

## COMPTE RENDU DE REUNION AVEC L'ADMINISTRATION

<b>INTITULE REUNION : Comité Technique de l'AESN</b>		<b>DATE : 15 novembre 2019</b>
<b>ADMINISTRATION :</b> Mme BLANC, Mme ISSAKIDIS, Mme ROCARD Experts : Mme MAHERAULT	<b>REPRESENTANTS SNE FSU :</b> <b>François BADIE</b> <b>Guillaume GIRARD</b> <b>Delphine JACONO</b>	<b>REPRESENTANTS CFDT :</b> Hubert FERRAND Emmanuel JESTIN

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

Ce document qui lie l'agence et le Ministère présente le contexte et les priorités de la politique de l'eau, les axes stratégiques et les objectifs chiffrés à l'échelle nationale et pour notre bassin.

Il avait déjà été présenté pour information au CT en septembre. Une remarque de vos représentants Sne-FSU a été intégrée dans cette nouvelle version : l'inscription explicite d'une attention portée aux RPS. Nous avons également formulé deux autres demandes :

- Identifier les moyens humains affectés aux grandes priorités. la SG répond que les effectifs sont suivis dans l'annexe B du contrat qui n'a pas été jointe au dossier. Vos représentants ont demandé que le suivi annuel de cette annexe leur soit désormais présenté ;
- Nécessité d'évaluer la qualité du service rendu par l'agence de l'eau auprès de ses interlocuteurs. La SG répond que des enquêtes clients sont déjà développées sur les process certifiés et qu'un élargissement aux autres missions est à l'étude sur une DT test.

Nous pouvons résumer en 4 points la position du Sne-FSU sur le contrat d'objectifs présenté :

- Nous nous opposons fortement à l'affichage d'un objectif de réduction des effectifs<sup>1</sup>, et rappelons qu'après 7 années de baisse ininterrompue la capacité à faire de l'agence est menacée ;
- Nous déplorons le décalage entre un état des lieux optimiste et la réalité des difficultés observée sur le terrain et nous alertons la direction sur le manque de partage interne des arbitrages stratégiques adoptés en instances ;
- Nous alertons la Direction sur l'incapacité technique de répondre avec les moyens actuels à l'objectif P5<sup>2</sup> qui nécessite de « mesurer les volumes d'eau économisés et substitués (tous usages) au travers des projets aidés » par l'agence ;
- Nous constatons que la méthode de mise en œuvre des chantiers de Mutualisation détaillée dans l'objectif F2-1<sup>3</sup> ne reflète en aucun cas pas la réalité de chantiers (DSI notamment) menés au pas de charge et sans réel dialogue social.

Les ébauches de réponses suivantes ont été apportées par l'administration :

- Il s'agit d'un contrat d'objectifs et de performances mais pas de moyens car la tutelle refuse de s'engager sur les moyens dévolus aux établissements ;
- L'état des lieux est un exercice d'équilibre visant à ne pas décourager les acteurs tout en ne niant pas les difficultés, et la direction retient la demande d'une meilleure communication interne sur les arbitrages ;

<sup>1</sup> Objectif F3 - Poursuivre et optimiser la maîtrise des dépenses de fonctionnement et d'investissement de l'établissement

<sup>2</sup> Objectif P-5 - Promouvoir une gestion quantitative durable et économe de la ressource en eau

<sup>3</sup> F2-1 - Mettre en oeuvre le plan d'actions de mutualisations inter-agences validé en juillet 2018

- Les agences ont négocié avec la tutelle et le compromis obtenu consiste par exemple à ne pas associer de cibles chiffrées à certains objectifs qui sont qualifiés d'indicateurs de suivi. Concernant l'indicateur volumétrique P5, les agences auraient obtenu que celui-ci ne soit pas renseigné la première année en l'absence d'une méthode calée. Vos représentants Sne-FSU ont insisté pour que cette précision soit inscrite dans le contrat, mais nous n'avons pas été entendus.

Sans surprise, les représentants du personnel ont unanimement voté contre le contrat d'objectifs 2019-2024. Vos représentants Sne-FSU refusent de cautionner des objectifs sans garantie de moyens.

---

## Dossier du Conseil d'Administration

---

Le Conseil d'Administration du 19 novembre est essentiellement budgétaire : budget rectificatif 2019 et budget prévisionnel 2020.

3 éléments à noter dans le budget 2020 présenté :

- une augmentation de la contribution qui sera versée à l'OFB (issue de la fusion de l'AFB et de l'ONCFS au 1<sup>er</sup> janvier 2020), intégralement compensée par l'encaissement de la redevance cynégétique par les agences ;
- 4 M € prévus pour la DSI commune<sup>4</sup>, chaque agence remboursant sa part à l'AESN selon une clé de répartition négociée entre les 6 établissements ;
- Une réduction de 10 ETP<sup>5</sup> et ce alors même que nous sommes encore « dans l'attente de la notification du schéma d'emplois 2020 » (sic).

Pour la Direction, ce budget DSI commun permet de travailler ensemble sans juxtaposer 6 budgets, l'instruction de programme en cours de validation prévoyant de défalquer du plafond AESN ce qui se fait au bénéfice des autres. Ce fonctionnement par conventions est déjà en place pour d'autres projets partagés, comme ARAMIS, la clé de répartition variant selon les sujets. Vos représentants Sne-FSU ont demandé que ces conventions soient présentées au CT pour information. Concernant l'informatique, vos représentants Sne-FSU ont à nouveau souligné la précipitation et le manque de concertation au niveau interagences, et rappelé que ces éléments budgétaires sont découverts dans le dossier du CA alors que les modalités pratiques d'emploi et de gestion du plafond d'ETP de la future DSI commune ne sont toujours pas calées.

Vos représentants Sne-FSU ont également dénoncé le zèle dont fait preuve la direction, en avançant toute demande de la tutelle concernant le plafond d'emploi et ce alors que l'AESN a déjà réduit ses effectifs de 21% depuis 2012 ! Réponse de l'administration le projet de loi de finances 2020 – qui est encore en discussion avons-nous rappelé - prévoit -40 ETP pour les agences et suite à l'exercice BBZ mené par la tutelle – dont les conclusions n'ont pas été présentées en CT avons-nous signalé - l'AESN pose l'hypothèse d'une réduction équivalente à celle des autres agences alors qu'elle a été plus importante les années précédentes. Ce qui est présenté par notre DG comme un « souci de sincérité budgétaire » nous semble plutôt relever d'un zèle dangereux et contre-productif.

Le dossier du CA est présenté pour information au Comité Technique. Au-delà de leurs questions et commentaires, les représentants du personnel ont demandé un vote sur l'hypothèse de réduction d'effectifs posée dans le budget initial 2020. Les représentants du personnel ont unanimement voté contre une réduction de 9 ETP à l'agence en 2020.

---

## Séjours CGCV

---

Ce point a été ajouté à la demande des représentants du personnel Sne-FSU, qui portent ce dossier depuis plus d'un an.

<sup>4</sup> « Les dépenses de fonctionnement liées à la mise en place progressive de la direction des systèmes d'information unique aux six agences de l'eau concernent principalement les charges de maintenance et de prestations nécessaires à la constitution du socle d'infrastructures du 7<sup>ème</sup> SI mutualisé. ». L'investissement concerne la « construction du datacenter mutualisé. »

<sup>5</sup> Plafond d'emplois réduit de 9 ETP et réintégration d'un agent en MAD

Le tableau récapitulant les aides apportées par l'agence en fonction de la durée des séjours et du QF des agents a enfin été validé, intégrant les modifications proposées par vos RP concernant notamment le maintien d'une aide directe aux agents pour les tranches de revenu les plus basses.

La DRH doit maintenant diffuser l'information et mettre à jour les documents sous Intranet.

---

### Frais de déplacement

---

Ce sujet avait été soulevé par vos représentants Sne-FSU au CT du 1<sup>er</sup> juillet dernier, les modalités relatives aux justificatifs de frais de déplacements imposées par l'administration étant plus restrictives que les textes (voir notre Flash Info du 04 juin 2019 disponible sous [R](#)) et entraînant une surcharge de travail inutile (traitements des justificatifs).

Les documents révisés ayant été mis à notre disposition par la DRH la veille du CT, vos représentants ont demandé un délai d'une semaine pour réagir par mail. Mais nous pouvons déjà noter que notre principale remarque a été intégrée : en-dessous de 30 € de dépenses, il n'est pas nécessaire d'adresser ses justificatifs avec sa demande de remboursement (ceux-ci doivent en revanche être conservés et disponibles en cas de contrôle).

---

### Temps partiels

---

Encore un sujet demandé par le Sne-FSU, après les informations sibyllines d'une dépêche CODIR le 10 septembre et de nombreuses informations reçues des agents sur des difficultés à planifier, comme auparavant, leurs temps partiels annualisés lors des demandes de renouvellement. Rappelons que l'organisation du temps de travail est une compétence du Comité technique et que les modalités correspondantes doivent donc être présentées et validées en instance. Toute règle doit être écrite et mise à disposition de l'ensemble du personnel, afin de garantir une égalité de traitement.

Aucun document n'ayant été adressé aux représentants du personnel, la question n'a pas été réellement discutée mais repoussée au Comité Technique de mi-décembre, la DRH proposant la constitution rapide d'un groupe de travail sur le sujet.

Trois points devront être clarifiés :

- Le nombre de jours de temps partiel selon la quotité de travail choisie ;
- Les modalités de demande de temps partiel, notamment en matière d'annualisation ;
- Les modalités de gestion du temps partiel, notamment en matière de modification de jours en cours d'année.

Dans l'attente, vos représentants Sne-FSU ont demandé que les agents puissent continuer à bénéficier de leurs journées de temps partiel dans les conditions en vigueur.

---

### Bilan des réorganisations

---

Tous les documents n'ayant pas été transmis au CT dans les délais, les représentants du personnel ont proposé de reporter l'examen de l'ensemble des bilans au mois de décembre (DSAm, DVO, DBN, DTSF, connaissance). Cela permettra d'examiner ces bilans avec une vision d'ensemble et de laisser 1 mois supplémentaire aux Directeurs territoriaux pour organiser une concertation locale et avoir un retour de la part des agents (cela n'avait pas eu lieu sur tous les sites).

---

### Recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte

---

L'agence a souhaité, par souci de simplification, s'inscrire dans la procédure commune de recueil des signalements relatifs aux crimes, délits, violations graves et manifestes de la réglementation et atteintes graves à l'intérêt général proposée par le MTES, en s'appuyant sur son référent « alerte ».

Le CT du 1<sup>er</sup> juillet dernier avait donné un avis favorable à cette démarche. La procédure, précisée, depuis par l'arrêté ministériel du 12 août 2019 est désormais applicables.

Vos représentants ont demandé qu'un document d'information synthétique, prenant la forme d'un logigramme, soit communiqué aux agents et mis à disposition sur l'intranet afin d'explicitier cette procédure et rappeler les coordonnées du référent « alerte » du ministère.

---

## Présence d'amiante sur le site de Nanterre

---

Par application stricte du principe de précaution, aucuns travaux ne doivent avoir lieu dans le bâtiment sans l'accord préalable du SAJL. Une signalisation sera installée à cet effet (autocollants dans des emplacements stratégiques).

L'occupation de l'immeuble de Nanterre est mise en question, en raison de l'inquiétude légitime des agents et d'un entretien devenu extrêmement complexe. 3 options ont été présentées en Assemblée Générale sur le site de Nanterre le 14 octobre dernier :

- désamiantage en restant dans le bâtiment : très compliqué, solution écartée en AG,
- déménagement le temps des travaux en louant des bureaux à proximité pendant 3 ans,
- vente du bâtiment et rachat pour déménagement définitif dans le quartier : cette solution a la préférence de l'administration.

Le souhait des agents de rester dans le quartier est entendu mais la Direction ne nie pas la difficulté qu'il y aura à faire valider notre projet immobilier par la tutelle, rappelant la contrainte très forte du critère m<sup>2</sup>/agent<sup>6</sup>. Il faut s'attendre à une densification, mais on peut espérer en parallèle une amélioration du cadre de travail.

Un groupe de concertation est en cours de constitution pour suivre cet important dossier (qui s'étalera sur 2 à 3 ans), réunissant des volontaires par étages et par services pour procéder dans un premier temps à la prospection immobilière. Ce projet pourrait être mené conjointement avec l'Ademe, ce qui peut être un avantage dans la négociation avec la tutelle.

---

## Titularisation

---

Ce dossier complexe reste mal géré en ce qui concerne l'accompagnement des agents concernés dans les différentes étapes concrètes de la titularisation.

La DRH fait état de 29 lauréats des concours 2018 de catégorie A, dont 20 ont officiellement accepté le bénéfice du concours, 2 l'ont refusé et 7 restent en attente de réponses du Ministère suite à des demandes d'explications ou corrections des fiches de reclassement. Les statistiques concernant les catégories B ne nous ont pas été communiquées.

Vos représentants du personnel ont demandé qu'un document écrit récapitule les différentes étapes et démarches, ce que la DRH s'est engagée à faire. Nous avons également insisté sur l'importance d'alerter les agents sur les conséquences de la perte de bénéfice de la prévoyance obligatoire. La DRH propose de réunir les lauréats des concours 2018 et 2019 pour échanger sur les divers sujets (paye, carrières, sécurité sociale et prévoyance).

La DRH a annoncé le passage en paye « fonctionnaire » en novembre de toutes les catégories B et des 10 ITPE passés en CAP d'octobre. Vos représentants Sne-FSU ont vivement réagi, car pour les lauréats ayant choisi de bénéficier du concours au 1<sup>er</sup> janvier 2019 cela entraînera une paye fortement réduite en novembre et décembre

---

<sup>6</sup> 12m<sup>2</sup>/agent maximum en comptabilisant les bureaux et les salles de réunion (18 m<sup>2</sup> avec les espace habitables et de circulation)

alors que l'agence aurait pu retarder de 2 mois la modification de leur paye. La DRH et la DG ont découvert le problème en séance et proposé de « rattraper le coup ».

En effet, en filière technique les primes ne sont pas versées aux stagiaires et les agents titularisés sont donc en dette à l'égard de l'agence en raison du retard dans la prise en compte du changement de statut. Les courriers relatifs à ce trop-perçu ont été adressés fin octobre, et les agents concernés doivent prendre contact avec l'agent comptable pour organiser l'étalement des remboursements. La DRH a rappelé qu'un exercice de récupération des salaires se fait sur 3 années fiscales.

Vos représentants du personnel Sne-FSU ont également demandé à la DRH de communiquer les dates de concours 2020, comme dans les autres agences, les inscriptions ayant lieu plus tôt que pour les sessions précédentes.

---

## **Point divers à la demande du Sne-FSU**

---

- **Causes du retard de la paye octobre**

Octobre était la première paye des contractuels titularisés. Plusieurs acteurs interviennent en chaîne avant la mise en paye avant le contrôle de légalité par l'Agent Comptable et celui-ci a tardé pour des problèmes de calendrier qui ne devraient pas se reproduire.

La DG a rappelé cependant que verser les payes le 30 octobre n'est pas une faute, c'est juste plus tard que ce qui se passe habituellement. Vos représentants du personnel ont demandé que l'information relative à un retard par rapport à la date habituelle de paye puisse être transmise le plus tôt possible.

- **Archivage électronique dans Qualiac**

Réagissant à la dépêche CODIR du 7 octobre, vos représentants Sne-FSU ont souhaité interpellé la Direction sur deux éléments : la surcharge de travail pour les agents concernés par la reconstitution des pièces perdues et l'évaluation du risque de récurrence du dysfonctionnement.

Le problème de gestion électronique des documents a été causé par le paramétrage de la nomination et de l'enregistrement des documents. A priori ce problème est réglé. Les agents concernés par la reconstitution ont été identifiés et un accompagnement est mis en place pour adapter la surcharge de travail dans le temps.

- **Formations**

Vos représentants Sne-FSU continuent à demander l'organisation de formation sécurité routière sur circuit, elles devraient – enfin – avoir lieu en 2020 mais les dates ne sont pas encore fixées.

Nous avons également relayé la satisfaction des agents ayant participé aux sessions de sensibilisation aux Risques Psycho-sociaux, et formulé deux demandes complémentaires : organiser un module spécifique sur le sujet à destination des représentants du personnel, et proposer à tous les agents une session facultative d'approfondissement avec des mises en situation.

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