



Syndicat national de  
l'environnement



Agence de  
l'eau RMC

# Flash infos

*Informations aux agents des Agences de l'Eau*

---

27 mai 2019

## Comité Technique du 27 mai 2019

Un CT « marathon » comportant 16 points, dont certains très impactants pour l'avenir des agents et de l'établissement

### SPEEC 2019-2022 : orientations et projets d'organigrammes cibles

Il s'agit du point pour lequel les organisations syndicales avaient demandé d'être consultées pour avis au CT du mois de mars (non tenu en raison du refus du Directeur d'accéder à cette demande), aujourd'hui complété par les notes de réorganisation et organigrammes-cibles de chaque entité.

Cette note fixe le cadre et les modalités des réductions d'effectifs imposées par la tutelle jusqu'en 2022.

En l'état des efforts qui nous sont demandés, nous considérons que c'est un SPEEC destructeur.

La nouvelle commande de la DEB, mise en œuvre à travers ce SPEEC, doit nous conduire à une diminution totale de - 22% en 12 ans (d'ici fin 2022). A ce niveau-là, cela s'appelle un plan social !

Nous estimons être déjà arrivés au bout de l'exercice, et que la contradiction entre réduction des effectifs, et injonctions sur les missions et objectifs des agences, absences de simplification, de renoncements, n'est plus tenable.

Dans ce contexte extrêmement pénalisant, nous considérons que le SPEEC 2019-2022 mis en œuvre par la direction est inadapté ; c'est une déclinaison arithmétique, conduite dans une réflexion cloisonnée entité par entité, sans vision ni stratégie claire à l'échelle de l'établissement et des processus. Aucun fil conducteur n'apparaît dans la liste des organigrammes-cibles présentés, et tout semble conduire à mettre en concurrence les entités entre elles.

Où est le sens, la vision d'avenir pour l'établissement et ses agents ? Où sont clairement affichés nos priorités et les renoncements assurant l'accomplissement de nos missions principales avec un effectif réduit « *qui ne nous permettra plus de faire comme avant* » de l'aveu même du Directeur ? Selon lui, le 11<sup>ème</sup> programme tel qu'il a été élaboré suffit à fixer le cap attendu par le personnel... Et quand nous lui répondons que cela ne suffit pas à donner du sens, il refuse de nous entendre et renvoie la responsabilité aux chefs de service !

Malgré l'ambiance morose et le désarroi manifesté par une grande partie du personnel, la direction fait comme si tout allait bien.

Dans ce contexte, le SNE a proposé de soumettre au vote des membres représentants du personnel le vœu suivant :

*« Entre 2011 et fin 2019, l'Agence de l'Eau RMC aura connu une réduction de 18 % de ces effectifs (395 ETP en 2011, 322.4 ETP fin 2019). Les objectifs attendus pour fin 2022 correspondraient à 24% de perte de moyens et forces vives.*

*Avec de telles réductions, alors que les missions augmentent, il serait mensonger auprès du personnel de prétendre tenir des objectifs ambitieux de mise en œuvre des programmes d'intervention. Il serait pernicieux, voire manipulateur, de dire que mutualisation, réorganisation, externalisation seraient des réponses adéquates pour faire face aux réductions d'effectifs imposées par la tutelle. De telles réductions mèneraient à une déstructuration, voire disparition de l'agence.*

*Les RPS sont avérés au sein de l'établissement, même si des actions sont mises en œuvre. Nous craignons que des réductions accrues des effectifs n'aboutissent à des risques bien plus importants.*

*Pour l'ensemble de ces raisons, les représentants du personnel du CT demandent l'arrêt immédiat des réductions d'effectifs et que notre directeur général mette tout en œuvre pour que cette demande ait une suite favorable auprès de la Tutelle. »*

**Ce vœu a été adopté à l'unanimité** des organisations syndicales représentées et devra être transmis à la DEB par notre Directeur.

Concernant la note présentée au CT « SPEEC 2019-2022 – Orientations et projets d'organigrammes cibles »

**Vote du CT : unaniment défavorable.**

## **Projet de DSI unique**

Nous avons réitéré notre opposition à toute fusion de services dans le cadre de la mutualisation inter-agences. Nous avons rappelé notre préférence pour un mode de fonctionnement d'une DSI mutualisée via un système de conventions entre agences afin notamment de ne pas mettre en danger les agents directement concernés au regard des risques qui pèsent sur leurs conditions d'emploi et sur la qualité de leurs missions dans une éventuelle structure unique.

Nous avons également renouvelé nos remarques sur l'analyse technique préalable à l'élaboration de ce projet jugée nettement insuffisante par les agents concernés et les représentants du personnel. Nous avons souligné les risques de fragilité de la future DSI face aux chantiers qui seraient à conduire, notamment si la répartition des moyens et compétences n'est pas adaptée aux besoins, aujourd'hui peu anticipés.

Aussi, nous avons demandé que le point soit uniquement soumis pour information car :

- le Comité de Suivi (COSUI) de présentation du rapport de préfiguration était prévu 2 jours après ce CT
- la note d'impact RH associée à ce projet n'est pas encore finalisée ;
- l'avis du CHSCT est requis sur la note d'impact RH avant délibération du CT sur ce projet.

Le Directeur nous a dit vouloir solliciter formellement l'avis du CT sur ce projet à l'automne prochain, après passage des étapes mentionnées ci-dessus.

## **Pas de vote du CT : point pour information**

## **Projet de fiche d'impact préalable à l'arrêté de restructuration**

**Deux notes distinctes étaient présentées : une concernant le périmètre inter-agences pour les projets de fusions de services (DSI unique et CSP paie et gestion administrative), et une autre propre au SPEEC RMC. Ces notes visent à compléter l'arrêté du 4 novembre 2008 pour développer les dispositifs d'accompagnement aux mobilités et permettre de bénéficier des indemnités de départ volontaire (IDV) pour d'autres motifs que la création d'entreprise, de la prime de restructuration de service (PRS) et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint en cas de changement de résidence administrative.**

Nous avons demandé l'intégration, dans la fiche en lien au SPEEC à RMC, de la précision suivante figurant dans la fiche d'impact inter-agences : «*Les Directeurs généraux ont pris l'engagement de ne pas opérer de mobilité géographique imposée.* » La direction a accepté de procéder à cet ajout.

**Compte-tenu de leurs portées et impacts spécifiques, nous avons demandé de dissocier le vote de chaque note.**

**Vote sur la fiche d'impact SPEEC RMC : favorable**

**Vote sur la fiche d'impact inter-agences : nous nous sommes abstenus compte-tenu de notre opposition au projet de fusion inter-agence des DSI.**

**Mutualisation inter agences : point d'avancement des démarches, liste des mandats validés**

Les mutualisations sont d'abord motivées sur le papier par la recherche de gains d'ETP, or ces gains ne sont jamais présentés. Le directeur nous a même annoncé que le chantier de « mutualisation » de la paie à RMC a été mis en œuvre sans même connaître les ETP dédiés à ces missions dans les agences de l'eau. Aujourd'hui les gains en ETP ne sont donc pas quantifiables. Seule la perte d'un service de proximité et la surcharge de travail à la DSPaie de l'AERMC sont mesurables !

Nous avons donc rappelé, une nouvelle fois, l'absence totale au sein de ces « chantiers » (qui pourtant avancent à Très Grande Vitesse) d'une analyse précise qualitative et quantitative des gains attendus que ce soit vis-à-vis des moyens humains ou des « services rendus » auprès des agents ou des extérieurs.

Le SNE a réaffirmé l'importance de mieux travailler ensemble en inter-agence mais en l'état, ces mutualisations semblent viser uniquement la fusion des agences à terme. Le SNE s'y oppose.

**Pas de vote du CT : point pour information**

**Formation : bilan 2018 et plan 2019**

Le plan de formation proposé pour 2019 paraît adapté aux besoins, la direction ayant fait le choix de maintenir des moyens conséquents pour sa mise œuvre dans le cadre des besoins exprimés. Nous avons relevé que le nombre d'agent sans demande de formation pour 2019 (97) était en forte hausse par rapport à 2018 (53), sans que la direction ne puisse y apporter une explication solide. Nous avons une nouvelle fois souligné que le nombre d'entretiens professionnels non validés par le N+1 à fin avril était encore très élevé (36 agents concernés, soit 10 % de l'effectif !) et en augmentation par rapport à l'année précédente. Nous considérons cela comme inacceptable, tout agent ayant droit à un entretien réalisé en bonne et due forme, et au bon moment pour faire remonter les besoins de formation ou d'appui RH le plus tôt possible.

Nous avons remarqué l'absence de formation statutaire pour les agents nouvellement titulaires du concours d'accès à la fonction publique, et alerté la direction sur le fait que des agents RMC sont écartés de certaines formations IFORE car jugés moins prioritaires que les fonctionnaires en cas de

trop forte demande, alors que nous sommes soumis aux mêmes contraintes d'effectif et de réorganisation que les services de l'Etat !

### **Vote sur le plan de formation : favorable**

## **Apprentissage: bilan de la campagne 2018-2019 et perspectives de recrutement pour la rentrée scolaire 2019**

Le bilan de l'année 2018-2019 a été présenté. Nous demandons que la réunion «retour d'expérience» organisée par les RH en 2018, permettant de s'assurer que les prises de postes des apprentis ne rencontraient pas de difficultés particulières et de favoriser les échanges entre apprentis et maîtres d'apprentissage, soit maintenue chaque année. Nous attirons également l'attention de la direction sur la vigilance et le suivi à vis-à-vis des vacances ou absences des postes des maîtres d'apprentissage.

4 offres d'apprentissages sont prévues pour septembre 2019 : 2 au DPP, 1 au SG et 1 à Marseille.

Le SNE reste très attentif à ne pas en faire des CDD de renfort déguisés visant à pallier les difficultés chroniques résultant du SPEEC et des objectifs de réduction d'effectif.

### **Vote sur la note relative à l'apprentissage : favorable**

**Autres points discutés pour information** : Bilan social 2018, méthode d'actualisation du règlement intérieur, modification du rattachement administratif d'un agent à la délégation de Besançon, bilan de la réorganisation de la délégation de Marseille, déménagements de la DIAB et de la DTL

**Nous restons à votre disposition pour tout renseignement ou demande complémentaire concernant ce Comité Technique.**

#### **Vos représentants**

##### **Sne - FSU au CT :**

Vivien ROSSI  
[vivien.rossi@eurmc.fr](mailto:vivien.rossi@eurmc.fr)

Fabrice CATHELIN  
[fabrice.cathelin@eurmc.fr](mailto:fabrice.cathelin@eurmc.fr)

Barbara MARTIN  
[barbara.martin@eurmc.fr](mailto:barbara.martin@eurmc.fr)

Caroline SCHLOSSER  
[caroline.schlosser@eurmc.fr](mailto:caroline.schlosser@eurmc.fr)

Fatiha EL MESAOUDI  
[fatiha.elmesaoudi@eurmc.fr](mailto:fatiha.elmesaoudi@eurmc.fr)

Anahi BARRERA  
[anahi.barrera@eurmc.fr](mailto:anahi.barrera@eurmc.fr)

[www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU

