

25 janvier 2021

Comité Technique du 25 janvier 2021

Ce Comité Technique a abordé,

La présentation des Lignes Directrices de Gestion de l'agence relatives aux recrutements, à la mobilité et à la promotion des agents - pour avis

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a rendu obligatoire dans ses établissements, dont les agences, la définition de Lignes Directrices de Gestion (LDG) applicables au personnel en matière de recrutement, mobilité, parcours professionnel et promotion, en cohérence avec les LDG du Ministère.

La note présente les pratiques existantes en termes de promotion, de recrutement, de formation et d'accompagnement RH des agent.es contractuel.les, et les indications et informations pour les fonctionnaires, au sein de notre agence.

Nous avons demandé deux modifications dans la partie avancement (en fin de document) qui nous paraissent essentielles :

- la suppression de la dérogation possible sur les changements de niveau, permettant de proposer des agent.es issus de la liste d (situés en deçà de l'ancienneté pivot moins 4 ans),
- l'ajout de la précision « par catégorie » concernant l'objectif d'au moins 50% d'avancement des agent.es issus des listes a et b.

Pour rappel, les organisations syndicales avaient voté défavorablement la note sur l'avancement proposée lors des CT de mars et juin 2016 dans la mesure où le Directeur Général avait déjà refusé d'ajouter ces précisions.

La note sur les LDG présentée à ce CT reprend à l'identique la note de 2016 sur ces points, alors que nos revendications sont plus que jamais d'actualité.

Nous connaissons en effet des taux promus/promouvables ridicules qui n'autorisent qu'une poignée d'agent.es à changer de niveau chaque année, et sans commune mesure avec ce qui peut être observé dans certains corps de la sphère publique. Même si cela n'a pas été appliqué depuis 2016, le maintien de la dérogation permettant de proposer des agent.es issu.es de la liste d pourrait conduire à aggraver la situation de blocage au dernier échelon du 1^{er} niveau.

Ainsi, nous prendrions le risque de voir un directeur général proposer des agent.es avec assez peu d'ancienneté. Pour rappel, c'est ce que le précédent Directeur général pratiquait régulièrement, nous conduisant mécaniquement vers un encombrement au sommet du 1^{er} niveau.

La direction a refusé de prendre nos demandes de modifications en compte, considérant que l'agence RMC va déjà au-delà de la décision Berteaud régissant les changements de niveaux et indiquant qu'un vote contre pourrait l'amener à proposer lors d'un prochain CT une note moins favorable.

Nous avons voté contre cette proposition de note.

Rapport de présentation pour la prime de performance collective 2020 - pour avis

Pour la direction, le « socle quotidien » des activités des agences a pu être réalisé et les chantiers majeurs mis en œuvre, alors même que les personnels étaient directement impactés par les contraintes liées à la crise sanitaire, mais aussi à la réduction des effectifs qui s'est poursuivie de façon inexorable en 2020.

Dans ce contexte aussi contraint, l'implication et le professionnalisme du personnel, et les résultats obtenus, ont conduit le Directeur général à proposer au titre de l'année 2020 un taux de prime de performance collective de 150%, ce qui correspond au maximum autorisé par nos statuts.

Il s'agit de la proposition faite par l'ensemble des directeurs.trices des agences, celle-ci n'ayant pas encore été validée par la Direction de l'Eau et de la Biodiversité (DEB). Elle devrait lui être présentée dans les jours à venir.

Nous avons bien sûr voté en faveur de cette proposition qui a été validée à l'unanimité par les représentant.es du personnel.

Plan de continuité de l'activité - pour info

Le Sne a demandé à l'administration que le formalisme soit respecté en soumettant ce plan au vote et non pour information.

Nous avons aussi proposé que les dates du plan, initialement prévu pour la période du 1^{er} janvier au 5 février, soient modifiées et que ce nouveau plan s'applique à compter du 26 janvier jusqu'aux prochaines consignes gouvernementales introduisant des changements significatifs. Nous avons aussi proposé un vote de principe sur la mise en place d'un plan de continuité de l'activité identique au plan de la 6^{ème} phase en cas de déclenchement d'un confinement semblable à celui de novembre-décembre 2020.

Nos demandes ont été acceptées.

La direction nous a aussi précisé que les masques en tissu distribués par l'agence sont bien de catégorie 1, et correspondent donc aux dernières préconisations des autorités de santé. Des masques sont encore disponibles ; il ne faut pas hésiter à en redemander si besoin. Pour mémoire, le port du masque reste obligatoire en toutes circonstances dans les locaux, excepté lorsque l'agent.e est seul.e dans son bureau.

Nous avons aussi demandé que soit maintenue la possibilité de prendre les repas dans les bureaux.

Nous avons émis un avis favorable sur ce point qui a été validé à l'unanimité par les représentant.es du personnel.

Enfin, à l'occasion de cet échange sur les conditions de travail des agent.es, nous avons réitéré notre demande d'attribution d'une indemnisation forfaitaire journalière permettant de compenser les surcoûts liés au télétravail intensif tel que nous le vivons actuellement. Vous avez dû le constater ; hormis les déplacements, tous nos frais ont augmenté en télétravail : repas, gaz, électricité, eau, chauffage. Alors même que les frais de fonctionnement généraux de l'agence ont en partie baissés, notamment par le fait de la diminution des déplacements professionnels et de l'absence des agent.es sur site.

Le directeur général nous a opposé une fin de non-recevoir en argumentant que les dépenses supplémentaires ne sont pas substantiellement supérieures aux économies réalisées, notamment pour ce qui concerne les déplacements domicile/travail réalisées par les agent.e.s. De son point de vue, il ne peut accéder à cette demande car il n'existe pas de base réglementaire pour verser une indemnité journalière.

A défaut d'indemnité journalière, nous avons demandé d'ouvrir la possibilité de commander des chèques déjeuner à l'ensemble des agents en situation de télétravail durant cette période de crise sanitaire, quel que soit le site auquel ils sont rattachés et l'ouverture ou non de la cantine, de façon à compenser en partie les surcoûts qu'ils subissent. Nous savons que l'amicale est en mesure de mettre en œuvre cette proposition, et que l'agence de l'eau Adour Garonne, par exemple, le fait déjà.

Pour la direction, le fait de manger à domicile réduit les frais de repas. Il n'y aurait donc pas lieu et ne serait pas justifiable d'étendre l'accès aux chèques déjeuner, ni de maintenir l'accès aux chèques déjeuner des délégations éloignées, lorsque la cantine est fermée.

Nous avons souligné le fait que le Directeur général préférerait tirer vers le bas ce type de prestation pour l'ensemble des agents lorsque la cantine est fermée, plutôt que de chercher une solution bénéficiant à tous et toutes. Nous refusons catégoriquement que l'Agence fasse des économies de frais de fonctionnement sur le dos des agent.es en télétravail, car il s'agit ni plus ni moins que d'une externalisation de ces coûts vers le personnel. Nous avons exprimé le mécontentement généralisé et notre incompréhension face à cette position de la direction.

Etat d'avancement des projets de mutualisation – pour info

Ce point présentait un point d'étape des différentes mutualisations au sein de l'ensemble des agences.

Nous avons demandé que ce point soit décliné chantier par chantier au niveau des incidences pour RMC. Pour le Directeur général, ces incidences sont déjà intégrées dans le SPEEC, le plan de mutualisation n'en étant qu'une composante. Il n'y a pas de suppressions de postes mais des évolutions de missions.

Ce sont bien ces évolutions de missions que nous souhaitons voir apparaître, notamment en termes d'accompagnement des agent.es concerné.es. Pour la direction, s'il faut bien l'avoir en tête, c'est encore trop tôt.

Nous avons rappelé les demandes d'enquêtes RPS sur les impacts des différentes mutualisations.

Au-delà des gains de postes très faibles pour le moment et des gains financiers qui sont difficilement chiffrables, pour le Directeur général les agences gagnent surtout en robustesse à faire et en solidité juridique.

Nous avons demandé le bilan en ETP pour la DSIUN au 31 décembre 2020. La cible initiale était à 88 agent.es au démarrage ; or, il y a actuellement 70 agent.es en CDI et 2 agent.es en CDD. Des recrutements sur 6 postes vacants sont en cours.

Dans la mesure où la DSIUN est en sous-effectif, nous avons demandé quelles sont les missions qui sont en souffrance. Pour la direction, le maintien des applicatifs est prioritaire. Les projets locaux et le développement de la nouvelle DSIUN sont les missions qui pâtissent de cette situation.

Conventions avec l'agence Loire Bretagne et l'agence Artois Picardie pour la prise en charge de la saisie de la paie par le CSP à compter du 1^{er} février 2021 – pour info

L'élargissement des compétences du Centre de Services Partagés (CSP) paie a été décidé dans le cadre du plan de mutualisation entre les six agences.

L'intégration des différentes agences suit le planning prévu, dans de bonnes conditions. Une nouvelle agente arrivera en février au sein de la DRH pour compléter l'équipe en charge de cette mission.

Une évaluation de la charge de travail est prévue à six mois.

Nous avons demandé à la direction le calendrier de lancement de l'étude RPS devant avoir lieu à l'issue de l'intégration de la dernière agence, Seine Normandie, en juin 2021. Il s'avère que l'étude ne peut avoir lieu tant que le périmètre impacté n'est pas définitivement connu, notamment celui relatif à la production d'actes de gestion administrative.

Points complémentaires à la demande du Sne

- Appel d'offre pour l'obtention d'intérimaires en 2021 au titre du plan de relance national

L'embauche des CDD hors plafond au sein des agences a été refusée par la tutelle, mais la possibilité d'embaucher des intérimaires pour dix-huit mois maximum via des agences d'intérim (prestations de service) nous a été donnée dans le cadre du plan de relance qui court jusqu'à fin 2022.

Les agences ont fait le choix de mettre en œuvre ce type de recrutement eut égard à la situation d'effectifs très tendue et à l'impossibilité de faire appel à des CDD de projet.

Quasiment toutes les entités/délégations ont fait des demandes sur des profils administratifs ou techniques, type assistant.es d'intervention ou assistant.es administratif.ves.

Le cahier des charges du marché de prestation est en cours de rédaction avant publication de l'appel d'offre, pour des recrutements prévus au mieux pour le mois de juin.

Nous avons demandé que le comité technique soit tenu au courant de la mise en œuvre de ce marché au sein de l'établissement.

- Audit CGEDD et audit Cour des Comptes sur les fonctionnements des agences de l'eau prévus pour 2021

Nous avons souhaité avoir des informations sur le calendrier et l'état d'esprit de ces audits.

L'audit CGEDD a commencé, le correspondant agence est Nicolas Chantepy. Il s'agit d'un audit orienté par une matrice des risques et visant à évaluer la capacité des agences à y faire face, et à formuler des préconisations si besoin. La fin de mission est prévue pour le mois de juin.

L'audit de la Cour des Comptes n'est pas encore confirmé. Il pourrait ne pas avoir lieu pour ne pas chevaucher la mission du CGEDD. C'est une logique d'inspection qui a lieu cycliquement, tous les six – sept ans environ. Le dernier audit date de 2014. Il peut y avoir des conséquences pour les agent.es comptables et les ordonnateurs notamment.

- **Gestion de l'AAP rebond « eau biodiversité climat » 2020-2021**

Le Sne a eu vent de difficultés de gestion de l'enveloppe budgétaire de l'AAP, mettant certain.es agent.es en situation difficile en les obligeant à revenir vers leurs interlocuteurs pour les informer d'une forte incertitude concernant la possibilité d'accorder une aide à leurs projets, alors que ces dossiers ont pu faire l'objet d'un accompagnement par ces mêmes agent.es courant 2020.

Pour le directeur général, il s'agit d'une situation inhérente à un appel à projet. Son lancement a extrêmement bien marché, ce qui est une bonne nouvelle et montre l'adaptabilité de l'agence. Nous avons regretté que les enveloppes n'aient pas été préalablement définies pour éviter de mettre les délégations en situation de concurrence et des agent.es en difficulté. Nous souhaitons que cette expérience permette d'éviter de connaître à nouveau ce genre d'écueil dans la gestion des enveloppes financières. Nous avons aussi demandé que les messages de « tarissement » de l'enveloppe budgétaire dédiée à cet AAP soient portés par la direction plutôt que par les CI afin de ne pas les mettre en porte à faux vis-à-vis de leurs interlocuteurs.

Pour le directeur général, c'est l'absence d'enveloppes dédiées qui a permis la réactivité. Il considère que les messages doivent être portés par tout le monde, y compris le Directeur général via le président du comité de bassin, mais aussi par les CI car cela fait partie du métier.

Nous demeurons à votre écoute

Vos représentants

Sne - FSU au CT :

Vivien ROSSI

vivien.rossi@eurmc.fr

Fabrice CATHELIN

fabrice.cathelin@eurmc.fr

Barbara MARTIN

barbara.martin@eurmc.fr

Fatiha EL MESAUDI

fatiha.elmesaoudi@eurmc.fr

Anahi BARRERA

anahi.barrera@eurmc.fr

Cédric FARINELLI

cedric.farinelli@eurmc.fr

www.snefsu.org

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

