



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER



DECLARATION PREALABLE DES DELEGATIONS CFDT ET UNSA AU COMITE DE SUIVI CEREMA DU 11 AVRIL 2013

Certaines organisations syndicales ont exprimé dans leurs comptes-rendus qu'elles s'étonnaient de notre absence au comité de suivi du 5 avril. Notre absence était pourtant annoncée car nous avons dénoncé en séance du 18 mars, les modalités de fixation de ce calendrier par l'administration sans tenir compte de nos contraintes. Nous avons donc obtenu que l'administration nous reçoive pour une réunion spécifique le 11 avril, qui s'est transformée depuis en comité de suivi avec l'ensemble des organisations syndicales signataires du protocole d'accord CEREMA.

Nous regrettons l'absence de soutien de CGT, FO et FSU d'une part, sur les modalités de fixation du calendrier des réunions, et d'autre part, au CTM sur les deux amendements CFDT au projet loi CEREMA (présence syndicale dans le conseil stratégique, inscription de la garantie des moyens dans la loi).

Hier, 10 avril 2013, la création du CEREMA, présentée sous forme d'amendement au projet de loi relatif aux infrastructures et services de transports, a été acceptée par la commission Développement Durable de l'Assemblée Nationale.

Certes, les modalités de présentation de ces articles de loi peuvent apparaître cavalières, mais y avait-il une autre solution, vu le retard du projet de loi de décentralisation ? Pour autant :

- le choix du support législatif est-il si important que cela ? NON

- le protocole d'accord signé est-il remis en cause ? NON

Ne nous trompons pas sur les enjeux. Pour nous, les véritables enjeux ce sont la méthode de travail du comité de suivi et le manque de dialogue social pour construire ce nouvel établissement.

Il est temps que le préfigurateur, DRI et DRH arrêtent de nous mettre régulièrement devant le fait accompli et nous occupent dans des réunions pendant qu'ils bâtissent dans leur coin un « machin » qui risque de mal fonctionner parce que déconnecté des personnels.

Pour nous CFDT et UNSA, c'est un échec dans la conduite du dialogue social de ce comité de suivi. Les principes et l'esprit même du protocole d'accord, que nous avons signé avec les Ministres DUFLOT et BATHO en décembre 2012, ne sont plus respectés. Il convient de tirer tous les enseignements de cet échec.

DRI, DRH et le Préfigurateur sont ils capables de mener une concertation loyale?

Nous dénonçons une étude d'impact imprécise, l'absence de réponse aux conditions d'évolutions des modes de fonctionnement, des organisations, des relations hiérarchiques, des modes de décisions, des transversalités à construire. Nous ne voulons pas seulement l'organigramme futur. Nous voulons savoir comment nous passons de la situation d'aujourd'hui à la situation de demain, et d'après demain.

Avant tout, il faut bâtir un cadre de négociations et d'échanges d'informations en toute transparence au sein du comité de suivi qui engage l'administration. Ensuite discuter service par service pour valider les orientations, mais aussi aller dans les détails avec les personnels concernés et leurs représentants. Ce n'est pas simple et cela demande à nos interlocuteurs un véritable changement dans l'approche du dialogue social.

Les personnels sont inquiets et s'interrogent sur leurs emplois (Cf. expression des personnels du CERTU), missions et métiers, évolutions mais aussi leurs carrières, et conditions de travail, ...

L'administration doit s'engager pour apporter des garanties collectives en faveur des personnels (repositionnement, reclassement, gestion de surnombre momentanée, capacité de recours réels et non virtuels) pour leur assurer des conditions de traitement respectueuses dans le cas où leur poste évoluerait dans un sens qui ne leur conviendrait pas.

Par exemple, dans la circulaire de pré-positionnement, la CFDT et l'UNSA demandent que le droit de « remords » lors de demandes de mutations (possibilité d'être en sur nombre dans un service, possibilité de mutation sans contraintes liées à la durée effectuée sur le poste) soit étendue à l'ensemble des agents et sur une durée de 2 ans au lieu de 1 an.

Enfin, le dossier de présentation de l'organisation du CEREMA, rédigé par l'équipe de préfiguration, constitue malgré tout une base de discussions qui a le mérite d'exister. Cependant, ce document a le défaut de ne présenter qu'une seule vision sans alternative ouverte à la concertation avec les organisations syndicales. Il propose un découpage des missions pour le moins discutable, par exemple sur les risques. Nos exigences en matière de dialogue social, de son contenu mais aussi en terme de méthodes, de transparence n'ont toujours pas été entendues.

EXPRESSION DU RESENTI DES PERSONNELS DU CERTU

En référence aux documents fournis lors du comité de suivi CEREMA, le macro-organigramme, le dossier de présentation de l'organisation CEREMA., nous constatons des craintes et une déception de plus en plus forte de la part des agents, qui peut se résumer autour de ces quatre points :

1. Une absence de concertation inadmissible, une tromperie dans la méthode affirmée dans le protocole

Le CEREMA se construit en tenant compte d'un seul objectif, le 1^{er} janvier 2014, et tous les moyens sont bons, y compris celui de couper les phases de concertation.

2. Un repositionnement des agents pour 2014, affiché comme provisoire

Les agents ont compris que le projet n'est pas stable, et craignent de se positionner sur des postes amenés à disparaître, ou à relocaliser sur un autre site.

3. La transversalité, culture du CERTU qui s'est forgée depuis 15 ans, est cassée dans cet organigramme ; le CERTU va se diluer et perdre sa compétence.

Le partage entre les domaines « infrastructure » et « ville et territoire » n'est, en l'état, pas pertinent. Est-ce une fusion CERTU / SETRA qui se profile sur un même site ?

Par ailleurs, souligner que seul le service « ville et territoire » est « nativement » un relais de concertation avec les CT, c'est méconnaître leur rôle dans les infrastructures.

4. Des relations de travail peu claires avec le siège et les directions centrales, une crainte d'une plus forte bureaucratie.

Les directions techniques « animent » leurs domaines de compétences, les directions territoriales conduisent les études, en relation avec les besoins territoriaux. Tous les services contribuent à la programmation et à la mise en œuvre des politiques publiques. Tous les services restent en lien avec les directions centrales... Quel sera alors le rôle du siège, bien pourvu en directeurs.

Enfin, nous découvrons aujourd'hui que, pour former le siège, on prend sans vergogne dans les 11 services.