



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AU  Cerema

COMPTE-RENDU SYNTHÉTIQUE DU COMITÉ TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT (CTE) DU 4 FÉVRIER 2021.

Plan d'actions "*égalité professionnelle femmes-hommes*" au Cerema

À POSTE ÉQUIVALENT,
LES FEMMES GAGNENT
AUTANT QUE LES HOMMES !

... SI UN JOUR, ELLES ONT
DES POSTES ÉQUIVALENTS
BIEN ENTENDU !



POUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

AH !
JE VOIS QUE VOUS
ASPIREZ À UN POSTE
DE MANAGER !



La **CFDT** fait remarquer que l'intégralité du texte est écrite au masculin, ce qui est malvenu pour ce document. Elle propose donc de remplacer "*les agents*" par "**les agentes et les agents**", "*les encadrants*" par "**les encadrantes et les encadrants**", etc

Le **Directeur Général** accepte cette proposition pour ce texte-ci, mais sans engagement pour le généraliser.

>>> **Votes** : 5 **POUR** (**CFDT** et CGT) ; 5 abstention (UNSA et FO).

LA CFDT REVENDIQUE
UN CONGÉ PATERNITÉ
D'AU MOINS UN MOIS !

C'EST MALIN...
À CAUSE DE VOUS,
J'AI DES
CONTRACTIONS !



POUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

SI VOUS ESPÉREZ
UNE PROMOTION,
ALLEZ PLUTÔT AU
SUPERMARCHÉ !



Plan national de formation, dit **PNF** 2021-2023

En préalable, Nadège Kerkaert (DRH/SCPP/DC) présente un bilan clair de la formation reçue en 2019. On a pu noter :

- une forte baisse du nombre de jours de formation, notamment en catégorie C.
- 2144 agents ont eu au moins 1 j de formation (moyenne de 4 j / agent)
- * nota **CFDT** : en "creux", près de 500 agents n'ont donc eu aucune journée de formation.
- utilisation du CPF (compte personnel de formation) : 47 autorisations accordées cumulées sur les 3 années 2017-2018-2019.
- * 9 refus (nota **CFDT** : soit un refus pour six demandes)
- * dépenses de 38 k€ en 3 ans (env. 10 k€ en 2017 et 2018, 18 k€ en 2019)

Comme proposé par la **CFDT**, dans sa déclaration liminaire ci-dessous, le **Directeur Général** accepte de retirer le qualificatif *national* et de retenir l'appellation *Plan triennal de formation interne du Cerema*.

La **CFDT** s'interroge sur la portée de cette liste de 140 actions réparties en 4 axes et 3 priorités, mais non quantifiées. Ce plan ressemble plus à un catalogue incomplet alors qu'une vision globale des formations possibles en interne, mais aussi en externe, est nécessaire pour les agents et leur hiérarchie. En matière de formation, ce n'est pas la liste de ce qu'on pourrait faire qui compte mais le résultat en terme de montée en compétences.

La **CFDT** déplore que, pour la remontée des besoins, la consultation se soit limitée aux RSA (responsables de secteur d'activité) et aux directions. L'exploitation du volet *Formation* des CREP est quasi impossible pour les 2500 agents du Cerema et ils sont souvent faits de façon trop rapide et donc lacunaire.

Le **DRH Cerema** dit avoir demandé une enveloppe de 3 M€ pour financer ce plan de formation interne. Il soulève la difficulté de préparer tous les marchés publics pour les formations internes sous-traitées.

* Nota **CFDT** : se retrancher derrière les contraintes de la procédure des marchés publics ou de retard de vote du CTE ne serait-il pas un prétexte ? Si c'était le cas, il y aurait bien longtemps qu'aucune formation n'aurait pu être montée au Cerema.

La **CFDT** relève que le catalogue mentionne une centaine de fois le mot **Territoires**, mais une seule fois le mot **Climat** ;-)

Cela manque singulièrement de cohérence avec l'affichage du nouveau logo et la "publicité" faite autour par le DG.

Le **Directeur Général** reconnaît que le débat soulève des questions de **fond** (égalité F-H, dialogue social, action sociale, climat, compagnonnage...) et de **forme** (quantification, budget, lisibilité par secteurs d'activité). Il insiste sur le côté soit-disant urgent de valider ce plan.

La **CFDT** a du mal à voir où se trouve l'urgence, vu que le Cerema a vécu 7 années sans plan de formation formalisé...

In fine, le DG propose de ne pas soumettre au vote le document en l'état. Le texte sera donc complété à la marge, portera la mention "*document d'étape*" et sera soumis à consultation électronique pour mardi prochain 16h.

Mise à jour de la **décision** n°2020-62 du 23 juillet 2020 portant **organisation** du Cerema

Mise à jour de la **décision** n°2020-68 du 15 septembre 2020 **listant** les départements, services, unités ou postes **impactés dans le cadre de l'opération de restructuration Cerem'Avenir**

Ces mises à jour soulèvent des questions que le DG demande de lui faire remonter par écrit, faute de temps lors de cette réunion ; il appliquera la même procédure de vote différé que ci-dessus.

Mise en œuvre des nouvelles modalités de **télétravail** au Cerema



Le Directeur Général considère que son travail s'arrête avec la décision qu'il a signée et que la mise en œuvre relève maintenant des directrices et directeurs. Il va les inviter à engager rapidement une concertation avec les organisations syndicales locales.

La CFDT insiste pour qu'il leur donne la consigne de passer la déclinaison locale dans chacun des 11 CTSS, comme cela avait été fait en 2017 sous le mandat de son prédécesseur.

Le Directeur Général ne s'y oppose pas et abordera ce point avec eux lors de son CODIR du jeudi 11 février.

La CFDT essaie en vain d'obtenir une réponse du DG sur l'utilité d'imposer un jour interdit au TT à l'échelle de toute une direction. Pour nous, le DG et son DRH doivent donner un cadrage clair et ne pas renvoyer la patate chaude à leurs directrices et directeurs.

L'incompréhension subsiste aussi sur la **plage de joignabilité**. Le DRH estime que dès lors qu'un agent est en télétravail, il doit être joignable, au minimum 7h42 en 4bis (en excluant la pause méridienne). Pour lui, la convention peut donc prévoir plus si un accord est trouvé entre l'agent.e et le N+1. Il atténue la rigidité de la formule en expliquant que si un agent ne répond pas immédiatement à l'appel téléphonique de son N+1, il le rappelle après et que "*il n'y aura pas conseil de discipline*".

La **CFDT** considère que la plage de joignabilité est celle pendant laquelle le téléphone professionnel doit être allumé et qu'il n'y a pas d'obligation de répondre instantanément, tout comme quand l'agent.e est au bureau ou en déplacement.

Le **Directeur Général** admet que les encadrant.e.s n'ont pas tou.te.s le même enthousiasme pour le développement du télétravail :-\

Le **DRH** annonce les premières statistiques de demandes sur Gargantua pour montrer qu'il y a très peu de refus du N+1. Les représentants du personnel réfutent l'argument puisque nombre d'agents avaient subi des pressions et des interdictions et avaient adapté leur demande pour ne pas essuyer un refus.

La **CFDT** insiste sur la différence à faire entre les intentions (bonnes ou pas) de DG/DRH qui avait annoncé un assouplissement du TT et le ressenti des agents qui ont découvert ensuite les interdictions. Il n'est pas entendable, pour eux, dans un Cerema matriciel pour lequel on nous a expliqué que "*cela ne pose aucun problème de travailler à distance avec les outils modernes*", qu'il est inimaginable que tous les agents ne soient pas sur site un voire deux jours par semaine !

On devine ce qui va se passer, le jour de non-télétravail sera celui des grandes ou petites "messes" (locales ou Établissement) et des divers CODIR. Et ce jour là, l'encadrement ne sera guère disponible pour les collectifs de travail !

D'autre part la réglementation du télétravail dans la fonction publique est claire : "*si la hiérarchie convoque son équipe, télétravail ou pas, les agents sont tenus de venir sur site*".

Le **Directeur Général** demande au DRH de lui faire un tableau de synthèse pour le prochain CODIR Cerema dans lequel sont listées les dispositions retenues à ce jour dans chaque département, sur les sujets tels que : jours interdits, nombre max de jours de TT, plage de joignabilité, tâches télétravaillables...

Le **Directeur Général** propose que les 11 CTSS se tiennent début mars : "*on a le temps avec la crise sanitaire qui dure*".

La **CFDT** relève que cette date est postérieure à la date limite de dépôt des demandes dans **Gargantua**.

La **CFDT** demande donc que ce logiciel soit **déverrouillé** pour que les agents puissent modifier leurs demandes initiales, dont beaucoup ont été "*pré-censurés*" par les interdictions initialement annoncés par la hiérarchie.

Question diverse sur les nouveaux organigrammes : le DG informe que les différentes directions sont en train de remplir les modèles-type envoyés par le Siège/DSC. Ils devraient être publiés après le CODIR Cerema du 11 février. A suivre...



CTE du 4 février 2021 - Déclaration liminaire CFDT

Monsieur le directeur général, chères et chers collègues, bonjour.

Nous vous épargnerons la litanie de tous les dysfonctionnements du Cerema en ce début 2021 et notre déclaration se limitera donc à 3 sujets de ce Comité Technique d'Établissement :

- 1/ le Plan d'actions "**égalité professionnelle femmes-hommes**" (soumis au vote)
- 2/ le Plan national de **formation** (soumis au vote)
- 3/ les nouvelles modalités de **télétravail** (pour débat)

Plan d'actions "**égalité professionnelle femmes-hommes**" au Cerema.

Lors des séances du 19 et 29 janvier 2021, la **CFDT** a pu faire part de ses propositions pour améliorer le texte initial qui manquait de vrais engagements de la Direction Générale.

Un bon nombre de nos amendements ont été pris en compte et le résultat final permet à la **CFDT** de donner un avis favorable à ce plan d'actions 2021-2022, première étape d'un long processus. Néanmoins, comme "*le diable se niche dans les détails*", c'est aux actes et aux moyens mis en œuvre que nous pourrons juger de la réelle motivation de l'administration, pour transformer ces bonnes intentions en actes concrets. Le premier signe sera le choix de la référente égalité et les moyens qui lui seront alloués.

La **CFDT** participera activement au comité de suivi de ce plan d'actions. Pas pour se contenter de *suivre*, mais pour *être force de propositions* !

Plan national de formation, dit PNF 2021-2023

Monsieur le directeur général, la **CFDT** vous suggère déjà de retirer l'adjectif "*national*" et ce, pour deux raisons :

- 1 - le Cerema ne représente pas la *Nation*, ne vous en déplaît ;-)
- 2 - la recherche de l'acronyme **PNF** sur Internet renvoie en premier sur "*Parquet National Financier*" :-!

Nous vous proposerons de l'appeler *Plan triennal de formation interne du Cerema*, dès lors qu'il méritera pleinement de porter ce nom. Même si vous nous affirmez que "*l'élaboration du PNF s'est nourrie d'une démarche importante d'échanges et de recueil des besoins auprès des responsables de secteurs d'activité (RSA) et de l'ensemble des directions*", nous trouvons que le document présenté aujourd'hui (cf PJ) est peu lisible, non quantifié, non chiffré, sans calendrier...

A titre d'exemple, pour faire le lien avec le sujet précédent, votre plan ne prévoit aucune formation sur le sujet "*égalité professionnelle femmes-hommes*".

Monsieur le directeur général, la **CFDT** vous demande donc de ne pas le soumettre aujourd'hui au vote formel des représentants du personnel, mais juste d'en débattre, afin de l'améliorer.

Mise en œuvre des nouvelles modalités de télétravail au Cerema

Monsieur le directeur général, il a fallu que la **CFDT** vous interpelle par mél le 22 janvier pour que :

- 1/ vous consentiez à mettre ce point pour débat à ce CTE ;
- 2/ que vous reculiez d'un mois la date de dépôt des demandes dans Gargantua.

C'est chose faite et nous espérons que le débat d'aujourd'hui permettra d'apporter de bonnes réponses aux incompréhensions de nombreux collègues.

Sur ce sujet **télétravail**, les positions individuelles sont très diverses et contrastées, comme en témoignent les retours écrits à nos méls **CFDT** (cf. PJ). Le problème est qu'aujourd'hui, les réflexions sont "*polluées*" par ce que la majorité d'entre nous vit depuis le 17 mars 2020, à savoir le **PANTT**, travail à domicile, à plus de 80%, plus ou moins imposé/accepté... Fonctionnement bien différent du télétravail très formalisé et à dose homéopathique que seulement 600 collègues (sur 2600) ont pratiqué en 2018 et 2019.

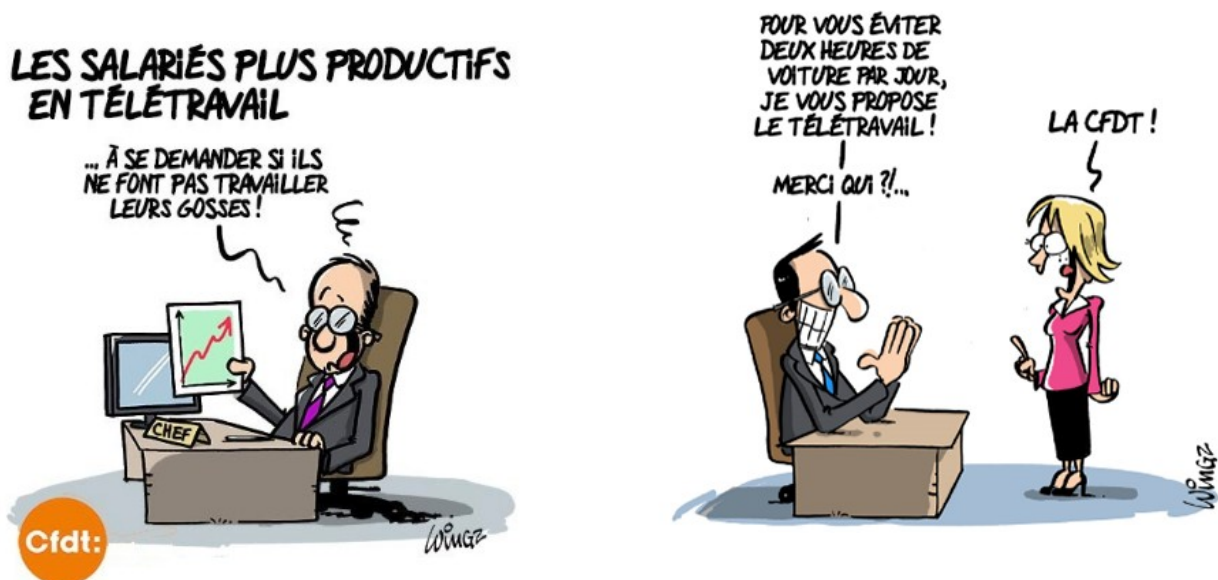
Aussi, pour les représentants du personnel que nous sommes, il est difficile d'avoir une position générale qui réponde à tous les cas de figure. Nous-mêmes, pour rencontrer les collègues, échanger avec eux et bien les représenter, c'est mieux quand ils ne sont pas toute la semaine à domicile ;-)

En temps normal, le télétravail n'est pas une obligation, ni un droit, mais une nouvelle modalité de travail qui ne peut pas se limiter à un choix individuel soumis à une décision hiérarchique arbitraire.

Monsieur le Directeur Général, ne laissez pas imposer n'importe quoi, n'importe comment, n'importe où, avec pour seule volonté de restreindre l'éventail des possibles, ouvert par votre propre décision écrite. Pour être acceptées par les agents, les décisions doivent avoir du **SENS**.

Pour nous, **CFDT**, il faut commencer par un débat ouvert, au sein de chaque équipe de travail, pour dégager un compromis collectif, plutôt que de chercher à appliquer sans discernement des restrictions hiérarchiques verticales, avec des interdits peu responsabilisants.

Monsieur le Directeur Général, les agents du Cerema méritent mieux que cela !



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 !

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

