

Flash Instance

CT



Eaux & Milieux Aquatiques



N° 11

21 JUIN 2015

Elus CT

TITULAIRES :

Yannick POGNART

yannick.pognart@onema.fr

06 72 08 12 63

Rémy ARSENTO

remy.arsento@onema.fr

06 72 08 10 10

SUPPLEANTS :

Laurent NUNEZ

laurent.nunez@onema.fr

06 72 08 15 70

Julie LEFRANCOIS

julie.lefrancois@onema.fr

06 72 08 10 04

WEB

Site du SNE-FSU Onema :

<http://www.sne-fsu.org/sne/spip.php?rubrique51>

Adresse électronique :

sne.fsu@onema.fr

Engagement,
Ethique,
Cohérence

Comité Technique du 18 juin 2015

Présents :

Représentants de l'administration :

E. Dupont-Kerlan, C. Poiaghi, A. Bristica, A. Chauvière, JM. Zammite, C. Minier.

Organisations syndicales :

SNAPE- Solidaires : A. Aeschmann et F. Kolakowski.

SN- CGT : V. Vauclin et O. Ledouble.

SNE-FSU : Y. Pognart et R. Arseno.

Secrétariat adjoint assuré par le SNAPE-Solidaires.

Ordre du jour prévisionnel :

Actualités

Projet présenté pour 1^{er} avis

1. Cartographie des effectifs 2016, **REJETE à l'unanimité.**

Projets présentés pour 2nd avis

2. Approbation du procès-verbal du 10 mars 2015, **APPROUVE à l'unanimité.**

3. Organisation du service interdépartemental Ile-de-France, **REJETE à l'unanimité.**

4. Organisation de la station EU, **REJETE à l'unanimité.**

Actualités :

Éléments communiqués par la Directrice Générale.

Dossier Contractuels

Une réunion avec les organisations syndicales s'est tenue hier au ministère sur le dossier "contractuels". Dans le cadre du passage à l'AFB, elle visait à préciser les choses concernant le quasi statut et les points suivants : régime indemnitaire, mobilité, avancement, gestion des personnels ...

A cette occasion, la Directrice Générale indique avoir reçu deux bonnes nouvelles de la part du DRH du ministère :

- **la confirmation qu'un arrêté de revalorisation des catégories 4, 5 et 6 du statut actuel est à la signature. Il sera rétroactif au 1^{er} janvier 2015.**
- **le recrutement d'un juriste qui va travailler sur le problème de la non application des accords jacobs depuis 2008.**

Autre information délivrée par la direction : **la mise en œuvre de la déprécarisation des catégories A interviendra avant juillet.** La DRH indique que cela pose un problème car elle s'était engagée à accompagner les agents dans cette démarche pour guider leurs choix mais cela va être compliqué car il manque des éléments pour effectuer les simulations et l'échéance est toute proche.

Le SNAPE-Solidaires souhaite une communication informative sur le sujet de la DRH vers l'ensemble des catégories de contractuels ou pour le moins tous les personnels potentiellement concernés.

En réponse, la DRH indique mener actuellement une réflexion sur une communication à large format. Encore une fois, elle regrette les délais et indique avoir essayé d'anticiper cette situation en cherchant à travailler en amont avec le ministère afin de recueillir des éléments. Elle indique n'avoir jamais obtenu de réponses jusqu'à la réunion d'hier.

Questionnée par le SN-CGT, la DRH indique qu'une centaine de personnes (entre 100 et 110) remplissent les conditions et ne sont pas sur des emplois dérogatoires.

La DRH rappelle que l'objectif est qu'un maximum de postes soit ouvert à la déprécarisation, qu'un maximum d'inscriptions soit enregistré et qu'ensuite nous ayons le temps de travailler plus finement.

Autres sujets :

La Directrice Générale indique n'avoir aucune nouvelle sur le chantier social ATE /TE.

Le SN-CGT souhaite savoir si la Direction a des informations sur une possible dépenalisation de certains délits de la loi sur l'eau. La Directrice Générale indique n'avoir aucune information là-dessus.

Il est enfin rappelé qu'un **Comité Technique dédié à l'AFB est organisé le 9 juillet.**

POINT 1 : Cartographie des effectifs 2016

Présenté par JM. Zammite, A. Chauvière et A. Bristica (Cf. Pièce jointe au mail)

➤ Organisation Outremer

Le SNAPE-Solidaires souhaite obtenir des précisions sur l'organisation Outre-mer.

JM. Zammite indique que les départements d'Outre-mer (DOM) se consacrent essentiellement à des missions de police et que du coup les indicateurs retenus pour la modélisation en métropole n'avaient pas de sens. Les critères relatifs aux domaines "Recherche" et "Connaissance" n'ont pas été retenus.

Une grille d'analyse a donc été élaborée pour caractériser ces 5 départements, selon 4 axes :

- a) Importance et spécificités des milieux aquatiques,
- b) Usages et pressions sur le territoire,
- c) Intensité de l'action territoriale,
- d) Caractéristiques géographiques.

Sur chacun de ces axes, a été évalué, à dire "d'experts" le niveau d'enjeu (fort, moyen, faible) en fonction des contextes et spécificités territoriaux. L'évaluation des enjeux et contextes territoriaux montre une forte disparité entre les 5 DOM, avec des enjeux très marqués au niveau de la Guyane et de la Réunion. Or, l'allocation actuelle des ressources (humaines comme financières) ne traduit pas cette disparité. En effet, l'affectation de 2 ETP par DOM reflète avant tout une exigence de nature organisationnelle : le fonctionnement d'un DOM ne semble pas pouvoir s'envisager en dessous de 2 ETP.

Pour le SNE-FSU, la direction opte pour la technique du coucou ! Nous précisons qu'alors que les DOM sont très importants pour la mise en œuvre de la politique de l'eau et la communication, l'Onema alloue seulement 2 ETP par département et compte sur les autres organismes pour faire le travail à sa place. Selon nous, soit on se donne les moyens de nos ambitions soit on reste comme cela c'est-à-dire que l'on abandonne nos agents et on compte sur les autres partenaires (IRD, CIRAD, ONCFS, PARCS...) ce qui est juste illusoire !

La Directrice Générale répond que ce sujet est en réflexion et que ce chantier reste à approfondir dans le cadre de l'AFB avec des organismes qui ont des présences sur ces territoires et qui ne travaillent pas nécessairement ensemble. Elle ne souhaite pas conclure sur le chantier outremer aujourd'hui.

Le SNE-FSU rappelle que nous allons pourtant voter aujourd'hui sur cette cartographie des effectifs qui prévoit 2 agents par DOM ! Selon nous, en dessous de 2 ETP, l'établissement ne peut être représenté.

Pour le SN-CGT, ce qui est présenté au vote c'est une pénurie définitive à 2.

➤ **Direction Générale/Services territoriaux**

Le SN-CGT s'interroge ensuite sur le fait que la cartographie des effectifs n'a porté que sur les services territoriaux et pas ou peu sur les DOM et pas du tout sur la Direction Générale qui a été traité à part. Selon lui, la répartition des pénuries a été faite sur les SD mais pas assez sur la DG.

La Directrice générale répond que la Cour des comptes avait demandé à ce que les fonctions supports soient renforcées d'où les créations de poste. Elle indique que les baisses d'effectifs se concentrent effectivement sur les SD du fait des départs en retraite qui se font quasi tous dans ces entités et qui sont donc la seule occasion de réorganisation. Elle rappelle que lors d'un départ en retraite le poste tombe dans le pot en commun.

Le SNE-FSU rappelle que les départs en retraite peuvent intervenir partout et qu'il y a également d'autres types de départs à la DG (fin de contrat, départ volontaire,..) permettant de "mettre dans le pot commun".

Le SN-CGT et le SNE-FSU expliquent avoir conscience qu'il n'y a pas forcément de "gras" à la Direction Générale mais ils disent ne pas comprendre pourquoi cet échelon n'a pas été concerné par ce travail ou un travail équivalent. Ce n'est pas équitable selon eux.

La DRH indique que les directions fonctionnent à flux tendus et qu'ils sont souvent en surcharge.

La Directrice Générale confirme en indiquant que la préparation du passage à l'AFB est une charge lourde consommatrice de temps.

Le SN-CGT indique savoir cela et rappelle qu'elle avait dit que l'AFB était une mauvaise idée.

Le SNE-FSU précise que les services territoriaux sont eux aussi en sous-effectif et ne pourront bientôt plus fonctionner.

JM. Zammite pointe la fragilité des effectifs dans les missions à la DG. Il rappelle qu'il n'y a pas de doublon et que c'est souvent une seule personne qui gère un dossier et que cela pose problème lors d'un départ.

La Directrice Générale indique que le poste libéré en SD ou à la DG retourne dans le pot commun. Ce poste libéré est ensuite redistribué sur la mission ou en SD.

Le SN-CGT dit ne pas avoir la même information pour la DG.

Pour la Directrice Générale, l'idée avec ce document c'est de faire passer le message suivant au Conseil d'administration et au ministère : les départs se font en majorité dans les services territoriaux et du coup nous avons du mal à faire face pour remplir nos missions.

Pour le SNE-FSU, la lecture de ce document ne dit pas et ne montre pas du tout cela et d'ailleurs si c'était le cas nous le voterions ! Au contraire, nous y voyons un moyen pour tenir l'objectif du plafond d'emploi...je prends à Paul pour habiller Jacques !

Le SN-CGT partage cette analyse et dit que la note de présentation illustre d'ailleurs parfaitement ces propos puisqu'on n'y voit pas l'expression des difficultés. Selon eux, la note ne parle pas vrai, c'est du promotionnel !

➤ **Postes d'adjoints et promotion en TE des ATE**

Sur la création de poste d'adjoint au chef de service, le SNE-FSU fait remarquer qu'il est indiqué que cela concerne les services à 6 mais aussi parfois en dessous (SD en déficit chronique,...). Nous ne demandons donc s'il existe finalement une règle ou si finalement on dira bientôt qu'il y aura des adjoints partout.

Une fois encore, nous rappelons que nous sommes opposés à la création massive de postes d'adjoints.

JM. Zammite indique que c'est un choix pragmatique pour la promotion de 70 ATE en catégorie B et ainsi reconnaître les compétences des agents. C'est également un moyen d'attirer des agents vers la mobilité.

Le SNE-FSU rétorque que ce n'est pas de reconnaissance dont on parle mais d'un changement d'organigramme puisque l'on crée une nouvelle fonction. Les agents concernés ne feront plus le même travail. D'ailleurs nous pointons, une nouvelle fois, le fait que **nous n'avons toujours aucune fiche de poste sur cette nouvelle fonction** qui préciserait concrètement les missions assignées.

Nous rappelons que pour le moment il nous est simplement dit que, d'une part cet adjoint aidera le chef de service dans ses missions de manager et d'autre part continuera à faire des missions de terrain comme ses collègues ATE.

De même, le SNE-FSU indique que le schéma type d'organisation d'un service départemental mentionne que l'équipe est constituée au minimum de 4 ETP ATE et/ou TE. Pour les mêmes raisons, **nous expliquons qu'il est inconcevable qu'une équipe qui réalise des missions équivalentes soit constituée de personnes à statuts différents.**

La DRH admet que l'établissement doit effectivement créer cette fiche de poste. Elle espère pouvoir la présenter au CT de l'automne. L'établissement se prépare pour être en possibilité de nommer des agents. Cela servira de base pour dresser la liste des agents ATE proposés vers le corps des TE. Il y a ce besoin pour la gestion des carrières des agents. Elle souhaite qu'il y ait débat sur le contenu réel des missions.

JM. Zammite rappelle que des agents sont plus impliqués que d'autres et qu'il est normal de reconnaître ces agents ainsi que les référents spécialisés dans certaines thématiques. La promotion est une reconnaissance de l'agent sur la qualité et les compétences du travail effectué.

D'autre part, l'organigramme présenté propose des ATE ou des TE pour exercer les fonctions d'agent en SD, **les collègues ATE apprécieront probablement de voir que leur collègue réalise des missions équivalentes aux leurs tout en étant reconnu TE !**

Le SNE-FSU répond que même si chacun a pu se spécialiser sur des thématiques, les agents sont tous assujettis aux mêmes missions, et l'on crée donc de l'iniquité patente entre ceux qui seront cat C et les nouveaux B alors que les mêmes missions leur seront assignées.

Nous rappelons également qu'au rythme de disparition des postes, les effectifs dans les SD se sont fortement réduits; **dès lors, lorsqu'un agent se spécialise comme référent d'une thématique il le fait en diminuant sa charge de travail sur d'autres thématiques qui se trouve souvent compenser par un autre collègue du service. C'est un travail d'équipe !**

La direction refuse de comprendre notre propos, elle revient inlassablement vers le poste d'adjoint TE et au final se trouve incapable de nous expliquer pourquoi elle décide que pour être agent en SD on peut être soit ATE, soit TE !

Nous redisons que **pour nous tous les agents Techniques doivent passer en cat B car cette promotion d'adjoints n'est pas une reconnaissance uniforme de la compétence et de la technicité de l'ensemble des ATE et crée de l'iniquité et de la tension.**

Le SNE-FSU demande si les TE nouvellement nommés seront dirigés vers des postes d'adjoint.

La DRH indique que ce ne sera pas forcément le cas mais que ce sera possible.

Le SNAPE-Solidaires souhaite connaître la correspondance entre les créations de postes de TE et les disparitions de postes ATE et si l'on sera sur du 1 pour 1.

La direction n'a pas de chiffre à communiquer en séance mais indique que ce sera certainement un peu moins.

Le SNE-FSU demande si les 70 transformations de postes de C en B promis depuis 2011 seront intégralement des postes d'adjoints.

JM. Zammite répond que l'effectif cible est à 50 (SD à 6 minimum) plus ceux prévus dans les SD en dessous de 5 (une dizaine) soit une soixantaine d'adjoints.

➤ **Logique de sectorisation géographique**

Le SNE-FSU et le SN-CGT expriment fortement leur désaccord quant à la disparition de la sectorisation géographique.

Le SN-CGT pointe que le travail du bureau d'études Mensia n'amène pas à cette conclusion et que cela résulte donc d'une décision politique.

Le SNE-FSU regrette l'uniformité de la décision car si cela semble envisageable à certains endroits **c'est une hérésie de le faire partout** notamment dans les départements à fortes contraintes géographiques.

Le SN-CGT ne voit pas l'intérêt pour l'efficacité du service mais y voit d'autres explications (mettre tout le monde à la DDT, plus de véhicule à la maison).

La DRH répond que cela a été tranché en groupe de travail et **qu'il n'y a plus de logique systématique de sectorisation avec l'évolution des métiers et des missions.** Les agents sont amenés à intervenir sur l'ensemble du territoire.

Le SNE-FSU décrit par le détail le fonctionnement au quotidien d'un service et les avantages du fonctionnement par secteur en termes de protection des masses d'eau.

La DRH répond que le SNE-FSU parle de l'état des masses d'eau dans ces justifications mais oublie de parler de Police.

Le SNE-FSU réagit de manière virulente en se disant offensé que la DRH méconnaisse à ce point nos missions et ne sache pas que l'état des masses d'eau est intimement lié à la notion de police.

JM. Zammitte déclare que de toute façon il y a déjà une majorité de services qui ne travaillent plus en secteurs.

Le SNE-FSU demande les chiffres qui fondent cette affirmation car ce n'est absolument pas notre sentiment. Nous expliquons que **c'est cette organisation qui permet la connaissance fine du territoire qui est la vraie plus value de l'établissement auprès de nos différents partenaires dans les territoires.**

Le SN-CGT abonde dans ce sens.

JM. Zammitte n'apporte aucun chiffre pour étayer son affirmation et déclare qu'il n'y a pas de lien avéré entre connaissance fine du territoire et logique de sectorisation.

Le SNE-FSU réagit une nouvelle fois en pointant l'aberration de cette affirmation. Nous demandons à JM. Zammitte de sonder les DDT, les fédérations de pêche, les structures de gestion de l'Eau, les Agences de l'Eau pour avoir leur sentiment sur le sujet !

Le SN-CGT rappelle que nous sommes sur une organisation géographique historiquement et **que l'abandon de cette organisation mériterait un vrai débat avec un bilan avantage / désavantage.**

La Directrice Générale dit l'importance du travail mené par les agents de terrain. Elle rappelle que du temps du CSP il y avait effectivement une sectorisation fine mais que c'est moins le cas à l'ONEMA et que le secteur géographique n'est pas la propriété de l'agent.

Les O.S indiquent ne pas avoir dit cela.

Le SNAPE-Solidaires rappelle que l'agent de secteur est quelqu'un qui a une connaissance fine d'un secteur en particulier et **qu'il est donc l'interlocuteur naturel sur ce secteur** mais chaque agent peut intervenir partout.

Le SNE-FSU rejoint le SNAPE en indiquant qu'un agent peut remplacer son collègue lors de ses congés mais dès lors que le technicien DDT, la fédération de pêche ou le gendarme qui instruit un dossier sur ce secteur a besoin de contacter un agent qui connaisse précisément chaque petit recoin, chaque fonctionnement d'ouvrage, c'est bien vers l'agent de l'ONEMA du secteur qu'il se tourne ... Sans sectorisation, vous pourrez mettre 20 agents cette connaissance là sera perdue !

Le SNAPE-Solidaires ajoute que la présence sur un territoire d'un agent qui se voit et dont on sait qu'il connaît son secteur est un facteur de crédibilité.

JM. Zammitte déclare que les connaissances fines sont importantes et que d'ailleurs un des gros travaux de l'établissement a été d'historiser la connaissance car lorsque quelqu'un partait à la retraite on perdait tout. Il y a eu la création d'Outils (ROE, GEOIF,..). Il rappelle également que l'établissement a prévu de consacrer du temps dans la programmation pour que les agents puissent aller sur le terrain afin de connaître les territoires. Par contre il redit son désaccord sur le lien entre connaissance fine et sectorisation. Il précise tout de même que sur certains secteurs à forte contrainte on ne peut pas faire autrement.

Le SN-CGT souligne que **la sectorisation n'est pas antinomique avec le travail d'équipe, bien au contraire.** Il rappelle que 8 départements de la DIR 2 fonctionnent comme cela et que les collègues ne continueraient pas à fonctionner comme cela si cela ne marchait pas.

Pour JM. Zammitte c'est peut-être la force de l'habitude !

Le SNE-FSU et le SN-CGT souhaite que soit enlevée la mention faisant référence à la fin de la logique de sectorisation.

La Directrice Générale rappelle la volonté d'être pragmatique et indique qu'elle va faire enlever cette phrase.

➤ **USM**

Le SNE-FSU demande des précisions sur la répartition des ETP dans les USM.

A. Chauvière indique qu'il a été validé le fait de maintenir les USM mais qu'une partie des ETP a été répartie dans les départements où les agents interviennent.

Le SNE-FSU indique que, malgré, tout **par rapport à la situation actuelle, il y a diminution des effectifs (USM DIR 2 passe de 6 à 4 et celle de la DIR 7 de 10 à 5) et non pas maintien** comme c'est indiqué dans la diapositive de présentation.

A. Chauvière confirme mais précise que c'est à terme.

Le SNE-FSU lui indique que le terme peut-être proche puisqu'il en déduit que si un agent de l'unité souhaite muté ou part en retraite il ne sera pas remplacé.

A. Chauvière confirme cette réalité.

Le SNE-FSU souhaite donc que la note de présentation soit modifiée et que soit affiché clairement que les effectifs des USM vont baisser de manière drastique (d'1/3 et de ½ !)

JM. Zammite indique que c'est exact mais qu'une partie est compensée en poste réalloué en SD pour aider l'USM.

Le SNE-FSU indique que ce n'est pas la même chose en terme de fonctionnement et de souplesse d'avoir des agents dédiés USM et d'autres mixtes (SD et USM) avec toutes les contraintes de planning et de missions.

Le SNE-FSU déclare que cet exercice ne sert finalement qu'à répartir la misère alors que dès le départ on a dit que l'exercice devait répondre à combien d'agents pour réaliser l'ensemble des missions demandées.

Le SN-CGT précise que nous avons un patrimoine de saumon sauvage important mais que faute d'effort de contrôle et de surveillance suffisant la réglementation n'est pas bien appliquée.

Il prend l'exemple du saumon à Nantes où l'on sait que c'est une sous-population stratégique et menacée mais où on ne fait rien contre le braconnage pour cause de sous effectif. Selon eux c'est grave en terme de biodiversité.

Le SN-CGT demande des explications sur le sort de l'USM lacs.

A. Chauvière indique que la Direction a pris en compte certaines remarques exposées lors du dernier comité technique et a donc réaffecté 3 ETP à l'unité plus 0,5 ETP au pôle plan d'eau. Le temps du référent national armement est lui réaffecté à la DCUAT.

➤ **Directions régionales**

La nouvelle organisation prévoit la création d'un poste de Dir adjoint.

Le SN-CGT souhaite connaître précisément la différence de mission entre un Dir et un Dir adjoint.

La DRH répond qu'il aura une fonction managériale et de représentation.

Le SN-CGT demande s'ils auront des fonctions de chef d'unité.

La Directrice Générale répond que ce n'est pas interdit.

Le SN-CGT demande s'il y a un ratio type Ingénieur/Technicien comme objectif dans les unités connaissance.

JM. Zammite indique qu'il n'y a pas de ratio type mais précise que l'on demande de plus en plus de valorisation de la donnée et moins en moins de recueil. Il y aura donc plus d'ingénieurs que de techniciens.

Le SN-CGT pointe qu'il note une baisse de techniciens mais qu'à côté on prend en CDD des apprentis sur des fonctions d'assistants ingénieurs. Pour eux, nous sommes très loin de ratios comme à l'IRSTEA par exemple. Il souhaite qu'on apporte des précisions sur les unités connaissances.

La Directrice Générale désire maintenant passer au vote.

Le SNE-FSU demande une nouvelle fois à ce que ce projet passe en CHSCT préalablement puisque nous parlons de réorganisation de services et que c'est bien dans les prérogatives du CHSCT de traiter de ce point qui peut avoir des impacts sur les conditions de travail des personnels.

Il nous semble primordial d'avoir son avis **avant** de voter puisque c'est le comité Technique qui acte la décision et qu'il sera trop tard ensuite pour tenir compte des remarques formulées par le CHSCT.

Nous rappelons à cette occasion que le CHSCT est déjà "muselé" sur de nombreux sujets.

La Directrice réfute cette dernière affirmation et souhaite mettre le projet au vote.

VOTE : REJETE à l'unanimité

SNE-FSU : contre

Nous pointons :

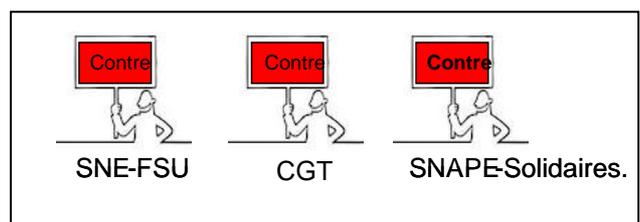
- **l'absence d'ATE dans le groupe de travail et plus largement la sous représentation de personnels de terrain** avec seulement 2 chefs de service (et encore l'un a été rappelé à la demande des O.S !),
- **la non association des O.S à ce travail** puisque nous n'avons eu que des points d'information,
- la limite de l'exercice avec des **indicateurs partiels** (non intégration des têtes de bassin, sous pondération des masses d'eau en bon état,...) et la non prise en compte d'une partie des activités (volet communication, prévention et information),
- **le démantèlement de l'échelon de terrain avec un effort porté quasi exclusivement sur les services territoriaux et plus particulièrement sur les ATE** (nous rappelons qu'en 2016 ce seront l'équivalent de 12 services qui auront disparu !),
- **la modification des schémas d'organisation qui ne correspond pas à nos attentes avec notamment la création de postes d'adjoints** que nous désapprouvons et une organisation minimum à 4+1 (et même à 3,5 + 1 !) qui ne permet pas de répondre à nos missions,
- et évidemment le fait de ne pas soumettre en amont ce projet au CHSCT.

SNAPE-Solidaires : contre

Il dit partager totalement les remarques du SNE-FSU et rajoute qu'il ne voit pas comment ce document va pouvoir servir à la direction à vendre notre état de pénurie puisque celui-ci lisse totalement la pénurie ! Le document montre que tout va bien. Comme évoqué précédemment, il manque la référence à la quantité de personnels nécessaires par rapport aux enjeux.

SN-CGT : contre

Partage lui aussi les remarques précédentes et rebondit en indiquant que lisser la pénurie c'est lisser la souffrance !! souligne la dimension mensongère de la note qui masque les difficultés et indique que l'on pouvait espérer une rédaction qui ne masque pas les problèmes.



POINT 2 : Approbation des procès-verbaux du 10 mars 2015

Le SN-CGT pointe le gros travail qu'il a du fournir pour compléter le procès-verbal. Il trouve inadmissible ce transfert de charge. Il indique que cela est récurrent et que c'est la dernière fois qu'il accepte ce fonctionnement. La CGT cite l'exemple de passages manquants qui, selon lui, affaiblissent le document final.

En réponse, la DRH rappelle la chronologie des faits en indiquant que le PV a été transmis à temps, validé par le secrétaire de séance adjoint qu'il a donc suivi le parcours normal. Elle reproche à la CGT d'avoir transmis ces corrections la veille au soir alors que le délai a été plus que suffisant. ses stratégies.

Le SNE-FSU indique que l'on ne pourra sortir de ce sempiternel point de discussion qu'en prenant la décision de faire appel à une compétence dédiée à ce travail (comme au C.A).

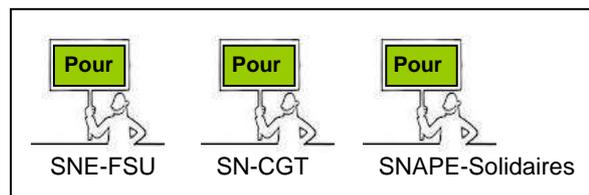
La Directrice générale trouve que l'on passe déjà trop de temps sur ce sujet et propose que l'on vote le texte corrigé proposé par la CGT.

Vote : APPROUVE à l'unanimité

SNE-FSU : pour

SNAPE : pour

CGT : pour



POINT 3 : Organisation du service interdépartemental Ile-de-France

Pour second avis suite au vote négatif lors du dernier comité technique.

Le projet n'a pas été modifié depuis la première présentation. Il **prévoit de scinder le SID IDF en 2 entités avec 1 second technicien dans chaque SID en appui du chef de SID et 3 ATE.**

La Directrice Générale indique qu'elle souhaite valider cette future organisation rapidement pour pouvoir ouvrir un cycle de mobilité.

Le SNE-FSU rappelle que les O.S avaient formulé, lors du dernier CT, la demande de voir examiné ce point par le CHSCT en préalable à son passage en CT. Nous rappelons que la même demande avait été formulée pour l'organisation du SID 28/41 et que celle-ci a été acceptée.

La DRH répond que si pour le SID 28/41 les arguments exposés par les O.S ont convaincu la Direction, elle ne voit pas pour le SID IDF la nécessité de cette démarche.

Le SNAPE-Solidaires rappelle alors les éléments formulés la fois précédente par les O.S à savoir les caractéristiques particulières de ce service en terme de contraintes de transport, d'habitat, de missions,... et la nécessité de mener une réflexion de fond sur les conditions de travail pour cette entité au vu de la situation de ces dernières années.

Le SNE-FSU rappelle qu'il est obligatoire que le CHSCT statue dès lors qu'il y a une réorganisation du travail d'une entité à mener.

Un vif débat s'engage alors avec la DRH qui ne veut pas valider cette démarche de saisine du CHSCT.

Le SN-CGT précise que nous parlons bien de prévention et qu'il est donc tout à fait indiqué que le CHSCT soit associé en amont à cette démarche de réorganisation. Il déclare qu'il est étonnant de ne voir dans le CHSCT qu'un "soigneur de mal" et pas un médecin de prévention.

Le SNE-FSU rajoute que la Direction avait été interpellée par un courrier d'un des deux Techniciens en place sur la situation intenable de ce service et sur la situation de détresse que cela engendrait.

La Directrice Générale décide de trancher en indiquant qu'elle a entendu les O.S mais qu'elle ne souhaite pas lier les deux démarches. Elle souhaite donc que les O.S statuent sur le sujet.

Le SNE-FSU rappelle, une fois encore, qu'il est important pour le Comité Technique de prendre en compte l'avis du CHSCT avant de se positionner et que c'est bien dans cet ordre logique que doit s'envisager le traitement de ce dossier.

La Directrice Générale redit qu'elle ne conditionne pas les avis du Comité Technique aux avis du CHSCT ! (Commentaire : à quoi sert donc le CHSCT s'il ne peut alerter le CT sur des risques potentiels !!!)

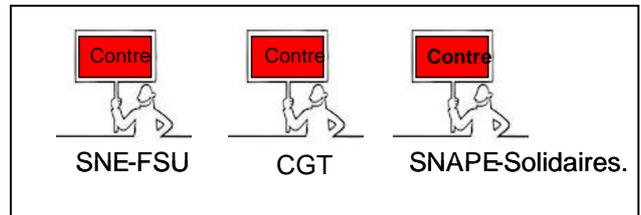
Suspension de séance demandée par les O.S.

VOTE : REJETE à l'unanimité

SNAPE-Solidaires : contre

SN-CGT : contre

SNE-FSU : contre



En sus du problème CHSCT, nous rappelons que nous ne pouvons pas valider une organisation qui grave dans le marbre une réduction de 2,5 ETP soit moins d'ETP encore que l'objectif fixé dans la cartographie.

POINT 4 : Organisation de la station de suivi de Eu

Pour second avis suite au vote négatif lors du dernier comité technique.

Présenté par C. Minier

Par rapport à la présentation de la dernière fois, un seul élément nouveau avec **la tenue d'une réunion le 8 juin entre des représentants de la DIR 1 et la DAST.**

L'idée était de renouer le dialogue. Deux points importants concernant le fonctionnement de la Station Biologique ont été abordés :

1) la contribution de la DIR 1 à l'activité et aux productions de la Station,

2) les éléments devant être présentés aux futurs partenaires afin de développer l'activité anguille. Les principales conclusions sont :

- La contribution de la DIR 1 doit être accrue afin de permettre le fonctionnement de la Station, de faciliter les échanges avec les partenaires au niveau local et régional et, éventuellement, d'accroître l'ambition des productions de la Station ;
- Sur l'activité scientifique (en particulier suivi et mesures), les agents des SD 76 et 80 participent aux opérations de suivi de la dévalaison des smolts. Une contribution supplémentaire à hauteur de 0,2 ETP est l'objectif pour assurer le suivi de la montaison. Une coopération sera aussi mise en place sur les protocoles de mesure d'indices d'abondance bien que la mise en place de ce type d'action sur la Bresle est très consommatrice en ETP et devra faire l'objet d'une réflexion spécifique ;
- sur le plan de la coordination des activités et des relations partenariales au plan local et régional, une implication accrue d'un ingénieur connaissance et des relations étroites avec le futur responsable de la Station seront mis en place ;
- il y a accord entre la DIR et la DAST sur les demandes qui seront formulées auprès des partenaires (AESN, Seinormigr, EPTB) en particulier en termes d'ETP, qui ont été chiffrés et d'organisation qui s'inscrit sous une direction scientifique Onema.

Le SNE-FSU demande à M. Minier quels sont les retours des personnels lors de cette réunion.

C. Minier répond que selon eux il faudrait une implication plus forte des SD.

Le SNE-FSU lui demande si cette montée en charge est possible selon eux.

C. Minier indique que cela leur semblait possible.

Le SN-CGT attend toujours la réponse à ses questions posées lors du précédent comité technique à savoir pourquoi remplacer les 2 ingénieurs partis en retraite par un seul et pourquoi ce recrutement est de groupe 3.

La Directrice Générale indique que c'est la contribution du pôle à la "cure d'amaigrissement" de l'établissement et A. Chauvière complète en expliquant que la seule possibilité pour répondre lorsqu'on ne trouve pas de fonctionnaire (et c'est le cas) c'est d'ouvrir un concours groupe 3.

Selon la CGT, ce projet est soumis au CT alors qu'il n'est pas encore mûr (il reste à préciser les partenariats,...). Elle aurait souhaité que l'on attende un peu afin qu'il arrive finalisé pour le vote.

La Directrice Générale souhaite tout de même que le vote ait lieu mais propose un suivi du dossier au cours de l'année.

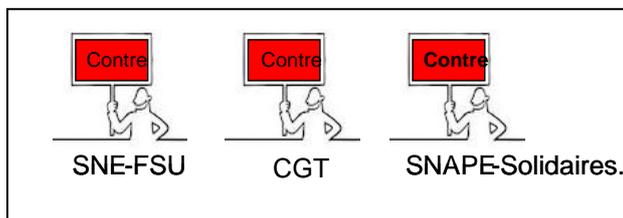
C. Minier indique que le nouvel ingénieur devrait arriver au premier septembre et que le CDD est en cours de recrutement.

Vote : REJETE à l'unanimité

SNE-FSU : contre

SNAPE : contre

CGT : contre



FIN