

## Comité Technique et CHSCT Loire Bretagne du 02 avril 2015



Les points principaux de ce Comité Technique (C.T) et du CHS-CT ont été :

- La déclaration de Martin Gutton en début de séance de vouloir s'engager dans le dialogue social avec les 2 organisations syndicales représentatives (SNE-FSU et CFDT) dans le cadre de groupes de travail préparatoires aux instances : A suivre !
- L'engagement du directeur général de passer chaque année une fois dans les délégations,
- Les adaptations d'organisations (DPI, DSI et DG),
- Le plan breton sur l'eau et le guichet unique (Armor Finistère),
- La cartographie des missions et les indicateurs de charge dans les délégations,
- Les modalités du télétravail
- Le rapport annuel 2014 au CHSCT et le plan de prévention 2015,
- La délégation Allier Loire Amont
- les votes du CHSCT pour renforcer la cellule réseaux DEP, et la transparence et le suivi de l'audit à la DSI,
- les points divers (Cour des comptes, Stratégie immobilière de l'agence (SPSI))

### Le Comité technique :

#### Les adaptations d'organisation D.P.I, D.S.I et D.G (points soumis pour avis)

**DPI** : Nouveau service dénommé le SAMA (regroupement des services agriculture et milieu aquatiques). La DPI comprend désormais 3 services et 40 agents.

**DSI** : la direction repose sur 3 services (Architecture, Etudes et Production –Infrastructures) et 2 missions transversales (marchés et qualité). Suite au départ de la chargée d'étude SIG promue à la DG, les compétences nécessaires au « système d'informations » pour la refonte du SIG dans le cadre du schéma directeur manquent à DSI. La direction va donc recruter un chargé d'études géomaticien. Ce renfort est rendu possible par la suppression d'un poste à la DG. La DSI comprendra 22 agents.

**DG** : elle supprime un poste d'assistante rendu possible par une polyvalence accentuée entre assistantes, une meilleure gestion des dossiers, une réduction de la charge à la communication interne et une charge variable dans le temps à la MQCP.

**Vos représentants du SNE-FSU se sont abstenus pour ces trois adaptations en réitérant leur demande d'une réflexion globale moyens/missions pour toutes les unités de l'agence, et cela dans un contexte de réductions d'effectif permanent.**

**Ce positionnement du SNE-FSU pour ces réorganisations ponctuelles est constant depuis le lancement du projet de gestion prévisionnelle des effectifs dans le cadre des réductions d'emplois et de la cartographie des missions.**

**La direction doit prendre toutes ses responsabilités afin d'éviter les tensions entre unités, dans un environnement où les missions vont en augmentant. La définition des priorités ne peut plus être toujours remis à plus tard ou ciblé sur une partie du personnel !**

#### Le plan breton sur l'eau et le guichet unique -

La directrice de la délégation Armor Finistère nous a fait part de l'avancement de ce dossier et de la concertation avec les partenaires (conseils départementaux bretons, région Bretagne et le Préfet). Le volet gouvernance est complexe dans un contexte politique et réglementaire en mouvement. Les principaux axes du guichet unique seraient la sécurisation de l'AEP et la GEMAPI accompagné d'un document politique pour le nouveau SDAGE. L'objectif est de signer en juin 2015 une convention Agence / Région / Etat.

Le risque évoqué par vos représentants SNE-FSU est celui des impacts avec en filigrane, la réforme prévisible des compétences territoriales et des élections régionales fin 2015. Cela sans compter un plan de charge supplémentaire pour les services de l'agence (accélération de la dématérialisation, ..).

**A suivre : ce dossier est éminemment politique !**

### **La cartographie des missions et des indicateurs de charge dans les délégations (point pour information).**

La direction a attendu le départ en retraite du chargé de mission cartographie accompagné dans ce travail par la MQCP, pour nous livrer des 1<sup>ères</sup> conclusions d'un exercice qui n'engage aucunement à ce stade, la direction générale et le CODIR ( ???!).

Le directeur général nous informe qu'il souhaite engager un travail partagé pour aboutir à la cartographie des missions de l'agence. Il propose la mise en place d'un groupe de travail sur la méthode d'estimation de la charge et sur les indicateurs. Il précise qu'il n'y a aucun travail de priorisation des missions à ce stade.

Il indique que cela peut amener à réorganiser les territoires entre délégations.

La direction générale veut mettre en place une comptabilité analytique des champs d'activités des agents au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans cet exercice de cartographie, nous avons constaté l'hétérogénéité et le peu de fiabilité des facteurs de charge pour les délégations et une absence de conclusions pour les directions du siège.

**Vos représentants du SNE-FSU n'approuvent pas cette cartographie, la déclinaison des facteurs de charge uniquement ciblés sur les délégations, des indicateurs de charge partiels et une démarche qui n'est pas objective avec des risques de stigmatiser une partie du personnel.**

**A suivre !**

### **Le télétravail (point pour avis)**

Le DG ressources présente une modification des modalités de télétravail pour 2015 qui diffère d'un mois la période télé travaillée en la faisant aller du 1<sup>er</sup> février 2015 au 31 janvier 2016, afin de pouvoir instruire les demandes et organiser les visites de la délégation du CHSCT tout en laissant au agent le bénéfice d'une année entière de télétravail

**Vos représentants du SNE-FSU ont fait part au directeur général des grosses lacunes du système actuel en rappelant : l'absence de critères objectifs pour valider les demandes, la limite du nombre de télétravailleurs à 20 agents, la durée insuffisante d'un protocole annualisé, la mise en place du matériel adéquat (exemple : téléphone portable professionnel).**

**Vos représentants SNE-FSU ont voté pour cette modification des modalités au 1<sup>er</sup> février.**

### **Les points divers**

Suite aux remarques de la Cour des Comptes, un plan d'actions interne sera présenté aux unités après validation par le conseil d'administration. Le directeur nous précise qu'il ne veut pas répondre pour l'instant aux remarques sur les implantations territoriales de l'agence à l'ouest du bassin.

Le projet de construction de la délégation Armor Finistère est cependant suspendu car un projet commun de locaux avec le CEREMA serait évoqué !. Autre point, les m2 disponibles au siège font à nouveau débat dans l'exercice de la densification voulue par les Domaines (12m2/ agent).

**Vos représentants SNE-FSU se sont opposés en séance aux remarques de la Cour des Comptes sur la politique R.H de l'agence trop généreuse notamment dans l'action sociale. La grève du 27 mars témoigne de la générosité actuelle !**

### **Suivi du CHSCT du 6 novembre 2014**

Nous demandons que le plan de prévention des RPS soit accessible sous Oasis avec le Document unique et le plan de prévention général.

A la demande du SNE-FSU concernant la résolution des problèmes de chauffage à Poitiers, le Directeur confirme avoir constaté le problème lors de sa visite et il est annoncé que le financement est disponible pour engager les travaux de réparation et de changement de la chaudière.

Le Directeur signale avoir aussi constaté les problèmes d'entrée de vent froid dans les faux-plafonds à Clermont.

### **Rapport annuel 2014**

Concernant le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail pour l'année 2014, vos représentants du SNE-FSU a demandé à ce que soient précisées les causes des non-réalisations du plan de prévention 2014.

Ils ont recommandé que seuls les agents devant avoir des Equipements de Protection individuel soient pris en compte dans le calcul du taux pour tendre vers 100%. L'ensemble des représentants du personnel ont insisté pour que ces équipements soient adaptés à la morphologie de l'utilisateur. Le Directeur a insisté sur le fait que les agents devaient être équipés à leur arrivée et qu'ils devaient mettre ces EPI. Un rappel sera fait.

Le SNE-FSU a également demandé à ce que les problèmes de chauffage à Poitiers et Clermont, régulièrement évoqué en CHSCT, soient inscrits dans le bilan.

Ils ont aussi exprimés leur perplexité devant le fait que la Direction Générale ne soit pas mentionnée dans le suivi des plans d'actions pour DEP et ALA alors qu'elle devrait être en chef de file, notamment pour tous les problèmes de fonctionnement entre les différentes directions de l'agence.

**Ces remarques ayant été entendues, vos représentants du SNE-FSU ont approuvés le rapport annuel présenté par le président du CHS-CT**

### **Plan de prévention 2015**

Vos représentants SNE-FSU ont fait remarquer que malgré leur demande répétée que soit mis à l'ordre du jour du CHSCT le protocole national sur la prévention des Risques Psycho Sociaux, aucun débat n'a eu lieu alors que dans le même temps 3 circulaires d'application sont parues et qu'un plan de prévention a été élaboré. Ils ont demandé qu'un débat s'instaure autour de ce protocole sur la manière de l'appréhender, de le faire vivre, de mettre en place le comité de pilotage et les groupes de travail nécessaires. Le directeur s'est dit favorable à un tel dialogue et prêt à participer à une réunion du groupe de travail sur les RPS.

Le SNE-FSU a aussi demandé à ce que certaines réunions de l'encadrement sur le management soient ouvertes aux représentants du personnel afin de réduire la « barrière » qui peut se créer avec les encadrants. Ces réunions seraient l'occasion d'échanger sur les vécus et priorités des uns et des autres, permettant ensuite d'engager un débat direct encadrant-représentants du personnel. Cela pourrait permettre de trouver des solutions à des conflits sans engager de recours hiérarchique ou devant les instances.

Enfin, les enquêtes du CHSCT à DEP et ALA ont révélé des situations relationnelles difficiles entre agents. Pour aider à apaiser ces tensions, vos représentants SNE-FSU ont suggéré que soit proposées des formations à la communication non-violente. Ce mode de communication peut permettre à chacun de mieux gérer un conflit auquel il pourrait être confronté dans le cadre du travail.

*Les deux dernières propositions devront encore faire l'objet de négociations pour être acceptées !*

**La demande d'échanges approfondis sur le protocole pour la prévention des risques psycho sociaux ayant été acceptée, vos représentants SNE-FSU ont adopté le plan de prévention 2015.**

## **Délégation Allier Loire Amont**

La DG nous informe que la délégation a effectué un séminaire avec tous les agents (le retour serait jugé localement plutôt positif !). Le nouveau directeur de la délégation arrive le 27 avril (Jean Pierre Morvan). Le directeur général nous informe qu'il va falloir renforcer l'équipe d'ALA. Le nouveau directeur d'ALA va recevoir sa lettre de missions et sera aidé par la direction générale.

**Vos représentants SNE-FSU ont insisté sur la nécessaire implication de la direction générale sur ce dossier et constate que le DG en se déplaçant rapidement après sa prise de fonction à la délégation a bien perçu l'importance de la situation.**

## **D.E.P**

Un séminaire a eu lieu le 16 mars 2015 pour examiner le plan d'actions mis en œuvre depuis plus d'un an. Des progrès ont été accomplis mais il faut soulager la charge de travail à la DEP. Actuellement pas de solutions ! M Gutton rencontre la DEP le 16 avril prochain.

Il est souligné par le SNE-FSU que les agents ne peuvent pas accepter la consigne de travailler en mode dégradé, et que le transfert de missions DREAL ou Onema vers l'agence n'est pas acceptable au niveau actuel. Il doit être réfléchi dans le cadre d'une approche de mutualisation des moyens Agence-Dreal-Onema pour atteindre un but commun (Bon état des eaux). Il faut arrêter le chacun pour soi !

Nous défendons aussi la situation difficile de la cellule réseaux et la nécessité de la renforcer sur la durée, ou de réduire la « voilure ».

Il est rappelé qu'une implication de la direction générale est attendue sur ce sujet, et sur les difficultés de fonctionnement au sein de l'agence identifiées lors de l'enquête du CHSCT.

**Vos représentants du SNE-FSU alertent depuis longtemps, et conjointement avec la CFDT demandent un vote pour obtenir ce renfort à la cellule réseaux de DEP. Vote à l'unanimité des RP. Le directeur a obligation de répondre au vote !**

## **D.S.I**

La DSI fait l'objet de critiques de plus en plus violentes et la direction générale a pris la décision d'effectuer un audit par un consultant externe.

**Vos représentants SNE-FSU ont souligné, entre autre, que :**

- **Les bases sur lesquels l'audit a été lancé, relèvent de jugement de valeurs et non d'éléments factuels**
- **Les problèmes constatés doivent être expertisés au niveau de l'agence et pas simplement confinés à la DSI,**
- **la gouvernance du schéma directeur des systèmes informatiques ne relève pas de DSI**
- **La DSI a connu dans les trois dernières années deux importantes réorganisations !**

**Sur position conjointe du SNE-FSU et de la CFDT il a été demandé et obtenu que:**

- **L'audit fasse l'objet, à chaque étape, d'une présentation aux agents de la DSI, et d'un suivi par le comité technique,**
- **Le plan d'actions (optionnel dans le cahier des charges !) associe les agents et le C.T,**
- **Soit étudié dans l'audit, le rôle de la maîtrise d'ouvrage métier dans le cadre du SDSI**
- **Soit étudié dans l'audit, la gouvernance du SDSI.**

***Prochain Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail le 2 juin 2015  
et le Comité Technique le 23 juin 2015***