



Contractuels au Cerema "bilan de gestion 2025"

Réunion du 24/09/2026



Cette réunion annuelle spécifique « **contractuels** », s'est tenue entre la **DRH** (4) et les représentants des syndicats **CFDT** (2), **CGT**(4), **FO**(1).

Pour mémoire, c'est la **CFDT** qui avait obtenu, en 2023, le principe de cette réunion annuelle de bilan, pour évoquer les sujets collectifs des contractuels. En effet, la **CCP** (commission consultative paritaire) des contractuels ne traite officiellement que des situations individuelles (procédures disciplinaires, licenciements, recours...). Vos élus **CFDT** y ont porté vos questions.

La **DRH** nous avait fourni la veille deux documents (ils seront présentés au CSA du 8 octobre, pour information) :

- le bilan de gestion (10 pages) des **535 CDI et CDD**,
- une annexe (3 pages) sur les **25 fonctionnaires détachés sur contrat**

La **CFDT** déplore que ces documents aient été envoyés la veille, ce qui n'a pas permis d'en faire une analyse approfondie. La **DRH** explique ce retard par la charge de travail liée aux bilans du CSA.

L'essentiel à retenir

- **Un bilan riche, mais incomplet** : la photo au 31 décembre ignore notamment une soixantaine de **CDD renforts**. La **DRH** va analyser l'écart avec le Secrétariat général.
- **Alerte sur les CDD renforts** : des contrats très courts, 2 ou 3 mois, s'enchaînent, surtout depuis que les DTer/DTec les gèrent directement. La **DRH** examinera ce point pour en faire un bilan.
- **Les CDI progressent** : 172 → 208, et la **DRH** annonce "encore beaucoup de CDisations en 2026 et propose de faire les comptes lors du prochain bilan".
- **Rémunérations** : la DRH doit retravailler une grille lisible ; le projet de loi pour la transparence des salaires pourrait changer les critères à l'embauche.
- **Les CDD en fin de contrat sans visibilité** : la **CFDT** a demandé qu'ils soient pris en compte dans le cap fixé par le nouveau DG. La DRH annonce la publication prochaine de premiers arbitrages de la campagne de recrutement, dont des CDisations,.
- **Activité transférée ou supprimée ?** Vos droits, en CDD ou en CDI, sont résumés en fin de message.

 nous ne vous ferons ni copié-collé des tableaux, ni paraphrase des textes des bilans de l'administration
... vu que nous vous les avons joints à notre courriel 😊

Un bilan qui ne montre pas tous les contractuels

La liste des agents*, au 1er septembre 2025, compte **734** « **contractuels** » (soit 28 % de l'effectif eu Cerema), alors le **bilan 2025 présenté** n'en retient que **535** : a priori les seuls CDD et CDI présents au **31/12/2025**.

Selon la **DRH**, en sont exclus les apprentis (suivis dans un bilan spécifique), les vacataires, les fonctionnaires détachés (bilan annexe), plus quelques dizaines de **CDD renforts** qui s'évaporent le 31 décembre. Mais cela ne suffit pas à expliquer l'écart. (*) source : fichier de la DRH.

Force de propositions, la **CFDT** a demandé que le bilan :

- présente un **encadré méthodologique** qui précise le champ couvert, pour que les chiffres restent crédibles ;
- utilise une **date de référence au 30 décembre**, pour ne plus « perdre » les contrats qui se terminent le 30/12 ;
- soit **enrichi** avec des informations comme : durées des contrats, recrutements directs en CDI, rémunérations, taux de contractuels par direction...
- affiche les **ETPT *** cumulés sur l'année, données plus proches de la réalité budgétaire présentée au conseil d'administration qu'une photo tronquée des ETP au 31/12 ;

* **ETPT** = équivalent temps plein travaillé. Exemple : 3 contrats de 8 mois (janvier-août) comptent pour 2 ETPT (cumul de 24 mois), alors qu'au 31/12, aucun ETP n'est comptabilisé.

✓ **Promesse ou engagement DRH ?** Analyser les écarts avec le Secrétariat général. Sur les ETPT, la **DRH** « entend » la demande sans s'engager, et renvoie aux définitions du RSU qui sera présenté au CSA du 8 octobre 2026.

CDD renforts : une précarité qui s'aggrave

Depuis 2025, les **CDD renforts** ne sont plus pilotés par la **DRH** mais directement par les directions, par délégation de l'ancien directeur général. Auparavant, un cadre limitait les abus : environ deux renforts par direction et par an, **pas de contrat de moins de 6 mois**. Depuis la délégation, la **DRH** constate elle-même que certaines directions multiplient les contrats de 2 ou 3 mois, et dit les avoir alertées. Les élus contractuels **CFDT** et **CGT** rapportent des parcours de 4 mois, puis 6 mois, puis une interruption, puis une reprise...

La **CFDT** demande que le focus annoncé débouche sur un **cadre commun à toutes les directions**, avec une durée minimale de contrat. On ne construit rien avec une perspective de deux mois, surtout pour des collègues compétents.

✓ **Promesse ou engagement DRH ?** Examiner les données sur les CDD renforts et nous en faire le bilan, sans précision d'échéance.

CDisation : des progrès... à renforcer !

La **CFDT** revendique régulièrement une **transformation des CDD en CDI**.

Nous avons été partiellement entendus : à la fin 2025, le nombre de CDI était de 208 contre 172 fin 2024.

Selon la DRH, sur **les 250** fins de contrats en 2025, **124** ont été suivies d'un nouveau contrat, dont **48** en CDI et donc 126 non reconduits.



Une partie de ces « sorties » sont en fait des **CDisations anticipées** : l'agent démissionne de son CDD de 3 ans pour signer un CDI en cours de contrat. Malgré ces progrès, le bilan affiche encore **327 CDD pour 208 CDI** fin 2025.

Pour mémoire, la **CFDT** rappelle sa revendication d'un *quasi-statut contractuel Cerema*, comme pour les contractuels des Agences de l'eau ou des Parcs nationaux. Cela clarifierait leurs grilles salariales et leurs possibilités d'évolution de carrière, tout en facilitant leur gestion pour les services RH.

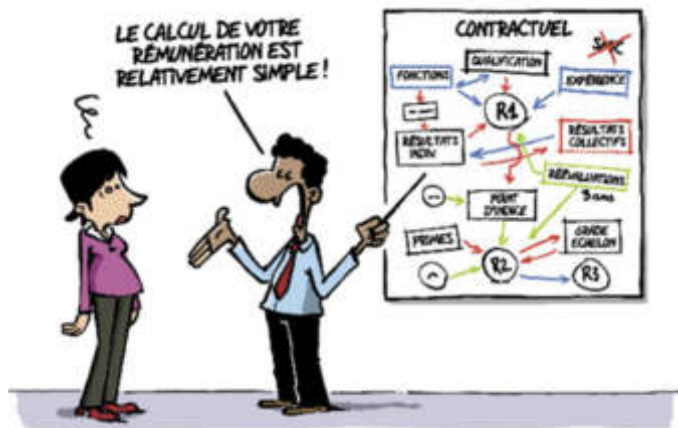
La **DRH** rappelle que le Cerema « cédèse » quand la personne « *convient sur un poste pérenne* ». Selon elle, le nouveau DG privilégie la compétence, quel que soit le statut, et a récemment rendu des arbitrages de CDisation. Nous déplorons le départ de contractuels formés au Cerema, faute de proposition attractive face à la concurrence.

✓ **Promesse ou engagement DRH ?** Encore **beaucoup de CDisations en 2026** ! Les agents en fin de contrat dont la CDisation est en cours seront renouvelés le temps de terminer la procédure.

Salaire d'embauche : bientôt la fin du « dernier salaire » ?

Il n'existe toujours pas de vraie grille de salaires pour les contractuels et des écarts importants sont régulièrement constatés entre collègues à poste et expérience équivalents.

La **CFDT** et la **CGT** revendiquent une grille transparente et rappellent leurs demandes de voir figurer, dans le bilan annuel, des éléments d'évolution de carrière et de rémunération.



La **DRH** rappelle son référentiel, partagé avec le *contrôleur budgétaire* :

- une **double entrée** : expérience (tranches de 3 ans) **X** niveau de fonction, avec des fourchettes ;
- un curseur qui bouge selon le **diplôme**, le type de **poste** (technique ou support) et surtout le **dernier salaire** du candidat, premier critère examiné par le contrôleur budgétaire ;
- pour les CDD projets, une rémunération limitée par l'enveloppe du financeur.

✓ **Promesse ou engagement DRH ?** Retravailler une grille lisible : celle annexée à la note de gestion a été retirée car trop imprécise. La transposition de la directive européenne sur [la transparence des salaires](https://entreprendre.service-public.gouv.fr/actualites/A19060) (<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/actualites/A19060>) devrait interdire de demander les salaires antérieurs, et donc conduire à revoir le référentiel. L'objectif affiché par la DRH est de rapprocher les salaires des contractuels de ceux des titulaires (références ITPE et attachés pour les trois quarts des recrutements). Ce chantier reste à ouvrir avec le nouveau DG.

Toutefois, la **CFDT** salue le travail compliqué effectué par les agents de la ligne fonctionnelle RH, pour gérer un nombre croissant de contractuels avec des moyens humains qui ne suivent pas.

Primes ? Toujours pas de CIA, ni de valorisation du comité de domaine.

La **CFDT** déplore que les contractuels ne bénéficient toujours pas d'un équivalent du **CIA** (« prime d'objectifs »), comme c'est le cas chez d'autres opérateurs de l'État ou dans des collectivités. La **CFDT** redemande aussi une valorisation financière des qualifications en **comité de domaine**, comme pour les titulaires.

La **DRH** répond qu'elle attend l'aboutissement des réflexions au sein du ministère. Interrogée sur la prime de précarité, elle renvoie la réponse au directeur général.

Prévenir les RPS... sauf pour les CDD ?

En conclusion, la **CFDT** fait part de l'**inquiétude** croissante des **CDD** dont la fin de contrat approche. Depuis l'été, le discours de la direction se concentre sur les pertes financières et des perspectives moroses pour l'établissement. **Résultat** : des contractuels à qui l'on avait laissé espérer une CDIisation ou un renouvellement n'ont plus aucune visibilité, pas plus que leurs managers. Beaucoup nous ont contactés, inquiets. Il s'agit souvent de jeunes experts, soutenus par leur hiérarchie, qui se demandent chaque matin s'ils vont rester. **Qui prendra la relève ?** Certains ont aussi relayé la crainte que seuls soient gardés les contractuels qui rapportent beaucoup de recettes propres.

La **CFDT** a demandé que ces CDD soient pris en compte dans le cap fixé par le nouveau DG. Le Cerema ne peut pas, d'un côté, afficher des plans de prévention des RPS et, de l'autre, laisser des collègues dans l'incertitude de leur emploi précaire.

✓ **Promesse ou engagement DRH ?** Elle indique qu'on est « dans une période de transition » : le nouveau DG n'a « pas bloqué » la campagne de recrutement d'été (C2), il a « temporisé » ; « les premiers arbitrages arrivent ; les mouvements seront publiés prochainement ».

Le contexte reste tendu (schéma d'emploi 2026 : -25 ETP). La direction affirme ne « *jamais* » raisonner en « *on se sépare des contractuels* », conteste le critère des recettes propres et veut renforcer le conseil aux managers et l'accompagnement des agents.

Transfert ou suppression de l'activité d'un contractuel : que disent les textes ?

Les élus contractuels **CFDT** et **CGT** ont interrogé sur la situation des contractuels dont l'activité pourrait être supprimée ou transférée, dans le cadre d'un projet de service. La **DRH** répond ne pas être au courant de ces décisions et a rappelé le cadre applicable :

- **CDD** : le contrat va jusqu'à son terme. Son renouvellement n'est pas automatique. La DRH indique pouvoir aider les agents à identifier des pistes : réseaux métiers, autres opérateurs et services.
- **CDI** : l'employeur a une obligation de reclassement sur un poste équivalent, localement puis au niveau national. Si aucun reclassement n'aboutit, le contrat peut prendre fin, avec les indemnités et allocations prévues. L'agent peut aussi demander la portabilité de son CDI vers une autre administration ou engager une mobilité. Un opérateur qui reprend une mission peut par ailleurs se tourner vers les agents qui en ont la compétence.

Vous pensez être concerné-es ? Contactez-nous avant toute décision.

La **CFDT** restera attentive aux promesses/engagements de la DRH :

- Analyser avec le Secrétariat général l'écart de décompte des contractuels.
- Faire un focus sur les **CDD renforts** dans le prochain bilan.
- Retravailler une grille de rémunération lisible pour les agents.
- Étudier la répartition femmes/hommes par catégorie et par type de contrat.
- Envoyer les documents bien avant la date de réunion.
- Poursuivre les **CDisations** en 2026.
- Publier prochainement les mouvements de la campagne C2.

En résumé, nos demandes **CFDT** :

1. Un bilan clarifié et enrichi, avec les **ETPT**, et des informations comme durées de contrat, recrutements directs en CDI, rémunérations, carrières, taux par direction...
2. Un cadre commun pour les **CDD renforts**, avec une durée minimale.
3. Une **CDisation** plus large et un *quasi-statut contractuel Cerema*.
4. Une grille de rémunération transparente.
5. Une prime d'objectifs (équivalent **CIA**) et la valorisation des qualifications en **comité de domaine**.
6. Une meilleure visibilité pour les collègues en fin de contrat.

La **CFDT** continuera de défendre les **situations individuelles** qui lui remontent. Dans ces cas, nous demandons, si besoin, des entretiens bilatéraux à la DRH, pour traiter les situations spécifiques de collègues, avec toujours le même état d'esprit : la recherche de solutions concrètes, dans l'intérêt des agents contractuels.

Vos représentants **CFDT** à la **CCP des Contractuels** :
Léa MENUET (NC), Xavier DURANG (MED), Elisée GBEGNON (REM), Noémie KOCH (EST)

