

Deux Comités techniques organisés la même semaine
et tenus dans une ambiance à nouveau apaisée

Comité Technique du 25 mai 2020

Formation : bilan 2019 et plan 2020 (pour avis)

La direction nous a présenté un bilan du plan de formation 2019 globalement positif, avec un nombre de jours de formation par agent·e en légère augmentation, une partie de cette augmentation relevant sans doute des formations collectives sur le 11^{ème} programme.

Le plan de formation 2020 proposé par la direction se situe dans la continuité des précédents, et vise à répondre aux attentes des agent·e·s, avec un budget prévisionnel qui reste dans les mêmes proportions que celui de 2019. Nous avons fait remarquer au directeur que le plan de formation spécifique aux agent·e·s de la future DSIUN n'y était pas détaillé et qu'il conviendrait de le soumettre au comité technique de chaque agence. Le directeur général a proposé de le présenter en CT après nomination des agent·e·s sur leur nouveau poste. Pour ce qui concerne l'impact du confinement sur l'organisation des formations, la direction envisage de reporter à 2021 celles qui ne pourront se tenir en 2020, et en propose de nouvelles en lien direct avec les « nouvelles » méthodes de travail mises en place depuis le confinement.

Nous avons voté favorablement ce point.

Apprentissage : bilan et perspectives (pour avis)

La note présentée comprend un bilan détaillé de la dernière campagne, concrétisée par l'accueil de trois nouveaux apprentis et l'échec du recrutement sur deux postes, ainsi que les propositions de trois nouvelles offres pour la campagne 2020-2021. Bien que ces dernières soient accompagnées des fiches de postes détaillées dans la note, nous avons regretté l'absence d'un chapitre présentant les motivations des entités proposant

d'accueillir des apprentis, ces éléments étant pourtant demandés aux entités dans leur formulation des besoins. Ces informations nous ont été données en séance par la direction.

Au regard du bilan positif des campagnes précédentes, aussi bien pour l'agence que pour les apprentis, nous avons voté favorablement les propositions concernant la nouvelle campagne.

Télétravail : bilan 2019-2020 et perspectives 2020-2021

Sur la base des deux enquêtes réalisées auprès des agent·e·s courant avril, la direction nous a présenté le bilan de la campagne de télétravail en cours d'achèvement selon les modalités « ordinaires », ainsi que le bilan du télétravail sur la période de confinement. A la lumière des retours très positifs de la dernière campagne et de l'expérience de télétravail généralisé des deux derniers mois, nous avons demandé que tous·tes les agent·e·s demandeurs·euses puissent bénéficier d'un à deux jours de télétravail par semaine pour la prochaine campagne. Ce point sera abordé lors d'un prochain CT prévu le 25 juin.

Modalités de mise en œuvre du Plan de Continuité d'Activité et de sortie progressive du confinement (pour information)

Nous avons demandé à la direction de nous transmettre les modalités d'organisation spécifiques des entités sur la première phase du « déconfinement » (demande déjà formulée en CT du 07/05), de façon à nous assurer de la cohérence des mesures mises en œuvre sur l'ensemble des sites de l'agence. Dans l'attente des annonces gouvernementales sur la seconde phase du « déconfinement », la présentation des évolutions du plan de sortie progressive du confinement a été décalée au 29 mai.

Mutualisation : état d'avancement des projets (CSP paie et site pilote Rhin Meuse) (pour information)

La discussion a surtout porté sur la signature du protocole social. Il devrait être signé par les organisations syndicales et les directeurs des six agences, mais nous sommes toujours dans l'attente de sa signature et ce depuis février 2020, date de son examen par les différents comités techniques et de sa finalisation ! Ce protocole, signé par toutes les parties prenantes, reste un préalable à toute poursuite du travail sur les chantiers de mutualisations. Le directeur nous informe qu'à ce stade, tous les directeurs sont d'accord pour le signer dans sa dernière version, seul le ministère n'a pas encore rendu son avis.

Bilan social 2019 (pour information)

Nous avons noté avec satisfaction que le bilan social présenté intégrait les précisions demandées lors des précédents comités techniques abordant ce point. Le bilan 2019 se caractérise notamment par un nombre particulièrement élevé de postes ouverts (51 en 2019 contre 24 en 2018 et 19 en 2017), en lien direct avec la mise en œuvre du SPEEC selon les explications du directeur général.

Comme les années précédentes, le nombre d'heures écrêtées, annulées ou non prises en compte reste très élevé, l'équivalent de presque huit ETP pour l'agence. Même si ce nombre est en légère diminution, nous persistons à le dénoncer. Nous le lions aux réductions d'effectif successives imposées depuis 2012, la limite d'acceptabilité étant atteinte à notre avis depuis longtemps déjà, témoignages de la dégradation des conditions de travail de nombreux agents à l'appui.

Nous avons une nouvelle fois souligné les mauvais résultats de l'établissement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, et demandé où en était la mise en œuvre du protocole d'égalité femme - homme pour notre agence. Le directeur nous a répondu qu'une première réunion était prévue au niveau ministériel le 12 juin. Un-e référent-e sur le sujet est ou sera nommé-e dans chaque agence avec un objectif de protocole adopté avant mars 2021.

Réglementation applicable en matière de tickets restaurant (pour information)

Ce point, demandé par le Sne-FSU, visait à clarifier les droits des agent·e·s en matière d'aide à la restauration durant le confinement, et en situation de télétravail quel que soit le site géographique. Pour rappel, depuis le 17 mars, les délégations éloignées n'ont pas bénéficié des tickets restaurant auxquels peuvent prétendre les agent·e·s en télétravail. Pour la période de confinement nous avons demandé au directeur de faire un geste en faveur de l'ensemble des agent·e·s, tous sites confondus, à travers une indemnité journalière de repas pour compenser notamment les surcoûts liés au télétravail à plein temps, à l'instar de ce qui a été décidé par le directeur de l'ADEME (indemnité de 4,50€/jour/agent·e· pendant la période de confinement). Le directeur général n'a pas souhaité apporter une réponse favorable à cette demande, nous disant ne pas savoir sur quel fondement juridique s'appuyer.

Pour ce qui concerne les agents en situation de télétravail « normal », nous avons demandé que les agent·e·s lyonnais·e·s en télétravail puissent bénéficier de tickets restaurant (ou d'indemnités journalières de repas), par équité avec les agent·e·s des délégations éloignées qui y ont droit. Il nous a été répondu que le choix avait été fait de privilégier le maintien de la restauration collective au siège, malgré un coût important pour l'établissement, et que la réglementation ne prévoyait pas l'attribution de tickets restaurants dans ce cas de figure.

Point complémentaire Sne :

En fin de séance, nous avons rappelé notre demande de disposer d'un diagnostic précis de l'utilisation des ASA au sein de notre agence détaillant le nombre d'agent·e·s, par genre et par catégorie, en position d'ASA depuis le début du confinement, le nombre de jour d'ASA pour chacun des agent·e·s et la justification de la mise en ASA (garde d'enfant(s) ou impossibilité de télétravailler en raison de l'absence de matériel disponible ou de missions qui ne peuvent pas être effectuées à distance).

Le directeur général nous informe que ce bilan nous sera fourni une fois les données vérifiées.

Comité Technique du 29 mai 2020

Point unique : plan de reprise ajusté (pour avis)

Le directeur général nous a présenté les propositions d'évolution du plan de reprise progressive suite aux annonces gouvernementales du 28 mai. Nous avons notamment demandé des explications sur l'objectif de retour en présentiel des agent·e·s sur la deuxième phase et sollicité une approche la plus souple possible de la part de la direction pour sa mise en œuvre, afin de tenir compte des contraintes personnelles des agent·e·s (garde d'enfants, etc.). Nous avons aussi insisté sur la limitation, dans un premier temps, du nombre d'agent·e·s présent·e·s simultanément dans les locaux afin de faciliter le respect des mesures barrières, et sur les mesures de prévention (masques), de nettoyage et désinfection nécessaires pour garantir au maximum la protection des agent·e·s.

Nous avons rappelé notre demande de disposer des modalités d'organisation spécifiques des entités.

La direction ayant donné une suite favorable à nos demandes de compléments et le plan présenté nous paraissant adapté à la situation, nous avons voté favorablement ce point.

Vos représentants Sne - FSU au Comité Technique :

Vivien ROSSI
vivien.rossi@eaurmc.fr

Fabrice CATHELIN
fabrice.cathelin@eaurmc.fr

Barbara MARTIN
barbara.martin@eaurmc.fr

Fatiha ELMESAUDI
fatiha.elmesaoudi@eaurmc.fr

Anahi BARRERA
anahi.barrera@eaurmc.fr

Cédric FARINELLI
cedric.farinelli@eaurmc.fr

www.snefsu.org

