

## COMPTE RENDU DE REUNION AVEC L'ADMINISTRATION

<b>INTITULE REUNION : Comité Technique de l'AESN</b>		<b>DATE : 1 octobre 2020</b>
<b>ADMINISTRATION :</b> Mme BLANC, Mme ISSAKIDIS Experts : Mme OTO, M. BELLOT, Mme MERCIER, M. CHAUVEL, Mme ROCARD	<b>REPRESENTANTS SNE FSU :</b> <b>François BADIE</b> <b>Guillaume GIRARD</b> <b>Delphine JACONO</b>	<b>REPRESENTANTS CFDT :</b> Emmanuel JESTIN

### Déclaration liminaire des représentants Sne-FSU

Vos représentants du personnel Sne-FSU ont alerté la Direction sur 3 thèmes : la dégradation des conditions du dialogue social dans notre établissement, l'avenir des agences alors que de nouvelles réductions d'effectifs sont annoncées pour 2021, les facteurs de risques psycho-sociaux qui s'aggravent dans 2 directions de l'agence.<sup>1</sup>

Si la Directrice Générale a trouvé notre discours sévère, elle est à l'écoute et un dialogue a pu s'engager sur chacun des points soulevés.

- **Conditions de travail des instances représentatives du personnel :**

Nos demandes sont reconnues comme légitimes, et les éléments vont nous être adressés par la Directrice des Ressources Humaines (documents en attente de CT précédents, tableau de suivi mis à jour de manière à refléter la réalité des dossiers en cours, programmation de l'examen des questions en attente).

- **Impact de la mutualisation interagence sur la direction des ressources humaines :**

Les informations relatives à la mutualisation interagences restent floues et étonnamment peu partagées entre la DRH et la DG : seule annonce précise, en février 2021 la compétence paye sera intégralement transférée à l'agence RM&C. Plus aucune saisie ne sera effectuée par l'AESN et 2 agents sont concernés. En revanche, ni la liste précise des missions RH restant dans chaque agence, ni le chiffrage des transferts d'ETP, ni le rôle des futurs référents ne peuvent être présentés à ce jour... « La mutualisation interagence va se faire par morceaux de compétences successifs, entraînant une adaptation constante des établissements et on ne sait pas exactement où nous en serons dans 2 ans ».

Vos représentants Sne-FSU ont insisté sur la nécessité d'informer le CT à chaque étape préparatoire et pas uniquement une fois le projet bouclé, comme pour la DSIUN. Nous nous inquiétons des impacts de cette mutualisation pour nos collègues de la DRH et pour le fonctionnement de notre agence. Première réponse : le mandat du chantier de mutualisation CSP-RH nous sera officiellement présenté en novembre.

- **Réorganisation de la DTMSAv :**

Vos représentants ont insisté sur le besoin de fournir aux agents des objectifs et un cadrage. La DG insiste plutôt sur l'écoute des agents et sur la nécessité de faire aboutir le processus dans un délai raisonnable, tout en entendant l'alerte sur le manque de sens donné au projet et en annonçant qu'elle va suivre la démarche de plus près.

- **Nouvelle baisse du plafond d'emplois des agences de l'eau en 2021 :**

La DG trouve elle-aussi paradoxal de réduire les effectifs des agences alors que le plan de relance demande une plus forte présence territoriale. Notre président de Comité de Bassin a d'ailleurs déjà saisi les parlementaires à ce sujet, mais les chances de succès sont faibles.

<sup>1</sup> Accessible sous <R:\Agence\Syndicats\SNE\Compte-Rendu Instances>

Le schéma d'emplois 2021 est en effet dans la continuité des précédents, et des réunions sont prévues prochainement avec la tutelle pour identifier la répartition des -39 postes entre les 6 agences. Pour la première fois, se pose la question de la prise en compte des ETP mutualisés dans cet exercice, et vos représentants ont demandé un retour d'information vers le CT sur ce décompte et sur le calcul du plafond pour Seine Normandie et pour la DSIUN.

---

## Formation – Bilan 2019 et plan 2020-2022

---

Concernant le bilan, il serait pertinent de mieux identifier la mobilisation interne des agents formateurs, au-delà du seul affichage des coûts des sessions externes.

Vos représentants Sne-FSU ont demandé que soient complétés les objectifs du plan de formation (en ajoutant par exemple une référence aux documents de planification qui sont absents du document), notamment en matière d'accompagnement du 11<sup>ème</sup> Programme (qui ne peut se limiter aux fondamentaux en hydromorphologie) et d'évolution professionnelle (sont notamment visées les primes, sans plus de précisions concrètes). Occasion également d'informer la DRH que contrairement à ce qu'elle pensait, aucun lauréat des concours n'a bénéficié de formations durant la période de stage. Il a été rappelé aussi la nécessité de former les chefs de service à la gestion des fonctionnaires.

Le plan ciblant un certain nombre de nouveaux outils, vos représentants Sne-FSU ont saisi l'occasion pour à nouveau demander une information spécifique du Comité Technique sur le projet RIVAGE.

L'accompagnement des changements continue à être mis en avant. A la demande de vos représentants d'élargir ces sessions au-delà des seuls encadrants, la DRH répond que la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) pour les agents se gère en local à l'occasion des départs par des accompagnements individuels. Vos représentants Sne-FSU ne sont pas convaincus, nous attendons toujours à l'AESN une vraie Gestion PREVISIONNELLE et pas seulement adaptative.

Ce plan reste peu précis sur les modalités concrètes d'organisation (calendrier prévisionnel, nombre d'agents concernés, nombre de sessions, information des agents), et vos représentants ont refusé certaines restrictions a priori, comme de limiter le nombre de candidats à certaines formations. Nous entendons bien l'argument financier avancé par la DRH pour envisager par exemple que la formation sécurité routière sur circuit soit priorisée pour les « agents qui se déplacent très fréquemment », mais le budget formation de l'agence baisse depuis 5 ans et cela ne nous semble donc pas recevable.

Enfin, le chapitre du plan de formation relatif à la prévention des risques santé et sécurité au travail devra encore être soumis pour avis au CHSCT avant publication sur Intranet comme les précédents<sup>2</sup>.

---

## Dossier du Conseil d'Administration

---

Le Comité Technique a permis d'échanger avec l'administration sur les 2 points principaux de l'ordre du jour.

- Plan de relance

L'AESN gèrera 65 M € de crédits consacrés au petit cycle en 2021 et 2022 sous forme d'une subvention versée par le Ministère. La somme est réduite comparativement au budget d'intervention annuel de l'agence (600 M€), mais il est demandé de rendre son usage visible. On ne sait pas encore si cette somme abondera les lignes programmes existantes ou sera gérée à part, mais elle devra faire l'objet d'un reporting tous les 15 jours via les Préfectures. La stratégie envisagée par la DG pourrait donc être de ne pas saupoudrer la labellisation « plan de relance » sur trop de petits projets mais de plutôt cibler 10 à 15 projets visibles et rapides.

La trésorerie de l'établissement reste élevée, la mesure sur les acomptes n'a pas été aussi efficace qu'espérée et elle est donc prolongée jusqu'au 31 décembre.

---

<sup>2</sup> [http://intranet.aesn.fr/Ressources\\_humaines/Formation/](http://intranet.aesn.fr/Ressources_humaines/Formation/)

- Appel à projets Innovation

Cet appel à projets est lancé indépendamment du plan de relance, les dossiers retenus pourront éventuellement bénéficier de la labellisation plan de relance a posteriori en 2021. Le périmètre retenu est très ouvert, la seule ligne rouge concerne la nécessaire identification d'un bénéfice environnemental.

Vos représentants Sne-FSU alertent sur la forte consommation en ETP de tels appels à projets, alors que les effectifs ne cessent de se réduire, et s'étonnent de la complète déconnexion de la priorisation territoriale établie par l'état des lieux du bassin. La DG est bien consciente de l'importance de la charge de travail en termes d'instruction et de suivi, mais elle constate un ralentissement des autres engagements lors de la dernière commission des aides et envisage si besoin de mobiliser des experts externes.

---

## **DSIUN Bilan du processus de positionnement**

---

Vos représentants Sne-FSU ont demandé des précisions sur les implications de la création de la DSIUN pour les agents de l'agence de l'eau Seine Normandie.

Concernant la procédure de positionnement réalisée durant l'été, on compte seulement 2 refus de mobilité. Ils devront être présentés devant la CCP. Pour pourvoir les postes restés vacants, 3 postes sont actuellement ouverts à l'AESN en CDI quasi-statut des agences de l'eau.

Concernant la deuxième vague de recrutements, il est envisagé par les Directeurs d'agence d'ouvrir des fiches de poste sans affectation géographique prédéfinie, mais la faisabilité reste à vérifier.

Caractère expérimental de la DSIUN : la convention signée par les 6 DG et la DEB vise la « création expérimentale d'une direction des systèmes d'information et des usages numériques (DSIUN) commune aux six agences de l'eau ». En réponse aux questions de vos représentants Sne-FSU, la DG indique qu'un bilan de l'expérimentation sera fait en septembre 2021, permettant de juger de la reconduction ou non de la convention. Le caractère « expérimental » sous-entend en effet une durée limitée dans le temps, et la pérennisation d'une DSIUN commune dépend de la viabilité du fonctionnement et de l'existence d'un cadre législatif permettant à une agence d'étendre cette informatique compétence au-delà de son bassin hydrographique, ce qui n'est pas le cas à ce jour.

---

## **Bilan du projet d'établissement**

---

Un projet de document communicant à diffusion strictement interne a été présenté au CT. Il n'a pas fait l'objet d'une relecture approfondie, mais vos représentants Sne-FSU ont regretté une vision biaisée de la réalité, qui occulte les difficultés et les points de vigilance. La DG a entendu cette alerte et va réexaminer le document en ce sens.

---

## **Adaptation de l'organisation de la Direction des Bocages Normands**

---

Le nouvel objectif cible de la DTMBN (-2 ETP d'ici 2021) conduit à une proposition d'évolution de l'organisation calée en 2018.

Une note très détaillée a été présentée au CT, pour mieux répondre à des besoins orphelins (missions de correspondant POLTER, planification, cartographie), tenir compte des gains de temps réalisés sur certaines missions et des départs, clarifier le partage des missions entre COP et assistants COP. Les propositions prévoient la publication de 6 fiches de poste, dont 3 requalifiées vers une catégorie supérieure, pour une mise en œuvre d'ici janvier 2021.

Vos représentants Sne-FSU se sont inquiétés des modalités concrètes de mise en œuvre de cette nouvelle réorganisation. Notamment, le Directeur territorial n'a pas encore vérifié si les agents de catégories 4 et 3 actuellement en poste sont ou pas éligibles à une candidature sur des postes de catégorie supérieure à celle actuellement occupée.

Concernant le décompte des ETP, vos représentants ont demandé que soient dorénavant détaillés les échanges existants entre la DTMBN et le SLM, et signalé que les partages de postes avec la DTMSAv ne doivent pas être considérés comme un acquis, ce qui obérerait les options de réorganisation de cette dernière.

Le DT a partagé l'analyse de vos représentants Sne-FSU : dans un contexte de diminution continue des effectifs, la réorganisation des missions pour répondre à cette forte contrainte atteint ses limites, et il n'y a quasiment plus de marges permettant d'absorber les absences, congés longues durée ou départs non anticipés.

Vos représentants Sne-FSU se sont abstenus.

---

## Comptes Epargne Temps

---

Il s'agit de l'application à l'agence de l'arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19<sup>3</sup>.

Pour résumer : le plafond des CET est augmenté de 60 à 70 jours, et au titre de la seule année 2020 il sera possible de les alimenter de 20 jours au lieu de 10.

Vos représentants Sne-FSU ont insisté pour qu'une information officielle soit rapidement transmise aux agents par la DRH.

---

## Tickets restaurant

---

La régularisation a été effectuée concernant les tickets restaurant accordés pour la période de confinement et le télétravail sur les sites qui bénéficient de tickets restaurant en temps normal.

Vos représentants du personnel ont en revanche rappelé que sur les autres sites, les agents sont toujours dans l'attente d'une réponse officielle de l'administration concernant sa participation aux frais de repas.

---

## Mutualisations

---

Point oral sans fond de dossier.

---

## Titularisations

---

Point oral sans fond de dossier

Vos représentants du personnel Sne-FSU ont rappelé qu'ils avaient adressé à la DRH en juillet dernier la liste des questions à traiter en matière de gestion des fonctionnaires en poste à l'agence et sollicité une réunion de travail spécifique sur le sujet. Nous sommes toujours en attente d'une proposition de date.

Deux points supplémentaires ont été ajoutés à l'ordre du jour par l'administration à la dernière minute :

---

## Fiches de postes DVO et SG

---

- Secrétariat général – service des affaires financières

L'avis du CT était sollicité sur la création d'un poste de chargé(e) de missions budgétaires et financières visant à sécuriser la fonction budgétaire, actuellement portée par une seule personne et avec une charge de travail augmentée par le nouveau système d'intervention financier

---

<sup>3</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041870046?r=nyTrlqzt6k>

Vos représentants Sne-FSU constatent donc que les nouveaux outils ne sont donc pas systématiquement synonymes de gains d'efficacité.

Compte-tenu de l'intérêt de sécuriser une mission isolée et du respect de l'adéquation missions moyens (redéploiement de moyens suite à des départs en retraite sans création d'ETP supplémentaire), vos représentants Sne-FSU ont voté favorablement.

- DTVO

La fiche de poste présentée pour avis vise à redéployer les missions logistiques suite à un départ en retraite et à l'évolution des missions de contrôle et d'audit (modification du contenu du poste supérieure à 40%). Elle sera publiée uniquement en interne.

Vos représentants Sne-FSU ont voté favorablement.

---

## Télétravail

---

L'organisation du télétravail au sein de notre établissement doit être revue afin de tenir compte des évolutions réglementaires de mai 2020<sup>4</sup> et du retour d'expérience de la période de confinement. Toutefois, comme l'ont souligné vos représentants Sne-FSU, il n'y a aucune urgence compte-tenu du télétravail exceptionnel mis en œuvre en raison du contexte sanitaire et qui risque malheureusement de perdurer au moins jusqu'en janvier.

Après une première réunion conjointe CT CHSCT sur ce sujet le 25 septembre dernier, au cours de laquelle nous avons refusé de voter sur un document établi par la seule administration sans aucune concertation et sans que les instances aient été destinataires du retour d'expérience confinement, nous avons à nouveau refusé d'adopter le protocole présenté en raison du manque de temps pour travailler et parce qu'un certain nombre d'éléments restent inacceptables pour le Sne-FSU :

Version du 25 Septembre	Version du 1 <sup>er</sup> Octobre	
Points de désaccord identifiés par vos représentants Sne-FSU	Demandes de vos représentants Sne-FSU prises en compte 😊	Points de désaccord subsistant 😞
Campagne : les demandes de télétravail régulier pour l'année N doivent être déposées entre le 1 <sup>er</sup> juin et le 31 août de l'année N-1	Campagne décalée du 1 <sup>er</sup> juillet au 15 septembre, pour permettre aux agents d'intégrer les éventuelles contraintes d'organisation scolaire	
Délais de 3 mois entre la fin de la campagne et la réponse de l'administration	Réponse de l'administration avant le 15 octobre, pour respecter le délai réglementaire d'un mois maximum.	
Délai de 12 mois imposé par l'administration entre la fin d'un temps partiel et la possibilité de demander le télétravail		Délai réduit de 12 à 6 mois. <i>Vos représentants Sne-FSU refusent cette discrimination envers les agents à temps partiel et demandent la suppression totale de ce délai.</i>
En cas de changement de fonctions en cours d'année, une autorisation de télétravail devient automatiquement caduque.	En cas de changement de fonctions, l'intéressé reformulera une demande de télétravail qui sera étudiée en dehors du principe de la campagne.	

<sup>4</sup> Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature : les principales nouveautés concernent la notion de campagne pour grouper l'examen des demandes de télétravail régulier par l'administration, la création d'un télétravail ponctuel sous forme d'un volant de jours à utiliser dans l'année, l'officialisation du télétravail exceptionnel, le délai maximum d'un mois pour répondre à une demande de télétravail....

Points de désaccord identifiés par vos représentants Sne-FSU	Demandes de vos représentants Sne-FSU prises en compte 😊	Points de désaccord subsistant 😞
Nombre de jours de télétravail réduit pour les missions d'encadrant(e) et d'assistant(e)		Nombre de jours de télétravail réduit pour les missions d'encadrant(e) <i>Vos représentants Sne-FSU refusent cette discrimination envers les managers ; la gestion au cas par cas et les entretiens individuels doivent si besoin permettre de gérer les difficultés.</i>
Le report d'un jour de télétravail est impossible		<i>Vos représentants Sne-FSU proposent qu'un jour de télétravail puisse ponctuellement être reporté dans la même semaine, après accord du n+1.</i>
Télétravail ponctuel : nombre de jours du forfait dégressif selon la quotité de travail	Un forfait unique de 30 jours maximum par an, quelle que soit la quotité de travail.	
Télétravail ponctuel : préavis minimal de 8 jours		<i>Vos représentants proposent de réduire le délai de préavis à 2 jours.</i>

L'avis sur le nouveau protocole de télétravail a donc été reporté au Comité Technique du 12 novembre. Vos représentants Sne-FSU ont demandé que d'ici là, le CHSCT soit consulté sur les aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail (conformité du poste de travail, ergonomie....) sur la base des recommandations de l'ISST (note à venir).

Vos représentants Sne-FSU vous rappellent que leurs comptes-rendus d'instances sont disponibles sous <R:\Agence\Syndicats\SNE\Compte-Rendu Instances>