'un réseau non hiérarchisé pour passer à un logique de gestion nationale de la pénurie locale : le guichet unique est destiné à masquer la disparition de la compétente locale...

Situation des effectifs au 31 décembre 2016

-62 ETP entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016, mais le double a été décidé en conseil d'administration pour 2017...

Ce sujet n'est pas abordé faute de temps.

La direction nous a remis en préalable un document sur la [situation des effectifs au 31 décembre 2016](#). Le Cerema a vu son effectif diminuer de 62 ETP (Equivalent Temps Plein) en un an ce qui représente une baisse de plus de 2 %. La diminution avait été du même ordre entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 avec -58 ETP. **Nous venons donc de connaître une perte de 120 ETP en deux ans représentant 4 % de notre effectif, et c'est ce qu'il nous est demandé de faire en une seule année, entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017.** Entre quitte ou double, le gouvernement a choisi : ce sera double ! Avec 2925 ETP au Cerema fin 2016 et -125 ETP à prévoir en 2017, on se dirige vers un Cerema à 2800 ETP fin 2017 comme nous l'annoncions en titre de notre [compte-rendu du comité technique du 22 novembre dernier](#).

La direction nous ayant annoncé lors du comité technique du 22 novembre 2016 que le repyramidage est « le sens de l'histoire », nous ne sommes pas surpris mais simplement en colère de constater que celui-ci se poursuit de plus belle. **En 2016, l'effectif en catégorie A/A+ a ainsi progressé de 4 % (+43 ETP) alors qu'il a**

diminué pour toutes les autres catégories : -5 % (60 ETP) en B, -7 % (39 ETP) en C et -4 % (5 ETP) pour les OPA... Près de 4 agents sur 10 sont A/A+ au Cerema alors que les agents de catégorie C ne représentent plus qu'un agent sur 5. La CGT exige de la direction de disposer, lors de la prochaine présentation de ces chiffres, d'une distinction entre les agents de catégorie A et A+. Nous pensons qu'il n'est pas impossible que des tendances différentes soient observées entre ces deux catégories.

Les évolutions apparaissent hétérogènes entre directions et certaines parviennent même dans le contexte actuel à voir leur effectif augmenter : la Dtech EMF, l'Est, l'Ouest et le siège. Les baisses les plus sévères sur un an touchent le Sud-Ouest (-6 % soit 17 ETP), Normandie Centre (-5 % soit 17 ETP), Méditerranée (-5 % soit 16 ETP). La Dtech ITM, dont la direction devait conserver en mémoire le tribut particulièrement lourd qu'elle avait payé à la création de l'établissement, connaît malgré cela une baisse... La CGT demande que ces données soient fournies par sites du Cerema et non uniquement par direction, ce qui permettrait de voir si les sites les plus menacés notamment en raison de leur taille font bien l'objet de politiques prioritaires de recrutement.

Démarche de mise en œuvre du RIFSEEP au Cerema

Une logique à combattre, la CGT exige des garanties de l'administration et un geste fort en direction des agents de catégorie C

Ce sujet n'a pas été abordé faute de temps. La direction remet en préalable une [note de présentation de la démarche](#) et un [projet de référentiel RIFSEEP Cerema](#).

Une des attributions du comité technique est d'être **consulté** sur les questions et projets de textes relatifs « aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y

afférents » (article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État). Aussi, l'inscription de ce point pour information au comité technique ne peut se comprendre que comme une première étape avant une inscription pour avis.

C'est l'occasion pour la CGT de rappeler son opposition totale au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). En effet, la **mise en oeuvre de cette politique constitue une attaque frontale contre le statut de fonctionnaire de l'État**. Le statut repose sur le principe suivant : l'agent est titulaire de son grade, ce qui garantit sa rémunération et assure son indépendance. Or, **avec le RIFSEEP, l'agent sera rémunéré non plus en fonction de son grade et de sa qualification, mais 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 en cas de travail jugé non conforme aux attentes ou d'avis contraire à celui du chef de service.

Ce dispositif, c'est aussi, à rebours de ce que le Cerema met en tête de ses repères managériaux (« jouer collectif »), l'accentuation de la concurrence entre agents. En effet, tous les agents ne pourront pas avoir une note maximale. Toute augmentation de la note d'un agent se fera donc aux dépens de celle d'un autre. Cette disposition est donc lourde de risques professionnels en termes de stress, d'intensification du travail, de dégradation de l'ambiance, etc. En ces temps de gel ou d'augmentation microscopique du point d'indice, l'administration pousse les agents à espérer une issue individuelle plutôt que de se défendre collectivement.

La CGT s'oppose donc à toute individualisation de la rémunération. 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 du fait qu'ils sont moins rapides ou moins efficaces. Cette politique a d'ailleurs toutes les chances d'être discriminatoire.

Par ailleurs, il est évident que la mise en place d'un classement des postes aura des

conséquences négatives en matière de mobilité. En effet, pour un même niveau de grade, les postes seront plus ou moins attractifs pour les agents. Ainsi, un agent occupant un poste bien coté ne le quittera que s'il peut prendre un poste aussi bien coté. Les postes mal cotés seront évités, indépendamment des besoins du service et même des envies des agents en matière de localisation ou de missions. Ce système peut aussi entraîner une double peine : il est tentant de donner des coefficients de performance élevés aux agents ayant des postes bien cotés, au prétexte qu'ils occupent des fonctions de plus forte responsabilité.

Ce système est évidemment injuste. En effet, l'appréciation de la façon de servir est très hétérogène et dépend très fortement de la personnalité du supérieur hiérarchique des agents. En l'absence de critères transparents, cela entretient un sentiment d'arbitraire générateur de démotivation.

La CGT rappelle ses revendications, notamment en matière d'augmentation des traitements via la hausse du point d'indice et d'intégration dans le traitement des primes ayant un caractère de complément salarial. Cela permettrait la prise en compte des primes dans le calcul des pensions de retraite. La mobilisation collective des agents, aux antipodes de la concurrence générée par le système des primes au mérite, est le moyen de satisfaire ces revendications.

La CGT demande que la direction s'engage à garantir la rémunération d'un agent (et donc le classement de son poste du point de vue indemnitaire) dès lors que le changement n'est pas à l'initiative de l'agent mais correspond par exemple à une réorganisation.

Nous souhaitons que le Cerema profite de la mise en oeuvre du RIFSEEP pour faire un geste fort en direction des agents de catégorie C, dont les rémunérations sont parmi les plus faibles de notre établissement. Nous proposons par conséquent que tous les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs du Cerema bénéficient d'un classement dans le groupe 1. La direction propose au contraire que certains postes d'AT1, AT2, AA1 et AA2 soient classés dans le groupe 2.

Point divers : utilisation par les syndicats des TIC, repères managériaux

Utilisation par les syndicats des TIC

La direction soumet à l'avis du CTE un [projet de décision relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication](#).

La CGT n'a qu'une remarque à émettre sur ce projet. Nous ne sommes pas favorables à ce que les agents soient libres d'accepter ou de refuser un message électronique syndical. Le désabonnement aux listes ne doit pas être permis.

En effet, nous estimons que les outils de messagerie permettent déjà le classement des messages selon leur expéditeur. De plus, les messages des représentants du personnel ne sont pas a priori moins importants ou utiles que les messages issus du ministère (Fil Info), de la direction (e-lettre) ou autres, pour lesquels il n'est à notre connaissance pas prévu de prévoir un désabonnement.

En outre, les représentants du personnel, pour jouer leur rôle, ont besoin de pouvoir s'adresser à tous les agents, ces derniers faisant ensuite le choix de lire ou de ne pas lire, de répondre ou non.

Enfin, quelle ambition pour la liberté des agents que de défendre leur liberté... de refuser un message syndical ! Le contexte actuel n'est-il pas marqué par une accumulation de contraintes qui restreignent la liberté des agents et qui n'ont pas pour origine les organisations syndicales ?

Nous demandons donc que la possibilité de désabonnement à une liste syndicale ou de refuser un message syndical soit supprimée. La direction ne donne pas suite à cette demande

Le projet est rejeté par le comité technique par 7 votes contre (CGT et FO), deux abstentions

(CFDT/UNSA) et un vote pour (CFDT/UNSA). La direction mettra toutefois en œuvre cette décision.

La CGT vote contre ce projet qui n'apporte rien aux agents mais ajoute de la complexité et risque de priver certains agents d'informations syndicales. La CGT n'appliquera ces dispositions que dans la mesure où elles ne feront pas obstacle à son action et son expression et où elles ne privent aucun agent de l'accès à l'information syndicale.

Repères managériaux au Cerema

En préalable du comité technique, nous avons reçu une version de travail des [repères managériaux au Cerema](#) accompagnée d'une [note de présentation](#). Ce sujet n'a pas pu être abordé faute de temps.

La CGT partage avec la direction l'intérêt de repères susceptibles d'aider les encadrants du Cerema. Toutefois, comme le rappelait l'une de nos représentantes en CHSCTE le 8 juin 2016, « *La CGT considère que la charte doit donner des outils et non imposer des valeurs qu'elle juge aliénantes* » (extrait du procès verbal de cette instance).