

Comité technique d'établissement du Cerema

Procès-verbal de la réunion du 18 mai 2017

Étaient présents lors de la réunion :

Représentants du personnel :

- Membres titulaires
 - CFDT-UNSA :
Hélène Chassagnol, Claude Guillet.
 - CGT :
Didier Baton, Olivier Dupré, Bruno Piel.
 - FO :
Philippe Alvarez, Arnaud Ganaye, Raymond Lopez, Philippe Soubret.
- Membres suppléants
 - CFDT-UNSA : Patrick Fourmigué.
 - CGT : Eric Consolen, Philippe Garcia.
 - FO : Franck Maljean.

Membres de la direction du Cerema

Bernard Larrouturou, directeur général et président du comité technique .

Assistaient le président, au titre de l'article 10, alinéa 3 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 :
Sylvie Moreau, secrétaire générale et directrice des ressources humaines ;
Laure Matignier, directrice adjointe des ressources humaines par intérim ;
Véronique Wormser, secrétaire générale adjointe ;
Stéphanie Vidal, cheffe du service du dialogue social ;
Elise Kamuhanda, chargée de mission au service du dialogue social.

Siégeaient à titre d'experts pour les organisations syndicales :

Pour la CFDT-UNSA (pour la CFDT) :
Virginie Amant ; Marc Guillaume ; Jean-Pierre Jacques.

Pour la CFDT-UNSA (pour l'UNSA) :
Hicham Terha .

Pour FO :
Goran Sitnica.

Siégeaient à titre d'experts pour la direction :

Bruno Lhuissier, directeur de la direction des politiques publiques, des programmes et de la programmation ;
Patrick Berge, directeur des systèmes d'information ;
Fanélie Vigne, cheffe du service « parcours et compétences professionnelles » par interim.

Bernard Larrouturou ouvre la séance à 10h00 et procède à l'appel des présents.

L'atteinte du quorum est constatée.

Ordre du jour

Point liminaire :

1. Désignation du secrétaire adjoint de la séance

Hélène Chassagnol (CFDT-UNSA) : pour l'UNSA : est désignée comme secrétaire adjointe de la séance.

Bernard Larrouturnou annonce qu'il évoquera en question diverse le sujet de l'évaluation de l'organisation des activités de communication. Il précise que les points relatifs à l'arrêt des activités de la SEMR et à la déclinaison du projet stratégique seront traités l'après midi en présence de Bruno Lhuissier.

Les représentants de FO, de la CGT, de la CFDT et de l'UNSA procèdent à la lecture de déclarations liminaires.

Bernard Larrouturnou : vous comprendrez ma réserve à commenter la partie de vos messages qui s'adressent plutôt au nouveau Président de la République ou au nouveau Gouvernement. Je ne reviendrai pas non plus sur les sujets qui sont inscrits à l'ordre du jour, tels que les déplacements professionnels ou le télétravail.

En réponse à FO, nous sommes en attente des décrets fixant les attributions de chaque ministère dans le nouveau dispositif gouvernemental. Je rappelle que le décret du Cerema précise que l'établissement est placé sous la tutelle des ministres chargés du développement durable, des transports et de l'urbanisme. Nous pouvons penser que nos ministères de tutelle seront les ministères de Monsieur Hulot, Madame Borne et Monsieur Ferrand.

Concernant la consultation des agents, intitulée « baromètre », comme à l'accoutumée, l'ensemble des résultats sera accessible à tous. Nous visons une publication fin juin-début juillet.

Sur le fait que le mot « Bruxelles » serait employé à la place du mot « Bron », je le découvre, ne l'ayant pas entendu moi-même. J'ai des indices assez clairs sur le fait que l'on entend moins souvent aujourd'hui qu'il y a un an ou deux : « au sein du Cerema, tout se décide à Bron ». J'y suis attentif, car vous m'avez alerté plusieurs fois à ce sujet. J'en ai discuté avec le comité de direction et avec chaque directeur. Notre vision est celle d'un établissement déconcentré où les directeurs sont en responsabilité. Nous sommes dans une configuration qui n'a rien à voir avec ce qu'est la relation entre la Commission européenne, l'État français et les établissements publics ; l'analogie n'est donc pas pertinente. Il n'y a aucun sujet dont la direction générale du Cerema peut rejeter la responsabilité sur les directeurs. Toutefois, ces derniers ont une vraie responsabilité et je pense que nous continuons de progresser sur ces sujets.

En écho aux commentaires relatifs à la déclinaison du projet stratégique, je me limiterai au sujet du dialogue. La CFDT est légitime à me reprocher l'absence de concertation. Toutefois je rappelle que je l'avais proposée : la CFDT l'avait acceptée tandis que les autres organisations syndicales ne l'ont pas souhaitée. Cette offre de concertation sera renouvelée. Si la CFDT est la seule à l'accepter, je ne la maintiendrai pas. Par ailleurs, j'entends votre demande d'un point plus substantiel sur la déclinaison du projet stratégique lors de la réunion du 11 juillet.

FO : veuillez noter que notre réponse à votre offre sera négative.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : nous n'avons pas bien compris. Vous avez dit que si la CFDT est la seule à répondre positivement, vous ne maintiendrez pas la concertation.

Bernard Larrouturnou : c'est exact. Nous ne mettons en place une consultation régulière, basée sur des groupes de travail, que si plusieurs organisations syndicales sont intéressées. À défaut, une réunion entre la direction et une organisation syndicale reste possible.

Pour le reste des points, y compris le contrôle du respect des règles de construction (CRC), je propose d'y revenir plus tard.

Sylvie Moreau : s'agissant des points qui n'ont pu être traités par manque de temps durant les séances précédentes : la situation des effectifs sera inscrite à l'ordre du jour de la séance du mois de juillet, enrichie de la dimension des flux d'entrées et de départs en mobilité sur l'année 2017 ; la politique bureautique qui faisait partie des points en attente de présentation est inscrite à la séance de ce jour. Si vous estimez qu'un sujet mérite d'être inscrit à la prochaine séance, parmi les points en attente dont nous tenons une liste, vous pouvez nous le signaler.

Sur les données relatives à la formation, elles ont été recueillies, un peu difficilement, dans le cadre de la préparation du bilan social 2016. Nous sommes en situation de vous transmettre très prochainement des données brutes.

Bernard Larrouturou : compte tenu des sujets substantiels et nombreux à traiter, nous proposerons rapidement aux membres du comité technique deux dates de réunion, dans le dernier quadrimestre de l'année, ce qui fera cinq réunions dans l'année. Nous essaierons à l'avenir de tenir ce rythme.

CGT : il ne suffit pas d'inscrire des points à l'ordre du jour pour dire qu'ils ont été traités. Il arrive que certains aient été abordés extrêmement brièvement à la fin d'une séance. Cela ne doit plus se reproduire. Sur les deux dates proposées, nous aimerions dès maintenant avoir un aperçu des sujets qui seront traités.

Bernard Larrouturou : nous en prenons acte.

2. Approbation du procès-verbal du 23 mars 2017

Bernard Larrouturou : y a-t-il des remarques sur le projet de procès-verbal de la séance du 23 mars 2017 ?

En l'absence de remarque, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité. Je vous remercie.

CGT : nous avons une remarque d'ordre plus général. Le compte-rendu est très narratif, donc très long et très dense. Une suggestion serait de produire un document plus condensé.

Bernard Larrouturou : j'ai un doute sur le fait qu'il soit possible de répondre à votre demande. Compte tenu du caractère opposable des procès-verbaux, vous seriez nombreux à souhaiter que vos propos soient retranscrits d'une façon fidèle et assez détaillée.

Points pour débat :

1. Mise en place du télétravail au Cerema

Sylvie Moreau : ce projet de décision d'établissement est une pièce du dispositif permettant la mise en place du télétravail au Cerema. Sa diffusion à votre attention fait suite à notre premier échange, en séance du 23 mars dernier. La mise en place du télétravail nécessite un accompagnement des personnels et des responsables, décliné en termes de dispositifs de formation, de mesures relatives aux questions de prévention santé-sécurité, de préconisations quant aux matériels mis à disposition de l'agent, mais également en termes d'informations sur les restrictions attachées à l'usage ou à l'accès à certains logiciels ou données sensibles. Ces différents volets seront documentés sous forme de livrables. Nous envisageons de vous proposer une réunion de travail la première semaine de juin afin de les partager.

Le projet de décision a vocation à vous être présenté pour avis lors de la séance du 11 juillet. La version actuelle est susceptible d'évolutions tenant compte des expressions des organisations syndicales, des secrétaires généraux et des directeurs.

Ce projet reprend pour l'essentiel des dispositions présentes dans les textes réglementaires, il ne restreint pas le cadre de mise en place du télétravail au Cerema par rapport à celui défini dans la fonction publique ; seules quelques précisions ont été apportées.

L'objectif n'est pas de mettre en place un cadre expérimental, sur lequel il faudrait revenir plus tard, mais de prendre une décision durable, les enjeux étant par la suite de faire vivre la mise en place du télétravail.

Le projet comprend quelques dispositions particulières :

les personnels qui auraient moins d'un an d'ancienneté sur leur premier poste dans l'administration sont exclus de l'éligibilité au télétravail ainsi que les personnels qui auraient moins de six mois d'ancienneté sur leur poste actuel. Sur le dispositif de prise de décision, le responsable hiérarchique de proximité est partie prenante de la demande : il s'entretient avec l'agent, documente la demande et émet un avis ; le décideur est le directeur de la direction technique ou territoriale. Néanmoins, la décision n'est prise qu'après avoir été instruite dans le cadre de campagnes d'établissement, au nombre de deux par an. Nous prévoyons toutefois la possibilité de répondre à des demandes de télétravail, indépendamment de ces campagnes, pour répondre à des situations particulières ou accompagner la mise en place du télétravail adossée à des opérations de relocalisation. En matière de quotité d'exercice en télétravail, nous avons repris les seuils réglementaires.

Une autre spécificité introduite par le Cerema est que chaque direction technique ou territoriale peut fixer un jour de la semaine inéligible au télétravail.

Il est également prévu la désignation au niveau de chaque direction technique ou territoriale, d'un référent télétravail dont le rôle sera d'accompagner la mise en œuvre du processus, de coordonner la mise en œuvre du plan de formation ; il n'a pas un rôle de décideur, mais de conseil, d'accompagnement et d'appui, sur demande de tel ou tel acteur. Il fait partie de la direction.

Nous avons aussi précisé les matériels susceptibles d'être mis à disposition de l'agent, à savoir un poste informatique et un téléphone portable, et avons repris une disposition présente dans le texte réglementaire qui exclut la mise à disposition de tout équipement individuel d'impression et de reprographie.

Nous avons également introduit le fait qu'il existe un logiciel de suivi du temps de travail déployé au Cerema, qui sera rendu accessible à tout agent en situation de télétravail, avec la possibilité de badger virtuellement, depuis son poste de travail.

L'objectif est d'engager une première campagne en 2017, dès la rentrée, afin de traiter les demandes de télétravail exprimées en 2017.

Lors de la séance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement (CHSCTE) du 27 juin, nous présenterons le projet de décision ainsi que les dispositions d'accompagnement relatives aux questions de prévention santé-sécurité. En particulier, le télétravail doit être identifié comme un risque professionnel inclus dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et faire l'objet d'un bilan annuel présenté au niveau de chaque direction au CHSCT-SS, ainsi que d'un bilan annuel présenté au CHSCTE.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : je suis contente d'entendre qu'il ne s'agit pas d'une expérimentation, mais d'une mise en œuvre du télétravail. Je suggère aussi de rajouter la note de gestion qui est citée dans certains articles.

Sylvie Moreau : La note de gestion est une note opérationnelle, de niveau inférieur aux textes réglementaires.

Virginie Amant experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : sur les personnels concernés, une année d'ancienneté pour un premier poste ne me paraît pas choquant ; en revanche, il conviendrait de préciser s'il s'agit d'un an en tant que titulaire ou bien si les stagiaires sont également concernés. La mention de six mois d'ancienneté sur un poste me perturbe dans le cas des agents qui bénéficient de télétravail dans une direction territoriale et qui mutent au Cerema sur des fonctions quasi analogues ; ce point mérite sans doute d'être réexaminé, car les agents risquent de se retrouver six mois sans pouvoir bénéficier de cette organisation de travail. Concernant les activités qui « ne sont pas du télétravail », la formulation du paragraphe pourrait être améliorée. Sur le travail en site distant, j'aimerais savoir quelle est la procédure envisagée pour les agents qui souhaiteraient travailler en site distant sur un autre site du Cerema. En matière de quotité d'exercice du télétravail, j'ai du mal à comprendre ce qui l'emporte, entre trois jours maximum de télétravail ou deux jours de présence, pour un agent qui serait à 80 %, donc bénéficiant d'une journée non travaillée par semaine. Concernant le télétravail exercé au domicile de l'agent, j'aimerais savoir ce que vous entendez par

« un espace de travail adapté ». Sur les campagnes, j'ai bien compris le principe, mais je crains qu'il soit compliqué de gérer l'accompagnement en raison du calendrier fixé et des décalages qui interviendront probablement. Sur l'analyse concertée à l'échelle de l'établissement, vous l'avez évoquée, mais je pense qu'il conviendra d'y revenir plus tard dans les débats. Enfin, sur la formulation « l'agent déclare son temps », j'estime que le terme « déclare » n'est pas adapté, car il sous-entend une déclaration à la fin de la mission, or il s'agit dans ce cas de badger via le logiciel.

Sylvie Moreau : en réponse, sur les six mois d'ancienneté dans le poste, nous considérons que le télétravail est au croisement d'un individu et d'un collectif ; dès lors qu'il y a changement de poste et sauf si celui-ci est réalisé à l'intérieur du même groupe, il y a changement du collectif dans lequel l'agent s'inscrit ; la proximité ne signifie pas qu'il n'y a pas besoin d'un temps minimum pour fonder une bonne appropriation par l'agent du contexte collectif de son poste. Concernant le travail en site distant, je confirme que nous aurons à en expliciter les modalités de mise en œuvre. La quotité d'exercice du télétravail pour les agents à temps partiel sera précisée dans la note de mise en œuvre du télétravail. Pour le télétravail au domicile et la notion d'espace de travail adapté, il n'y a pas de norme absolue ; au cours de l'entretien avec son responsable, l'agent devra préciser de quelle manière il conçoit cet espace pour porter son activité sans être dans une situation de travail dégradée et, réciproquement, le responsable devra évaluer si les conditions d'organisation à domicile sont adaptées à un exercice non dégradé de l'activité. L'appréciation du caractère non dégradé des conditions de conduite de l'activité est un des éléments de l'entretien avec l'agent et fait partie du corpus de formation au télétravail. Sur l'articulation du calendrier des campagnes avec l'examen des demandes de renouvellement, nous aurons à être vigilants sur le bon cadencement. Concernant la « déclaration » du temps de travail, nous aurons sans doute à améliorer la rédaction de l'article 13 pour la rendre plus explicite. Nous retravaillerons aussi la rédaction de l'article 7 intitulé Autorisation, en reprenant les termes du décret et de l'arrêté qui posent que cette autorisation est une décision qui ouvre droit à recours administratif.

CGT : nous considérons que le texte comporte des points positifs, notamment la question de la joignabilité. Nous n'oublions pas également que nous avons un sujet sur la semaine de quatre jours ou quatre jours et demi, sur lequel nous devons trouver le temps d'avancer. Nous sommes heureux de constater que vous n'avez pas repris les critères de refus qui étaient mentionnés dans l'un des textes, toutefois cette question du refus devra être examinée. Sur les six mois d'ancienneté, nous avions imaginé que le télétravail pouvait permettre de gérer de façon transitoire des situations sociales un peu délicates, par exemple, en cas de double résidence temporaire liée à la mutation. Or le projet dans sa rédaction actuelle ferme la possibilité de répondre à ce type de situation. En matière de travail distant, vous indiquez à juste titre qu'il ne s'agit pas de télétravail. Toutefois, nous avons le sentiment que des agents font des demandes de ce type, et reçoivent une réponse défavorable dans l'attente d'éléments relatifs au télétravail. Vous ne pouvez pas refuser à un agent ce travail en site distant au motif qu'il n'y a pas de déploiement du télétravail puisque cela n'en est pas. Sur les travaux portant sur des documents confidentiels, nous estimons qu'il ne faut pas priver certains agents, pour de mauvaises raisons, de la possibilité d'exercer le télétravail, sachant que des solutions techniques permettent de sécuriser l'accès aux logiciels. Sur la mention d'une information en CHSCTE, nous souhaiterions avoir un avis des représentants de cette instance sur la question.

Sylvie Moreau : le télétravail n'est pas un substitut à la semaine de 4 jours ou 4 jours et demi ; nous procédons par ordre. S'agissant des critères de refus, nous aurons à munir les responsables de grilles d'analyse des demandes afin d'étayer l'instruction à chacun des niveaux. J'entends ce que vous dites sur des situations sociales délicates pouvant justifier de déroger au critère d'ancienneté sur le poste : nous ajouterons une formule laissant ouverte la possibilité de traiter des cas particuliers. Sur les restrictions liées à l'utilisation des logiciels, nous vous rejoignons complètement : l'accès à distance à des logiciels est très sécurisé et l'idée n'est pas d'établir une liste infinie de restrictions ; seuls quelques logiciels ou applications seront concernés, nous n'excluons pas que des bases de données, dans les directions techniques ou territoriales, aient à faire l'objet de restriction d'utilisation à distance. S'agissant du niveau d'échange avec le CHSCT, il s'agira a minima d'un point pour débat, il n'est pas exclu qu'un avis soit demandé sur le volet risques professionnels.

FO : nous vous remercions pour ce projet de décision. À l'article 1, nous ne comprenons pas l'emploi du terme « toutefois ». Rappelons que ce dispositif est gagnant-gagnant. Vous semblez considérer que l'on accorde une faveur à l'agent alors que nous avons plutôt l'impression que l'on en accorde une au service. Pour ce qui est de l'appréciation relative au « volume suffisant » d'activité, pour les

agents qui sont polyvalents sur différents aspects métier, il conviendra de définir comment placer le curseur pour la partie inéligible et la partie éligible, ce qui suppose des négociations avec la hiérarchie. Concernant l'article 4, nous trouvons préférable d'écrire le temps « de travail » plutôt que le temps « de présence » sur le lieu d'affectation. À l'article 6, nous souhaiterions voir rappelé le délai de réponse pour donner la décision à l'agent. En matière d'information, nous suggérons de ne pas informer seulement les agents intéressés, mais d'élargir le champ afin de toucher les agents qui seraient potentiellement intéressés.

Par ailleurs, nous souhaitons que soient précisées les conditions de reconnaissance d'un accident du travail lorsqu'un agent exerce le télétravail à son domicile. Sur l'adaptation du poste de travail pour l'exercice de l'activité dans des conditions non dégradées, nous suggérons d'ajouter un poste de travail ergonomique à la liste limitative d'équipements mis à disposition. Nous suggérons également d'inscrire dans la convention que l'agent s'engage à accepter que l'on vienne à son domicile pour contrôler son poste de travail.

Goran Sitnica, expert pour FO : avez-vous prévu de réaliser un retour d'expérience auprès des administrations qui ont déjà mis en œuvre le télétravail, pour en tirer un guide des bonnes pratiques et éviter certains écueils ? Avez-vous prévu d'évaluer le potentiel de télétravailleurs au Cerema en diffusant un questionnaire ? En matière de critères de priorisation, avez-vous prévu de mettre en place un critère de restriction géographique ? Certaines administrations ont exclu du télétravail les personnes dont la résidence administrative était la même que le lieu du télétravail.

Sylvie Moreau : je confirme que nous avons analysé les retours d'expérience : de l'expérimentation mise en place au ministère pendant deux ans, des différents services déconcentrés de l'Etat, des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) qui sont déjà engagées dans la mise en place du télétravail et du dispositif déployé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Nous ne retenons pas l'idée de contourner les bénéficiaires du télétravail en pourcentage d'agents du Cerema. Par ailleurs, nous n'avons pas de critères de restriction géographique et, à ce stade, nous n'avons pas retenu l'idée d'une évaluation a priori du nombre potentiel de télétravailleurs au sein de l'établissement.

Sur les autres points, j'entends que vous exprimez une réserve sur les restrictions introduites dans l'article 1, nous améliorerons la rédaction qui peut paraître défensive ; je rappelle aussi qu'il ne faut pas réduire l'analyse du télétravail à une vision individualiste. Toute situation de télétravail implique l'agent bénéficiaire, le collectif auquel il appartient et le responsable.

FO : nous le voyons plus dans une logique gagnant-gagnant pour le service, car le fait de mettre une barrière défensive risque de limiter les possibilités de recrutement.

Sylvie Moreau : sur le temps de présence, nous avons repris les termes employés dans le décret et l'arrêté, donc nous maintiendrons cette notion. Le délai d'instruction des demandes sera précisé dans la note de gestion qui accompagnera la mise en œuvre de cette décision. Sur l'information déployée, elle n'est pas ciblée seulement sur les agents intéressés. S'agissant de l'imputabilité des accidents, tout accident qui intervient durant la période pendant laquelle l'agent est en situation de travail est un accident du travail ; l'instruction du dossier s'opérera de la même façon que pour les accidents qui se produisent au bureau. Sur le poste de travail ergonomique, nous nous en tiendrons au poste informatique et au téléphone sauf situations médicales particulières. En effet, la maîtrise des coûts du télétravail est une condition pour que le plus grand nombre puisse bénéficier du dispositif.

FO : à terme, le risque est un coût plus important que celui de l'achat d'un fauteuil ergonomique dont l'ordre de prix est inférieur à 200 €.

CGT : nous estimons nous aussi que l'on peut aller plus loin en termes d'adaptation du poste de travail. Concernant le coût du télétravail, croyez-vous envisageable que ce type d'argument puisse limiter le nombre de bénéficiaires du télétravail ?

CGT : sur les personnels concernés, personnels titulaires et non-titulaires, nous souhaitons que soit précisé si les personnes en contrat à durée déterminée peuvent exercer en télétravail. Nous aimerions également que nous soit fournie la liste des activités non éligibles. À l'article 7, vous indiquez que la validation sera faite par le directeur de la direction technique ou territoriale et du siège or, à ma connaissance, il n'y a pas de directeur au siège.

Bernard Larrouturou : il y a des directeurs des directions du siège.

CGT : nous sommes d'accord, il y a plusieurs directeurs au siège. Sur l'analyse concertée des demandes, nous souhaitons savoir qui fait partie de la concertation.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : nous nous félicitons d'entrer dans le dispositif compte tenu des attentes fortes des agents. Les inquiétudes étant également vives dans les services, la nécessité sera d'accompagner sa mise en place.

Sur le texte proposé, nous avons quelques points de réserve ou de vigilance. Sur les six mois d'ancienneté, cette contrainte pourrait rebuter des agents qui seraient intéressés par un poste au Cerema. Par ailleurs, l'organisation des campagnes nous semble quelque peu rigide et contradictoire avec les délais d'instruction des demandes. À quels objectifs répond cette organisation comparée à un traitement qui serait fait au fil de l'eau ? Quel est le rôle de l'analyse des demandes à l'échelle de l'établissement ? Nous serons également attentifs à ce que la liste des logiciels qui feront l'objet d'exclusion ne soit pas l'occasion de restreindre fortement l'accès au télétravail. Nous sommes opposés au fait qu'un jour puisse être inéligible dans la mesure où un agent se doit d'être présent en cas de réunion ou de contrainte professionnelle ; de fait, ce jour empêcherait une organisation mensuelle du télétravail. Nous souhaitons que soit précisé le terme « domicile » car, outre la résidence principale de l'agent, il peut s'agir également d'une résidence familiale ou résidence secondaire, et que le choix du lieu soit laissé à l'initiative de l'agent. À l'article 6, nous aimerions voir précisé que le refus doit être signifié par écrit et précédé d'un entretien. Nous souhaitons savoir ce que contiendra l'engagement demandé à l'agent et, dans la mise à disposition du matériel, s'il est prévu un accès VPN. À l'article 13, y a-t-il une différence entre les plages fixes et les heures fixées dans la décision durant lesquelles l'agent peut être joint ?

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : comment la hiérarchisation des demandes sera-t-elle faite en considérant que certains agents sont déjà équipés d'un ordinateur, d'un téléphone et d'un badge ? Sur les équipes à faible effectif, tous les agents auront-ils droit au télétravail et quelle sera l'organisation ? Concernant les autorisations, nous aimerions supprimer le délai de prévenance, si l'initiative de mettre fin à cette forme d'organisation est prise par l'agent ; la question se pose aussi d'imposer deux mois de délai de prévenance, pour le télétravail sur un site autre que les locaux du Cerema, quand les contraintes de l'organisme hébergeur pourraient rendre le télétravail impossible.

CFDT-UNSA pour la CFDT : la majorité du document est un copier-coller d'articles du décret ou de l'arrêté, une minorité a été légèrement modifiée. D'un point de vue juridique, j'aimerais savoir si ces modifications sont autorisées ? Sur le jour de travail inéligible, il n'est pas mentionné d'avis du comité technique spécial de service (CTSS) compétent. À l'article 5, le terme domicile est inscrit au singulier alors que la note de gestion du ministre précise que le domicile n'est pas forcément lié à la résidence familiale. Pour les locaux professionnels distincts, la note de gestion stipule que doit être précisé le nombre de postes de travail et les équipements mis à disposition.

CGT : nous avons demandé que soit traitée la question de la situation des agents sur site distant au Cerema pour laquelle il n'existe aucun cadrage. Sur l'article 7 et le délai de deux mois de prévenance, ce point semble devoir être modifié.

Sylvie Moreau : je ne répondrai pas point par point, car nous aurons l'occasion d'y revenir lors de la séance de travail programmée début juin, mais seulement sur les aspects principaux.

Nous n'entrons pas dans le dispositif avec une approche par les coûts, ce qui n'exclut pas de les mesurer. Sur le personnel non-titulaire, l'acception est très large ; les contractuels à durée déterminée sont bien entendu éligibles, quelle que soit la nature du contrat à durée déterminée (CDD), nous avons adopté la formulation la plus générique. Concernant le processus d'analyse des demandes, il n'est pas fermé entre l'agent et son responsable hiérarchique direct ; il fait intervenir plusieurs acteurs à des échelles différentes. Pour ce qui est des logiciels, nous n'avons pas pour objectif de fermer l'accès au télétravail par une liste extensive. S'agissant du domicile, la réglementation permet d'organiser le télétravail sur plusieurs domiciles ; la convention signée avec l'agent viendra préciser ces lieux et l'organisation. Sur le délai de prévenance, nous ferons évoluer la rédaction pour prendre en compte vos points de vigilance.

Bernard Larrouturou : je vous remercie pour ces échanges qui vont, pour une grande part, enrichir la suite des travaux qui seront menés.

2. Apprentissage

Bernard Larrouturou : le Cerema est entré, en 2016, dans le dispositif d'apprentissage à l'incitation des ministères de tutelle. Cette entrée avait fait l'objet d'un avis du comité technique. Nous avons pris l'engagement de vous présenter quelques éléments de bilan.

Fanélie Vigne : dans le cadre de la campagne 2016, nous avons recruté 12 apprentis âgés de 17 à 25 ans. À ce jour, le nombre s'établit à 11 car l'un d'eux a souhaité mettre un terme à son contrat mi-avril. Le niveau de qualification visé par les apprentis varie du bac pro jusqu'au diplôme d'ingénieur. L'un des apprentis a été convié à la conférence organisée par l'Élysée, au mois de février, où il a représenté le Cerema parmi 20 autres apprentis sélectionnés par le ministère.

Quelques éléments sur le financement : le dispositif comprend les coûts de formation pris en charge par les directions techniques et territoriales ; ces frais varient de 2 300 € à 9 000 € à l'année. L'établissement prend également en charge la rémunération des apprentis, correspondant à un pourcentage du SMIC, variable selon l'âge et le niveau de qualification visé. Sur 2016, ce coût s'élevait environ à 48 000 €, sur les quatre derniers mois, soient environ 150 000 € à l'année.

Concernant le suivi de la mise en œuvre du dispositif, la direction des ressources humaines du Cerema s'était engagée à accompagner les maîtres d'apprentissage. Une lettre de mission décrivant les engagements respectifs du maître d'apprentissage et de l'établissement a été formalisée, signée par l'ensemble des parties, et une action de formation a été organisée sur deux jours, réunissant les maîtres d'apprentissage et quelques co-tuteurs. L'enquête menée auprès des acteurs du dispositif, visant le recueil d'information sur leurs expériences respectives, révèle que les maîtres d'apprentissage sont très satisfaits du module de formation proposé. Les retours témoignent aussi que l'intégration des apprentis dans leurs équipes est très bonne, avec une disponibilité des maîtres d'apprentissage reconnue par les apprentis. L'apport positif de la mise en place de co-tuteurs pour soutenir les maîtres d'apprentissage a également été confirmé. Les apprentis considèrent que la formation au sein de l'établissement leur permet d'envisager sereinement l'objectif de leur qualification ; ils ont également exprimé quelques points d'attention sur l'organisation de l'accueil et le cadrage de leurs conditions de travail – qui feront l'objet d'une fiche synthétique transmise aux directions qui recrutent des apprentis – ainsi que des interrogations sur la manière de renseigner l'outil Sigma.

Ce bilan positif conduit le Cerema à reconduire le dispositif en 2017 : 14 offres ont été diffusées au sein des 8 directions techniques et territoriales. En 2016, 14 offres avaient été diffusées dont 12 avaient été concrétisées par un contrat. D'ici la fin 2017, le nombre de contrats d'apprentissage sera donc porté à 22, 3 contrats arrivant à terme. Les établissements de formation ne sont pas encore connus puisque les offres sont en cours de diffusion et que les candidats ne sont pas encore identifiés. En termes de calendrier, l'examen en comité technique est inscrit à l'ordre du jour de cette réunion, les offres sont diffusées depuis le début du mois de mai, les recherches de candidat sont en cours et la constitution des dossiers aura lieu entre le mois de juillet et le mois de septembre. Le financement de la campagne 2017, pour 14 apprentis, est estimé à 65 000 €, soit un coût annuel d'environ 200 000 €. L'accompagnement du dispositif mis en place en 2016 sera reconduit en 2017 : une lettre de mission et une session de formation préprogrammée pour la mi-septembre. Huit co-tuteurs se sont déjà portés volontaires pour assister les maîtres d'apprentissage.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : notre organisation syndicale avait été la seule à voter pour cette expérimentation en 2016, nous ne pouvons qu'être satisfaits du bilan et de l'expansion mesurée pour 2017 du nombre d'apprentis. Néanmoins, le constat est que le nombre de niveaux préparés a fortement chuté. Est-ce lié à la perspective d'un Cerema avec de moins en moins de catégorie B ? Nous souhaitons compléter le bilan avec les observations d'un maître d'apprentissage au Cerema Méditerranée, qui n'avait pas pris le temps de compléter le questionnaire : son sentiment est plutôt positif, mais il regrette que sa charge de travail n'ait pas été allégée en conséquence, il estime que l'encadrement lui demande plus de temps que ce qui lui avait été annoncé initialement. Il reconnaît également que l'apprenti apporte un appui non négligeable du fait de sa participation. Il regrette

l'absence de retour en termes de valorisation pour les maîtres d'apprentissage et co-tuteurs. Sur les contacts avec l'établissement d'enseignement, il a été surpris d'apprendre, au bout de huit mois, que le professeur principal ne rencontrait qu'une fois par an les maîtres d'apprentissage. L'apprenti est globalement très satisfait.

CGT : nous étions opposés au déploiement de l'apprentissage au Cerema. Nous estimons qu'il ne suffit pas de se baser sur l'avis des apprentis concernés pour faire un bilan. Notre crainte était notamment que le fait de recruter des apprentis ne se solde par un moindre recrutement de fonctionnaires. Est-ce le cas ? Sur les coûts, nous aimerions quelques explications sur le coût total chargé induit et le coût annuel. En tout état de cause, ils semblent confirmer que cela coûte beaucoup moins cher à l'établissement de recruter un apprenti qu'un agent titulaire, quelle que soit sa catégorie. Nous aimerions savoir si le plafond d'emploi devient une contrainte plus importante qu'auparavant pour l'établissement, peut-être plus encore que la masse salariale, d'où la tentation de faire appel à des postes qui ont un coût moindre et qui n'entrent pas dans le plafond d'emploi. Nous souhaiterions également une estimation du temps consacré à l'accompagnement par le tuteur. Pour conclure, le constat est qu'il ne s'agit pas uniquement de la reconduction du dispositif sur un même dimensionnement, mais d'une montée en puissance forte, avec un nombre d'apprentis accueillis cette année doublé par rapport à l'année dernière.

FO : nous ne sommes pas opposés à l'apprentissage quand la logique est d'obtenir un travail à la fin du contrat, ce qui n'est pas le cas ici. Nous défendons les intérêts des apprentis et du service. Nous ne partageons pas cette conception du dispositif.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : nous avons voté contre le dispositif, à l'époque, davantage pour des raisons de forme et d'absence de garantie que par véritable opposition. Celui-ci permet aux élèves d'avoir une première expérience professionnelle, leur permettant de mieux s'intégrer dans le monde du travail. Nous aurions souhaité connaître la répartition hommes-femmes des apprentis actuellement en poste au Cerema. Nous sommes plutôt satisfaits du bilan qui est fait du dispositif et de sa reconduction en 2017.

Fanélie Vigne : voici quelques précisions : le montant de 48 000 € s'entend sur les quatre derniers mois de l'année ; au titre de l'année 2016, cela correspond sur 12 mois lissés à une enveloppe de 150 000 €. Les 11 apprentis se distribuent en 4 femmes et 7 hommes. Sur les retours des maîtres d'apprentissage sur la charge de travail, nous n'avons pas d'éléments très négatifs, mais je note la remarque. Cette forme de tutorat est valorisable par les maîtres d'apprentissage dans le cadre du compte personnel d'activité. Les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé n'ouvrant pas de perspectives de recrutement à leur terme. Un chantier doit être mené au niveau du ministère sur le sujet des perspectives de recrutement des apprentis.

Sylvie Moreau : je confirme que les apprentis sont hors plafond d'emploi et qu'en reconduisant un volume d'entrée en apprentissage, en 2017, à peu près équivalent à 2016, nous augmentons le nombre d'apprentis présents au même moment. Les durées de formation sont très variables, donc ce nombre est susceptible d'évoluer d'une année sur l'autre. Je rappelle que l'objectif annoncé était de consacrer un budget de 300 000 € à l'accueil des apprentis soit une enveloppe voisine de celle consacrée à l'accueil de stagiaires.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : nous constatons que la direction territoriale Normandie-Centre n'a fait aucune proposition en 2016 et 2017. Est-ce une opposition de principe ?

Sylvie Moreau : a priori il n'y a pas de refus de principe, mais probablement des questions de priorité et d'évaluation de la capacité à accompagner les apprentis.

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

Véronique Wormser : l'instruction a vocation à décrire les modalités de prise en charge des frais de déplacements professionnels des agents du Cerema, dont le cadre est régi par le décret du 3 juillet 2006. Le projet reprend un certain nombre des principales dispositions de l'arrêté de 2008, apporte également des compléments par rapport à des pratiques existantes dans telle ou telle direction. Il prend en compte la délibération du conseil d'administration du 29 juin 2015 relative à la prise en charge des frais liés aux déplacements des agents.

À ce stade, l'instruction est en mode projet, en particulier en ce qui concerne l'annexe 2 qui doit lister les pièces justificatives. L'instruction constitue le cadre opérationnel propre au Cerema en matière de déplacements professionnels.

L'objectif est d'apporter un certain nombre de réponses aux questions qui ont pu être recensées, depuis la création du Cerema, dans ce domaine. Quelques exemples spécifiques : au chapitre 3 relatif à la prise en charge des frais de transport, l'indemnisation pour l'utilisation du véhicule personnel, dans l'intérêt du service, s'exerce sur la base des indemnités kilométriques ; parmi les deux choix rendus possibles par le décret et l'arrêté de 2008, les indemnités les plus favorables sont retenues. L'instruction rend aussi possible la prise en charge du coût d'acquisition de cartes nominatives de réduction, par un agent, dont l'usage pour des déplacements professionnels est autorisé. Par ailleurs, les agents en mission dans le cadre de cycles occasionnels de nuit bénéficient, chaque nuit travaillée, d'une indemnisation forfaitaire pour leurs frais de repas de 15,25 €. Pour les déplacements pour examens et concours, le texte offre la possibilité d'aller au-delà de la prise en charge des frais de transports pour un examen ou concours annuel par agent, sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique.

Au chapitre 4 relatif aux déplacements professionnels au sein de la résidence administrative, il est proposé la prise en charge des frais de restauration dans le cas d'interventions spécifiques de type chantier s'inscrivant dans un cycle occasionnel et dont les conditions d'exécution empêchent les agents de quitter le lieu d'intervention pour se restaurer ; une indemnité repas de 7,63 € est versée, qui est doublée en cas d'intervention de nuit

Complétée de l'annexe 2, l'instruction permettra de disposer d'un référentiel de pièces justificatives commun à l'ensemble des directions techniques et territoriales et au siège, et ce faisant de fluidifier et d'optimiser l'instruction des états de frais.

Bernard Larroustou : le barème des taux de remboursement constitue un autre sujet, qui a fait l'objet de débats dans cette instance, d'une décision en conseil d'administration, d'un engagement à produire un bilan au terme de la période 2016-2017.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : sur la définition de la résidence administrative, pourrions-nous profiter de cette instruction pour fixer les choses une fois pour toutes ? Pour ce qui est des concours, j'apprécie la possibilité qui est offerte aux agents de participer à plusieurs concours. Est-il possible de préciser dans le texte qu'il y a souvent deux épreuves, au moins pour le premier concours, afin d'éviter certaines difficultés dans le collectif de travail ? Sur le covoiturage, j'ai une réserve concernant le justificatif à présenter car la majorité des sites n'édite pas de factures, mais un ticket de paiement, donc ce point pourrait être bloquant en termes administratifs ; en outre, pour les trajets inférieurs à 50 km, le paiement se fait directement dans la voiture. Sur le remboursement de frais d'hébergement, il est précisé que sont pris en compte le prix de la chambre et du petit-déjeuner. Qu'en est-il des situations où l'agent prend son petit-déjeuner à l'extérieur de l'hôtel ?

CFDT-UNSA : pour la CFDT : le document traite des déplacements au titre du Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) et des associations sportives culturelles et d'entraide (ASCEE). Il conviendrait d'y ajouter les comités locaux d'action sociale (CLAS).

CGT : nous vous remercions d'avoir proposé cette instruction qui permettra le cadrage dans les services. Sur la notion de commune limitrophe, nous vous remercions d'avoir ouvert la possibilité d'un demi-taux pour les agents en chantier. Nous souhaiterions pour les déplacements en train de qualité dégradée, que vous preniez en compte outre les TER, les inter-cités.

FO : pour le transport aérien page 7, nous ne voyons pas l'intérêt de spécifier une durée de la mission « inférieure ou égale à sept jours » ; en complément, il est dommage que la notion de décalage horaire n'ait pas été prise en compte dans cette restriction. S'agissant des frais annexes de transport, nous rappelons que les cartes carburant ne fonctionnent qu'en métropole, il est dommage que le carburant ne donne pas droit aux avances. Sur le recours aux taxis, page 8, nous souhaiterions un peu plus de souplesse. S'agissant de l'indemnisation forfaitaire pour la nuit page 9, nous souhaitons savoir si elle vient s'ajouter aux remboursements des frais de repas qui sont déjà prévus. En page 10, la mention d'un marché d'hôtellerie du Cerema mérite probablement quelques précisions. Concernant les frais de restauration (page 13), vous évoquez une indemnité repas de 7,63 €, doublée en cas d'intervention de nuit. Faut-il entendre un montant de 7,63 € + 15,25 € ? Sur

le volet assurance de l'agent, il est écrit que le régime applicable est celui de l'accident de service pour l'agent fonctionnaire de l'Etat ou ouvrier des parcs et ateliers ; or, en général, l'ouvrier des parcs et ateliers est concerné par l'accident du travail, pas par l'accident de service. Concernant l'usage du véhicule personnel, les trois cas qui sont donnés sont limitatifs, d'autres situations spécifiques peuvent se présenter qu'il faudrait envisager. Nous vous ferons parvenir un récapitulatif de nos remarques.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : concernant l'usage du véhicule personnel, l'administration adopte parfois une interprétation extrêmement stricte, en conditionnant l'autorisation à l'utilisation du seul véhicule dont la carte grise est au nom du conducteur.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : dans les frais annexes, nous remarquons que n'est pas mentionnée la location de véhicules. S'agit-il d'un oubli ? En matière de transports, vous n'évoquez pas le maritime. Pourtant, il existe des déplacements maritimes avec des véhicules Cerema, comme pour la Corse. En page 8, les parkings sont limités à 5 jours par mission, ce qui pose difficulté dans le cas de déplacements Outre-mer. Est-il possible d'être moins strict ? Par ailleurs, les transports en commun urbains et inter-urbains, bus, métro et tramway ne sont pas évoqués ; à ce sujet, certains agents des services financiers des directions territoriales disent avoir reçu la consigne des agents comptables secondaires de ne pas rembourser, par exemple, plus de deux tickets de métro par jour. Nous aimerions que ce point soit précisé.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : sur le montant des frais de déplacement, bien qu'il ne soit pas à l'ordre du jour, nous souhaitons vous alerter sur le fait que, dans certaines situations de travail, les agents sont obligés de financer les compléments pour avoir des conditions d'hébergement et de repas acceptables. Concernant la notion de résidence administrative, il serait temps de séparer la notion de remboursement des repas de celle de résidence administrative. Les contraintes spécifiques à certaines missions, par exemple les réunions, doivent être prises en compte afin de rembourser les frais de repas des agents quand ils ne peuvent rejoindre leur domicile ou le lieu de restauration.

FO : la production de justificatifs pose problème à l'étranger, car les factures ne sont pas obligatoires.

Véronique Wormser : sur l'aspect des pièces justificatives à l'étranger ou en métropole, vous trouverez des éléments de réponse, par rapport à la diversité des situations, dans l'annexe en cours de construction. Concernant la notion de résidence administrative, j'ai bien noté les différentes remarques et propositions, notamment la révision de la définition. Sur les questions de délais (parking, durée), un certain nombre de sujets sont réglementaires, nous examinerons ce point. S'agissant de la location de véhicules, je confirme qu'il s'agit d'un oubli que nous rectifierons. Concernant le marché d'hôtellerie, il existe un marché Carol Voyages qui vise uniquement l'hébergement à l'étranger et en Outre-mer, qui avait fait l'objet d'une communication dans toutes les directions. Le constat est que la sortie de l'instruction sera l'occasion d'effectuer un rappel sur un certain nombre de points. J'ai noté toutes vos observations, nous examinerons les questions sur les concours, le covoiturage, les pièces justificatives ou le CLAS.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : serait-il possible de consulter la version modifiée de cette instruction, avant sa publication officielle, ce qui nous permettrait éventuellement de faire quelques observations ?

Sylvie Moreau : nous avons prévu de réinscrire le sujet lors de la réunion du comité technique du mois de juillet, dans l'optique d'une diffusion le lendemain de la séance. L'objectif est de fournir en amont un texte complet, y compris le référentiel de pièces justificatives, pour vous laisser le temps de l'interaction.

Ce référentiel est essentiel afin d'apporter des réponses à un certain nombre de situations et questions qui font bruit et reviennent en permanence . Par ailleurs, nous avons à réaliser un vrai travail sur le processus de traitement des états de frais et les points de contrôle. Cette mission est menée sous la responsabilité de la direction de l'administration générale et des finances (DAGEF) et de l'agence comptable principale en associant les secrétaires généraux et les chefs de service financier et comptable.

CGT : nous constatons un certain nombre d'avancées dans l'instruction. Il nous paraît difficile d'attendre le mois de juillet pour les voir appliquées car les agents en ont besoin dès maintenant.

Nous suggérons que le directeur général demande à ses services leur application immédiate.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : je n'ai pas retrouvé de consignes en matière de prise en charge d'une nuitée, lorsque le cumul du temps de trajet et le cumul du temps de travail atteignent des amplitudes importantes. À l'heure actuelle, certains directeurs refusent de prendre en charge une nuitée, pour des motifs financiers. J'avais compris que ce point serait traité dans l'instruction.

CGT : quelle est votre position sur l'application des mesures ?

Bernard Larrouturnou : il m'est difficile de prendre position, car le travail sur les pièces justificatives demande encore quelques délais.

Sylvie Moreau : il semble difficile d'appliquer seulement certains aspects. Je vous propose de vous envoyer le texte dès que le référentiel est inclus, puis de diffuser l'instruction dans les huit jours qui suivent. L'objectif que nous nous sommes fixé pour achever les travaux relatifs au référentiel de pièces justificatives s'entend en termes de jours.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : serait-il possible de finaliser le document lors de la réunion programmée début juin sur le télétravail ? Cela éviterait de multiplier le nombre de réunions et de surcharger le comité technique du mois de juillet.

Sylvie Moreau : c'est possible. Je prends note que vous êtes favorable à une diffusion la plus rapide possible de cette instruction.

Bernard Larrouturnou : nous ferons le nécessaire pour avancer de façon pragmatique sur ce sujet. Sur tous les points de détail, nous verrons ce qui peut être pris en compte. On sait qu'il restera toujours des situations qui ne sont pas complètement prévues, mais nous aurons balisé au mieux le champ des possibles.

Points pour information :

2. Opérations de relocalisation

Bernard Larrouturnou : vous avez été destinataires d'un document détaillé relatif aux modalités de mise en place du dispositif indemnitaire des opérations de restructuration, diffusé au sein des directions concernées.

Concernant la relocalisation de Nice à Sophia Antipolis, je rappelle que le calendrier a été fixé. J'ai confirmé par écrit à la directrice de la direction territoriale Méditerranée la décision. Un certain nombre de travaux sont en cours : échanges au sein de la direction territoriale Méditerranée, mesures d'accompagnement des agents, expertise.

Sur le site de Metz, la situation a peu évolué. Les élections internes à l'université pour le renouvellement du président se sont déroulées au mois d'avril. Nous avons repris contact avec le président qui a été réélu. Une réunion est programmée prochainement sur le sujet. Notre projet d'installation sur le campus du Saulcy est toujours soutenu par un certain nombre d'élus messins, dont le maire ainsi que par le préfet de Moselle.

S'agissant du site du Bourget, Emmanuel Neuville, directeur de la direction territoriale Ile-de-France a informé les personnels que je me rendrai sur place le 30 juin. La décision de fermeture du site du Bourget est prise par le conseil d'administration depuis plus d'un an, sans qu'aucune perspective pour la relocalisation ne soit tracée. J'ai espoir que le fait d'avoir posé cette date, d'être intervenu du côté du ministère en demandant son aide pour sortir de cette situation anormale, permettra d'avancer dans les prochaines semaines. Quel que soit l'avancement du dossier d'ici là, j'irai à la rencontre des personnels.

S'agissant de la direction technique Eau, mer et fleuves, après des interventions de votre part sur le fait qu'il était important que la direction de la direction technique soit plus active en termes d'accompagnement et d'information des agents, j'ai eu un échange avec le directeur, les choses avancent. A titre d'exemple, le directeur s'est déplacé à Bonneuil-sur-Marne.

Avez-vous des remarques ou des questions ?

FO : il est compliqué de réagir car vos positions et les nôtres sont inchangées : nous ne sommes pas d'accord.

Bernard Larrouiturou : j'entends bien. Toutefois, l'objectif de la discussion n'est pas tant de tomber d'accord que d'accompagner les agents et de veiller à la qualité de l'information. Il me semble qu'il y a matière à échanges.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : alors que l'accompagnement financier nous paraît correctement encadré par des documents, l'accompagnement humain, la formation et le repositionnement des agents nous semblent devoir faire l'objet d'un cadre, avec des dispositions identiques pour tous les agents du Cerema qui subissent ces réorganisations et sont appelés à devoir se repositionner. Nous avons l'impression que la gestion n'est pas la même partout.

Bernard Larrouiturou : ce sont deux registres différents. Il est indispensable que le sujet financier soit très clairement défini, notamment pour nos collègues comptables. Sur le second, j'ignore jusqu'à quel point il y a besoin d'un cadre. Je saisis l'occasion pour dire que les choses avancent sur ce registre. Ainsi, la direction de la direction technique Eau, mer et fleuves a reçu la semaine dernière la synthèse envoyée par le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), qui a rencontré dernièrement, en entretien individuel, quasiment tous les agents d'Eau, mer et fleuves basés à Bonneuil, à Aix ou à Nantes.

Sylvie Moreau : en complément, nous avons conclu une convention avec le CMVRH dont l'objet est la capacité de mobiliser les CVRH dans l'accompagnement des personnels durant les opérations de relocalisation, en termes d'études d'impact comme en termes d'accompagnement individuel. Cette convention est accompagnée d'un cahier des charges et d'un descriptif des différentes situations. Ce cadre, à la disposition de chacune des directions concernées, a été largement diffusé dans ces directions. La direction technique Eau, mer et fleuves y a fait appel pour l'accompagnement des personnels.

CFDT-UNSA: pour l'UNSA : le rôle du CVRH n'est qu'une partie du sujet.

Sylvie Moreau : c'est exact.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : si je prends l'exemple des réorganisations qui ont lieu en ce moment dans les directions d'administration centrale, elles ont fait l'objet d'une note diffusée aux agents, expliquant comment va se passer le pré-positionnement, quels sont leurs droits et le nombre de postes qui leur sera proposé, quelles sont les modalités de recours si le poste proposé ne leur convient pas. Je pense que les agents sont en attente de ce genre d'informations. Il me semble qu'il serait bien de poser un cadre à l'échelle de l'établissement, expliquant les engagements de la direction du Cerema et des directions territoriales en matière d'accompagnement. Certains agents qui sont sur des postes relativement spécialisés s'inquiètent de leur futur positionnement.

Bernard Larrouiturou : nous prenons bonne note de votre demande. Il conviendra de préciser les droits et devoirs en matière de repositionnement ou pré-positionnement au niveau de l'établissement.

Hicham Terha, expert pour l'UNSA : j'appartiens à la direction technique Eau, mer et fleuves. Sur le site de Bonneuil-sur-Marne où je travaille, j'ai ressenti au niveau des agents une forte inquiétude en termes d'accompagnement pour le repositionnement vers un futur poste, en l'absence d'information de la part de leur direction. Certains postes étant très spécialisés à Bonneuil, il est difficile pour les agents de se positionner par rapport aux cycles de mobilité. La plupart ne s'inquiètent pas du dispositif financier, mais davantage de l'incertitude de leur avenir.

Sylvie Moreau : je n'avais pas bien saisi votre attente. Nous sommes en train de travailler à cette note commune, sur le processus de pré-positionnement et l'accompagnement au repositionnement. Au-delà, un dispositif d'accompagnement via les CVRH est en place, qui couvre différents registres, sur lequel nous avons un engagement de disponibilité des CVRH concernés.

Hicham Terha, expert pour l'UNSA : il ne reste que deux cycles de mobilité d'ici la fermeture. Que fera-t-on pour les agents qui n'auraient pas eu le temps de se positionner sur un futur poste ? Seront-ils obligés de rejoindre le site de Compiègne ou une autre direction à Brest ? Ces sujets doivent être pris en compte rapidement à moins de se retrouver dans une situation assez critique.

Bernard Larrousturou : nous n'imposerons pas une telle mobilité. Nous entendons vos observations.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : lors de la commission administrative paritaire des techniciens supérieurs (TS), nous avons constaté que certains, qui avaient opté pour des mobilités, dont les services vont fermer à plus ou moins court terme, croyaient être prioritaires. Or, en matière de suppression de postes, il faut savoir que la DRH du ministère considère qu'il y a une priorité sur le bassin d'emploi en local. Celui qui demande un poste éloigné, par rapport à ses compétences, n'a aucune priorité, car il est considéré comme effectuant une mobilité « pour convenance personnelle ». Je pense donc qu'il faudrait appuyer ce type de demande d'un écrit précisant la situation. De nombreux candidats dans tous les services du ministère étant dans des situations éligibles à des traitements prioritaires, la mobilité peut être assez compliquée.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : Il apparaît qu'il y a eu des incompréhensions entre le CMVRH et la direction Eau, mer et fleuves sur les contours de la mission confiée au CVRH ; la direction estimait que c'était au CVRH de trouver des postes et de positionner les agents.

Concernant les agents qui sont à moins de trois ans de l'âge du départ en retraite, qui auront d'importantes difficultés à se positionner sur des postes, est-il prévu de leur porter une attention particulière ? Il existe probablement quelques cas à Bonneuil. Des dispositions spécifiques sont-elles prévues notamment pour les maintenir sur leur poste actuel s'il est conservé, avec des possibilités de travail déporté sur d'autres sites du Cerema ou d'autres sites du ministère ?

CFDT-UNSA : pour la CFDT : nous avons régulièrement insisté sur le fait que la solution pour les agents de Bonneuil ne se trouvait pas forcément au sein de la direction technique Eau, mer et fleuves. Il faut prendre en compte la proximité de la direction territoriale Ile-de-France et la délocalisation du Bourget afin d'organiser l'accueil de tout ou partie des agents, voire de tous ceux qui n'ont pas trouvé de solution à la date de la fermeture. J'ignore si des travaux ont été initiés sur ce point par la direction technique Eau, mer et fleuves et la direction territoriale Ile-de-France car peu d'informations nous parviennent.

Bernard Larrousturou : elles ont commencé le travail, y compris avec les directeurs des directions territoriales d'Aix et Nantes. Je veillerai à ce que les travaux soient poursuivis et que le sujet soit pris dans sa globalité.

FO : nous avons trois remarques : la première est que nous sommes extrêmement mal à l'aise de devoir gérer la misère. La seconde, nous aimerions un point sur le site de Bordeaux. Dernier point, peut-être serait-il utile de demander au nouveau ministre ce qu'il pense de la situation au Cerema car peut-être les anciennes règles ne sont-elles plus d'actualité ? Nous ignorons si vous resterez en place jusqu'à la fin de votre mandat, ou si le président du conseil d'administration devra partir. En tout état de cause, il faut demander son avis à la nouvelle équipe. Nous vous suggérons notamment de demander un rendez-vous avec le nouveau directeur de cabinet pour faire valoir le potentiel du Cerema, et ne pas considérer que la baisse doit être une logique perpétuelle.

Bernard Larrousturou : nous ne vous demandons pas de gérer la misère ; vous jouez votre rôle de représentant du personnel sur les sujets de relocalisation. À l'évidence, nous allons poursuivre le travail initié depuis quelques mois avec le comité de direction et chercher à rencontrer les nouveaux responsables, jusqu'au plus haut niveau, pour parler du Cerema.

Sur les registres institutionnels, il y a des éléments de continuité ; les membres du conseil d'administration ont une durée de mandat qui n'est pas synchronisée. Le président du conseil d'administration a notamment une échéance en avril, la mienne est en janvier. Sur le sujet des hauts fonctionnaires, je n'ai pas d'autres informations que celles fournies par la presse : j'ai entendu que le président de la république souhaite examiner la situation de ceux qui sont nommés en conseil des ministres. Cela ne concerne pas le directeur général du Cerema.

Concernant Bordeaux, les études réalisées sur le regroupement de Bordeaux et Saint-Médard ne

privilégient aucun des deux sites. Dans les deux cas, il y aurait un impact social important, le coût serait relativement élevé. Il est donc probable que le regroupement ne sera pas effectué durant la période du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI). Concernant Saint-Médard, nous commençons à réfléchir à la programmation d'un aménagement immobilier significatif, dans le cadre du SPSI.

3. Actions pour l'évolution des infrastructures informatiques

Patrick Berge : le Cerema a hérité des outils utilisés par les services dont il est issu. Rapidement, l'établissement a réalisé un diagnostic et dressé des pistes d'évolution. Les principales orientations définies en matière d'informatique sont l'ouverture de nos dispositifs tant en interne au Cerema, afin de faciliter la communication entre directions, qu'avec nos partenaires externes.

Dans ce cadre, trois projets ont été réalisés : Sydelice est un outil de web conférence, qui permet de travailler ensemble depuis son poste de travail en partageant un écran et un pont audio. Il autorise également la communication avec les partenaires extérieurs. Le second projet concerne le passage à Windows 10, au premier semestre 2016. Il a permis d'harmoniser le parc de postes de travail, d'éliminer les postes XP qui présentent des failles de sécurité importantes. Enfin, un travail a été mené, avec le réseau des responsables de sécurité des systèmes d'information (RSSI), sur un recueil des bonnes pratiques pour travailler en toute sécurité. Sa diffusion est programmée pour la rentrée prochaine.

D'autres chantiers plus structurants ont été conduits, tels que « Active Directory ». Cet outil apporte des fonctionnalités d'annuaire, d'authentification et de gestion de parc. À terme, il doit permettre de déployer d'autres outils afin de communiquer de façon plus globale au niveau Cerema. Sur certains sites du Cerema, la connexion Wifi au réseau Cerema est déjà disponible, donnant la possibilité d'accès à toutes les ressources, y compris bureautiques. L'outil permet également un meilleur contrôle du parc pour les services informatiques, qui gagnent en efficacité en ayant la capacité d'intervenir à distance. Active Directory contribue à renforcer la sécurité globale de notre architecture. Lancé fin 2014, le projet est maintenant déployé et administré par l'équipe qui en a assuré le déploiement. La prochaine étape consiste à passer à un nouveau dispositif de maintien en conditions opérationnelles. Pour ce faire, nous sommes en train de constituer une équipe mutualisée avec quelques agents des services informatiques, qui contribueront à cette mission d'administration pour une petite partie de leur temps. Cette nouvelle organisation a vocation à être en place fin 2017.

4. Choix en matière de politique bureautique

Patrick Berge : second chantier majeur, le chantier de politique bureautique est en voie d'aboutissement. Suite à l'enquête de 2015, trois enseignements importants ont été tirés : une forte attente d'une ouverture pour un usage de MS-Office, notamment pour les personnes en relation de travail avec des organismes extérieurs au ministère et au Cerema ; un meilleur taux de satisfaction pour les utilisateurs de MS-Office par rapport à Libre Office ; l'importance de conserver Libre Office dans les standards du Cerema, notamment pour garder un bon niveau de compatibilité avec nos partenaires du ministère.

La politique bureautique retenue a été présentée dans différentes instances, aux services informatiques, aux secrétaires généraux et au comité de direction. Elle repose sur cinq principes : Libre Office reste installé sur tous les postes ; MS-Office peut être installé sur les postes des agents qui en ont besoin et en font la demande selon une procédure à décrire ; la cohabitation des deux suites devra être accompagnée par des recommandations techniques sur le choix des outils et des formats, par un accompagnement en termes de formation pour les deux suites et une communication pour expliquer la politique et responsabiliser, notamment les utilisateurs de MS-Office sur l'usage qu'ils doivent en faire ; le suivi de l'évolution du dispositif par le comité de coordination technique et le comité de pilotage stratégique « évolution des infrastructures informatiques du Cerema » ; la politique d'achats : les licences MS-Office sont acquises sans maintenance et renouvelées tous les six ans. En termes de taux d'équipement, la cible est d'atteindre 50 % des postes de travail. Le taux actuel est de 30 %. Le coût est de 70 000 € par an pour renouveler le parc des licences. L'accompagnement sera assuré par un réseau de correspondants, animé par la DSI, dont les rôles seront de préparer les actions de communication, faire des recommandations techniques, assurer le support au niveau local, contribuer collectivement à un support de niveau 2 avec l'aide d'un contrat auprès d'une compétence

Microsoft, évaluer périodiquement la pertinence des recommandations et mesurer l'écart avec les pratiques observées, faire évoluer le dispositif.

CFDT-UNSA : pour la CFDT :

Active Directory nous avait été présenté comme un outil permettant de gérer les mises à jour de logiciels, y compris Windows. Or, le constat est que les mises à jour Windows saturent le réseau et interdisent toute action en local. En matière de bureautique, nous avons un problème avec les clients et collectivités locales qui utilisent Microsoft. Traitez-vous en parallèle l'aspect ArcGIS et Qgis qui pose à peu près les mêmes problèmes (suite payante et suite gratuite) ? En local, il nous est opposé que la même chose peut être faite avec Qgis et ArcGIS. Cependant, lorsque l'on fait des analyses un peu plus poussées, on se rend compte que le résultat diffère. Les suppressions de licences qui sont déjà appliquées pour ArcGIS, au niveau local, sont problématiques.

Une interrogation demeure concernant le dépôt de modules, soulevée il y a deux ans par une unité de Normandie Centre qui avait développé un module de Qgis et un module Libre Office ; ils n'ont jamais obtenu de réponse. Dernier point, la consultation des messages destinés aux agents du ministère est impossible sur YouTube ainsi que sur Twitter.

Bernard Larrouturou : nous notons ces points.

FO : il reste un certain nombre de licences XP dont il est difficile de se défaire pour des raisons d'incompatibilité de certains matériels avec Windows 10. Outre MS-Office et Libre Office, je rappelle que certains clients sont sous OpenOffice. Au niveau tableur, les personnels techniques travaillent essentiellement avec Excel, ce qui pose quelques problèmes de reconnaissance, notamment avec Windows 10, car nous utilisons toujours la version 95. Il me semble donc trop tôt pour dire que toutes les difficultés ont été résolues. Le problème majeur dans ce domaine est lié à l'aspect financier : il est impossible de changer tout le matériel pour résoudre les questions de compatibilité.

Bernard Larrouturou : j'entends vos remarques. Je signale également que personne n'a dit que tout était résolu.

Patrick Berge : je confirme qu'Active Directory permet de déployer des mises à jour : celles-ci s'effectuent de manière régulière. En termes de sécurité, l'outil est donc très intéressant. En tout état de cause, le réseau restera toujours le facteur limitant, les saturations semblent inévitables en cas de mise à jour simultanée de tous les postes, ce qui reste peu fréquent.

Je confirme que la suite ArcGIS est payante pour la fonctionnalité de gestion des données géolocalisées. La question de supprimer les licences dépend du choix des différentes directions. Le contrat est centralisé de façon à pouvoir mieux le négocier avec l'éditeur.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : est-il centralisé au niveau des directions territoriales ou du Cerema ? Concernant la géomatique, le travail se fait pratiquement à 80 % pour les directions générales, mais les directions territoriales supportent le prix des licences. En local, un certain nombre de licences a été supprimé afin de réduire les coûts, ce qui complique la réalisation de certaines missions.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : la question se pose du nombre de licences en dur et du nombre de licences flottantes. L'utilisation de ces dernières peut se comprendre, toutefois le dispositif ne doit pas être bloquant pour les agents.

Patrick Berge: je précise que seul l'achat est centralisé.

Concernant la question du dépôt de modules, je n'en ai pas souvenir. Nous avons commencé à réfléchir à ces sujets et communiquerons bientôt sur l'aspect juridique lié au dépôt et à la propriété intellectuelle. Quant à YouTube et les réseaux sociaux, Twitter est accessible à tous, il suffit de créer un compte.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : deux aspects sont à considérer : le fait d'avoir un compte Twitter et le fait de pouvoir y accéder depuis son poste de travail. Un accès avait été ouvert durant la période COP 21, nous ne l'avons pas testé depuis.

Patrick Berge : je rappelle que nous sommes connectés au réseau interministériel de l'Etat (RIE) ; cette passerelle est le seul lien avec internet. Elle est administrée par le service à compétence nationale (SCN) du RIE qui gère les autorisations. Les accès sont souvent limités pour des questions

de dimensionnement du réseau. Notre projet en la matière est de disposer de notre propre réseau et de notre propre plate-forme d'accès internet que nous pourrions administrer au niveau Cerema.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : il serait dommage de perdre l'accès à Melanie en quittant le RIE.

Patrick Berge : nous conserverons une passerelle avec le RIE, notamment pour la messagerie, mais nous n'utiliserons plus l'accès internet du RIE.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : pour revenir à YouTube, à partir du moment où les ministères développent des techniques de communication via des outils qui nécessitent un accès internet, il semblerait logique qu'ils se posent la question du dimensionnement, au moins pour leurs propres agents, et qu'ils l'augmentent s'ils utilisent ce type de supports.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : au niveau matériel informatique, les collègues ont remarqué qu'un effort a été fait en termes de renouvellement des machines, toutefois, la qualité des écrans et des cartes vidéo laisse à désirer. Il y a un sujet hygiène et sécurité, conditions de travail sur le fait de travailler avec des écrans de mauvaise qualité.

FO : nous travaillons sur des logiciels personnels ou avec des ordinateurs personnels en raison de la lourdeur des procédures d'achat. Il faut être conscient que, sur certaines missions, nous avons besoin de réactivité, c'est-à-dire d'avoir le matériel dans la semaine à moins de ne pouvoir travailler.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : il arrive de devoir faire tourner des modèles qui bloquent le PC pendant des heures. Or, le service informatique demande parfois de l'éteindre pour réaliser une mise à jour. Nous considérons que les agents ne doivent pas s'adapter aux contraintes informatiques, ce doit être plutôt l'inverse.

Patrick Berge : en principe, les services informatiques sont à l'écoute des contraintes des agents pour adapter leur mode d'intervention ou différer une mise à jour.

Sur XP, ce système d'exploitation est présent, notamment dans des laboratoires, sur des postes de travail liés à des matériels de mesure ; ces derniers n'ont pas été renouvelés car d'un coût élevé, or ils ne fonctionnent qu'avec des postes de travail anciens. Si ce type de situation devait perdurer, il faudrait réfléchir assez tôt à une alternative.

Concernant le fonctionnement d'Excel et ses équivalents Libre Office ou OpenOffice, il existe des problèmes de compatibilité entre les documents réalisés sur les différents logiciels, en particulier avec Excel où les différences sont plus marquées. Sur l'utilisation d'Excel 95, cette version pose le problème des failles de sécurité.

Points pour avis :

1. Projet d'arrêté et projet de décision relatifs à l'arrêt des activités de la SEMR

Bernard Larrouturnou : un certain nombre d'éléments ont conduit le comité de direction à prendre une décision d'arrêt des activités à une échéance très proche, présentée aux agents le 27 février. Lors de la réunion du 23 mars, les membres du comité technique et les agents de la station d'essais des matériels routiers (SEMR) présents ayant fait état d'éléments complémentaires à analyser, j'ai accepté d'en réaliser un examen attentif tout en indiquant, qu'à mes yeux, les chances de nous écarter de la décision prise étaient minces. La position du Cerema après ce temps d'analyse est qu'il n'y a pas matière à changer la décision.

A ce titre, nous nous devons sans tarder de confirmer l'arrêt des activités de la SEMR aux agents et de tenir notre engagement de mettre en place les dispositifs d'accompagnement.

S'agissant de la décision de changement d'organisation interne à la direction territoriale, elle est du ressort de Jérôme Wabinski, directeur de la direction territoriale Normandie-Centre. A savoir l'entité SEMR sera rattachée pour les mois à venir au laboratoire régional de Blois, pour privilégier la possibilité de management de proximité des activités et d'accompagnement des agents. L'instance concernée est le comité technique spécial de service (CTSS) de Normandie-Centre.

La décision d'arrêt des activités, de localisation des agents sur le site voisin et le projet d'arrêté

mettant en place l'accompagnement indemnitaire de cette opération de restructuration sont soumis à l'approbation du comité technique.

En termes de calendrier, notre appréciation étant qu'il faut se laisser un temps suffisant pour définir ce projet, il nous semble raisonnable de positionner une date d'arrêt au 31 décembre 2017, donc plus lointaine que celle initialement envisagée. Point à souligner, le projet d'arrêt sur les mesures d'accompagnement indemnitaire porte sur une période plus longue, jusqu'au 31 décembre 2019.

La responsabilité de l'animation des travaux en cours, sur la définition du projet de laboratoire associant les agents de la SEMR, utilisant ou pas le site actuel de la SEMR, a été confiée à Hervé Baron, directeur du laboratoire régional de Blois. Sur ce sujet, des échanges ont eu lieu avec la direction territoriale Normandie-Centre, la direction technique infrastructures de transports et matériaux. Bruno Lhuissier s'est rendu sur le site de Blois, le 25 avril, pour rencontrer les agents présents ce jour-là. Je le laisse compléter avec des éléments sur l'analyse de l'activité.

Bruno Lhuissier : une analyse de l'activité avait été réalisée dans le cadre des travaux préparatoires du comité technique et du Copil. Suite au dernier CTE, les éléments transmis ont fait l'objet d'une analyse poussée qui montre d'une part, que nous avons quelque peu sous-estimé le montant de ressources propres attendu en 2017, qui sera plutôt de 75 000 € ; d'autre part, que l'on sous-estime le coût de nos prestations, signifiant que les ressources propres pourraient atteindre 95 000 € si l'on facturait ne serait-ce qu'au prix coûtant. L'analyse révèle aussi qu'en matière de coût de fonctionnement du site, le coût de fonctionnement des bancs d'essais n'est pas dominant, mais les coûts de gardiennage et d'entretien général coûtent 56 000 € sur un total de 95 000 €.

Lors de ma visite, j'ai trouvé le site bien tenu et les matériels bien entretenus. Toutefois, une partie des installations est inutilisée. La clientèle n'émet aucune critique sur les compétences ou la motivation des agents de la SEMR. Pour autant, y compris en réajustant les tarifs, la hausse de ressources propres resterait limitée si l'on considère le coût de fonctionnement du site en lui-même ; plus de la moitié de l'activité porte sur le contrôle de répanduses ou de gravillonneurs pour des conseils départementaux du secteur, donc le potentiel reste limité. Malgré l'intérêt des entreprises pour les volets labellisation et essais croisés, ceux-ci ne représentent qu'une dizaine d'opérations par an. Les entreprises reconnaissent la qualité du travail réalisé et du matériel, mais ne sont pas prêtes à investir dans cet outil. Le constat est aussi que ce ne sont pas les ressources propres qui font juger de la pertinence ou de l'avenir de l'activité. Certaines activités du Cerema ne génèrent pas ou peu de ressources propres et n'en généreront pas dans l'avenir, il convient pourtant à l'établissement de les porter, à la demande des directions d'administration centrale. La position de la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM), le principal demandeur de l'activité, recueillie et rapportée par Georges Tempez (directeur du Cerema ITM), est qu'elle ne souhaite plus mobiliser une partie de son droit de tirage au Cerema sur ces sujets, car il n'y a pas un enjeu suffisant à ce que l'Etat reste positionné sur les essais de matériel. En revanche, son souhait est que le Cerema conserve une expertise afin de pouvoir apporter un conseil sur les grandes options de matériel et afin d'assurer l'animation ; cette mission pourrait représenter de l'ordre de 1 ou 2 équivalent temps plein (ETP).

Si les compétences des agents sont reconnues en informatique, en automatisme, en métrologie ou en électronique, la question se pose désormais de se positionner, dans le cadre du laboratoire, sur un domaine porteur (ex : instrumentation du bâtiment et des ouvrages d'art, matériaux). L'erreur serait d'essayer de continuer à l'identique ; mon sentiment est qu'il faut s'adapter à l'évolution de notre environnement et de la demande. Sans doute aurions-nous pu nous poser la question de la diminution de l'activité plus tôt, cela n'a pas été fait ; nous le faisons maintenant, en lien notamment avec les départs du chef d'unité et de son adjoint, qui sont l'occasion de recruter un collaborateur avec un spectre plus large.

En conclusion, les différents échanges, les documents ainsi que la visite me confortent dans l'idée qu'il y a vraiment des compétences, mais pas d'avenir sur ce sujet.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : nous interviendrons sur trois aspects. Sur l'activité, manifestement votre décision est de l'arrêter car vous jugez qu'elle n'est pas viable. Nous n'arrivons pas à vous convaincre. Concernant les agents, vous ne pouvez pas leur annoncer que vous allez commencer à réfléchir à leur avenir, après avoir annoncé la fermeture. Sur la procédure choisie pour procéder à l'arrêt de l'activité, nous ne pouvons accepter que le premier volet consiste « à installer les agents au laboratoire », ce qui juridiquement n'a aucune valeur : un fonctionnaire est « transféré » ou « affecté » ; en outre, d'un point de vue juridique, la question se pose du dispositif d'accompagnement

en cas de décision d'installation. D'ailleurs, si nous résumons le document qui fait 21 pages, si les agents ne partent pas, ils auront droit à 250 €.

CGT : une remarque concerne votre méthode de présentation : vous nous parlez d'un service en difficulté, qui rapporte un peu d'argent, possède une masse salariale, ne couvre pas l'ensemble de ses frais, pour lequel les différents utilisateurs refusent d'investir ; vous évoquez également le prix du loyer. Si nous détournons votre méthode, par exemple, à la D4P, en termes de prix du loyer et de ressources propres, nous ne sommes pas certains que nous fermons la bonne entité. Nous pouvons entendre qu'une politique de réduction d'effectifs ou d'arrêt de certaines activités soit nécessaire, en revanche nous trouvons votre présentation discutable.

Bernard Larrouturou : je vous remercie de préciser que vous êtes conscient d'avoir détourné la présentation.

CGT : nous avons demandé à deux agents du service, concernés par la restructuration, de se déplacer, nous suggérons de leur donner la parole pour qu'ils puissent s'exprimer.

Bernard Larrouturou : j'ai oublié de le préciser mais, à l'évidence, vous participez au débat aussi librement que les membres du comité technique.

CGT : c'est la question du service public qui est en jeu. Le service coûte de l'argent et ne rapporte pas par nature, toutefois, le fait est qu'il rapporte à la nation. Sur la question des activités potentielles de la SEMR, nous ne sommes pas certains qu'elles aient été correctement étudiées : la décision ayant été prise de fermer, vous ne regardez pas dans le détail ; le service peut porter de nombreuses activités dans le cadre des matériels ; tout un volet hygiène et sécurité n'est pas traité par le ministère sur les matériels. Concernant la méthode de présentation, je n'ai jamais vu une restructuration se dérouler de cette manière. Pourquoi y-a-t-il urgence à transférer la SEMR s'il y a fermeture de ses activités ? Nous ne sommes pas d'accord sur votre façon de faire d'autant qu'une restructuration génère des priorités de droits à la mobilité pour les agents. Le fait de leur proposer d'être affecté à une activité sur un autre site implique qu'il n'y a plus d'opération de restructuration dans le fond, c'est-à-dire plus de fermeture de postes, donc les agents ne sont plus prioritaires à la mobilité, mais coincés au laboratoire.

FO : FO considère que cette décision est finalement assez logique si l'on considère le contexte de baisse actuel. Pour autant, en tant que syndicat, elle ne peut la cautionner.

Le paradoxe est que la SEMR n'est pas déficitaire, mais à l'équilibre. La question qui se pose est celle de la disparition d'une subvention qui servait à l'origine à remettre à neuf les bancs d'essai. Leur fermeture est absurde car elle fait perdre des compétences et interrompt la seule véritable rentrée financière : ils représentent 10 % du travail de la SEMR tandis que 90 % sont des études du préprogrammé. Par ailleurs, nous allons nous débarrasser de bancs d'essais qui ont été remis à neuf. La problématique majeure du Cerema est qu'il n'a aucune politique d'amortissement ; c'est d'ailleurs le cas dans tous les services et pas seulement pour la SEMR. Concernant la mise en place d'une unité basée sur le recyclage des matériaux (ex : bétons), cette option est une impasse : ces matériaux sont 50 à 70 % plus chers que des matériaux naturels ; en outre, Madame Royal n'avait pas joué le jeu en accordant de nouvelles licences d'exploitation de carrière, 10 dans la région Centre, et en reconduisant les anciennes. Le résultat est une filière recyclage à l'arrêt. En d'autres termes, vous proposez de positionner des agents, qui ont un service auto-suffisant, dans un service pour lequel il faudra trouver de l'investissement, qui de facto sera déficitaire. Je ne comprends pas. Il semble préférable d'améliorer la SEMR, de revoir la politique commerciale qui est délirante, il n'y a pas eu d'augmentation des tarifs depuis 15 ans. Votre proposition n'est rien d'autre qu'une liquidation. Une dernière remarque, l'impact en terme de rayonnement des compétences est également catastrophique.

Bernard Larrouturou : Le Cerema sera forcé de s'adapter sur certains aspects. Votre analyse est faussée car vous partez d'un constat d'auto-suffisance, d'une proportion de 10 % de bancs d'essai et 90 % de pré-programmé, mais vous oubliez de préciser que la DGITM déclare ne plus être demandeuse de l'activité. Vous ne pouvez ignorer cet élément majeur. Il est probable que nous aurions dû nous questionner plus tôt sur certaines évolutions, le fait est également que seule une partie de l'analyse est économique.

Sur le calendrier, nous avons pris la décision de rallonger le délai, considérant qu'il fallait du temps pour bâtir un projet. Si nous constatons, en octobre, qu'il faut quelques mois de plus pour l'élaborer, je serai prêt à décaler la date actuellement fixée au 31 décembre. Je laisse Sylvie Moreau donner quelques éclairages sur le dispositif et les priorités à la mobilité.

Sylvie Moreau : le point de départ de l'opération de restructuration sera constitué par la signature de la décision. Le projet d'arrêté qualifie que cette opération sera menée jusqu'au 31 décembre 2019, mais aussi que la période durant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux agents court à compter du 1er juin 2017. Les opérations de restructuration ne signifient pas seulement un changement de poste ou de structure, mais aussi la transformation de l'activité. Dans le cas de SEMR, en termes de transformation des activités des agents concernés, l'opération de restructuration est constituée par l'arrêt de l'activité des bancs d'essai et par l'évolution de l'activité constituée par leur inscription dans un projet qui est en cours de définition. Durant toute cette période, les agents seront éligibles au dispositif indemnitaire.

CGT : pour participer aux CAP, nous n'avons pas tout à fait la même lecture que vous. Les agents sont prioritaires en cas de suppression de postes. Or, tel que vous le formulez, l'impression est que vous voulez garder les agents du Cerema au Cerema, de la SEMR au laboratoire. L'intention est très louable, mais ces agents ont des droits en termes de mobilité et de priorité. Nous considérons qu'il faut disjoindre l'activité de la suppression de poste, car elles nous paraissent administrativement différentes. La décision qui est prise ne nous paraît pas en harmonie avec la proposition d'arrêter l'activité.

Bernard Larrouturou : le sujet de la priorité dans les cycles de mobilité n'est pas spécifié dans l'arrêté, donc nous comprenons que vous y reveniez.

Sylvie Moreau : je considère qu'il faut porter attention à l'accompagnement des projets de mobilité des agents dans le cadre des cycles de mobilité. À ce titre, nous devons accompagner les PM 104 d'une note explicite, indiquant que ce projet de mobilité va se traduire par une mutation par nécessité de service, ouvrant droit d'ailleurs à la prise en charge des frais de changement de résidence, selon des modalités spécifiques aux suppressions de poste.

CGT : pourquoi ne le formulez-vous pas de cette façon dans la décision ?

Sylvie Moreau : si nous le faisons, nous introduirions une modalité beaucoup plus restrictive. Si la décision permet de préciser que l'opération de restructuration débute à telle date, l'examen des demandes de mutation et leur qualification comme des mobilités attachées à une opération de restructuration se fonde sur l'arrêté, qui constitue l'opération de restructuration.

CGT : vous pourriez utiliser la formulation « les agents sont affectés au laboratoire » au lieu de « les agents sont installés ». La nuance est importante, nous en discuterons avec vous.

Bernard Larrouturou : nous examinerons cet aspect de près. Nous devons être sûrs de choisir le bon terme entre « installer » et « affecter » afin d'éviter le risque d'une différence d'interprétation.

Marc Guillaume : nous n'aurons pas forcément d'opportunité de poste au niveau local correspondant à nos spécificités techniques. Notre crainte est de voir notre mutation considérée « pour convenance personnelle » si nous devons quitter la région pour retrouver un emploi.

Bernard Larrouturou : l'objectif est de vous munir de l'ensemble des droits attachés au fait que cette mutation, y compris réalisée en 2018 ou 2019, sera considérée comme se passant dans le cadre d'une restructuration. J'admets que les textes n'incluent pas aujourd'hui tous les éléments qui seront de nature à vous rassurer sur les différentes facettes de ces sujets.

Sylvie Moreau : la note d'accompagnement indemnitaire des opérations de restructuration s'appliquera avec un addendum qui précisera les modalités particulières concernant le décompte de la prime de restructuration pour cette opération de restructuration. Elle précisera notamment que toute mobilité réalisée dans le cadre d'une opération de restructuration est analysée comme une mutation « par nécessité de service ».

Bernard Larrouturou : le barème appliqué pour la prime de restructuration de service tient compte de l'allongement du trajet en minutes et en kilomètres, autrement dit l'affectation sur un site distant de 500 mètres ne donnerait droit à aucune prime. Nous avons donc cherché des précédents dans le cadre d'un faible allongement de trajet et trouvé une disposition donnant droit à un montant forfaitaire de 250 €.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : sauf erreur, cette disposition relative à un montant de 250 € n'était pas prévue dans les précédents arrêtés pour les autres sites. Pourtant, certains agents pourraient être concernés. Serait-il possible de revenir sur ces arrêtés pour introduire cette disposition afin d'assurer une égalité de traitement entre les agents du Cerema ? Nous ne revenons pas sur le montant qui est assez dérisoire.

Bernard Larrouturou : nous poserons la question à la DRH du ministère qui a pris ces arrêtés. Notre analyse est toutefois que les situations sont différentes.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : sur l'article 1 du projet de décision, la solution n'est-elle pas de supprimer la phrase « les agents de la SEMR sont installés sur le site du laboratoire » ?

Bernard Larrouturou : j'ignore si cela apporte toutes les garanties. On peut aussi écrire qu'ils sont « affectés », ou « affectés et installés sur le site principal du laboratoire » pour être très clair.

Jean-Pierre Jacques : nous ne comprenons pas non plus cette phrase inscrite dans le projet de décision, d'autant plus que le projet d'évolution du laboratoire comprend l'installation d'une nouvelle activité matériaux sur le site actuel de la SEMR. D'ailleurs, la direction du laboratoire et de la DTer nous ont clairement indiqué que les agents de SEMR formeraient un nouveau groupe, intégré au laboratoire, sans changement de site.

Bernard Larrouturou : notre vision n'est pas de conserver le même groupe de personnes, qui serait intégré au sein du laboratoire. A mon sens, ce n'est clairement pas la bonne façon de prendre la réflexion sur l'évolution des activités. Je pensais que cela vous avait été dit.

Bruno Lhuissier : j'ai déjà eu l'occasion d'exprimer qu'il y aurait intégration de la SEMR dans le laboratoire mais, qu'à terme, le groupe tel qu'il est ne pourrait pas perdurer à l'identique. De fait, seule une partie de l'activité va se poursuivre à la demande de la DGITM, concernant une fraction des agents.

CGT : si les agents décident de partir, la DGITM pourra toujours demander, vous n'aurez plus de compétences.

Bernard Larrouturou : cette problématique concerne un certain nombre de sujets et inquiète les directions générales.

Bruno Lhuissier : j'ai pris la peine de vous répondre d'abord sur l'aspect financier, puisque vos équipes avaient apporté des éléments nouveaux, en indiquant que ce n'était pas le critère pour poursuivre les activités.

CGT : nous avons entendu votre philosophie du dispositif d'accompagnement, le problème est que cela n'a pas été présenté de cette manière aux agents au niveau local. Concernant la précision des termes de l'arrêté, nous en avons discuté en réunion informelle avec Georges Tempez, en stipulant que nous voulions une assise juridique. Nous n'avons pas obtenu la moindre réponse. C'est d'ailleurs en partie la raison pour laquelle nous avons boycotté la convocation du CTSS. Il est regrettable de ne pas avoir profité de ce que les agents étaient extrêmement positifs, prêts à faire des propositions et à se réorienter. Cette situation est très déstabilisante pour les agents et dévastatrice pour l'autorité du directeur local vis-à-vis de tous les collaborateurs de la direction territoriale.

Jean-Pierre Jacques : le fait est que la décision de la direction, du 8 février évoque une cessation d'activité des bancs d'essai tandis que le projet de décision actuel stipule l'arrêt des activités de la SEMR.

Bernard Larrouturou : je confirme qu'il y a une évolution de la réflexion. Nous sommes prêts à en parler, elle n'est pas dissimulée. Nous nous devons de vous apporter le plus tôt possible une clarté sur les perspectives et sur le dispositif d'accompagnement.

Jean-Pierre Jacques : concernant la DGITM, son désengagement est-il total sur toute l'activité des matériels ?

Bernard Larrouturou : non, elle demande que nous gardions une expertise.

Jean-Pierre Jacques : je ne comprends pas puisque ce volet fait partie des activités de la SEMR.

CGT : ce projet de fermeture de l'entité est-il seulement lié à l'évolution des besoins ou bien à l'orientation budgétaire qui est donnée ?

Bruno Lhuissier : il y a clairement une évolution des besoins car les entreprises privées et l'administration ne nous attendent plus sur ce sujet. La contrainte fait que l'on s'en aperçoit seulement aujourd'hui, mais nous aurions aussi bien pu nous poser la question plus tôt.

Bernard Larrouturou : l'appréciation de la DGITM tient également compte du positionnement un peu particulier de l'activité d'essai de matériels routiers par rapport au reste de nos missions.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : comment sera-t-il possible de solliciter ponctuellement des expertises sur les matériels routiers en mettant fin aux activités de la SEMR ?

Bernard Larrouturou : le souhait est que le Cerema s'organise pour avoir une expertise sur les matériels routiers, il ne lui est pas demandé de réaliser des essais. Il n'y a donc pas de contradiction.

Virginie Amant, experte (CFDT-UNSA) pour la CFDT : cette sollicitation ne pourra se faire qu'à court terme ; c'est parce que le Cerema fait des essais que nous sommes experts.

Bernard Larrouturou : il est exact que notre expertise ne sera pas la même selon que nous ferons des essais ou pas.

CGT : nous pouvons entendre que nous conservons un ou deux experts. La question qui se pose n'est pas tant de conserver des experts, que celle de la légitimité de l'expertise. A un moment donné, les constructeurs reprendront à leur compte cette activité qui est malgré tout nécessaire. Donc, la légitimité des experts se posera de fait. Vous devriez d'ores et déjà entamer une réflexion, avec Monsieur Lhuissier, sur ce point, et questionner la DGITM. Il faudra notamment envisager la possibilité de redéployer ces deux experts sur une autre mission s'ils n'ont plus de raison d'exister.

Bernard Larrouturou : nous sommes conscients que nous aurons à définir comment conserver une connaissance experte sur des sujets de matériels routiers, différemment.

Jean-Pierre Jacques : qu'en est-il de l'optimisation du site de la SEMR dans le cadre du projet d'évolution du laboratoire de Blois ?

Bernard Larrouturou : une réflexion est en cours sur le sujet. À ce stade, je n'ai pas pris position. En tout état de cause, je n'ai pas de souci avec l'idée que le laboratoire de Blois pourrait avoir une activité matériaux comprenant une plate-forme d'essais utilisant le site actuel de la SEMR. Il semble que, dans le projet qui est en cours de réflexion, le coût des investissements est élevé, nous devons donc examiner la faisabilité économique.

Pour conclure, je suis prêt à avoir une discussion sur la date du 31 décembre 2019 pour les opérations de restructuration, à modifier la rédaction du second alinéa de l'article 1 en écrivant « les agents de la SEMR sont affectés et installés sur le site principal du laboratoire, 11 rue Laplace... ». En l'absence d'observation particulière, je propose de mettre aux voix les deux textes. Vous avez le choix entre voter globalement ou séparément sur ces documents.

CGT : nous préférons voter séparément.

Résultat du vote sur le projet de décision : pas d'abstention, 10 votes contre.

Résultat du vote sur le projet d'arrêté : abstention unanime, pas de vote pour, pas de vote contre.

Bernard Larrouturnou : je vous remercie. Nous vous indiquerons très rapidement à quelle date vous serez reconvoqués, selon les dispositions prévues en cas de vote unanime défavorable.

Concernant le point 1 inscrit pour information relatif au projet de déclinaison stratégique, je vous expose quelques éléments, mais nous y reviendrons plus substantiellement lors de la séance du 11 juillet. Dans ma lettre du 10 mai qui donne le coup d'envoi du lancement de la préparation des projets de service, je souligne que les directions techniques et territoriales ont des points de départ très différents. S'agissant des décisions sur les chantiers thématiques, je confirme que seulement deux ont été mises en ligne pour le moment, quatre le seront prochainement et d'autres vont suivre. Sur la question relative à une généralisation de la décision prise dans le cadre du chantier thématique lié aux projets neufs en infrastructures, avec trois pôles et un guichet unique, il est essentiel de préciser les missions des pôles, dans la projection de 2020, et de créer de nouveaux pôles de référence ; sur le guichet unique, je ne garantis pas que nous n'en ferons aucun dans d'autres domaines, mais cela restera certainement rare, voire exceptionnel. Enfin, il est clair qu'une partie du projet de service de chaque direction territoriale reposera sur l'ancrage territorial et le lien avec les acteurs du territoire.

5. Questions diverses

Bernard Larrouturnou : vous recevrez prochainement une note décrivant le dispositif interne installé sous le pilotage d'un membre du comité de direction pour conduire l'évaluation de l'organisation mise en place sur les activités de communication. Nous pourrions en reparler si vous le souhaitez. Avez-vous d'autres questions diverses ou interventions ?

CGT : nous regrettons que les sujets de la SEMR et du projet stratégique aient été traités en si peu de temps. Le constat étant que la totalité de l'ordre du jour n'est jamais traité durant la séance, il paraît nécessaire de prévoir, soit de multiplier les réunions, soit d'allonger leur durée.

Bernard Larrouturnou : nous avons tout de même passé 1h30 sur le sujet SEMR. Je suis prêt à reparler du rythme des réunions, je souligne toutefois que l'organisation de cinq réunions par an semble déjà raisonnable dans un établissement public. Nous avons traité raisonnablement les sujets inscrits à l'ordre du jour de la séance, et je vous en remercie, mis à part le sujet de la déclinaison du projet stratégique pour lequel j'ai seulement apporté quelques éclairages. Nous y reviendrons à la prochaine réunion, car il est particulièrement important.

CFDT-UNSA : pour l'UNSA : pourrions-nous avoir des informations sur les notifications du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ? Les agents ont besoin de ces éléments, qui déterminent leur classement dans les groupes, afin d'effectuer leur mobilité.

Sylvie Moreau : nous espérons pouvoir le faire avant l'été.

CFDT-UNSA : pour la CFDT : sur le même sujet, aurons-nous une version complète du tableau de correspondance du Cerema par rapport au ministère ?

Sylvie Moreau : nous avons déjà consacré un temps, lors d'une réunion informelle, sur ces sujets indemnitaires, avec une présentation du projet de référentiel RIFSEEP.

Aucune autre question n'étant posée, la séance est levée à 16 heures 40.

Le Président	La secrétaire	La secrétaire adjointe
Bernard Larrouturnou	Laure Matignier	Hélène Chassagnol