17 novembre 2015 : comité technique d'établissement

Des effectifs qui poursuivent leur baisse en catégorie B, C et OPA
Adaptation du Cerema à la réforme territoriale

Déclaration préalable des représentants CGT et réponses de la direction générale

Monsieur le directeur,

Deux point de l'ordre du jour ont particulièrement retenu notre attention :

1- La fusion des régions initiée par la loi NOTRe, impacte l'organisation du Cerema et particulièrement le site de Montpellier. Vous proposez à l'avis de ce comité un fonctionnement complexe entre la Dter Méditerranée et la Dter Sud-Ouest tant entre ces directions que vis-à-vis des acteurs territoriaux. Votre proposition mérite plus de précisions et nous nous interrogeons sur d'autres options pour tenir compte de l'articulation entre la nouvelle région Midi-Pyrénées/Languedoc-Roussillon et l'organisation du Cerema.

2- L'état des effectifs au 31/08/2015 fait apparaître une suppression de 41 ETP au CEREMA, avec une amputation sur les Dter et Dtech (c'est-à-dire hors siège) de 87 ETP, que la CGT dénonce. La stabilité relative des effectifs suite à la mobilité du prochain cycle au 1er janvier 2016 cache de très grandes disparités en termes de vacance entre implantations et entre catégories. Suppression ou vacance de postes sont synonymes d'arrêts de mission et de surcharges de travail, même si dans le cas de la vacance, les agents ont l'espoir d'une amélioration qui souvent se traduit par une désillusion lorsque ces postes finissent par être supprimés. Il est illusoire de penser pouvoir toujours faire plus, voir autant, avec de moins en moins d'agents au Cerema. Il est donc indispensable de recruter sur tous les postes vacants.

Nous tenons à aborder également deux points non inscrits à l'ordre du jour :

1- La question anxiogène de la stratégie immobilière qui ne peut être déconnectée du nombre d'agents, de postes et des missions. Ce sujet connexe aux moyens du Cerema aura un impact sur le positionnement des agents. Quelles sont les implantations en dangers ? Combien d'agents sont concernés ?

2- Enfin la CGT s'interroge suite au dernier baromètre Cerema, car nous n'avons toujours pas eu de retour et d'analyse sérieuse sur « l'évolution du moral des troupes ». Est-ce signe d'un mauvais résultat lors du dernier sondage ?

Merci de votre attention

La direction apporte quelques éléments de réponse aux déclarations des organisations syndicales :

1- les résultats du baromètre sont disponibles depuis peu et seront diffusés très prochainement.

2- la direction rappelle qu'elle ne peut à ce stade nous répondre sur l'immobilier compte-tenu de la réunion prévue demain sur ce sujet précis avec la tutelle de l'établissement.

3- **la direction redit que selon elle, l'établissement « joue sa survie » dans un petit nombre d'années qui viennent**.

Projets de décision concernant l'organisation du Cerema et de certaines directions du siège (pour avis)

Les élus votent unanimement contre le projet de délibération visant à partager la région Languedoc-Roussillon Midi Pyrénées entre Dter Med et Sud-Ouest en raison des manques de concertations

La direction soumet à l'avis du comité technique un projet de délibération qui sera proposé au prochain conseil d'administration. Celui-ci prévoit 2 principales modifications par rapport à la situation actuelle.

A/ Le rattachement de la mission qualité à la D4P[1] et non plus à la direction générale

Ce rattachement nous semble aller dans le bon sens (intégration de la mission qualité dans un collectif de travail et liens plus forts entre production et qualité).

B/ Une évolution des zones d'intervention des Dter SO et Med en lien avec la réforme territoriale

Compte-tenu du regroupement, dans le cadre de la réforme territoriale, de la région Languedoc-Roussillon – relevant jusqu'ici de la Dter Med – et de la région Midi Pyrénées – relevant jusqu'ici de la Dter SO – dans une unique région Languedoc-Roussillon Midi Pyrénées, la direction propose que l'intervention du Cerema sur celle-ci soit partagée entre les deux Dter concernées. Sur la proposition de délibération au CA qui nous est présentée, la région Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées est attribuée à la Dter SO, même s'il est précisé que l'intervention sera partagée avec la Dter Med. Le projet de délibération précise aussi que *« l'organisation du dispositif de travail partagé entre la direction territoriale Sud-Ouest et la direction territoriale Méditerranée concernant les relations avec les acteurs de la région Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées, sont fixées par le directeur général »*.

Dans l'annexe de ce projet de délibération, des précisions sont apportées :

1- *« L'interlocuteur principal au Cerema pour les responsables de niveau régional de la future région Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées (préfecture de région, conseil régional, DREAL) sera le directeur de la direction territoriale Sud-Ouest »*.

1 direction des politiques publiques, des programmes et de la production

2- *« Chaque acteur territorial de niveau « sub-régional » (DDT(M), conseils départementaux, villes et métropoles, etc.) se verra désigner un interlocuteur principal au sein du Cerema en privilégiant la proximité géographique ; cet interlocuteur sera le directeur de la direction territoriale Méditerranée ou l'un de ses collaborateurs pour presque tous les acteurs de l'actuelle région Languedoc-Roussillon, et cet interlocuteur sera le directeur de la direction territoriale Sud-Ouest ou l'un de ses collaborateurs pour tous les acteurs de l'actuelle région Midi-Pyrénées ».*

La CGT interroge la direction sur la communication qui a été faite ou qui sera faite sur ce sujet localement auprès des agents. La direction indique que des réunions informelles seront prochainement organisées dans les Dter concernées et qu'un message a été envoyé la veille de ce comité technique aux agents par les deux directions territoriales. Elle reconnaît qu'une communication plus rapide aurait été souhaitable.

Quand bien même les évolutions liées à la loi NOTRe supposeraient une décision rapide, qui pourrait être transitoire, la CGT s'interroge sur l'opportunité d'une réflexion à plus long terme, permettant d'étudier sérieusement d'éventuelles autres options qui seraient possibles. La direction répond que la décision proposée vise à *« changer le moins possible »* le fonctionnement actuel et à préserver la continuité dans les interventions.

La CGT demande en particulier à la direction d'expliciter les raisons pour lesquelles elle écarte, à terme, la création d'une 9ème direction territoriale. La direction juge irréaliste une telle perspective, dans le contexte des moyens actuellement alloués à l'établissement et leur évolution.

La CGT interroge la direction sur la coïncidence entre ce sujet présenté pour avis aujourd'hui et la diffusion très prochaine de la version 0 du projet stratégique immobilier. La direction affirme qu'elle ne fait aucun lien entre le projet stratégique immobilier et ce projet de délibération sur les Dter Med et Dter SO.

La CGT estime que le projet de la direction demeure imprécis. En outre, nous avons des craintes sur les conséquences en matière de qualité des interventions du Cerema sur ce territoire.

Enfin, n'est-il pas à craindre une réduction progressive de l'intervention de la Dter Med en direction de cette région ? Le directeur affirme que l'intention est bien de maintenir la qualité de l'intervention du Cerema dans la future région Languedoc-Roussillon Midi Pyrénées, mais que cela supposera une vigilance et que cela n'est pas nécessairement facile.

Vote sur le projet de délibération

Les représentants du personnel s'opposent unanimement à ce projet sur l'aspect d'évolution des zones d'intervention. Cette opposition s'explique pour l'essentiel par des questions de méthode : l'absence de discussion locale en amont de ce CTE et les informations très tardives envoyées aux agents ne sont pas suffisantes pour une concertation réussie. En outre, beaucoup d'explications apportées en séance par la direction mériteraient d'être précisées noir sur blanc.

Le comité technique aura donc à examiner à nouveau ce point le 26 novembre prochain à 14h.

La direction soumet également pour avis au comité technique 3 projets de décision qui visent principalement à mettre à jour les décisions d'organisation de la D4P, du Secrétariat Général et de la Direction des Ressources Humaines.

Vote sur les projets de décision

Le comité technique approuve ces projets de décision. Les représentants CGT et FO votent pour tandis que les représentants de la CFDT/UNSA s'abstiennent. La CGT estime que ces décisions sont nécessaires au fonctionnement de l'établissement et ne posent pas de problème.

Situation des effectifs au 31 août 2015 et bilan du cycle de mobilité 2016-1* (pour information)

1 % de baisse sur les 8 premiers mois de l'année, ciblée sur les catégorie C, B et OPA. La CGT dénonce la réduction de capacité d'intervention opérationnelle

La CGT dénonce en premier lieu la poursuite de la diminution des effectifs (-37,9 ETP entre le 1er janvier et le 31 août 2015, soit 1,2 % de baisse sur les 8 premiers mois de l'année). **Le Cerema est en passe de voir son effectif passer sous le seuil symbolique des 3000 ETP.**

La CGT constate également que les effets de la création du Cerema (avec notamment la constitution d'un siège sans que celui-ci fasse intégralement l'objet d'une dotation en effectifs) continuent : la quasi-totalité des Dter et Dtech voient leur effectif diminuer alors que le siège continue à voir le sien progresser.

La CGT rappelle à la direction qu'elle l'avait alerté il y a peu (cf. compte-rendu du CTE du 9 juillet dernier) sur l'évolution différenciée entre catégories : Or, la tendance se poursuit : entre le 1er janvier 2015 et le 31 août 2016, l'effectif en catégorie A et A+ progresse légèrement (+6,9 ETP soit +0,6%) tandis que celui des catégories B et C diminue (respectivement -16,7 ETP soit -1,4% et -22,1 ETP soit -3,6%). Elle demande de préciser si cela est lié à un objectif fixé au Cerema par macrograde ou non ? Si cela n'est pas un choix, il serait peut-être temps de s'en inquiéter. Si cela est un choix – ce que laisse penser le constat d'une nombre de publication de postes vacants de 25 A, 8 B et 0 C – il faudrait peut-être penser à l'assumer.

Les agents de catégorie C sont désormais presque moitié moins que les agents de catégorie B, ou encore que ceux de catégorie A. Remarquons également la diminution particulièrement forte des effectifs OPA : -6 ETP soit une baisse de -3,8 % sur les 8 premiers mois de l'année.

Rappelons ce que nous avions déjà défendu ici au moment du projet stratégique : *« l'expertise dont se revendique l'établissement nécessite des équipes incluant aussi bien des catégories A, B et C, aux missions complémentaires »*. Nous craignions alors que la tendance déjà ancienne à la réduction des effectifs en catégorie C, notamment technique, se poursuive, voire se renforce, non sans conséquences pour nos missions. Force est de constater que cette crainte était fondée…

La direction répond qu'il n'y a pas de volonté de repyramidage mais elle reconnaît que celui-ci se produit. Elle explique le faible nombre de postes vacants en C par la faible mobilité de ces personnels. Elle rappelle également le recrutement en cours d'une dizaine d'experts techniques.

La Dtech ITM (ex-Sétra) poursuit sa diminution alors même qu'il avait particulièrement fait les frais des ponctions opérées à la création de l'établissement. La direction s'était à l'époque engagée à tenir compte ultérieurement de cette ponction spécifique à la création de l'établissement. Qu'en est-il ?

Projet de sensibilisation managériale des cadres (pour information)

La CGT estime que l'heure est au recueil des attentes, pas à l'expression par la direction générale de sa vision de ce qui est attendu des cadres du Cerema

L'administration présente un projet d'action de formation intitulée *« sensibilisation managériale des cadres »*.

La CGT s'interroge sur l'organisation de cette formation alors que la charte de management n'est pas définie.

Cela interroge bien sûr aussi sur les éléments de contenu de cette journée : quels messages seront passés à l'encadrement dans le cadre de cette sensibilisation ? Le document de présentation indique ainsi : *« Ce projet vise à sensibiliser les cadres intermédiaires ou « de proximité », à leur rôle vis-à-vis de leurs équipes, de leurs collègues, de leur hiérarchie, dans la communauté Cerema »*. Certes, mais encore… ? Pour la CGT, il y a des pratiques de management plus vertueuses que d'autres et nous souhaitons qu'avant de former les cadres au management, des principes que nous souhaitons collectivement défendre au Cerema soient définis. D'autant plus que l'encadrement au Cerema présente nécessairement des spécificités liées à nos missions.

Le document de présentation précise également que *« Le support de cette journée de sensibilisation est en cours de conception par un groupe projet […] constitué du cabinet retenu pour assurer ces journées (Capaxios, à Villeurbanne), de 2 directeurs adjoints et de deux secrétaires généraux, du service compétences et parcours professionnel/formation de la DRH, de la DRH adjointe et de la SG adjointe. Ce support, comme le déroulé prévisionnel de la journée, seront l'objet d'un échange avec les secrétaires généraux »*. Là encore, sur la méthode, nous sommes réservés : que sera-t-il dit aux cadres ? Le management n'est pas un simple domaine de technicité, c'est aussi un champ de bataille politique et éthique, où les valeurs sont importantes.

En outre, la CGT rappelle que les cadres au Cerema sont souvent face à la quadrature du cercle : être expert dans son domaine, assurer un contrôle hiérarchique de proximité, gérer les plans de charge et le suivi de la production, participer aux (lourds) exercices de programmation, contribuer au rendu compte, veiller au bien être au travail des équipes… Cette journée doit donc être une première étape dans une réflexion plus générale sur des orientations managériales au Cerema dont un des objectifs devra être d'améliorer les conditions de travail de ces agents.

Pour conclure, il ne s'agit en aucun cas de remettre en cause l'importance de formations managériales. **La CGT souhaite que cette journée soit une occasion d'écoute et de partage des pratiques en vue de l'élaboration de la charge du management, mais refuse que, dès cette première journée, la direction passe des messages sur sa vision du rôle d'un cadre.**

Déclinaison du projet stratégique : point d'étape sur le chantier cartographie des compétences collectives et informations rapides sur quelques autres chantiers

L'administration présente en séance un projet de cartographie des compétences collectives qui se mettra progressivement en place courant 2016. Chaque agent sera ainsi invité à déclarer la ou les communautés métiers dans lesquelles il apporte des contributions, et de qualifier ces contributions. Les communautés métiers elles-mêmes seront garantes de la qualité des déclarations. Cette cartographie, qui sera à terme accessible par tous les agents du Cerema, a vocation à être reproduite chaque année. Si cette démarche semble intéressante, la CGT a d'ores et déjà identifié plusieurs points de vigilance, par exemple la couverture de l'ensemble des compétences pour éviter les frustrations.

Le directeur évoque également très brièvement quelques chantiers du projet stratégique :

1- le Contrat d'Objectifs et de Moyens du Cerema, qui sera approuvé par le conseil d'administration,

2- la constitution du plan d'affaires du Cerema,

3- l'utilisation par le Cerema d'une part de la subvention de l'État (5 %) pour des activités autonomes par rapport aux commandes des services de l'État,

4- la préparation de la déclinaison du projet stratégique par direction territoriale et technique.