

Comité Technique du 20 Novembre 2012

Présents :

Administration : Elisabeth DUPONT-KERLAN, François LACROIX, Sophie GRAVELLIER, Faouzia FEKIRI, Alexis DELAUNAY, Laurent GENGE, René LALEMENT, Patrick FLAMARION, Astrid CHAUVIERE, Philippe DUPONT, Romuald BERREBI, Valérie DILON, Caroline PENIL.

Représentants syndicaux :

SNE-FSU : Yannick POGNART (Titulaire), Julie LEFRANCOIS (Experte)

SN CGT : Gilles EUZENAT et Vincent VAUCLIN (Titulaires)

SNAPE-Solidaires : Anne AESCHIMANN (Titulaires), Pascal PEROTTI (suppléant) et PERRAUD Virginie (Experte)

La séance est ouverte à 9h30.

Le secrétaire adjoint désigné est Julie LEFRANCOIS (SNE-FSU).

La séance débute par la lecture d'une déclaration préalable du SNAPE qui souligne les dysfonctionnements des instances paritaires (délai d'envoi des documents...) et indique qu'ils ne siégeront plus si les délais ne sont pas respectés.

Le SNE-FSU partage cette vision et rappelle qu'il avait fait une déclaration similaire lors du CT de Juin. Nous espérons que l'arrivée de la nouvelle Directrice augure d'une amélioration générale des conditions de dialogue.

La Directrice des Ressources Humaines (DRH) détaille la possibilité d'un autre fonctionnement à savoir la tenue de bureaux préparatoires du CT avec la présidente ou son représentant, la DRH, un assistant et un membre de chaque O.S. Ce bureau ayant pour but d'élaborer les plannings, les ordres du jour, préparer les documents et suivre les avis.

Les O.S refusent ce mode de fonctionnement qui revient à instituer des pré-CT. Ils rappellent notamment les contraintes logistiques et de temps, le fait que le suivi des avis est un vrai sujet qui doit faire l'objet de débat et que la préparation des plannings et des documents est du ressort de l'administration. Les O.S militent pour des CT plus nombreux.

La CGT propose que l'on rajoute dans le règlement intérieur le fait que l'on reporte la réunion si le délai de transmission des documents n'est pas respecté.

Le SNE-FSU appuie cette demande en précisant que c'est le point de l'ordre du jour et non la réunion dans son ensemble qu'il convient de reporter.

La Directrice générale ne souhaite pas pour le moment modifier le règlement intérieur. Elle déclare que les efforts seront fournis pour corriger ce problème et respecter les termes du règlement intérieur. Elle convient qu'il faudra réfléchir sur un bon calage des dates de comité technique, au regard des contraintes des conseils d'administrations et pré-conseils.

Point 1 et 2 : approbation des P.V des CT des 12 octobre et 9 novembre 2012

Approbation du PV du comité technique du 12 octobre 2012 :

A la demande de la CGT et parce que la restitution ne fait apparaître ni la teneur ni le volume des commentaires, l'approbation du PV est reportée au prochain comité technique.

Approbation des PV des comités techniques du 9 novembre 2012 :

La CGT demande que l'appréciation « dans le doute de la représentation des personnels » soit retirée, puisqu'aucun doute n'existait sur l'absence des syndicats à ce CT.

Le SNAPE demande que les notions de quorum soient reformulées dans les PV des CT du 9 novembre.

Point 3 : présentation de la nouvelle Directrice générale

Mme Elisabeth Dupont-Kerlan nous a présenté son parcours professionnel, mentionnant sa formation X-Ponts-équipements quoique n'ayant jamais eu un parcours « équipement » traditionnel. Elle a évolué en administration centrale, administration territoriale (DDE Seine et Marne), en collectivités territoriales (a eu la charge du volet Grenelle de l'environnement pour l'Association des Régions de France). Elle a aussi évolué dans le milieu de la recherche, avec un rôle d'administratrice au sein du CEMAGREF.

Pour avoir eu à gérer le transfert de compétences lors de son passage en DDE, elle indique avoir l'habitude du dialogue social.

Elle considère que chaque établissement a son histoire, ses contraintes et ses spécificités et que l'ONEMA est une maison intéressante développant une thématique Eau importante et d'intérêt général.

Elle a noté les compétences variées présentes au sein de l'établissement, ainsi que la nécessité de travailler avec l'extérieur. Elle reconnaît que débloquer les nœuds administratifs demandent beaucoup d'énergie et que le carcan administratif et financier actuel n'aide pas beaucoup.

Elle déclare qu'elle s'attachera en particulier à dénouer les nœuds relatifs à la situation des personnels. Elle rappelle que les points à l'ordre du jour de l'agenda social de la Ministre vont dans ce sens, mais que cela nécessitera tout de même du temps.

Sur le dialogue social, elle déclare attacher de l'importance dans le fonctionnement des organisations et instances. Elle souligne la nécessité d'une certaine fluidité, avec les managers, les organisations syndicales et tout un chacun. Et pose le dialogue ainsi : quand il y a des problèmes, on en parle et on essaie de résoudre.

La CGT lui demande ce qu'elle retire de son expérience à la DDE notamment sur la perte d'âme, de technicité.

La DG indique que les réformes ont toujours existé, que les métiers évoluent et que les personnels sont attachés à leurs métiers il faut donc parler de ce que l'on fait avec des objectifs et des perspectives.

Point 4 : Information contrat d'objectifs

Contexte : Lors du CT de Juin, une présentation du projet de contrat d'objectif 2013-2018 était faite aux O.S. Ces dernières avaient demandé à cette occasion dans une déclaration commune, qu'un comité technique extraordinaire soit consacré au projet afin que les organisations syndicales puissent faire part de leurs remarques sur les orientations stratégiques de l'établissement.

L'ancien Directeur Général avait rétorqué que ces orientations sont fixées par le Ministère, et qu'un contrat d'objectifs ne se négocie pas. Une réunion de travail (et non un CT !) avait été, malgré tout, programmée le 12 octobre. A cette occasion, des remarques de fond ont été formulées par les O.S. Constatant dans le projet soumis au vote du CT du 9 novembre que celles-ci n'avaient pas ou peu été intégrées, les O.S avaient boycotté ce CT entraînant son annulation.

Concernant le contrat d'objectifs, la DG considère qu'un gros travail a été fourni depuis plusieurs mois, avec des discussions à différents niveaux et notamment dans les instances. Elle déclare avoir décidé de ne pas le proposer pour avis et approbation aux instances de novembre afin de prendre le temps pour en discuter et l'ajuster par rapport aux évolutions des contextes extérieurs : conférence environnementale, documents d'orientation de la commission européenne attendus, ... Elle rappelle cependant que le temps de réflexion ne doit pas bloquer le fonctionnement de l'année 2013.

Le SNAPE interroge la DG sur ce qui va se passer entre ce point d'information et le vote final. Des réunions ? Combien et quand ?

La DG indique que l'on ne repart pas de zéro, que les grandes lignes du projet ne changeront pas ou peu mais que l'on peut faire des ajustements. Elle demande aux O.S de lui apporter leurs éléments de réflexion.

Le SNE-FSU lui demande de préciser la forme concrète que doit prendre le rendu de ces informations et le cadre de travail.

La DG fait mention de plusieurs cercles de travail (cercle O.S, cercle organisation maison : DG/DIR). Elle souhaite également effectuer des visites sur le terrain dans des DIR et des SD.

Sur ce sujet, le SNE-FSU fait la proposition que le choix des structures visitées soit aléatoire (tirage au sort ?) afin d'éviter de toujours rendre visite aux services et Dir dits « vitrines » et pouvoir avoir ainsi une perception réaliste et non biaisée de la situation des personnels et de leurs difficultés et attentes.

L'idée ne paraît pas saugrenue à la DG qui indique vouloir y réfléchir.

La CGT rappelle les points qui, selon elle, choquent les personnels et déclare que ce contrat d'objectif a été élaboré il y a plusieurs mois, à une époque où le gouvernement était à tendance libérale et non de gauche comme aujourd'hui. Elle demande à la DG si c'est dans sa marge de manœuvre de dire qu'on ne peut pas faire plus avec moins.

La Dg rappelle le contexte budgétaire tendu et précise que les pertes d'effectifs programmées ne rentrent pas dans sa marge de manœuvre. Elle souhaite que le contrat d'objectif soit adopté assez vite pour ne pas bloquer le budget 2013.

Point 5 : Suivi des avis

- Application des accords Jacob aux agents non titulaires :

Le projet d'arrêté est prêt, il manque juste la signature du Ministère. La DRH a enfin identifié la personne capable de porter le dossier et essaie de la joindre.

- Décret relatif aux pouvoirs des préfets :

Le Ministère de l'Ecologie craint que le Ministère de l'Intérieur relance le débat. Il s'agit de rester vigilant quant au volet 3 de la Loi de décentralisation intervenant en 2013.

- Projet de décret portant sur les élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration de l'établissement :

Le SNE-FSU souhaite avoir des précisions sur l'agenda de tenue de ces élections. La Direction Générale indique être dans l'attente de la signature du décret (commun à d'autres établissements) et ne peut donc apporter d'information sur le sujet.

- Projet de décret relatif au recrutement d'agents non titulaires de l'Onema pour une durée déterminée :

La Directrice générale déclare qu'elle a pris bonne note de la position commune des O.S sur le sujet (vote à l'unanimité contre !) mais souhaite malgré tout que soit levé ce point de blocage.

Elle précise également que les discussions prévues à l'agenda social sur cette thématique risquant de durer au moins jusqu'en juin, elle souhaite qu'une solution pragmatique soit trouvée sous la forme d'un décret transitoire.

La Secrétaire générale remercie le SNAPE pour lui avoir transmis un audit de l'administration sur cette question qui confirme, selon elle, la position du Contrôleur financier.

Le SNAPE, plus partagé, indique que les conclusions de l'audit sont floues et souhaite que la DG lui transmette le courrier du CF refusant de recruter des CDD avec les textes existants afin de l'attaquer en justice.

Note : au fil des conversations sur les sujets précités, nous apprenons officiellement **le départ prochain (mars 2013) de notre nouvelle DRH** et l'arrivée d'un nouvel Agent Comptable (sa prédécesseur partant à la retraite).

Point 6 : Avis sur la programmation des activités 2013

La Secrétaire générale avait indiqué en début de séance vouloir retirer ce point de la liste des avis soumis au vote en indiquant celui-ci ne relève pas des prérogatives du CT.

La CGT et le SNE-FSU affirmant le contraire, une lecture des textes encadrant ces prérogatives est réalisée. Ceux-ci prévoient notamment que le CT est consulté sur les questions et projets relatifs à « l'organisation et au fonctionnement des établissements ».

La vision et l'analyse des O.S et de la Secrétaire générale ne se rapprochant toujours pas, la Directrice générale tranche en maintenant ce point au vote.

Les trois O.S expliquent ensuite avoir un problème à traiter ce point aujourd'hui puisque les documents de préparation ne sont pas parvenus dans les délais prévus. Elles font part de leur volonté à ne pas être qu'une simple chambre d'enregistrement et proposent donc un report du vote sur ce point stratégique.

La Directrice générale rappelle que ce point est important car cette programmation a permis de construire le budget 2013.

La Secrétaire générale évalue la masse salariale pour 2013 à 56,925 Millions d'Euros (contre 55,309 ME en 2012) pour un plafond d'emploi fixé à 896 ETP (905 en 2012).

Ce chiffre comprend une provision d'1 million d'euros (équivalent d'une année de fonctionnement) pour l'application « éventuelle » des nouveaux statuts. En 2012, la provision était de 490 000 e équivalente à 6 mois de fonctionnement. Cela représente pour la DG un affichage symbolique qui démontre la volonté de l'établissement de voir aboutir ce dossier.

De même, un ajustement de 800 000 euros est réalisé pour les pensions de retraite.

L'équation finale pour 2013 est donc une augmentation de la masse salariale et une diminution du plafond d'emploi (- 9 ETP)

Le plan Ecophyto ayant rapporté plus que prévu, il existait en 2012 un fond de roulement issu d'Ecophyto très excédentaire (19 millions d'excédent) ; il a été demandé à l'Onema de rendre cet excédent aux Agences.

La Directrice générale souhaite donc fixer une autre date d'ici 8 jours (fixée le 30 novembre).

Concernant cette programmation 2013, la CGT demande à avoir d'ici là des précisions sur les mouvements d'effectifs.

Le SNE-FSU profite de cette discussion pour connaître l'avancée de la réflexion sur la répartition des effectifs selon les enjeux (annoncée lors du CT de Juin).

Le Directeur général adjoint en charge de cette réflexion annonce que celle-ci n'a pas avancé depuis.

Nous demandons si une échéance a été fixée. Le DG adjoint répond par la négative et précise qu'il doit rediscuter avec la nouvelle Directrice de cette thématique.

Le SNE-FSU rappelle que les O.S souhaitent être associées à cette réflexion. Le DG adjoint y est favorable une fois que les indicateurs fixant les enjeux seront identifiés.

Il déclare se recentrer sur une répartition à l'échelle des DIR avec redistribution au sein des DIR propre à chacune d'entre elle.

Il prend ensuite l'exemple d'un SD en sous effectif et présentant des pressions et des enjeux forts et compare cette situation à un des SD apparaissant en sureffectif au regard des enjeux.

Le SNE-FSU entend dans l'exposé de ce cas précis l'idée de déplacer des effectifs de départements aux masses d'eau en bon état vers des départements aux masses d'eau dégradées. Nous demandons confirmation de cette lecture des choses et précisons qu'à nos yeux le maintien de masses d'eau en bon état est un vrai travail, spécifique certes mais pas moins complexe. Que deviendraient ces masses d'eau en bon état en l'absence de surveillance ? A quoi sert de reconquérir des masses d'eau initialement dégradées si dans le même temps nous laissons les masses d'eau en bon état se dégrader ?

Le SNE-FSU fait le lien avec le manque et l'inadéquation d'indicateurs permettant de mesurer l'activité au sein de départements où les masses d'eau sont en majorité en bon état. **Le nombre de documents de police ne peut et ne doit pas être le seul critère mesurant l'activité d'un service.**

En réponse, le DG adjoint admet la notion d'écart au bon état comme indicateur mais il précise que la distribution ne peut reposer exclusivement sur ce critère. Il y a pour lui les enjeux connaissances, les enjeux police...

Point 7 : Plan de formation - *point soumis au vote*

Présentation de la démarche et des documents par Astrid Chauvière.
L'effort de formation correspond en moyenne à 6 j/agents.

Le SNAPE s'étonne de la date butoir d'inscription fixée au 15 février alors que les dates des stages peuvent évoluer.

Le SNE-FSU apprécie la forme du travail réalisé avec notamment pour la première fois une méthodologie détaillée associée au catalogue. Par contre sur le fond, nous faisons part de deux remarques importantes :
La première pour rappeler que la Direction générale avait pris l'engagement l'année dernière d'associer les O.S à l'élaboration du catalogue formation. Cet engagement n'a pas été respecté et nous souhaitons savoir pourquoi.

La seconde pour indiquer que l'offre du catalogue est extrêmement proche de celle de 2012 avec une omniprésence de l'axe « DCUAT » (25 formations sur 70) et la portion congrue de l'axe « Fonctionnement des Ecosystèmes » (3 formations représentant seulement 128 H/J sur les 4958 au total). Ceci alors que l'ancien Directeur général nous avait assuré que cette omniprésence depuis deux ans était liée à une remise à niveau nécessaire des agents sur cette thématique mais que celle-ci effectuée, l'offre « fonctionnement des écosystèmes » allait reprendre toute sa place. Force est de constater qu'il n'en est rien. Nous réaffirmons la spécificité et la force de notre police fondée sur la technique.

La DRH explique que la situation de son service est assez complexe avec un sous effectif chronique et donc un manque de temps pour gérer le dossier au sein de la DRH. Elle spécifie que son service est en mode de fonctionnement dégradé et regrette de ne pas avoir associé les OS à ce travail. La DRH s'engage à proposer que le service formation de la DRH et les OS se retrouvent pour réfléchir à la structuration du travail pour le plan de formation 2014 et à l'ajustement à la marge de celui de 2013.

Le SNAPE souhaite que cette notion de marge soit précisée.

Le SNE-FSU note que les besoins de formation sont identifiés par la DG, les DIR et les Directions métiers d'un côté et par les remontées des entretiens d'agents de l'autre. Nous faisons alors remarquer que dans le second cas le recensement est biaisé puisque les agents sont interrogés sur le catalogue existant et non sur les formations qu'ils souhaiteraient suivre idéalement.

La Direction générale approuve le bien fondé cette remarque et précise que de toute façon le plan formation est à rebâtir totalement mais que pour cela il faut du personnel.

Le SNE-FSU fait remarquer que les nouveaux entretiens individuels mis en place depuis bientôt 3 ans présentent un temps important consacré à la formation. Pour la seconde fois, nous déclarons qu'il serait donc intéressant d'en avoir un retour, cela permettrait d'être au plus près des besoins des agents.

La DRH indique que ce travail de synthèse a été mené mais qu'il n'a pas été restitué.

Le SNE-FSU demande également que l'on tienne compte des besoins des personnels spécifiques (assistante de direction, ...). Nous rapportons aussi la demande des personnels hors ATE/TE de la DG ou des DIR souhaitant bénéficier d'une formation véhiculant des éléments d'imprégnation et de langage commun (Bassin Versant, Onema, ripisylve, peuplement piscicole...).

La CGT partage ce point de vue et regrette également que la formation soit autant axée Police. Elle constate que cette logique se poursuit et s'amplifie. Elle déplore qu'aucune formation ne traite du fonctionnement des milieux aquatiques si ce n'est 2 ou 3 stages de béaba.

Le SNAPE demande des précisions sur les objectifs de déploiement notamment sur le fait que seuls les CSD et les correspondants parquets puissent accéder à la formation « inspecteur de l'environnement » alors que tous les personnels sont concernés.

A. Chauvière indique qu'elle apportera ultérieurement des réponses.

Le SNE-FSU indique que les formations Habitat/espèces protégées sont importantes car ces thématiques peuvent être des portes d'entrée pour l'activité Police. L'exemple est donné des zones humides de moins de 1000 m2 dont la protection réside souvent par l'entrée espèce protégée.

Le SNE-FSU demande à la Direction générale si ces espaces sensibles sont importants pour eux et s'ils ont une idée du nombre de procédure sur cette thématique.

A. Delaunay indique ne pas avoir les chiffres et précise que les enjeux sont arrêtés par les préfets dans le cadre du plan de contrôle.

Nous indiquons que le nombre de PV sur cette thématique est en baisse ces dernières années et que nous perdons ces compétences (flore, amphibiens, odonates, écrevisses...).

Romuald Berrebi déclare que mettre en place des formations ça prend du temps mais constate qu'effectivement un effort est à faire sur le socle « Connaissance des écosystèmes ».

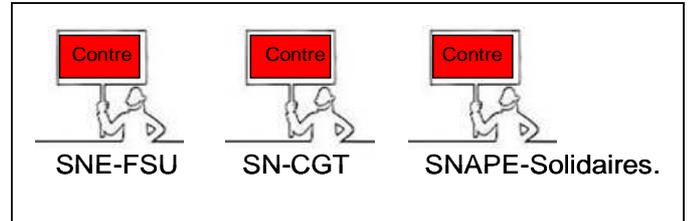
Le SNE-FSU rappelle que des formations de ce socle (ex : amphibiens, écrevisses, odonates...) ont existé récemment, qu'elles étaient appréciées, qu'elles faisaient appel à des compétences internes et étaient équilibrées financièrement. Pourquoi alors les avoir abandonnées ?

Pressée de répondre, la Direction finit par lâcher que cette thématique n'est pas un choix prioritaire.

La CGT soulève la question de la connaissance sur le saumon et indique que, selon elle, les connaissances écologiques de base ne sont pas répercutées.

Vote :

Contrairement à l'année dernière, l'ensemble des O.S se positionne contre le plan présenté qui est donc rejeté. La Direction devra soumettre de nouveau un projet de formation pour 2013.



Point 8 : Préfiguration du pôle de Rennes - point soumis au vote

Exposé de Patrick Dupond. Un nouveau pôle va être créé avec l'INRA en 2013 pour développer les connaissances sur le fonctionnement des écosystèmes aquatiques avec une attention particulière donnée aux relations entre les pressions issues des bassins versants agricoles et l'état des milieux aquatiques, d'une part, et aux poissons migrateurs, d'autre part.

Une mission a été confiée à L. Beaulaton lui demandant de rendre d'ici la fin de l'année 2012 un rapport sur la préfiguration de ce pôle.

Pour ce qui concerne l'Onema, les moyens humains actuellement prévus sont : un ingénieur de la DAST basé à Rennes, 2 ingénieurs et un technicien de la DAST basés sur la station expérimentale d'Eu et un technicien basé sur la station expérimentale de l'Oir.

Le SNE-FSU demande à P. Dupond quelle sera la plus value de l'établissement à travailler en pôle puisque les personnels en question travaillent déjà sur ces problématiques.

Pour P. Dupond, la proximité des équipes va permettre d'instaurer un dialogue constructif et permettre de nous positionner en interface RD Onema. L'exemple mis en avant est le pôle de Toulouse où une vraie expertise issue d'échanges quotidiens a été développée selon les besoins opérationnels. Une dynamique s'est ainsi créée.

Le SNAPE pointe l'éclatement géographique (Eu-Oir-Rennes) et demande donc où sera la synergie journalière. Pour la DG, une seule personne à proximité des équipes de l'Inra est déjà un élément important.

La CGT questionne la Direction générale sur la répartition des missions au sein de ce pôle et notamment sur le suivi des captures. Elle précise qu'un des postes a déjà concrètement disparu et que l'on met une bannière Onema/Inra sur des choses que chacun faisait déjà ou sur des choses nouvelles sans aucun nouveau moyen.

La Direction générale rappelle qu'il s'agit d'une préfiguration et qu'il a été demandé à l'Inra de préciser les ETP mis à disposition pour le pôle. Pour P. Dupond ce n'est pas juste une bannière mais un travail de dynamique avec comme plus value l'échange entre les équipes.

La CGT précise qu'elle n'est pas d'accord sur la terminologie employée. C'est pour elle une manière discourtoise d'évincer les sciences importantes telles qu'économie et droit de l'économie pourtant complètement dans le champ de compétence de l'ONEMA

Elle déclare que les Pôle Etudes et de recherches ne présentent pas un bilan formidable en citant les pôles de Lyon et d'Aix.

La CGT s'étonne également que la Direction générale mette en avant la proximité journalière alors que, selon elle, les équipes Inra ne se parlent pas, bien que travaillant sur le même site. Ce n'est donc pas un agent Onema qui va tout changer.

Pour l'O.S, la station d'Eu n'est pas légitime car l'Onema ne le veut pas (rappelle ainsi le choix de mettre le coordonateur pôle à Rennes et pas à Eu) et la création du pôle de Rennes ne répond en rien aux problèmes et au devenir de cette station.

Les sites expérimentaux sont semés à tout va alors que des rivières atelier existent depuis 20 ans. La CGT se demande où est la plus value ?

Elle finit son intervention en évoquant les modalités de recrutement. Comme pour le poste de responsable du pôle d'Aix, il n'y a pas eu d'appels à candidatures sur ces postes.

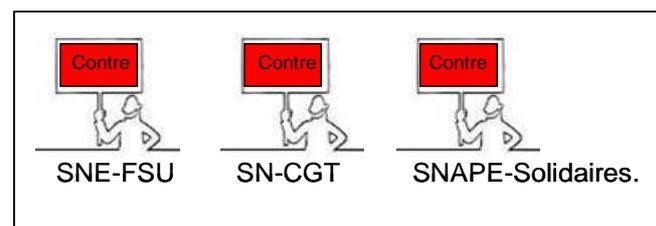
Le SNAPE rebondit sur ces affectations et mobilités qui ne passent pas en CCP ou CAP. Il demande également où est l'opérationnalité, où est le bien fondé pour les besoins des personnels et où est la plus-value ? L'O.S indique que l'opérationnalité du pôle de Toulouse a décru et que l'exploitation par les agents de terrain n'est plus effective alors que c'est le rôle de la recherche appliquée.

P. Dupond indique qu'il existe effectivement des problèmes de relation avec les DIR et que donc les commandes opérationnelles ne sont pas forcément passées. La DG rappelle que l'on est sur une esquisse.

Le SNE-FSU infirme ce constat en expliquant que selon ses informations l'Inra est déjà sur de l'opérationnalité (réunions régulières).

Vote :

L'ensemble des O.S se positionne contre le projet en l'état. Celui-ci est donc rejeté et la Direction devra soumettre de nouveau un projet lors d'un prochain CT.



Point 9 : Projet de note de service sur l'attribution des primes de service et de rendement des ingénieurs techniques et administratifs (ITA) - point soumis au vote

Présentation par la DRH. Il est indiqué que le Contrôle financier interrogé sur le dossier a précisé que le montant alloué devrait être inférieur de 200 000 euros.

Le SNAPE s'étonne de voir apparaître la mention « versée en novembre dans la mesure du possible » qui démontre que le document n'a pas varié depuis l'année dernière et n'est qu'un copier-coller.

Il précise que d'habitude les O.S sont toujours associées au travail. Là, nous sommes dans le flou et l'opacité totale. Pour augmenter quelqu'un, on doit diminuer un autre.

La DRH indique que les données seront transmises mais qu'en terme de simulations, il n'a pas été touché à ce qui avait été fait l'an dernier. Elle précise être soumise à une contrainte d'appréciation du contrôle financier.

La S.G déclare que dans la note pour 2013 le contrôleur financier envisage de mettre également dans le paquet le sujet des primes ATE/TE.

A. Chauvière présente la méthode de calcul et précise qu'en fait le taux moyen = le taux médian (min+max/2). Des ajustements sur proratisation sont faits pour les personnes parties en cours de mois.

La DRH indique qu'une négociation s'engage pour être sur du réel et pas du théorique. Cela interviendra pour 2013. On fait comme si tout le monde était sur un taux moyen et on corrige.

Le SNAPE demande que les primes qui peuvent être modulables jusqu'à doublement du taux moyen soient appliquées.

La DRH indique que les réponses du ministère ne sont pas satisfaisantes, l'enveloppe des primes aurait du être annulée.

La CGT fait un retour sur les différentes réunions de 2012. Une enveloppe est donnée aux DIR pour modulation parmi leurs chefs de services. Est-ce que cela va être identique en 2013 ? La note ne l'écrivait pas en 2012. Est-ce illégal de l'écrire ?

La DRH indique qu'il est possible de l'écrire.

La CGT avait demandé une ventilation par groupe, moyenne, médiane, écart-type, min, max. Elle se demande si l'opacité ne servirait pas quelques uns dans l'établissement.

La DRH indique pouvoir donner l'information par groupes. Elle a demandé au Ministère si l'enveloppe des primes avait été réajustée. Réponse négative. Elle précise que l'on ne baisse pas une prime.

Le SNE demande quel serait le montant de l'enveloppe pour rattraper tout le monde et pouvoir harmoniser la prime à niveau de poste et mérite équivalents.

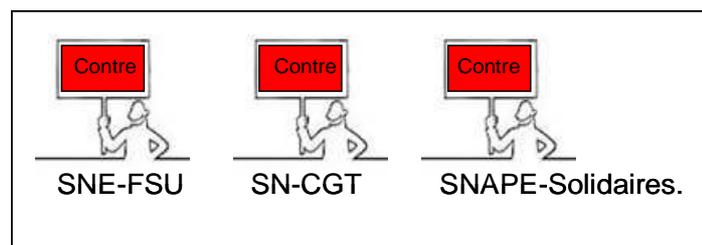
Le SNAPE trouve ce fonctionnement totalement inadmissible et regrette qu'on reparte toujours de zéro à chaque changement.

La DRH déclare qu'il y a besoin de faire un tableau avec l'évolution de la masse salariale et indices pour pouvoir discuter avec le Ministère. Elle indique que l'exploitation des données est complexe.

Le SNAPE dénonce ces propos en indiquant que cela fait 12 ans que l'on entend que nous n'avons pas les outils pour exploiter les paies.

Vote :

L'ensemble des O.S se positionne contre le projet de note de service présenté qui est donc rejeté. La Direction devra soumettre de nouveau un projet.



Point 10 : Expertise Technologia et enquête administrative

Expertise Technologia : expertise sur les Risques Psychosociaux (RPS) et les conditions de travail des services du Secrétariat Général.

C. Pénil expose les principaux points relevés par le Bureau d'études compétent en conditions de travail et RPS et agrémenté par le Ministère du Travail. L'essentiel du travail a été mené par une psychologue du travail.

40 entretiens menés. Un tirage au sort a été effectué par l'expert afin de constituer un échantillon représentatif du personnel du Secrétariat Général de l'ONEMA.

Principaux points du diagnostic :

- Difficulté des personnels à identifier les missions de l'établissement et manque de sentiment d'appartenance
- Difficulté à communiquer de manière suffisante sur les difficultés ou les problèmes rencontrés dans l'établissement
- Instabilité des équipes et difficultés à inscrire le travail dans une continuité à long terme
- Des rémunérations peu élevées et des perspectives d'évolution limitées
- « Déshumanisation » du climat de travail
- Des critiques et des conflits exacerbés
- Une souffrance de certains agents
- Absence de valeurs managériales propres à l'Onema
- Turnover important des équipes de management
- Incompréhension entre certains managers et leur équipe
- Apparition de certaines attitudes managériales inadaptées au contexte organisationnel
- Un contexte de changement délicat pour les managers
- Un effectif sous-dimensionné et une charge de travail importante

Le cabinet Technologia a proposé un plan de prévention à mettre en œuvre. Les recommandations proposées s'inscrivent dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques psychosociaux des agents du Secrétariat Général de l'ONEMA afin de maintenir la sécurité et la santé de ces derniers.

Les propositions d'action ont 3 leviers de motivation :

- *Intérêt pour l'établissement de par ses valeurs écologiques*
- *Intérêt pour le travail*
- *Intérêt pour l'ambiance de travail*

Et 3 axes de priorité :

- *Travailler sur le sentiment d'appartenance*
- *Travailler sur le management*
- *Travailler sur l'organisation et les relations inter-individuelles*

Concrètement, il est proposé notamment :

- **d'organiser une médiation au sein du service de la DFL et de généraliser cette pratique lors de l'apparition de conflits**
- **de communiquer sur la remise en cause réglementaire de certains agents et sur les conflits avec la DFL.**
- **la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement**
- **de définir, pour les managers en poste, les valeurs managériales de l'ONEMA ainsi que les attitudes et comportements managériaux souhaités et attendus**
- **de prioriser la charge de travail**
- **de repositionner le rôle des fonctions support dans l'établissement**
- **de revaloriser l'importance des relations**
- **d'étudier la possibilité pour les agents de se rendre sur le terrain afin de rencontrer les agents des DIR et des services Départementaux.**
- **d'organiser une journée sous un format ludique afin d'encourager les échanges entre agents de différents services.**

Le SNE-FSU se félicite que l'expertise confirme les faits dénoncés dans la note à savoir la souffrance de personnels, le mangement directif et non adapté de certains managers ainsi que les problèmes de communication... Nous rappelons qu'au début de cette affaire, nous avons été accusés de tous les maux (exagération des faits, mettre de l'huile sur le feu, déformation de propos...). Aujourd'hui, les faits nous donnent raison.

Le SNE-FSU indique qu'une fois le diagnostic posé et le plan d'action élaboré, il est important que la Direction se donne les moyens de l'appliquer. Connaissant le fonctionnement en mode « dégradé » de la DRH (sous-effectif...), nous nous inquiétons de ce point. **Il est vital que la DG puisse mettre en œuvre ces actions d'apaisement et qu'elle s'assure de leur efficacité.**

Encore une fois, le SNE-FSU s'inquiète de l'absence d'un médecin du travail référent pour le site de la DG. Ce manque a été préjudiciable pour les personnels concernés par cette affaire mais le reste aussi pour l'ensemble des personnels de la D.G qui auraient besoin de cette interface. Il est à noter que la majorité des personnels de la DG ne bénéficient donc pas de la visite médicale annuelle.

La DRH répond que le médecin du travail est une denrée rare et qu'elle explore des pistes un peu partout. Elle indique que la DG va essayer de trouver des référents sur la médecine, la psychologie...Concernant la MSA, ils ne parviennent pas à faire évoluer les choses.

La Secrétaire générale indique explorer la possibilité de passer un marché dédié avec d'autres interlocuteurs.

C. Pénil précise que la médecine de prévention est une spécialité, mais qu'elle n'est pas aussi bien cotée que d'autres spécialités, ce qui explique les manques d'effectifs.

La CGT déclare qu'il avait dit à M. Lavarde qu'on ne pouvait pas nier l'histoire de l'établissement.

Le SNAPE déclare que certains points du diagnostic font échos avec la discussion précédente sur les plans de formation.

Le SNE-FSU demande à la Direction générale si ce diagnostic critique sur leur action est une surprise pour eux. La S.G rappelle que le travail effectué s'appuie sur du ressenti et qu'elle est très prudente sur ce type de rapport. Elle indique que celui-ci propose des choses pour tirer vers le haut et en cela il lui convient. Mais elle précise qu'il s'agit d'un rapport conjoncturel qui identifie des difficultés qui ne sont pas forcément des vérités. Elle ne souhaite pas noircir le tableau et déclare qu'être dans l'action c'est toujours mieux que d'être dans l'attente.

Enquête administrative :

F. Lacroix fait le point sur cette enquête administrative qui a pour origine la note du 21 mai 2012 rédigée par des personnels et relayée par les O.S dénonçant des faits graves dans les services du secrétariat général.

L'enquête a été diligentée par P. Lavarde et confiée à F. Lacroix.

Modalités présentées le 1^{er} juin : entretiens visant à éclaircir et vérifier la teneur des éléments contenus dans la note.

L'enquête infirme ou minore un certain nombre de constats : souffrance général, conflits durs, management volontairement agressif, dégradation du climat de la DG.

Elle infirme également la qualification de faux, les illégalités des procédures de marchés publics et le recrutement de cadres inexpérimentés.

Pour le DG adjoint, il n'y a pas de déni de la souffrance, mais seulement une rationalisation des dénonciations. La situation conflictuelle doit être assainie ainsi les conflits interpersonnels résultant d'erreur d'encadrement et qui ont généré de la souffrance doivent être résolus sous le contrôle de la DRH et en priorité.

L'assainissement de la situation passe par la reconstruction d'un marché public solide et tournant la page des situations passées. Nécessité d'une communication positive tournée vers l'avenir : bâtir sur l'action !

F. Lacroix indique que son travail est terminé et qu'il a donné ses conclusions à la DG.

Le SNE-FSU lui demande de confirmer qu'il a seulement identifié de la souffrance individuelle et non collective. Le DG adjoint confirme et explique que selon lui peu de personnes souffrent, la grande majorité des personnes rencontrées n'ayant pas exprimé de souffrance.

Le SNE-FSU pointe les conclusions pour le moins différentes entre le rapport Technologia et l'enquête administrative. Nous réaffirmons que le cadre des entretiens était fort différent avec d'un côté un tirage au sort des entretenus/ une personne extérieure à l'établissement comme auditeur et la restitution écrite des conclusions et de l'autre côté un choix de personnes reçues effectué par le seul DGA, un lien hiérarchique entre les audités et l'auditeur et une restitution orale sans trace écrite.

Au final, l'étude Technologia nous semble plus réaliste. Les entretiens que nous avons accompagnés et les informations en notre possession nous confortent d'ailleurs dans cette lecture.

La CGT s'interroge sur la dérive vers le caporalisme idiot et demande si nous n'aurions pas pu voir l'erreur de recrutement.

F. Lacroix rappelle qu'il a enquêté sur les mots employés dans la note. Il précise que le « caporalisme zélé » n'a pas été identifié et que le management en question convient à 80% des personnes.

Il indique qu'il n'a jamais été confronté d'aussi prêt à des RPS et que sur ces sujets, il est très difficile de ne pas partir soi-même dans le ressenti.

La DRH précise qu'à ce jour la situation s'est arrangée et qu'il n'y a plus de personnel en difficulté.

La CGT rappelle que si la situation s'est assainie et réglée cela s'est fait dans la douleur et du fait du départ de certains personnels.

Le SNE-FSU rejoint cette position et **précise que certains personnels n'ont pas été renouvelés contre leur gré pendant que d'autres quittent l'établissement par lassitude, épuisement ou mécontentement.** Nous précisons que les problématiques soulevées ne sont pas restreintes au Secrétariat général mais sont présentes dans d'autres Directions métier.

Enfin, le SNE-FSU fait remarquer que le rapport indique que la DG doit communiquer de manière prioritaire et transparente sur les remises en cause réglementaires de certains agents afin de faire taire les rumeurs qui circulent (illégalités...). Nous n'avons rien vu venir de la part de la DG sur ce sujet alors que de nouvelles rumeurs circulent au sujet de la Cour des Comptes. **Le SNE-FSU souhaite que l'établissement communique et fasse toute la lumière sur ces sujets sensibles.**

Après un silence général, la Secrétaire générale indique qu'il est nécessaire de débriefer avec la nouvelle Directrice avant de prendre les mesures de communication, notamment sur cette rumeur d'illégalités.

Point 11 : politique de prévention des risques psycho sociaux

Présentation du projet d'étude des risques psychosociaux pour le personnel Onema.

Une réunion de lancement s'est tenue en février mais du fait de la charge de travail, le groupe de travail ne s'est jamais réuni. De plus certains membres ont quitté l'établissement. Un nouveau groupe de travail va être mis en place très rapidement.

La CGT se demande si l'établissement possède assez de données à fournir au bureau d'études pour qu'il travaille correctement.

C. Pénil répond que s'interroger sur cette question c'est méconnaître le travail important réalisé par C. Broussard, conseillère en prévention, notamment les nombreux tableaux de bord sur les accidents du travail, les absences, les maladies, les accidents routiers ...

Point 12 : Projet de note relative aux journées de fermeture de l'établissement pour 2013

Pour l'année 2013, afin de simplifier la programmation des absences, il est envisagé de fermer l'établissement le vendredi 10 Mai et le vendredi 16 août.

Cette mesure concerne les personnels affectés à la D.G ou dans les sièges des DIR.

Pour ces dates, les personnels devront utiliser soit une journée de congé annuel, soit une journée accordée au titre de la RTT, voire le cas échéant une journée de compensation.

FIN DU COMITE TECHNIQUE

Les points ayant reçu un avis défavorable sont représentés au comité technique du 30 novembre