



Comité Technique d'Établissement Mardi 28 juin



Déclaration liminaire **Cfdt** :

Monsieur le directeur général,

Vous convoquez cet après-midi un CTE avec un ordre du jour comportant 5 points pour vote et 4 points pour information avec de nombreux documents. La **Cfdt** tient à participer activement à un dialogue social de qualité au Cerema. Cela nécessite de prendre le temps. Traiter tout cela soit à la va vite soit en prolongeant la réunion hors du raisonnable n'est pas acceptable. A la veille de la mise en place des nouvelles instances de dialogue social issues de la réforme de la fonction publique, nous tenons à vous rappeler nos demandes : la convocation de CTE et bientôt du CSAEP sur la journée entière ou deux demi-journées consécutives avec des horaires permettant aux représentants du personnel de participer en présentiel. Également, lorsque la forme mixte présentiel/visio est choisie, nous demandons qu'une discipline soit appliquée aux participants en présentiel afin que les participants à distance puissent s'exprimer et entendre tous les débats.

Modification de l'organigramme de la Dter Sud-Ouest. Même si nous comprenons le besoin de s'organiser dans cette nouvelle Dter, cela amène deux commentaires : pour Cerem'avenir, vous nous avez « vendu » le raccourcissement de la chaîne hiérarchique, la modification portée au vote ne semble pas aller dans ce sens. Ensuite, cela préfigure toutes les modifications d'organigramme, même locales et mineures, qui devront passer devant le CSAEP à partir de 2023. Autant dire que cela risque d'occuper une bonne partie de l'activité de l'instance et renforce notre demande précédente.

Subrogation pour les contractuels. La **Cfdt** salue l'effort de clarté et de pédagogie auprès des contractuels qui sont de plus en plus nombreux au Cerema. Ce dossier très technique aurait mérité une présentation lors d'une informelle pour disposer de plus de temps pour l'examiner du point de vue juridique.

Bilan des promotions et indemnitaire OPA. Le bilan fourni n'est pas celui de toutes les promotions mais uniquement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude. Les examens professionnels et autres concours n'apparaissent pas. Par ailleurs les données sur les qualifications des catégories B ne sont pas présentes alors que pour les A elles le sont. Doit-on en conclure que c'est négligeable ? Dans ce document nous lisons « Depuis la création du Cerema en 2014, le directeur général a confié l'établissement de l'harmonisation des propositions à une commission ad hoc, afin que l'arbitrage de l'interclassement soit réalisé dans un cadre concerté, partagé et en toute transparence ». Nous considérons qu'utiliser le terme « en toute transparence » est de la provocation puisqu'en aucun cas le processus n'est transparent au Cerema. La **Cfdt** ne cesse de réclamer une réelle transparence pour les agents concernés. C'est-à-dire que tout agent doit être informé s'il est promouvable, s'il est proposé et ensuite il doit être informé de l'avancement ou de l'arrêt de sa candidature. D'autres le font et cela permet de sortir du climat de suspicion sur ce sujet. Pour les OPA nous avons compris que le Cerema était en retard dans l'application des revalorisations mais quid du rattrapage.

Baromètre social du Cerema. Nous avons bien noté que vous avez indiqué vouloir le mettre à l'ordre du jour d'un prochain conseil d'administration. Il semble se dessiner deux portraits-robots : 1/ les plus satisfaits/optimistes sont plutôt des femmes, jeunes, encadrantes, avec peu d'ancienneté au Cerema

; 2/ les mécontents/pessimistes sont plutôt des hommes, plus âgés, non encadrants et plus anciens au Cerema, voire qui ont connu l'avant. Nous avons aussi relevé des disparités significatives selon les directions ; nous espérons vivement qu'une action sera mise en place dans celles où le malaise semble d'un niveau très élevé.

Enfin, M le Directeur Général, la **Cfdt** vous alerte depuis plusieurs mois sur l'urgence d'un effort financier significatif en 2022, pour réduire le reste à charge des agents qui utilisent la restauration collective. En effet, de plus en plus de collègues y renoncent en raison des coûts dissuasifs. Nous demandons à bénéficier des mêmes niveaux de subventions que nos collègues en DDT, Dreal, DIR... Au CTE du 24 mai, vous avez déclaré que "une réflexion sera engagée sans délai sur la question du reste à charge des agents, sans attendre l'état des lieux sur l'organisation de la restauration administrative dans les différentes directions, prévu en 2023". Votre DRH et votre SG devaient y travailler dès le 9 juin. Où en êtes-vous ? Quel sera le niveau de l'effort financier de l'employeur Cerema et quand prendra-t-il effet ?

Le résumé de la séance

Réponse du DG aux questions sur restauration collective :

Le DG indique que ce dossier est sur le haut de la pile et que le travail est commencé. Le DRH explique que la mise à plat avec les directions est en cours et qu'il est difficile de trouver des points de repère communs. Il a été choisi de travailler sur le cas des agents ayant un indice en dessous de 480 avec les deux subventions (Cerema et interministérielle) pour un plateau de trois périphériques avec pour idée que le reste à charge n'excède pas les 5 euros. Une réunion informelle sera proposée aux organisations syndicales avant 14/07. Par ailleurs, la SG indique qu'un travail est en cours sur la correspondance entre les indices des contractuels et ceux des fonctionnaires.

Points pour avis

1. Mise à jour de la décision portant organisation du Cerema :

- Direction territoriale Sud-Ouest

L'organisation soumise à l'avis du CTE est déjà en place! Le DG reconnaît que même si le CTSS local a déjà donné un avis favorable il n'est pas satisfaisant de recueillir l'avis du CTE à contretemps.

Vote: UNSA et FO abstention; CGT et **Cfdt** Avis favorable

Explication de vote : Les organisations syndicales locales ont voté POUR à l'unanimité en CTSS, la **Cfdt** Cerema respecte le vote de ses représentants locaux

2. Note relative à la mise en place de la subrogation des IJSS (indemnités journalière de la sécurité sociale) pour les agents contractuels

Le Cerema fait le choix d'opter pour la subrogation pour éviter les problèmes de trop-perçus puis de remboursements, ce qui, pour certains agents, a un effet négatif sur les droits sociaux à cause du gonflement artificiel des revenus.

Avec ce dispositif, sous conditions d'ancienneté, les agents contractuels du Cerema bénéficieront du maintien de rémunération même en arrêt de travail.

A noter, les titulaires détachés sur contrat sont bénéficiaires de ce dispositif.

Vote : Avis favorable Unanime.

Position **Cfdt** : Ce sujet porté de longue date par la **Cfdt** au Cerema, au ministère et auprès de la fonction publique est une avancée qui va dans le sens d'une meilleure prise en compte des contractuels même s'il persiste des écarts avec les fonctionnaires.

3. Mesures indemnitaires pour les OPA du Cerema en 2022

Des discussions sont en cours au Cerema depuis de plusieurs années. Depuis un an et demi la DRH travaille sur la cartographie des OPA du Cerema. Il a été étudié quels leviers de revalorisation étaient utilisables pour les 120 OPA (environ). Cela abouti à la proposition soumise à avis du CTE.

Pour le retard du Cerema sur l'application de la mesure catégorielle de hausse de 1.4% de la la prime de rendement, elle sera rétroactive au 1^{er}/01/2021. Pour l'ensemble des mesures proposées, le DG explique qu'il met sur la table ce qu'il peut payer.

Problèmes soulevés : Les mesures proposées ne correspondent pas à ce qui se fait dans les autres services (hors Cerema) ce qui pose un problème pour l'attractivité du Cerema. La demande de déplafonnement de la prime métier se traduit par une grille favorable pour certains et défavorable à long terme pour d'autres.

Le DG accepte de différencier les votes par mesures.

Mesure 1, application des mesures catégorielles ministérielles rétroactives: Avis favorable unanime

Mesure 2, introduction sous conditions, d'un complément à la prime de rendement : Abstention de la **Cfdt**, avis défavorable de CGT, FO et UNSA

Mesure 3, valorisation de la prime de métier au regard de l'exposition des postes aux risques: Avis défavorable unanime.

Compte tenu de l'avis défavorable unanime le DG est tenu de présenter à nouveau la proposition modifiée ou pas, devant le CTE. Il a indiqué qu'il prend le temps de réfléchir sur le sujet.

4. Mise à jour technique du règlement intérieur du temps de travail

Report car le document proposé nécessite de très nombreuses modifications réglementaires mais aussi des ajustements correspondant à Ceremavenir ; ajout de nouvelles structures description des DT, etc.

Le DG rappelle qu'en tout état de cause les textes réglementaires s'appliquent même s'ils ne sont pas mis à jour dans le RITT.

5. Élections professionnelles 2022 :

- **Projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation des élections et de remplacement des représentants du personnel au sein du conseil d'administration du Cerema**

Le texte intègre les modalités de vote électronique.

Le décret de la lois 3DS indique que les membres du CA voient leur mandat prolongé mais le DG précise que les élections des représentants du personnel au CA sont maintenues en décembre et seront valables pour la fin du mandat actuel et le suivant.

Vote : Abstention de la **Cfdt** avis défavorable de CGT, FO et UNSA

- **Projet d'arrêté relatif au conseil scientifique et technique du Cerema**

Le texte intègre les modalités de vote électronique.

Vote : Abstention de UNSA et **Cfdt** avis favorable de CGT et FO

Points pour information :

1. Élections professionnelles 2022 : Photographie des effectifs du Cerema au 1er janvier 2022 et part respective de femmes et d'hommes par scrutin

La répartition est de :

37.57% de femmes et 62.43% d'homme pour l'ensemble du Cerema,

53.68% de femmes et 46.32% d'hommes pour les contractuels

11.11% de femmes et 88.89% d'hommes chez les OPA.

2. Bilan annuel des promotions au choix

Suite à la déclaration liminaire **Cfdt**, le DG indique que la communication demandée devrait être faite mais, que, au Cerema, il y a des progrès à faire. La situation est contrastée selon les directions.

Le processus injuste par nature à cause de l'insuffisance du nombre de postes de promotion au regard de la qualité de dossiers. Pour la **Cfdt** il s'agit d'un outil producteur de frustration. La transparence entre hiérarchie et agents pourrait dissiper nombre de malentendus.

3. Restitution des résultats du baromètre social

Le DG présente un plan d'action basé sur 3 axes de travail :

1-Poursuivre la communication et la pédagogie autour des orientations stratégiques du Cerema

2-Poursuivre le déploiement des démarches engagées au titre de la qualité de vie au travail et des conditions de travail :

3-Finaliser au plus vite les suites administratives de Cerem'Avenir et des réorganisations consécutives (Outre Mer, Occitanie...)

Les mesures présentées ne semblent pas à la hauteur du malaise. Pour la **Cfdt**, rien n'est prévu dans les directions où les chiffres sont inquiétants. Une part des mesures proposées ne correspond qu'à l'application de ce qui doit être fait (obligations employeur). Les représentants du personnel demandent des actions concrètes.

Le DG explique qu'il tente de mettre en place un plan d'action sans pour autant avoir de baguette magique et dans les limites des capacités du Cerema à financer les mesures.

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

Liens **CFDT** utiles :

Cerema : <https://www.cfdt-ufetam.org/categorie/dossiers/cerema/>

Fonction publique : https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa-recette_7145

Confédération : https://www.cfdt.fr/portail/confederation-j_5