

7/10/2020

Comité Technique du 1^{er} octobre 2020

Plan de reprise de l'activité (pour avis)

Le Directeur général nous a fait part de sa volonté d'appliquer la note du 25 juin 2020 relative au télétravail à compter du 5 octobre. Du fait de la situation sanitaire actuelle qui se dégrade à nouveau, nous avons souligné que les services de l'agence étaient en capacité d'organiser l'activité professionnelle des équipes dans le cadre des modalités actuelles de travail (télétravail privilégié et présentiel à 50% du temps de travail), et que cela contribuait à limiter au maximum la propagation du virus, tout en assurant les missions de l'Agence

Malgré notre argumentaire étayé, notre Directeur général considère que le fonctionnement actuel est dégradé et désorganisé, et qu'il y a besoin de renforcer le cadre de travail collectif et individuel.

Pour les jours où le télétravail n'est pas possible selon la note (le lundi pour toute l'agence, voire un autre jour dans certaines entités), le Directeur a accepté le télétravail « dérogatoire » avec une présence des agents par roulement afin d'éviter la présence simultanée de l'ensemble des agents.

Pour les secteurs en vigilance maximale (tel Marseille actuellement), le télétravail reste privilégié sans aucune présence obligatoire minimale.

Le Directeur a par ailleurs accepté que les personnes (près de 100 agents) qui n'avaient pas fait de demande de télétravail et qui auraient changé d'avis au regard du contexte actuel, puissent formuler une demande auprès de leur hiérarchie selon la procédure de la note télétravail, avant le 23 octobre.

Dans ce contexte, le Directeur général a proposé de décaler l'application de la note télétravail (du 25 juin 2020) au 12 octobre prochain.

Bien que le Directeur essaye d'apporter des réponses aux différents sujets soulevés, nous considérons, en cette période compliquée, que la décision prise d'organisation du travail n'est pas la plus opportune pour garantir et participer à la diminution des risques de propagation du virus.

Malgré le refus de notre proposition de poursuivre le télétravail dans les conditions actuelles, nous nous sommes abstenus lors du vote pour ce plan de reprise dans la mesure où le Directeur général a ouvert la possibilité de « rattraper » les agents n'ayant pas formulé de demande de télétravail au titre de la campagne 2020-2021.

Organisation de la délégation de Lyon : service AGAF (pour avis)

Depuis début 2020, le service AGAF a mené des réflexions sur son organisation et sur les missions menées afin notamment d'intégrer la suppression d'un ETP dans l'effectif (SPEEC 2019-2022).

La présentation faite en séance par le Directeur de la délégation était intéressante mais malheureusement, une nouvelle fois, les éléments d'appréciation des charges de travail (dont leur répartition) et des choix d'organisation effectués ne nous ont pas été fournis alors qu'il s'agit de l'un des principaux enjeux d'une nouvelle organisation.

Par ailleurs, nous avons rappelé l'importance de mener un suivi et de faire un bilan de la mise en œuvre de cette nouvelle organisation afin de pouvoir apporter rapidement des réponses à d'éventuelles situations difficiles qui pourraient se présenter (telles que la gestion des dossiers ANC qui n'est pas terminée ou la mission de correspondant informatique dans le contexte de mise en œuvre de la DSIUN).

Du fait de la suppression d'un ETP et de l'absence d'évaluation des charges de travail dans la note examinée, nous avons exprimé un avis négatif sur ce point.

Organisation de la délégation de Marseille (pour avis)

Le SPEEC 2019-2022 fixe la suppression de deux ETP pour la délégation de Marseille.

La délégation a réalisé un travail de définition d'une organisation cible en s'attachant notamment à rechercher un équilibre des missions (et des charges) entre les postes (en fonction du niveau catégoriel), au sein des services eux-mêmes ainsi qu'à l'échelle de la délégation.

L'ensemble de la démarche amène des évolutions, que ce soit sur des modifications de certains postes ou des redéploiements de missions au sein de la délégation. Apparemment, des notes explicitent ces éléments, ainsi que l'évaluation des charges de travail correspondantes, et nous avons encore vivement regretté que la direction de l'agence ne nous les ait pas fournies.

Des priorisations et des renoncements semblent également accompagner la baisse d'effectif. L'échange avec la Directrice de la délégation fut constructif car elle a été à l'écoute de nos observations, notamment sur les risques de perdre notre capacité (et notre légitimité) à accompagner les acteurs du territoire.

De plus, elle a confirmé la nécessité d'accompagner les agents impactés par les évolutions décidées. Le Directeur général a insisté sur le fait que la DRH s'impliquait pour mettre en œuvre des actions.

Dans la situation de diminution continue des effectifs de l'agence, et par l'absence d'évaluation des charges de travail relatives aux missions impactées par cette réorganisation dans la note présentée, nous avons donné un avis négatif lors du vote de ce point.

Bilan du processus de positionnement de la DSIUN (pour info)

En premier lieu, nous avons questionné le Directeur sur les raisons d'une non-présentation de l'organigramme modifié pour avis au CT. Pour lui, il s'agit d'ajustements de postes qui ne nécessitent pas de nouvel avis.

Nous avons exprimé nos inquiétudes sur le fait que seize postes (gestionnaires d'application et responsables de domaine) soient vacants ce qui, d'une part, présente un risque pour les applicatifs actuellement utilisés dans les six agences et, d'autre part, génère une pression supplémentaire sur les agents amenés à travailler sur le futur système unique tout en maintenant ceux existants. Le Directeur nous a confirmé que des recrutements extérieurs aux agences étaient en cours pour remédier à cette situation d'ici 2021.

Nous avons également soulevé différents points comme la cohérence des chiffres présentés dans le bilan ou les difficultés de « gestion » des équipes (outils différents entre les agences).

Pour finir, nous avons rappelé l'importance du futur plan de formation pour accompagner les agents de la DSIUN. La Secrétaire générale a précisé que ce sujet était bien identifié et que les agents devaient faire remonter leurs besoins lors des entretiens professionnels.

Bilan de la campagne 2020/2021 de télétravail (pour info)

Nous avons demandé des explications (non présentées dans le document !) concernant les différents refus. Le Directeur général a expliqué que les avis défavorables pour la deuxième journée de télétravail étaient fonction du nombre de demandes de télétravail par service ainsi que de la fréquence des déplacements professionnels, et que le refus total de télétravail pour un agent était motivé par la nature des missions exercées.

Le Directeur prévoit début 2021 d'interroger l'ensemble du personnel (enquête) sur l'application des nouvelles modalités de télétravail (selon la note du 25 juin 2020). Des formations à destination des télétravailleurs et des managers (pouvant être eux-mêmes télétravailleurs) seront menées.

Nous avons également rappelé l'importance de disposer du matériel adéquat en fonction des métiers. La Secrétaire générale a expliqué que la disponibilité en claviers et souris devrait permettre de satisfaire les demandes ; mais que des priorités (TSA/Aramis) devraient être faites pour les demandes d'écrans plus nombreuses que le stock disponible.

Par ailleurs, il a été confirmé que des réflexions étaient engagées pour adapter l'outil Aramis à tous les écrans. En effet, à l'heure actuelle, Aramis peut s'utiliser uniquement sur des grands écrans (minimum 25 pouces) pour avoir accès à toutes les fonctionnalités ; il ne peut donc pas être exploité correctement sur les ordinateurs portables dont les écrans sont trop petits.

Election des représentants du personnel au conseil d'administration de l'agence (pour info)

La date des élections est fixée au 8 décembre 2020.

Pour les candidats (titulaire et suppléant), le Directeur général souhaite que la parité soit respectée bien qu'elle ne relève pas d'une obligation réglementaire à ce jour (elle figurera dans projet de loi prévu pour début 2021).

Mise en œuvre du forfait mobilité durable (pour info)

Le forfait mobilité durable (vélo, covoiturage) s'applique dès 2020. Ainsi, une personne qui aura utilisé au moins 100 jours par an (pour un temps plein) le vélo ou le covoiturage (conducteur ou passager) pourra bénéficier de ce forfait.

Pour cela, l'agent doit adresser une déclaration auprès de la DRH avant le 31 décembre de l'année (pour un versement l'année suivante).

Nous avons demandé que l'agence communique auprès des agents sur ce nouveau forfait.

Convention CSP paie entre AERMC et AEAG (pour info)

La saisie des actions « paie » par le CSP (Centre de Service Partagé) pour le compte de l'agence de l'eau Adour Garonne débutera à partir de novembre 2020. La mutualisation de la paie pour les six agences devrait se finaliser au cours du premier semestre 2021.

Concernant la production d'actes de gestion administrative par le CSP pour le compte des six agences, l'évaluation du périmètre d'actions est en cours.

Sa mise en œuvre nécessitera préalablement un avis du Comité Technique.

Mise en place d'un coffre-fort électronique (pour info)

A partir de décembre 2020, un service de « coffre-fort » électronique personnel sera mis en œuvre pour tous les agents de l'agence. Les bulletins de salaires dématérialisés seront mis à disposition via ce service. Chaque personne sera informée lors du versement d'un document dans ce « coffre-fort » électronique. La durée minimale de garantie d'accès est de 50 ans.

Chaque agent sera personnellement informé de la mise en place de ce service, a minima un mois avant. La direction nous a assuré que chaque agent aura la possibilité de refuser ce service, avant ou après sa mise en place (et même s'il en a bénéficié pendant quelques temps), et continuer à recevoir son bulletin de salaire en version papier.

Apprentissage au sein du SG/DSUIN (pour avis)

L'objectif de l'apprentissage sera de contribuer à la résolution d'incidents sur les systèmes informatiques, à la réalisation de changements de configurations techniques et à la mise en œuvre de services.

Au-delà de l'absence dans le document des motivations justifiant cette proposition, nous craignons qu'il s'agisse plus d'une réponse à un besoin de renfort du service de la DSIUN dans le contexte de transition entre les services informatiques en place et le futur SI unique.

Nous nous sommes abstenus lors de l'avis sur ce point.

Autre point abordé par vos représentants SNE : déclaration d'intérêts (charte déontologie) suite aux élections municipales

Nous avons invité le Directeur à faire un rappel auprès du personnel sur la pertinence de mettre à jour la déclaration d'intérêts (charte déontologie) suite aux élections municipales qui se sont tenues cette année (et aux divers mandats attribués).

Par ailleurs, il est également important de pouvoir disposer d'informations précises sur les conditions d'exercice de mandats d'élus.

Vos représentants Sne - FSU au Comité
Technique :

Vivien ROSSI
vivien.rossi@eaumc.fr

Fabrice CATHELIN
fabrice.cathelin@eaumc.fr

Barbara MARTIN
barbara.martin@eaumc.fr

Fatiha ELMESAUDI
fatiha.elmesaoudi@eaumc.fr

Anahi BARRERA
anahi.barrera@eaumc.fr

Cédric FARINELLI
cedric.farinelli@eaumc.fr

www.snefsu.org

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

