



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AU



Cerema

Cerem'Avenir : ce que veut bien nous en dire le Siège...

23 septembre 2019

Bonjour de la **Cfdt:**

Notre retour, aussi synthétique que possible, sur les deux réunions "non-formalisées", à Lyon les 10 et 20/09. Réunions **avec quelques membres du CODIR Cerema, mais jamais avec le DG Pascal Berteaud**, ni avec sa SG non plus. Néanmoins, elles ont permis des échanges utiles, surtout le 20/9. Par contre, pour avoir des informations officielles (autres que des fuites ou rumeurs), il faudra (encore) attendre les suites du séminaire du CODIR Cerema des 16-17 octobre, puis les vacances d'automne...

En préambule, la Cfdt:

- regrette et s'inquiète de l'absence de Mme Sylvie Candas (DRH), pour cette réunion et les semaines à venir ;
- demande à M.Tempez (DTecITM et futur DG-adjoint), animateur de cette réunion "non formalisée", s'il a des réponses à notre message de la veille, sur "*l'embonpoint au sommet du Siège*" et sur le nouveau "*directeur stratégique communication*". **Réponse** : "*je laisse le DG vous les donner à votre prochaine rencontre*" ;
- déplore que les Directions Ter/Tec n'engagent pas de dialogue avec les représentants syndicaux locaux, se contentant de les renvoyer vers le Siège.

Future organisation générale du Cerema

- "Matriciel au Cerema"
 - le "Matriciel" concernerait principalement les projets de niveau Établissement, qui impliquent plusieurs DTer, a priori sous pilotage DTec.
 - un agent aurait dans ce cas plusieurs "responsable/chef" :
 - un responsable permanent (le N+1 hiérarchique de sa DT)
 - un ou plusieurs chefs de projet (dans d'autres directions)
 - l'organigramme sera modifié selon 2 critères : la *fonction* et le *projet*.
 - **Cfdt:** les N+1 des DTer vont se retrouver entre le marteau et l'enclume. Les avez-vous interrogé sur ce fonctionnement ? **Réponse** : l'objectif est justement de mieux formaliser les sollicitations des DTec vers les DTer, pour éviter des relations directes des DTec vers des agents, sans passer par les N+1 (de la même façon que l'on a voulu éviter des "commandes" directes entre les DAC du MTES/MCT et des agents Cerema)
 - l'administration :
 - cite l'exemple de l'organisation du pôle "*conception infras routière*" (ITM avec Med, CE, Est)

- réfléchit sur les outils et modalités pour le "Pilotage de la performance dans le matriciel"
 - insiste sur le fait que l'activité régionale resterait de la compétence des DTer.
 - compte sur l'outil NOVA (qui va remplacer SIGMA - voir § plus bas) comme facilitateur du travail généralisé en mode projet.
 - reconnaît l'impact sur les modes et conditions de travail, avec le risque d'un manque de lisibilité sur « qui décide quoi ? »
- **Projet de service des DTer/DTec.** La date de remise est janvier 2020. A ce jour, rien ne peut encore démarrer (officiellement) car les directions n'ont pas encore les entrants, à savoir les activités conservées/supprimées et les cibles d'ETP d'ici 2022 par secteur. Il leur faudra attendre le séminaire CODIR de mi-octobre et les annonces suivront début novembre.
 - **Cfdt:** certaines directions travaillent déjà en mode "masqué" et sans aucune concertation, avec les agents ou les représentants syndicaux, y compris en réunion informelle.
 - **Futur organigramme du Cerema :** on nous présente une Nième version de travail, non diffusable. Rien de révolutionnaire par rapport à celui présenté au CA du 17 avril, hormis de nouveaux intitulés de Directions (DTec ou Siège) encore plus complexes.
 - **Cfdt:** va-t-on finir par revenir à Setra, Certu, Cetmef, que nos partenaires ont encore en mémoire ? La commande du ministère était pourtant claire : **rendre le Cerema "lisible" !** C'est pas gagné...

Audit des laboratoires

Constatant que le Siège n'a mis en ligne que le seul rapport de synthèse de Business Consulting, la **CFDT** redemande à G.Tempez (DTecITM et futur DG adjoint) de communiquer les rapports individuels de chacun des Labos. **Refusé**, au prétexte que l'audit portait sur tous les Labos et pas sur chacun. Les directeurs de Labos les ont eus et ont fait remonter leurs remarques. Cet audit a servi aux préfigurateurs de secteurs, dont les rapports ne sont pas diffusables non plus. **Transparence...** Les directions de Labos se décideront-elles à présenter ce rapport d'audit à leurs agents ?

Le rapport Business Consulting présente des données contradictoires sur les baisses d'effectifs, avec une fourchette qui va du simple au double (100 à 150 en page 96 mais 150 à 200 page 93). Cet état des lieux, pas vraiment partagé, pose (p93 à 102) une série de questions, dont certaines aussi vieilles que les CETE (mutualisation, frontière entre bureau d'études et laboratoire...). **Il comporte aussi :**

- des phrases malvenues ou maladroitement, comme "*Les départs à la retraite, un facteur insuffisant pour atteindre l'objectif de réduction des effectifs*" ou "*Certaines unités connaissent un fort déficit de managers A/A+*"
- d'autres plus ambiguës comme "*dans beaucoup de situations rencontrées, le remplacement de l'agent apparaît comme indispensable pour la poursuite d'une activité*"
- des phrases qui enfoncent des portes ouvertes, comme "*la nécessité pour le Cerema d'offrir des parcours professionnels attractifs*", mais sans donner la moindre piste concrète.
- un découpage selon 12 domaines d'activité, déconnecté des 22 secteurs de Cerem'Avenir
- une focalisation sur trois activités majoritaires : OA, plateformes d'infras, Risques
 - Bâtiment-Construction considérée pourtant comme une "activité-socle" ne bénéficie pas du même niveau d'analyse.

- des comparaisons financières entre labos qui ne tiennent pas compte des contextes
- un vocabulaire orienté "business" : "*une logique de performance et de rentabilité à installer*"
- des commentaires sur les 10% d'effectifs supports, qui laissent sous-entendre des réductions drastiques à venir.

Rapport des préfigureurs de secteurs

Ils ont été remis au Siège, après filtrage des directeurs des DTec, et viennent d'être communiqués aux directeurs de DTer.

La **CFDT** redemandé à G.Tempez et C.Martin (D4P et futur DG adjointe) de communiquer les dits rapports. **Refusé**, au motif qu'ils n'ont pas non plus vocation à circuler, ni à être diffusés. **Transparence...**

Ils doivent répondre à la commande du Comité de direction. On nous dit qu'ils présentent diverses pistes, dont on ne sait pas à ce jour lesquelles seront retenues.

NOVA : quelques rares infos dans <http://intra.cerema.i2/spip.php?rubrique1791>

- Présentation de ce nouvel **outil de gestion de portefeuille de projets**, par Carole Desaint Fuscien (SG)
- "*NOVA n'est pas un SIGMA2*" : la priorité est donnée à la gestion des projets (délais, couts, qualité)
- la saisie des temps reste sur une base déclarative, mais uniquement sur les projets et pas sur 100% de l'activité comme avec SIGMA
- il n'y a plus de saisie de % d'avancement, mais de fourniture des livrables finaux (ou intermédiaires pour les projets "longs")
- les indisponibilités (temps partiels, congés, activités sociales...) sont prises en compte, mais pas de lien avec SITT
- NOVA est sur la V7 d'Orchestra (SIGMA tournait sur la V4) => meilleure ergonomie annoncée
- calendrier :
 - phase de test en nov 2019
 - formations préalables au "*travail en mode projet*" prévues pour le 4° trimestre 2019
 - formation-déploiement au 1° trimestre 2020
- **demande des OS d'un avis du CTE** (Comité Technique d'Établissement) sur ce nouvel outil qui va impacter les modes de travail d'un grand nombre d'agents

Les agents face à Cerem'Avenir. Deux documents de travail sont présentés :

- Note relative au dispositif d'**accompagnement indemnitaire des opérations de restructuration de service** (19 pages). Document "technique" déjà utilisé pour les restructurations antérieures, avec :
 - la prime de restructuration de service (PRS) et, le cas échéant, l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint,
 - l'indemnité de départ volontaire (IDV),
 - le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).
- Modalités de pilotage et de suivi des **évolutions RH**. On y lit :

- **dispositif de pré-positionnement**, pour les agents des 3 catégories ci-dessus.
 - "les structures et les postes concernés par la réorganisation feront l'objet d'un arrêté désignant les opérations de restructuration"
 - au 1/9/19, une "Cellule d'accompagnement de la transition professionnelle" est créée dans le Service des affaires transverses (SAT) de la DRH, en lien avec une "Cellule Mobilité Carrière"
 - chaque Direction devra, au 2^e trimestre 2020, "**identifier les postes à maintenir avec plus ou moins d'évolution, à transférer ou à supprimer**". Les listes seront validées au niveau Établissement. La DRH considère 3 situations d'agents (mais sans en connaître le nombre) :
 - **missions substantiellement modifiées** (au moins 30% OU changement de niveau de rattachement hiérarchique) : c'est comme "un changement de poste". Pour eux, sont prévus des "Modalités particulières à durée limitée ou à effet différé" et des "Principes protecteurs" en terme de mobilité, promotion...
 - **postes transférés** : c'est un "changement de résidence administrative"
 - **postes supprimés** : ils seront "affectés en priorité sur les postes nouvellement créés ou sur les postes dont les missions sont substantiellement modifiées dès lors que l'agent initialement en poste ne souhaite pas le conserver".
 - entretien préalable à la proposition d'une nouvelle fiche de poste, avec un N+1.
 - l'agent dispose d'un délai de 21 jours, pour se prononcer sur cette proposition
 - si désaccord, nouvel entretien avec futur N+2
 - si désaccord, remontée au SAT de la DRH puis ???
- Pour la **CFDT**, ces dispositifs ressemblent à ceux déjà mis en œuvre au Cerema sous l'ère Larrouturou. Comme ils concernaient des effectifs peu nombreux, les agents impactés avaient pu bénéficier d'un accompagnement individualisé (de qualité très variable selon les directions). Avec ce plan de transformation Cerem'Avenir, on passe à une échelle industrielle : on peut donc craindre un traitement bureaucratique de masse. On ne serait plus dans du "sur mesure", mais du "prêt à porter" (ou "à partir" ?). La situation est préoccupante pour les ETST et OPA, dont les opportunités de poste hors Cerema sont très limitées.

•

• Divers

• Formations reçues :

- Bilan 2018 : 3.9 j/agent, coût de 1.3 M€ (déplacements inclus). Difficile de ventiler car les remontées des 11 DT sont hétérogènes, tout comme les statistiques de nombre de jours. Les agents de catC ont peu de jours : la DRH veut l'augmenter pour les aider à l'adaptation aux nouveaux métiers.
- La **CFDT** demande une présentation formelle en CTE. **Réponse** : d'accord, pour le 10 déc. Le bilan 2018 sera présenté, avec une esquisse du bilan 2019.
- la DRH insiste sur l'importance de la formation pour l'accompagnement de Cerem'Avenir ; elle parle de doubler le budget en 2020.

• Formations données... vendues ?

- Volonté d'intégrer complètement la formation donnée dans la programmation 2020. Le Cerema disposerait d'une centaine de formations "prêtes à l'emploi", mais n'a pas pour autant l'ambition de devenir un nouvel organisme de formation => développement de partenariats.
- les conditions d'intervention des agents formateurs (cf. note du 1° juillet 2019) :
 - la **CFDT** souligne le côté excluant d'une phrase de la rubrique [formation du site internet](#) du Cerema : *"il contribue à la formation initiale des étudiants, notamment à travers les formations dispensées par ses chercheurs, avec quelques partenaires prioritaires que sont l'ENTPE et les grandes écoles et universités associées dans le cadre des UMR (unités mixtes de recherche)"*. Comme si les autres agents du Cerema n'avaient pas de compétences ou de savoir à leur transmettre... et de contribuer aussi au rayonnement de l'Établissement.
 - près de 1 agent sur 6 serait concerné.
 - pour la **CFDT**, autant la position du Siège sur les formations données en CVRH, Ifore, ENTE, peut s'entendre, autant celle sur l'**ENTPE** est incompréhensible. Pourquoi la formation initiale des futurs ingénieurs de nos ministères ne pourrait-elle pas relever d'une de nos missions de service public, à l'instar de celle pour les techniciens de l'ENTE. Le Cerema n'a-t-il plus besoin d'attirer des élèves de l'ENTPE, vivier "naturel" pour construire sa technicité et son expertise ? La future convention 2020 Cerema-ENTPE mériterait de prendre cela en compte. Le débat sur la rémunération des intervenants ne doit pas venir polluer la réflexion, car il pourrait se régler en s'alignant sur la convention avec PFC.
- **Jours de fermeture**
 - le bilan 2019 montre une forte variabilité selon les DT (5 avec 2j ; 4 avec 4j ; 1 avec 7j ; 1 avec 8j).
 - le RITT dit que les jours de fermeture *"sont arrêtées annuellement par chaque direction après concertation avec les OS représentées au CTSS"*. Donc, si le Siège veut imposer des dispositions générales, il lui faudra réviser le RITT. La **CFDT** n'y est pas favorable.
 - la **CFDT** considère que la fermeture des sites pour les ponts dits "naturels" est acceptable, ce que pratiquent la moitié des directions.
 - NB : en 2020, deux ponts naturels, le vendredi de l'Ascension et le lundi 13 juillet.
 - Pour les DTer IdF et SO, des fermetures pendant 10 jours d'affilée (du 23/12 au 1/01) interrogent et nécessitent un argumentaire honnête et sérieux et une vraie concertation. En effet, des agents ont des contraintes personnelles et/ou familiales, incompatibles avec la pose de 6 jours RTTC pendant cette période.

Toutes les infos **CFDT Cerema** sur <https://www.cfdt-ufetam.org/categorie/dossiers/cerema/>

CFDT: S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS ! Si vous partagez notre vision de l'action syndicale, venez nous rejoindre !