

## COMPTE RENDU DE REUNION AVEC L'ADMINISTRATION

<b>INTITULE REUNION : Comité Technique de l'AESN</b>		<b>DATE : 11 septembre 2019</b>
<b>REPRESENTANTS ADMINISTRATION :</b> Mme BLANC, Mme ROCARD, Mme ISSAKIDIS, M ADENOT Experts : Mme DEHON	<b>REPRESENTANTS SNE FSU :</b> <b>François BADIE</b> <b>Guillaume GIRARD</b> <b>Magali ROBIN</b>	<b>REPRESENTANTS CFDT :</b> Hubert FERRAND Emmanuel JESTIN

### AMM 2019-2024 – point d'étape

L'exercice AMM se poursuit. Suite à nos remarques exprimées lors du CT du 01/07, les cibles par activité et par direction seront fixées à fin 2022 (en cohérence avec l'objectif de 200 suppressions de poste pour la période 2018-2022 pour les six agences) et non plus à l'horizon 2024, comme initialement envisagé.

A ce stade, les cibles 2022 en ETPT pour chacun des grands domaines d'activité identifiés et la répartition siège/DT commencent à se préciser. En 2022, l'agence ne compterait plus que 346 ETPT contre 390 en 2018.

La définition des effectifs 2022 par Direction sera précisée d'ici la fin 2019, en intégrant, en réponse à une demande de vos représentants Sne-FSU, des notions d'effectifs planchers, de taille critique par service et par activité. En parallèle, les Directeurs territoriaux mènent une démarche visant à vérifier la soutenabilité des réductions d'emplois, au regard d'indicateurs complémentaires.

Parallèlement, l'exercice BBZ (budget base zéro) piloté par la DEB doit permettre d'objectiver la répartition du plafond d'effectifs entre les six agences pour 2020 et les années suivantes (clés de répartition des diminutions). Espérons que l'AESN ne contribuera pas plus à la diminution des effectifs que les autres agences comme cela a été, malheureusement, le cas les années précédentes.

Vos représentants se sont inquiétés de l'importance des diminutions envisagées, notamment pour les DT, posant à terme une question de taille critique, de maintien de compétences locales et de robustesse des organisations tout juste mises en place, voire du maintien, même, de certaines directions.

La Directrice générale s'est montrée rassurante quant à la non-fermeture de sites ou la non-fusion de DT à l'horizon 2022. Des pistes de mutualisation inter-DT pourront compenser l'importante diminution des effectifs envisagée.

### Contrat d'objectifs et de performance 2019-2024

Le nouveau contrat d'objectifs et de performance passé avec le ministère doit fixer les orientations stratégiques et les objectifs opérationnels de l'agence pour la période 2019-2024. Sa mise en œuvre sera suivie au travers d'une quarantaine d'indicateurs d'ores et déjà identifiés. Les valeurs cibles de ces indicateurs doivent encore être définies avec la DEB.

Pour mémoire, les bilans annuels du contrat d'objectif permettent, notamment, d'arrêter le taux de la prime de performance collective. Il est donc important que les orientations et les cibles soient réalistes et tiennent compte des éléments de contexte.

Vos représentants se sont étonnés du nombre important d'indicateurs et de l'inflation des missions et priorités d'actions dévolues à l'agence, ceci dans un contexte de forte diminution des effectifs. Trop, c'est trop !

Par ailleurs, le contrat d'objectif, dans la version proposée reste assez discret sur les efforts (passés et futurs) de réduction des effectifs et leurs conséquences en termes de risques psychosociaux internes et d'insatisfaction de nos interlocuteurs externes. Il n'y a d'ailleurs aucun indicateur, dans le projet présenté permettant de suivre ces deux paramètres qui ont pourtant toute leur importance.

---

## Dossier du Conseil d'administration du 19/09

---

Quelques points de l'ordre du jour ont attiré notre attention

- **Aménagement forestier de la forêt de Riémontet**, propriété de l'agence depuis 1979 (acquisition dans le cadre du projet du barrage réservoir des Côtes de Champagne, jamais réalisé).

Vos représentants se sont interrogés sur l'intérêt pour l'agence de conserver cette propriété. Une revente à l'EPTB Seine-Grands Lacs pourrait sembler plus opportune.

- **Suivi des recommandations de la Cour des comptes** (recommandation n°15 relative aux recrutements de contractuels)

La loi 2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction Publique » consacrant à nouveau la possibilité pour les EPA de recruter, pour tous leurs emplois permanents, des contractuels en CDI, en lieu et place de fonctionnaires, vos représentants ont interrogé l'administration sur son interprétation de ces nouvelles dispositions. L'administration est en attente des décrets d'application qui devraient sortir d'ici la fin de l'année. La possibilité de recrutements aux conditions du quasi-statut reste à négocier. Nous rejoignons l'avis de l'administration sur le fait que cette option doit être privilégiée pour éviter d'avoir à gérer trois populations (contractuels quasi-statut, fonctionnaires, contractuels sous le régime du décret 86-83). Affaire à suivre, combat à mener, ...

---

## Titularisation-concours

---

1- Concernant les agents ayant passé et réussi le concours de **catégorie B** en 2018, ils devraient percevoir leur première rémunération de « fonctionnaire » en octobre 2019 (la CAP de titularisation ayant lieu entre septembre et octobre 2019). Attention, préalablement à toute modification de la paye, les notifications de titularisation signées par le Ministère devront avoir été transmises aux agents !

2- Concernant les agents ayant passé le concours ITPE en 2018.

Au jour du CT, la DRH nous a indiqué qu'environ 4/5 des agents avaient bien reçu leur proposition de reclassement et leur proposition financière. Elle nous a indiqué aussi avoir reçu environ une douzaine d'agent pour répondre à leur question et corriger les éventuelles erreurs. Malgré tous les efforts et l'implication de la direction des ressources humaines de l'AESN, de nombreux points restent obscurs et cette dernière est tributaire du faible accompagnement de la DRH du ministère.

Certain(e)s d'entre vous ont été surpris par le très court délai laissé pour se positionner ou non sur l'acceptation du concours dans les conditions données par le courrier accompagnant la proposition financière, et surtout en l'absence d'information concernant les sommes trop-perçues qui serait à reverser. Répondre rapidement doit permettre de passer plus tôt à la Commission Administrative Paritaire, qui acte que vous entrez dans la fonction publique et qui émet votre arrêté de « stagiairisation » puis de titularisation. Vos représentants Sne-FSU rappellent toutefois que de telles CAP se réunissent régulièrement.

Vos représentants du personnel Sne-FSU ont alerté la direction sur le caractère non réglementaire de ce courrier, alors que c'est le Ministère et non les agences qui sont compétents en matière de titularisation (un mail en ce sens avait également été adressé au DRH du Ministère et aux 6 Directeurs d'agence le 3 septembre). De plus, même en cas de réponse positive déjà donnée, les agents bénéficient d'un droit de recours sur la reprise d'ancienneté et sur le calcul des primes.

**Vos représentants Sne-FSU : F. BADIE - G. GIRARD - C. GOURMOND - D. JACONO - F. LAMY - M. ROBIN**

Concernant le trop-perçu, le CSP paye est chargé d'effectuer son calcul une fois les éléments nécessaires en sa possession et l'agent comptable de l'AESN de notifier par écrit aux agents leur trop-perçu. Les modalités du remboursement (échancier) seront alors à discuter avec lui. L'administration nous indique que l'agence comptable s'oriente vers une possibilité d'étalement du remboursement sur 24 mois à partir de janvier 2020, mais que la bienveillance de l'agent comptable permettra d'apprécier chaque situation et d'adapter l'échéancier. Quoi qu'il en soit, sachez que là aussi des recours sont possibles...

Un dossier titularisation mal géré depuis le début et qui génère du stress et des interrogations pour les agents..... Retenez que quelle que soit votre réponse (positive ou négative), vous avez des droits de recours dans les 2 mois suivant la date de votre arrêté de « stagiairisation ».

---

## Point divers

---

- **Transparence sur les recrutements**

Vos représentants Sne-FSU ont réitéré leur demande d'une meilleure justification des refus de mobilité en interne : il est important que tous les candidats internes non retenus reçoivent une information claire sur les éléments et critères ayant conduit à ne pas retenir leur candidature afin qu'il puisse, le cas échéant, soit revoir leur projet professionnel, soit solliciter un accompagnement interne pour mener à bien leur projet (formation, ...). La DRH a bien pris en compte notre demande qu'elle considère comme légitime. Nous verrons à l'usage et invitons les agents concernés à demander cette réponse écrite en cas de refus de candidature.

Vos représentants ont aussi demandé que chaque publication de poste bénéficie d'un temps de publicité suffisant (au moins 3 semaines) auprès des agents en poste à l'AESN, avant que d'autres voies de recrutement ne soient envisagées. Les difficultés de recrutement sur certains postes ne doivent pas priver les agents de l'agence (contractuels ou fonctionnaires) qui souhaiteraient évoluer vers de nouvelles missions de pouvoir le faire. Cela éviterait que des candidatures soient actées en CODIR à peine une semaine après que une publication de fiche de poste sur profil'eau.

- **Formation au risque routier sur circuit** (*en complément des formations « eco-conduite/véhicules électriques » à venir*)

Cette formation, demandée par vos représentants Sne-FSU depuis 1 an, sera finalement mise en place en 2020. L'administration souhaite la réserver en priorité aux gros « rouleurs ».

Vos représentants Sne-FSU vous rappellent que leurs comptes-rendus d'instances sont disponibles sous <R:\Agence\Syndicats\SNE\Compte-Rendu Instances>