



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AU



Cerema

Compte-rendu du Comité Technique d'Établissement « pré déconfinement » du CEREMA du 29 mai 2020

Plan de déconfinement (2 juin-31 août)

Le DG retient la proposition de la CFDT de tenir des comités de suivi bimensuels dans les directions locales pour adapter le plan de déconfinement aux évolutions de la situation sanitaire au plus près du terrain. Pour le niveau *national Établissement*, un RV est donné fin juin.

Pas d'autres modifications apportées au texte.

> avis Cfdt: **FAVORABLE, comme sur le document antérieur.**

Mission Santé-Sécurité

Le **DRH** (FX.Soltner) prévoit une modification substantielle de l'organisation des **conseillers/assistants/correspondants de prévention**, avec une mutualisation inter-DTer/Dtec. Il s'agit de la préfiguration d'une *mission santé et sécurité au travail* au sein de la DRH, piloté par un préfigurateur avec le rattachement fonctionnel des 5 conseillers de prévention.

A titre d'exemple, le CSP n°3 couvrirait les DTer SO et MED, de Bordeaux à Sophia... Bonjour les déplacements !

La **CFDT** déplore que ce point "particulier" soit présenté hors du cadre global du projet de service de la DRH, qui n'a jamais été communiqué aux représentants du personnel. Pour mémoire, quand on va sur l'intranet "[qui fait quoi à la DRH ?](#)", il y a de quoi se poser quelques questions.

> avis Cfdt: **ABSTENTION**

* * *

En plus des 4 sujets de "**Retour d'expérience sur les trois derniers mois**" du jour, le **DG** a identifié d'autres sujets, tels que *mode de management* (reprise de la proposition **CFDT**) et *formation des encadrants*, suite aux réunions bilatérales qu'il a eues avec chacune des organisations syndicales en début de semaine. Le **DG** reconnaît qu'il est utile de bien mettre à plat l'ensemble des sujets et nourrir l'agenda social.

Télétravail

Le **DG** n'a pas encore défini dans quelles conditions, à partir de septembre, les agents "*non-télétravailleurs avant le confinement*" pourraient rester avec une part de "*travail à domicile informel*" pendant 4 mois, avant de pouvoir passer en "*télétravail formel*" au 1^{er} janvier 2021.

Sur la question du matériel, le **DG** déclare *"ne pas vouloir recréer un bureau à domicile"*, mais que la question de l'écran est essentielle. La **CFDT**

insiste sur l'importance du fauteuil et de la formation aux bonnes postures.

Sur le sujet *"badgeage en télétravail" vs. "forfait jour"*, la *"philosophie"* du **DG** est que à compter de 2021, *"la compensation de l'élargissement du télétravail est le forfait jour"*. Pour lui, le badgeage resterait réservé au présentiel. La **CFDT** invite le **DG** à faire attention à ne pas pénaliser et décourager la majorité des agents, mais à baser son projet sur la confiance.

Quel avenir pour votre projet Cerem'Avenir ?

Le **DG** dit avoir entendu, lors de ses bilatérales avec chacun des syndicats, que *"tout n'est pas à jeter dans Cerem'Avenir"*, mais il n'est pas certain que *"chacun des syndicats veuille garder les mêmes choses"*. Il mesure bien que le problème de fond reste celui des baisses d'effectifs. Sur les modalités et le calendrier de relance de Cerem'Avenir, il prendra rapidement la décision qu'il estime *"la moins mauvaise pour le Cerema"*.

Déclaration liminaire **Cfdt**:

M. le directeur général, chers collègues, bonjour.

Nous allons donner aujourd'hui notre avis formel sur le **plan de déconfinement pour la période 2 juin-31 août**. Vous avez déjà accepté des modifications significatives, lors du CHSCTE d'hier après-midi.

La **CFDT** en retient :

- la poursuite, sans fourniture de justificatif, des ASA garde d'enfants, jusqu'au 4 juillet, fin de l'année scolaire,
- un décalage au 30 juin de la date de communication des prévisions pour les congés d'août,
- le redémarrage dès que possible de la restauration collective,
- et pour les 2 jours minimum obligatoires de présence sur site :
 - une entrée en vigueur à partir du 8 juin, pour laisser aux agents le temps de s'organiser,
 - une gestion des situations particulières au cas par cas, en bonne intelligence avec la hiérarchie, notamment pour les difficultés liées aux gardes d'enfants
 - la **CFDT** insiste qu'il n'y ait pas de pression, pour aller au-delà des 2 jours sur site.

Pour que le retour sur site soit vécu positivement, il restera à **recréer un minimum de convivialité**. *"Ferme sur les principes, souple dans la mise en œuvre"*, telle devrait continuer à être la philosophie pour les trois mois à venir, au niveau de chacune des directions du Cerema. Nous y veillerons et pour cela, nous demandons la mise en œuvre de **comité de suivi locaux, bimensuels**, à l'image de celui mis en place par nos ministères, avec la participation de la CFDT, de FO et de l'UNSA.

Monsieur le directeur général, vous avez prévu de mettre en débat quatre notes de **"Retour d'expérience sur les trois derniers mois"** :

1. - Crise pandémique et stratégie SI : quels enseignements ?
2. - Quelles perspectives pour le développement du télétravail ?

3. - Quels impacts sur notre politique de déplacement, notamment à Paris ?
4. - Quelle appropriation des nouveaux outils (RSE, RC) pour mobiliser l'intelligence collective et l'exercice du management à distance ?

Nous vous suggérons d'une part, de mieux développer le sujet du "*management à distance*", car il ne se limite pas aux nouveaux outils, et d'autre part, de lancer une réflexion sur la façon dont le Cerema a su rapidement adapter ses offres durant le confinement (pistes cyclables temporaires, questions EMC² sur le changement des modes de déplacements, etc.)

Stratégie SI

Vous prévoyez de nous sortir des outils du ministère. Cela ne doit pas nous couper l'accès au réseau i2 et notamment à l'annuaire, qui garantit de garder les contacts avec nos correspondants et bénéficiaires des services du ministère, avec lesquels se font aussi la majorité des mobilités au Cerema.

Les outils de Cloud nous apparaissent indispensables et l'expérience du confinement a permis au Cerema de sortir par le haut. Leur ouverture à nos partenaires est une bonne chose. **La CFDT félicite d'ailleurs tous les acteurs qui ont permis la mise en place rapide de ces outils ainsi que la qualité des formations en ligne qu'ils ont dispensées.** Néanmoins, nous nous interrogeons sur le coût de la solution Box qui nous semble exorbitant.

Télétravail

Dans ce retour d'expérience, la **CFDT** insiste sur la distinction à faire entre le "*travail à domicile contraint par le confinement*" et le "*vrai télétravail*" organisé en conditions normales.

La CFDT a toujours été motrice pour le télétravail, tout en revendiquant une grande souplesse de celui-ci. En effet, il répond à une aspiration de notre époque : concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en préservant les collectifs de travail. La généralisation du télétravail offre une opportunité de recrutement et nous saluons cette volonté de la direction de lever les barrières. Une attention particulière doit être portée à chaque catégorie d'agents et à chaque typologie de missions exercées au Cerema.

La **CFDT** vous suggère de vous limiter à recenser les tâches qui ne peuvent pas être télétravaillées. Le confinement a démontré qu'elles étaient bien moins nombreuses que ce qui était dit auparavant et cela doit pousser à s'interroger sur les refus répétés, qu'ont mal vécu des agents écartés de ce dispositif avant la crise sanitaire. En outre, la **CFDT** demande à ce que l'organisation du télétravail puisse continuer à se faire à la demi journée.

Si le télétravail peut limiter les coûts budgétaires immobiliers, **la CFDT veut éviter un excès de zèle à l'économie de bureaux**, car la vie des collectifs de travail en dépend, le caractère impersonnel des bureaux de passage dégrade les relations, surtout quand on finit par se les arracher faute de nombre suffisant.. **La CFDT demande que chaque agent puisse avoir la garantie du maintien d'un bureau.** Quant à la **procédure de suivi de l'activité à domicile, avec suppression du badgeage**, nous n'en comprenons pas l'intérêt, car elle peut être gérée ou ressentie comme du "*flicage*". Tout encadrant est amené à être confronté au présentisme dans sa carrière. Pourquoi faudrait-il une procédure complexe, une usine à gaz pour lutter contre le présentisme à la maison ? Si un chargé d'études ne rend pas d'études, cela se voit, qu'il soit à domicile ou au bureau. **La CFDT demande que la confiance et l'intelligence prévalent sur la suspicion et la bureaucratie.**

Déplacements

Oui, la Visio a fait la preuve de son utilité, mais elle ne doit pas tuer les relations humaines spécifiques au présentiel, comme le laisse craindre votre note. En l'état, la note est trop focalisée sur les déplacements professionnels. **La CFDT revendique que chaque site mette en œuvre une vraie "politique de déplacement"** et mette en place des solutions pour simplifier les déplacements domicile-travail des agents. Le sujet du rechargement des véhicules électriques personnels reste à traiter autrement que par un refus.

Quel avenir pour votre projet **Cerem'Avenir** ? Vous l'avez déjà tellement avancé qu'il semble difficile de tout annuler. Nous attendons votre **calendrier** pour nous assurer que des points, importants pour les agents, ne seront pas traités en mode masqué, dans la torpeur estivale.

La CFDT considère que la priorité des mois à venir est la reconstruction des collectifs de travail et de la reprise progressive sur site.

En conclusion :



**un avenir pour chacun dans
un  Cerema pour tous !**

Quelques liens utiles

Les actualités de nos ministères : [CFDT Ufetam](#)

Les évolutions au sein de la fonction publique : [CFDT Fonction Publique](#)

Un recueil de fiches et d'[informations utiles sur l'activité professionnelle en période Covid-19](#)

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 !