

**Projet stratégique, télétravail, bilan social 2016,  
RIFSEEP, contractuels...**

En réponse aux déclarations préalables, le directeur général reconnaît une mauvaise communication sur les décisions prises par le CODIR sur le projet stratégique. Par ailleurs, la direction se félicite de la lettre adressée par les présidents d'associations de collectivités aux trois ministres de tutelle de notre établissement.

Si la CGT peut partager l'idée que ce courrier marque une évolution positive du positionnement des associations de collectivités vis-à-vis du Cerema, elle est sans illusion sur l'effet qu'il sera susceptible d'avoir. Sans être anodin, ce courrier demeure aussi tardif que timide puisque la lettre demande au gouvernement de « conforter le Cerema » (chacun pouvant traduire ce souhait comme il le veut). La CGT en profite pour proposer la candidature de M. Baroin pour le prix de l'hypocrisie du Cerema qui signe ce courrier en tant que président de l'Association des Maires de France. Semblant y déplorer les baisses d'effectifs excessives au Cerema, il

**N'hésitez pas à contacter vos représentants**

Dupré Olivier, Dter NP	Consolen Eric, Dter SO
Baton Didier, Dtec TV	Boulin Vincent, Dter SO
Piel Bruno, Dter Ouest	Garcia Philippe, Dter NC

n'en a pas moins soutenu un candidat à la présidentielle qui prévoyait pas moins de 500 000 suppressions de postes de fonctionnaires\*...

Tous les documents remis en préalable aux représentants du CTE sont disponibles [ici](#).

\* Il faut toutefois être juste : sauf erreur de notre part, Caroline Cayeux (Présidente de Villes de France) et Charles-Éric Lemaignan (Président de l'Association des Communautés de France) sont dans le même cas . D'autres comme Philippe Richert (président des Régions de France), Dominique Bussereau (président de l'Association des Départements de France) ou Gaël Perdriau (président du conseil d'administration du Cerema) n'ont lâché François Fillon lorsque celui-ci a été fragilisé par les affaires, mais ils n'avaient jusque là aucun problème avec ses projets pour les effectifs de la fonction publique.

**Décision sur les modalités de mise en œuvre du télétravail au Cerema**

**La CGT vote pour le cadre de déploiement du télétravail au Cerema compte-tenu des suites favorables données par la direction à nos revendications.**

La CGT a publié au mois de mars dernier ses [revendications pour un déploiement du télétravail au Cerema](#). Le projet de décision, présenté pour avis lors de ce CTE, reprend l'essentiel de nos revendications et a évolué positivement depuis sa première présentation le 18 mai dernier (lire [ici](#)), par exemple en rendant possible, pour des situations spécifiques, le passage en télétravail sans respect de la condition de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

La CGT revendique toutefois encore :

- qu'il soit précisé que la prise en charge des coûts d'adaptation du poste de travail faisant l'objet d'une recommandation de la médecine

de prévention soient pris en charge par le Cerema. La direction donne son accord sur ce point.

- que l'agent puisse adresser une demande de prise en charge de même type, demande qui sera examinée. La direction donne son accord sur ce point.

L'administration ne donne pas suite à notre souhait d'une visite obligatoire de l'agent auprès de la médecine de prévention. La CGT demande si ce refus est lié à la saturation de certains services médico-sociaux, voire de l'absence de médecin dans certains services. La direction en convient mais indique qu'elle a toutefois précisé que la liste des agents en

télétravail sera fournie aux services médico-sociaux.

Dans la version actuelle du « mémento santé et sécurité de l'agent en télétravail », l'administration limite la présomption d'imputabilité de l'accident du travail\* aux accidents survenus « sur le lieu et pendant les plages horaires auxquelles l'agent peut être joint mentionnées dans la décision le concernant ». Or, l'article 13 du projet de décision mentionne à juste titre que les heures pendant lesquelles l'agent peut être joint sont définies « dans la limite de la durée quotidienne de travail correspondant à la modalité horaire habituelle de l'agent ». Pour la CGT, il s'agit d'une contradiction. En effet, les agents qui travaillent aujourd'hui au Cerema en horaire variable bénéficient d'une présomption d'imputabilité qui n'est pas

limitée à leur durée journalière de référence. Pourquoi en serait-il ainsi pour les télétravailleurs ? Nous revendiquons une présomption d'imputabilité pour tout accident survenu pendant une période déclarée comme télétravaillée par l'agent (c'est-à-dire pendant laquelle il a saisi du temps de travail effectif). La direction donne son accord de principe et va réfléchir sur une rédaction appropriée.

**Les représentants du personnel au CTE votent unanimement pour ce projet.** Une première campagne devrait être lancée à compter de septembre pour de premières situations de télétravail au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

\* Lorsqu'un accident du travail est présumé imputable au service, c'est à celui-ci de contester la reconnaissance et d'en apporter la preuve. En l'absence de présomption d'imputabilité, c'est à l'agent de prouver qu'il s'agit d'un accident du travail.

Déclinaison du projet stratégique : chantiers thématiques – projets de services

**L'exercice consiste pour l'essentiel à répartir les diminutions d'effectifs entre domaines et directions du Cerema...**

Les [documents préparatoires](#) portent exclusivement sur les chantiers nationaux et aucun sur les projets de services réalisés à l'échelle de chaque direction du Cerema. Les enjeux qui concernent ces derniers sont pourtant centraux. Ainsi, le directeur général écrivait dans sa lettre au personnel du 10 mai que « nous avons besoin de franchir un pas supplémentaire dans le sens d'un Cerema où chaque direction territoriale ne couvre qu'une partie de notre spectre de compétences ». Cette poursuite de la remise en cause de l'ancrage territorial de nos services va à rebours d'un Cerema au bénéfice des territoires et ne peut rencontrer que notre opposition. Il s'agit essentiellement des décisions du comité de direction du Cerema concernant :

– **les ouvrages d'art : baisse de l'ordre de 15 % des effectifs entre début 2016 et fin 2020.** La diminution n'est pas homogène pour l'ensemble du domaine : elle porte surtout sur les **ouvrages neufs routiers (passage de 92 à 55 ETP)** ainsi que les **actions sur objets unitaires dans le patrimoine existant (passage de 119 à 103 ETP)** alors que les effectifs dédiés à la gestion globale du patrimoine existant ont

vocation à croître de 20 à 31 ETP. **Cela n'empêche pas la direction de fixer un objectif de ressources propres constant au domaine ouvrage d'art entre 2016 et 2020...** À la différence de ce qui est prévu pour d'autres domaines, le CODIR souhaite que chaque direction territoriale conserve une équipe en capacité de réaliser des inspections détaillées d'ouvrage, tout en confortant les 10 pôles actuels.

– **les plateformes d'infrastructures : une baisse de l'ordre de 20 % entre début 2016 et fin 2020**, répartie de la manière suivante :

- **-30 % d'effectifs sur la posture de connaissance du patrimoine unitaire ou global par mesures et essais**
- **-10 % sur la posture de définition des interventions**
- **-30 % sur la posture du suivi et de l'accompagnement des interventions**
- **-15 % sur la posture de certification, de labellisation et de recherche.**

Comme ce serait en l'état trop simple, il faut à la fois « limiter l'impact des réductions d'effectifs sur les recettes propres » et ne pas faire porter les baisses

« uniquement sur les activités réalisées à la demande de l'État ». Enfin, la direction préconise de « favoriser autant que possible le retrait des mesures réalisées avec des matériels coûteux à l'investissement et chers au fonctionnement ».

- **la viabilité hivernale : passage de 16 ETP au début 2017 à 11 à la fin 2020.** Sur ce chantier, on retiendra que le Cerema Est « reprendra progressivement les fonctions de « direction technique dans le domaine de la VH » sous la responsabilité fonctionnelle de la direction technique ITM (et en lien avec la direction technique TV concernant la VH urbaine) ».
- **L'observation et l'analyse de la demande de déplacement : passage de 30 ETP au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à 25 ETP à la fin 2020.**
- **la modélisation des transports : passage de 27-28 ETP début 2016 à 24-25 ETP ce qui représente une baisse comprise entre 10 et 15 %.** En outre, alors que le texte indique que « les moyens seront répartis entre directions techniques et territoriale de manière à assurer une proximité territoriale avec un effectif minimal de 2 ETP par direction territoriale », la carte de projection des effectifs n'indique aucun ETP à Nord Picardie et en Île-de-France. La direction précise que la DREAL Hauts-de-France et la DRIEA disposent d'équipes qui ont des compétences sur ce sujet.
- **Le contrôle du respect des règles de construction et la gestion du patrimoine immobilier**
  - o « **Concernant le contrôle du respect des règles de la construction, le CODIR se place dans la perspective d'un scénario dans lequel les activités de visites et de mesures relevant stricto sensu du CRC seront arrêtées au Cerema d'ici 2020** – sous réserve de la confirmation du choix de ce scénario dans les prochaines semaines par le ministère en charge du logement ». Cela représente de l'ordre de 70 agents dans 8 directions territoriales, et 40 ETP en 2016 répartis sur 16 sites. La direction souhaite conserver 20 ou 25 ETP parmi ces 40 sur des missions d'appui

**Trois agents qui travaillent aujourd'hui dans le contrôle du respect des règles de la construction étaient présents à ce CTE pour témoigner de la légitimité du Cerema pour conserver cette activité, apporter des éléments contradictoires sur le diagnostic de l'administration, déplorer la méthode de communication de la direction et l'interroger sur leur avenir. Nous les en remercions chaleureusement.**

technique, d'instrumentation et de métrologie dans le secteur du bâtiment.

- o Les 17 ETP consacrés en 2016 à la gestion du patrimoine immobilier passeraient à 25 ETP selon le scénario de la direction.

La direction estime que ces perspectives ne devraient pas conduire à obliger des agents aujourd'hui au Cerema à quitter leur domaine d'expertise.

- **L'éclairage public : regroupement des activités sur 3 directions territoriales, ce qui signifie l'arrêt à Rouen et à Clermont-Ferrand.** La direction envisage un grand bond en avant en matière de recettes propres (« doublement, voire triplement à horizon 2020) tout en maintenant l'effectif à peu près constant à 12 ETP.
- **Gestion intégrée du littoral et des espaces maritimes :** pour ce domaine, la direction se veut « résolument volontaire » puisqu'elle prévoit ... une baisse de 2 ETP.
- **Essais de matériels routiers :** nous ne revenons pas sur ce sujet qui a été abordé lors des deux comités techniques précédents (lire [ici](#) et [ici](#)).
- **Les études amont de développement du réseau d'infrastructures :** cette décision a déjà fait l'objet d'une analyse de la CGT (lire [ici](#)). Elle prévoit notamment :
  - o « **Passage d'un effectif global de 33-34 ETP début 2016 à 26-27 ETP fin 2020** »
  - o « Mise en place de trois pôles de conception et d'études amont dans les directions territoriales Centre-Est, Est et Méditerranée, qui se partageront à terme (fin 2020) environ 23 ETP, et **arrêt des fonctions de conception et d'études**

### **dans les autres directions territoriales au plus tard en 2020 »**

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

La direction ajoute qu'elle a en ce moment une réflexion sur les Centres d'Étude de Conception des Prototypes, avec notamment la question de l'opportunité d'un regroupement des deux CECP au sein d'une seule entité qui resterait localisée sur deux sites. La direction indique qu'elle lance également une réflexion sur le Centre d'Expérimentation et de Recherche de Rouen pour lui donner une dimension nationale. La direction précise que la décision relative à la sécurité routière n'est pas encore validée car d'ultimes échanges avec la délégation interministérielle à la sécurité routière doivent encore avoir lieu prochainement.

La CGT évoque la situation de la géotechnique pour demander que son rattachement à plusieurs Comités de Programmation Thématiques suite à la suppression de celui qui lui était dédié ne conduise pas à une sous-estimation des enjeux. La direction déclare partager cette préoccupation.

La CGT regrette que les documents ne s'accompagnent pas tous d'une cartographie du domaine indiquant l'état des forces selon les directions.

D'une manière générale, il est à noter que les contraintes en matière de mobilité (restrictions d'une majorité des publications à l'interne Cerema, réduction du nombre de cycles) rendront de toutes façons difficiles de sortir de suppressions de postes davantage liées à des départs en retraite ou des mutations qu'à des choix stratégiques.

## Bilan social 2016

### **Un document très riche malgré quelques manques. Certains indicateurs sont inquiétants et mettent en cause l'administration**

Nous remercions les agents qui ont contribué à l'élaboration de ce document et évoquons ici les principaux constats qu'il permet de faire, sans revenir toutefois sur ceux relatifs aux contractuels qui font l'objet d'un point spécifique. Nous ne revenons pas non plus ici sur l'évolution des effectifs par direction et par macrograde, amplement commentée lors de précédentes instances (lire notamment [ici](#) et [ici](#)).

Près de 70 % des temps partiels observés fin 2016 sont exercés par des femmes alors qu'elles représentent 37,5 % des effectifs. Ce déséquilibre s'accroît depuis 2015. Leur part dans les promotions s'établit à 29 % et diminue depuis 2015. Il reste donc beaucoup

à faire au Cerema en matière d'égalité professionnelle quand on connaît les conséquences du temps partiel sur les salaires bien sûr mais aussi sur les retraites.

161 jours de congés ont été perdus en 2016 (non pris et non versés sur un compte épargne temps). Ces situations doivent constituer une grave alerte sur la situation des agents concernés.

Hélas, le document ne mentionne pas le nombre total de jours stockés sur un compte épargne temps (CET). On constate que le nombre de jours déposés sur un CET dépasse de beaucoup le nombre de jours de CET utilisés même si on observe que des agents se font indemniser ces jours (à un tarif inférieur à leur rémunération horaire ce qui en fait des heures supplémentaires payées moins). Le risque du CET, c'est notamment que des agents, en difficulté pour prendre leurs congés pendant l'année en raison de leur charge de travail, les versent sur leurs CET sans pouvoir, les années suivantes, les utiliser davantage, la charge de travail ne faiblissant pas. D'années en années, ils finissent par atteindre le plafond du CET et



sont contraints de vendre ces jours ou de les verser sur le régime additionnel de la fonction publique (RAFP\*).

Les données partielles présentées dans ce bilan montrent une hausse de la proportion d'agents écrêtés au moins une fois dans l'année, sans information sur le nombre d'heures correspondantes. Le nouveau règlement intérieur du Cerema devrait apporter des améliorations sur ce point.

La CGT s'interroge aussi sur l'impact des conditions et d'environnement de travail en regard de l'augmentation de 16 points du nombre de jour de congé maladie des agents de catégorie C.

**5 services du Cerema sont privés de médecine de prévention. Cette situation inacceptable prive les agents de leurs droits en matière de suivi de santé, de suivi post-professionnel, etc. La CGT interroge l'administration sur ce qui est fait pour y remédier.**

Pour ce troisième bilan social, la CGT demande avec constance une troisième fois que le suivi de la parité au sein des instances du côté des représentants du personnel s'accompagne d'un suivi de la parité au sein des CODIR de l'établissement.

\* Le RAFP est un fonds de pension par capitalisation auquel les fonctionnaires cotisent hélas obligatoirement et dont la CGT revendique la mise en extinction.

### Démarche de mise en œuvre du RIFSEEP 2016

**Le dispositif du RIFSEEP s'impose hélas au Cerema tant que notre mobilisation ne permet pas d'y faire échec. La direction l'applique docilement et sans tenir compte de nos demandes**

La CGT s'est déjà exprimée sur le RIFSEEP dans son [compte-rendu du CTE du 23 mars 2017](#). La CGT rappelle qu'une des attributions du comité technique est d'être **consulté** sur les questions et projets de textes relatifs « aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents » (article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État). La direction estime qu'il ne

s'agit pas de définir un référentiel Cerema mais simplement de transposer un référentiel ministériel au Cerema, ce qui justifie selon elle l'absence de consultation du comité technique.

Au-delà de notre opposition totale au RIFSEEP en raison de l'individualisation des rémunérations mais aussi à de ses conséquences en matière de mobilité, nous indiquons également notre souhait que la direction « fasse un geste fort » en direction des agents de catégorie C. Nous proposons par conséquent que tous les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs du Cerema bénéficient d'un classement dans le groupe 1. La direction propose au contraire que certains postes d'AT1, AT2, AA1 et AA2 soient classés dans le groupe 2 (environ 25 % des postes de catégorie C). Voilà qui serait une remarquable preuve de la volonté bien réelle de la direction de « jouer collectif », en refusant d'opposer des agents à d'autres, pour cette catégorie tout au moins. Hélas, la direction n'a en rien modifié sa grille de classement des postes proposée au mois de mars. Interrogée par la CGT sur ce point, la direction indique ne pas avoir de marges de manœuvres en la matière. Elle précise également qu'il serait dans l'intérêt des agents d'être sur un poste moins bien classé car cela augmente les chances des agents d'avoir une évolution ascendante en cas de mobilité. Faut-il donc selon cette logique classer tous les postes au niveau le plus bas ???



## Points clés sur la gestion des personnels contractuels au Cerema

### Des questions sans réponse faute de temps, à suivre

La direction présente les documents remis en préalable. La CGT rappelle qu'elle milite pour un recrutement exclusif de fonctionnaires sous statut, pour toutes les missions et a fortiori pour toutes les missions permanentes du Cerema. Cela ne l'empêche évidemment pas de combattre concrètement la précarité en militant pour le passage en CDI dans les meilleures conditions des contractuels accueillis au Cerema.

L'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit notamment le recrutement de contractuels sur des missions permanentes « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes » (1<sup>er</sup> alinéa) et « pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient » (2<sup>ème</sup> alinéa). Environ 90 agents sont concernés. La CGT souhaite quelles fonctions sont d'une

nature telle qu'aucun fonctionnaire ne peut les exercer (moyennant éventuellement une formation, initiale ou continue) ? De la même manière, pourquoi certains emplois du niveau de la catégorie A justifieraient de déroger à l'emploi de fonctionnaires sous statut ? La CGT demande également à la direction si des contrats ne sont pas renouvelés à l'initiative du Cerema. Enfin, la CGT rappelle le [courrier](#) qu'elle avait adressé à l'administration relatif aux délais anormalement longs d'indemnisation des contractuels, notamment de certains qui quittent le Cerema.

Quelques précisions sont apportées par la direction mais ce sujet ne peut être traité jusqu'au bout faute de temps et sera abordé à nouveau dans cette instance.

### Points divers : cartographie des compétences collectives, opérations de relocalisations immobilières

Sur ces sujets, pas de grandes nouveautés. Sur l'immobilier, nous vous renvoyons au [compte-rendu du CTE du 23 mars](#). Pour plus d'infos, nous vous invitons à contacter vos représentants CGT

### Se syndiquer à la CGT : pourquoi pas moi ?

- Ouais, c'est pas mal ce que vous faites, mais moi je pense que [...]
- *Pas de souci, nous sommes en effet très preneurs de toute contribution et toute réaction. Contacte directement tes représentants CGT, locaux ou nationaux, ou écris-nous sur la boîte syndicale : [cgt.syndicats.cerema@i-carre.net](mailto:cgt.syndicats.cerema@i-carre.net)*
- Et si je veux me syndiquer et contribuer à votre action, je fais comment ?
- *C'est pareil, tu nous contactes et on t'accueillera avec enthousiasme. Nous avons en effet besoin de toutes les forces disponibles dans le contexte actuel...*
- Oui, mais il faut que je sois d'accord avec tout ce que vous faites, non ?
- *Bien sûr que non : pour se syndiquer à la CGT, il suffit d'avoir comme boussole l'intérêt des salariés et de partager quelques valeurs que nous te détaillerons. La CGT est ouverte à tous et toutes !*
- Bon allez, vous avez raison, il faut s'organiser pour lutter pour notre avenir, je me lance, j'adhère !

