



Syndicat national de  
l'environnement



Agence de  
l'eau RMC

# Flash infos

*Informations aux agents des Agences de l'Eau*

18 juin 2019

## Comité Technique du 18 juin 2019

Quatre points à l'ordre du jour :

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

Il s'agit du point pour lequel les organisations syndicales avaient unanimement voté défavorablement lors du CT du 27 mai.

Aujourd'hui, le directeur général nous représente le même document amendé de quelques éléments de « forme », rien n'a bougé sur le fond !

Par conséquent, le **vote exprimé a été** à nouveau **unanimement défavorable** avec la même argumentation, à savoir un SPEEC 2019-2022 mis en œuvre par la direction inadapté à la situation actuelle ; basé sur une déclinaison purement 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.

Le directeur nous informe que suite au séminaire des encadrants durant lequel a été exprimée cette absence de vision globale et stratégique, des suites concrètes seront données à ce séminaire avec des chantiers collectifs qui seront mis en place. Le directeur a souligné que ces chantiers ne s'inscriront pas dans le cadre du SPEEC !

Le Sne a demandé si le rendu de ces chantiers pouvaient impacter le SPEEC, le directeur nous a répondu que les organigrammes cibles ne sont pas gravés dans le marbre.....

### Poursuite du dispositif de télétravail pour la campagne 2019-2020

La direction nous a présenté en séance le rendu du questionnaire sur le télétravail réalisé en 2019 :

349 agents destinataires ; 267 répondants, dont 68 déclarés télétravailleurs, 199 non télétravailleurs et 40 encadrants :

- moyenne du temps de trajet aller-retour des télétravailleurs = 1h30 (min 38 min et max 3h) ;
- impact très positif du télétravail pour les télétravailleurs, excepté l'accès aux informations avec 18 % de réponses négatives ;
- 100 % de satisfaction de la part des télétravailleurs ;
- collègues non-télétravailleurs : pour 68 % cela n'a pas entraîné de changement dans l'organisation du service ; et pas d'impact sur leur activité (autour de 80 %) ;

✓ Même constat pour les encadrants.

- pas de signalement de télétravailleur en difficulté par les encadrants ;
- globalement pas de transfert de charge constaté suite au télétravail sur les collègues et les encadrants ;
- globalement pas d'impact sur les agents ne télétravaillant pas selon les encadrants (80 % des avis exprimés) ;
- expérience de télétravail jugée satisfaisante par la quasi-totalité des encadrants (seulement 5 % d'avis négatifs).

Ce rendu fait état d'une **satisfaction de l'ensemble du personnel télétravailleurs et non télétravailleurs, encadrants et non encadrants**. Au regard de ce retour positif, le directeur a proposé de modifier le quota de 30% maximum d'agents par service imposé à ce jour par un quota basé sur le nombre de jour télétravaillés par entité.

Voici la formulation retenue par la direction dans la note produite après la réunion du Comité Technique : « ..., le nombre total de jours télétravaillés pour une semaine type par entité (secrétariat général, départements, délégations ...) ne peut pas être supérieur à 6 % du nombre total de jours travaillés par semaine type dans l'entité (plafond déterminé sur la base de 30 % des agents d'une entité télétravaillant en moyenne 1 jour par semaine). »

Ce mode de calcul n'a pas été présenté dans le détail en instance, ni le projet de nouvelle note « télétravail ». Cela a eu pour conséquence de découvrir, à posteriori, une méthode de calcul du quota qui ne correspond pas totalement aux échanges que nous avons eu en séance, et notamment à ce qui avait été compris par les représentants du personnel du Sne dans les propos du Directeur général.

Au regard de l'évolution du quota proposée, jugée globalement positive à l'échelle de l'agence, et soucieux de ne pas bloquer le lancement de la nouvelle campagne de télétravail, nous n'avons pas jugé opportun de nous opposer à la mise en œuvre de cette note.

Toutefois, ce nouveau mode de calcul ne permet pas de répondre positivement à toutes les situations rencontrées dans les entités. Certaines de ces situations génèrent des tensions évitables au sein du personnel, particulièrement dans un contexte général qui en produit déjà suffisamment.

Nous avons rappelé à la direction qu'il aurait été plus clair de disposer de cette note avant la réunion du Comité Technique pour éviter toute ambiguïté ou incompréhension sur le mode de calcul. La règle de fonctionnement d'un CT prévoit normalement que les représentants du personnel émettent un avis sur un document présentant tous les aspects du point soumis au vote ; or ce n'était pas le cas sur ce sujet.

Aussi, nous avons donné rendez-vous l'année prochaine à la direction pour débattre à nouveau d'une adaptation de la méthode de calcul du quota, afin que la pratique du télétravail à l'agence soit en phase avec les évolutions sociétales en cours et les enjeux relatifs à la réduction des émissions de CO2, et particulièrement celles engendrées par les trajets domicile-travail.

## Bilan de la préparation des concours

Nous avons rappelé à la direction notre demande de disposer d'un bilan qualitatif de la préparation de ces concours par les agents candidats (nombre de jours de préparation réellement mobilisés par les agents, modalités de mobilisation de ces jours, appui DRH, etc.). Ce retour d'expérience avait vocation à aider les futurs candidats aux concours de l'année prochaine (2020) dans leur phase de préparation.

La direction précise que cela nécessitait une enquête qui n'a pas été lancée par la DRH et que l'intérêt de cette enquête peut aujourd'hui être remis en question s'il n'y a plus de concours en 2020. La direction confirme l'incertitude sur l'ouverture des concours de déprécarisation en 2020 compte-tenu du vote attendu sur la loi de modernisation de l'action publique.

A noter qu'à la date du comité technique, 21 agents titulaires du concours 2018 n'ont pas encore reçu leur proposition de reclassement. Le Sne a fait valoir que ce délai est non acceptable. Le directeur nous a répondu ne pas maîtriser ce point qui relève exclusivement de la DRH du ministère et impacte les 6 agences.

## Ajustement d'organisation au DIAB

Il est proposé suite au départ à la retraite de l'assistante administrative du DIAB d'ajuster les missions de l'assistante administrative contrôle des aides.

Le Sne a fait remarquer l'absence d'estimation des charges de travail (en fraction d'ETP) par type de mission sur chacun des deux postes actuels et d'évaluation des charges de travail liées aux différentes missions du futur poste. Les transferts de charge et les renoncements n'apparaissent pas.

**Autre information transmise par le Directeur** : le directeur nous a informé avoir saisi au nom des 6 directeurs d'agences le DRH du ministère sur des propositions d'évolution du quasi-statut (prise en compte des frais de déménagement, hausse des primes, sécurisation des postes, passage de la catégorie I à la Ibis,...).

**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 MESAUDI

[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

