



Comité technique d'établissement du Cerema – 3 octobre 2018

Cerem'avenir :

la direction demande l'adhésion d'agents... qu'elle met sans vergogne en concurrence sur les primes !

Réponse aux déclarations préalables

La direction reconnaît que le PLF 2019 est très défavorable au Cerema, ce qui était attendu, mais estime que désormais la question est de savoir comment le Cerema se met en situation d'inverser ce phénomène. Elle estime que ce n'est que lorsque le Cerema aura su se faire des défenseurs auprès des collectivités qu'une inflexion sur les moyens soit envisageable. Le directeur général n'exclut pas une augmentation des effectifs après la période quinquennale, plutôt après 2022 (sic). La direction perçoit des signaux faibles annonçant un début de changement de regard sur l'établissement. Le Cerema a par exemple pu être cité en conseil des ministres sur les ouvrages d'art suite notamment à l'accident de Gênes. Sur l'ANCT, les choses avancent, un projet de loi pourrait être déposé d'ici la fin de l'année et cette agence pourrait s'appuyer sur le Cerema par voie conventionnelle en appui aux collectivités.

Pour avancer à partir de là, la réponse de la direction c'est un plan de transformation qu'elle a appelé Cerem'avenir. Elle se dit consciente du caractère un peu incessant des réorganisations mais demeure convaincue que le Cerema est au milieu du gué : le Cerema n'est pas l'instrument des collectivités locales et il doit le devenir. La réforme de la programmation est la pierre angulaire de cette évolution. La direction reconnaît que le projet Cerem'avenir va vite, mais elle estime qu'on est un petit peu dans une course contre la montre.

En réponse à une question sur l'atteinte du plafond d'emplois, la direction reconnaît que la subvention pour charge de service public est aujourd'hui légèrement inférieure à la masse salariale du Cerema. Les recrutements et l'atteinte du plafond d'emplois sont donc conditionnés par les recettes propres de l'établissement.

En réponse à la demande de la CGT que le complément indemnitaire annuelle soit examiné pour avis, la direction répond que cela lui semble inutile dans la mesure où il s'agit de la déclinaison à l'identique du projet ministériel, qui a fait l'objet d'un avis en CTM. **La CGT explique que, si elle défend naturellement le versement aux agents d'un complément indemnitaire, rien n'interdit à la direction du Cerema de renoncer à la modulation de ces compléments.**

En réponse à la déclaration de la CGT, la direction précise que :

- Sur Occitanie, la question que se pose la direction est : continue-t-on à avoir un partage de la région entre deux directions territoriales ?
- Sur l'Outre-mer, le Cerema ne dispose pas d'une interface vis-à-vis de ces territoires, qui ont peut-être plus de besoins que la Métropole. La direction veut y remédier.
- Sur la région lyonnaise, le Cerema y a son siège. La direction pense que ce geste fort de mettre le siège du Cerema en Province, n'a pas servi d'appui, n'a pas été valorisé en termes de collaboration avec la Métropole de Lyon.

Pour plus de détails sur tel ou tel point, n'hésitez pas à contacter vos représentants CGT : Olivier Dupré, Didier Baton, Bruno Piel, Philippe Garcia, Jean-Luc-Muller et Vincent Boulin

Nouvelle organisation concernant le secrétariat général, la direction des ressources humaines et le bureau d'appui auprès du directeur général (pour avis)

La CGT invite les agents à consulter [les documents préparatoires](#) proposés par la direction sur ce sujet et les autres. Elle interpelle la direction sur les points suivants :

1. L'effet de ce projet en matière de dimensionnement : donne-t-il lieu à suppressions ou créations de postes ?
2. interrogation sur le rattachement des missions relatives à l'hygiène et sécurité à un pôle au sein du service ressources humaines (ce service était auparavant affecté au Secrétariat Général). Nous sommes attentifs quoi qu'il en soit à une proximité importante du directeur général, responsable de santé physique et mentale des travailleurs, et des équipes en charge des questions d'hygiène et sécurité ;
4. les impacts indemnitaires de cette réorganisation, notamment en matière de cotation de postes, à la hausse ou à la baisse
5. le fait que des agents semblent voir leurs attributions s'élargir : quelle reconnaissance et quels risques sur la charge de travail ?
6. les modalités d'information aux agents directement, voire indirectement concernés.

La direction se veut rassurante sur l'hygiène et la sécurité, elle estime que la fonction sera mieux identifiée et plus à sa place au service RH plutôt qu'au Secrétariat Général. Le projet se fait à effectif constant. La direction ne répond pas sur les modalités de communication qui ont accompagné cette réorganisation et reconnaît que cela se fait très vite. Elle affirme qu'aucun agent ne voit sa rémunération diminuer et se veut rassurante sur la charge de travail.

L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE : LE COMITÉ S'ABSTIENT À L'UNANIMITÉ.

Explication du vote CGT : les représentants du personnel CGT n'ont pas été alertés par des agents directement concernés qui verraient leur situation se dégrader à l'issue de cette réorganisation. Toutefois, le projet est encore partiel et ne permet pas d'avoir une vision à ce stade sur ses impacts induits notamment dans les services supports des autres directions du Cerema. Nous craignons en outre que ce projet ne simplifie pas un fonctionnement déjà complexe.

Réforme de la programmation et orientations 2018 (pour débat)

La direction présente un [document](#) qui prévoit des axes d'évolution pour le Cerema, transversaux et par domaines d'activité. Nous reprenons ci-dessous des extraits de ce document, dont une version modifiée a été remise sur table suite à la réunion du conseil d'orientation thématique qui s'est tenu juste avant le comité technique. Ce document a été transmis au conseil d'administration où il sera débattu. Les extraits que nous avons repris évoquent des activités actuelles du Cerema qui auraient selon la direction vocation à être abandonnées, réduites ou sur lesquelles il conviendrait de s'interroger.

La CGT s'interroge sur un document qui en reste globalement à des axes de développement et de réduction, sans aucune indication sur les volumes concernés, les sites, et globalement les impacts. Cela masque une évolution globalement à la baisse de la capacité d'intervention de notre établissement et laisse penser à tort qu'il s'agit d'un repositionnement stratégique à périmètre quasi constant... La direction répond qu'elle préfère faire des choix stratégiques en fonction des attentes et des besoins et en déduire par la suite des éléments sur la taille des équipes. C'est donc volontairement qu'elle s'est abstenue de parler d'effectifs dans ces documents destinés à l'externe.

Extraits :

Aménagement : « le Cerema propose de se désengager de l'accompagnement national de la planification (notamment l'animation des clubs et l'évaluation, hors production de méthodologies) au profit de leur déclinaison régionale. De même, le Cerema se retirerait du programme Ecocités et de la gestion des systèmes d'information Logement (tels que Galion, SPLS, Syplo, Exploc), dans le cadre d'une analyse au cas par cas avec la DHUP pour organiser cette évolution (délai, qualification de l'expertise de 1^{er} niveau) pour trouver des solutions alternatives sans interrompre le service apporté ».

Bâtiment : « Le Cerema a décidé, en lien avec la DHUP, de réduire d'ici 2022 son engagement dans le contrôle du respect des règles de construction (CRC), en ciblant une expertise de second niveau sur les thématiques thermiques, acoustiques et sismiques. Il est proposé de réduire notre implication dans les commissions réglementaires et de normalisation du domaine. Au sein de compétences acoustiques au Cerema, notamment liées aux infrastructures de transport, se pose la question du maintien d'une expertise « acoustique du bâtiment », à mieux conjuguer avec celle du CSTB ».

Mobilité – transport : « le Cerema devra se désengager progressivement de la simple mise en œuvre des processus les plus opérationnels de recueil de données (AMO enquêtes sur l'offre TC, mesures directes de trafic routier...) tout en continuant à suivre au niveau macro l'ensemble de la chaîne de collecte-analyse des données »

Infrastructures de transport : « Le Cerema confirme son retrait du champ opérationnel des matériels routiers (ex SEMR). Une question se pose autour du positionnement du Cerema sur le sujet de la gestion de crise routière. Dans le domaine fluvial et maritime, le Cerema devra réduire les interventions les moins qualifiantes sur les aides à la navigation et optimiser la fréquence d'interventions sur sites distants pour la maintenance des systèmes maritimes ». Dans la première version du document que nous avons reçu, il était indiqué : « le Cerema devra diminuer fortement ses interventions pour les infrastructures nouvelles, en privilégiant surtout les études amont et la modélisation, et en restreignant très fortement les interventions sur chantiers. Un accompagnement technique de la DIT pour l'externalisation d'une partie de ses appuis techniques sera à engager ». Ce passage a été retiré dans la version remise sur table et transmise au conseil d'administration.

Sécurité routière : une première version du document indiquait que « les tâches de production récurrentes (rapports annuels de la sécurité routière et du contrôle sanction automatisé, appui aux instructions Transport Exceptionnel, pôle régionaux d'animations en SR (PASR)...) devront être abandonnées après un nécessaire accompagnement de la DSR en 2019 ». Cette mention n'apparaît plus dans la version remise sur table et transmise aux membres du conseil d'administration.

Prévention des risques : « Le Cerema se désengagera à l'horizon de trois ans de l'essentiel du champ des risques technologiques et anthropiques ».

Réduction des nuisances : « Une demande d'expertise se fait jour en matière de qualité de l'air intérieur des bâtiments. L'opportunité pour le Cerema de se positionner sur ce sujet se pose ? »

Environnement et biodiversité : « Le Cerema concentrera ses activités concernant l'environnement et la prise en compte de la biodiversité sur les sujets liés à ses métiers historiques (transports, aménagement et urbanisme), sur lesquels il est reconnu et référent. Il n'a pas vocation à produire d'études purement naturalistes. Un partenariat sera établi avec l'AFB et clarifiera le positionnement respectif des deux établissements. Le Cerema mènera ses actions sur la prise en compte de la biodiversité au niveau national, au travers d'expertises spécifiques, de développement de méthodologies et d'animation de réseaux, et au niveau territorial pour mobiliser les acteurs et intégrer la biodiversité au cœur de l'aménagement. Compte-tenu des acteurs du secteur existant par ailleurs, le Cerema ne se positionnera pas sur l'expertise paysagère en tant que telle. Il mobilisera néanmoins ses compétences sur des projets territoriaux au sein d'équipes multithématiques ».

La CGT s'interroge également sur l'accent mis sur de l'expertise « de second niveau » (ce qui laisse entendre un abandon de missions d'expertise « de premier niveau »). La CGT pense que l'expertise de second niveau s'acquiert dès lors qu'elle repose sur des interventions maintenues de premier niveau. La direction répond qu'elle partage cette idée mais que cela peut se faire par ... de la gestion de carrière et de l'appui aux collectivités et services de l'État dans leur développement en interne de l'expertise de premier niveau. Nous restons naturellement sceptiques.

Enfin, même si ce document a encore vocation à évoluer notamment à l'occasion du prochain conseil d'administration, la CGT, indépendamment de son opposition à l'abandon d'activités, a attiré l'attention de la direction sur la réception en interne d'un document qui n'explique pas le processus et les éléments de diagnostic qui ont conduit à sa rédaction.

Complément indemnitaire annuel (CIA)

Face à une CGT hélas bien seule pour demander la non-modulation de ce complément, la direction reste sourde à ce stade

La direction reconnaît d'abord que le CIA n'est pas financé par le ministère et doit être pris sur le budget de l'établissement. Cela est naturellement inacceptable : il serait naturel que la subvention que l'État alloue au Cerema soit augmentée pour lui permettre de déployer ce complément.

La CGT se réjouit évidemment que ce complément soit accordé aux agents du Cerema. Toutefois, elle n'est pas favorable à la modulation de ce complément en fonction de la manière de servir des agents, ou plutôt de la perception de celle-ci par leur hiérarchie. Elle a notamment pointé quelques-uns des innombrables inconvénients de cette politique :

- **L'appréciation subjective, par un supérieur, de la façon de servir de l'agent dépend très fortement de la personnalité du n+1.** Nous avons ainsi connaissance d'agents qui étaient mal vus par une précédente hiérarchie mais qui, après une mutation interne, se sont vus soudain appréciés de la structure ; Quels seront donc les critères ? L'exercice a commencé dans les services sans la moindre disposition explicitant ceux-ci. Ne risque-t-on pas de voir des agents favorisés parce qu'ils auront eu la chance de ramener des recettes propres, d'autres pénalisés au motif que leur projet aura « capoté » indépendamment de leur volonté ?
- **tous les agents ne peuvent évidemment pas avoir une augmentation.** La concurrence de tous contre tous risque d'avoir pour conséquence une dégradation de l'ambiance de travail, une subordination de l'activité professionnelle à des objectifs individuels au détriment du collectif, voire un assujettissement des agents aux desiderata de leur supérieur.
- **cette politique génère de la démotivation :** le découragement peut ainsi gagner des agents qui font le mieux possible leurs missions mais qui ne bénéficient pas de la reconnaissance du service.
- **cette politique, qui s'ajoute à celle de cotation des postes que nous combattons par ailleurs, risque de freiner également la mobilité :** outre le fait qu'un agent peut naturellement être plus efficace lorsqu'il dispose d'une certaine ancienneté dans son poste (alors qu'en cas de mobilité il court le risque de devoir faire ses preuves), les agents occupant des postes moins visibles ou jugés moins stratégiques, pourraient avoir peu de chance de se voir accorder un « bonus » indemnitaire.

- **pour les agents soumis à une cotation de leur poste, ce système peut 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.
- **Cette politique risque de poser des soucis aux supérieurs hiérarchiques** qui devront expliquer les écarts entre agents (formulés selon des appréciations par ailleurs infantilisantes et réductrices – « insuffisant », « assez bien », « excellent »...), avec les impacts probables sur l'esprit d'équipe.
- Cette politique a par ailleurs toutes les chances d'être discriminatoires. **Il se pourrait en effet qu'un agent soit pénalisé en raison de son temps partiel, d'arrêts maladies ou encore d'un arrêt maternité.**
- **Cette politique génère de fait une instabilité de la rémunération d'une année à l'autre, à la hausse ou à la baisse, flexibilité qui peut fragiliser la situation sociale de certains agents.**
- **Cette politique génère un coût qu'il serait intéressant d'apprécier** : remontées des supérieurs hiérarchiques, discussions avec les agents, réunions d'harmonisation, échanges avec les organisations syndicales, notifications, tableaux de suivi...
- **Enfin, cette politique n'est pas franchement assumée par l'administration** comme en témoignent la suppression des commissions indemnitaires et l'anonymisation des informations qui seront fournies, une fois l'exercice d'harmonisation bouclé, aux représentants en comité technique.

La CGT souhaite en conclusion que la direction du Cerema ne module pas ce complément en fonction de la manière de servir. Quel beau signal elle enverrait ainsi aux agents sur son encouragement à la cohésion des équipes !

La direction reste sourde à cette demande. Elle souhaite calquer pour l'essentiel ses pratiques de modulation sur celles du ministère, sans qu'on comprenne très bien si elle est favorable à cette modulation ou si elle ne veut pas s'écarter des pratiques ministérielles.

La CGT demande alors que le comité soit consulté sur ce point : un avis du comité technique contre la modulation exercerait une pression sur la direction, obligée d'aller à l'encontre de l'avis du comité pour appliquer la modulation.

Après quelques hésitations, la direction n'y donne pas suite. Elle semble néanmoins ne pas exclure de consulter le comité sur ce point lors d'une prochaine session du comité où ce sujet serait abordé à nouveau.

La CGT regrette qu'aucun représentant des autres organisations syndicales n'aient appuyé ni sa revendication de non-modulation du complément (qu'en pensent-elles donc ?), ni sa demande de consultation du comité technique sur ce point, alors que nous avons senti la direction un peu mal à l'aise face à ces demandes.

Fin et suites

Les points suivants n'ont pu être abordés faute de temps :

- opérations de relocalisation (cf. notre compte-rendu du CHSCTE envoyé le 1^{er} octobre)
- activité de formation
- effectifs, situation au 31 août 2018
- cadre de l'action sociale