



Compte rendu du Comité Technique du

14 mars 2016

Syndicat National de l'Environnement
Section Rhône Méditerranée et Corse

Un CT très intense avec 20 points traités sur la journée.

Trois notes de service : gestion des carrières, bonifications, avancement

Principe de gestion des carrières

La note présentée est en réalité un bilan de l'existant vu à travers le prisme de la direction. Les principes de gestion en sont absents, ils seront présentés au prochain CT.

La vision de la direction n'est pas celle du SNE car pour nous le collectif est à privilégier à l'individualisme (*valable également pour les notes suivantes*), Pourquoi ?

Le risque de créer des castes est grand. Les contraintes sont de plus en plus fortes et les tensions vont se faire de plus en plus prégnantes. **C'est dans les moments difficiles qu'il faut se serrer les coudes et non pas mettre en place un système qui risque d'opposer les uns aux autres.**

Favoriser l'individualisme est une erreur pernicieuse et source de distension, d'autant plus dans la conjoncture actuelle de réduction d'effectifs.

Nous croyons à l'intelligence collective.

Mois de bonifications

Le Directeur Général a proposé d'encadrer l'attribution des mois de bonification selon notamment les règles suivantes :

- **Les propositions annuelles seront comprises entre 0 et 3 mois.**
- **Les bonifications de 3 mois doivent demeurer exceptionnelles et faire l'objet d'un rapport justificatif.**
- **A titre dérogatoire, des propositions de 4 mois pourront être décidées par le CODIR sur rapport motivé du Directeur d'entité.**
- **80% des agents bonifiables auront au moins 1 mois de bonification.**

Le Directeur Général nous a assuré de la pérennité de ces règles de gestion et a également tenu compte de certaines de nos demandes :

- Un rapport étayé sera fourni à la CCP pour les agents à 0 mois depuis 3 ans et plus.
- En cas de mobilité, les mois de bonifications seront proposés par l'entité qui a hébergé au moins 6 mois l'agent.

- Il sera veillé à ce que la maternité ne soit pas pénalisée : les agents absents moins de 6 mois seront traités comme les agents continuellement présents.

Nous avons voté favorablement cette note.

2^{ème} niveau

Les ratios promus/promouvables projetés pour 2016 mais non encore publiés au journal officiel sont catastrophiques (6% pour les cat I, et II et 7% pour la catégorie III, soit respectivement 3, 4 et 3 avancements au 2^{ème} niveau en 2016 !!). Ils baissent chaque année et les lauréats seront de moins en moins nombreux.

Ces ratios sont sans commune mesure avec ce que l'on retrouve dans la fonction publique (plutôt de l'ordre de 15% en moyenne).

Nous savons que la Direction de l'Eau n'a pas osé affronter l'épouvantail de Bercy et que les Directeurs d'Agence ne sont pas montés au créneau sur ce sujet majeur : Nous avons reproché au Directeur d'être complice de la mise à mort de nos statuts.

Dans de telles conditions nous ne pouvons pas accepter autre chose que l'avancement à l'ancienneté uniquement. Avec des ratios pareils, la linéarité de carrière de tout un chacun n'est plus assurée et de très nombreuses personnes vont se retrouver bloquées en haut du premier échelon à très court terme.

Le choix d'aller piocher dans les listes en dehors de l'ancienneté accentue encore ce phénomène. La direction a oublié que l'assurance d'une linéarité de carrière était un préambule à nos statuts de 2007.

La proposition de la direction : «Avancer au 2^{ème} niveau au moins 50 % des agents au-delà de l'ancienneté pivot toutes catégories confondues en se laissant la possibilité d'aller chercher des agents tout en bas de liste ». **Nous avons voté contre.**

Un certain nombre de réorganisations de service ou entités présentées ainsi que l'état des lieux du SPECC

Nous pensons que les réorganisations devraient être proposées après le travail en cours de construction dans le cadre du SPECC sur les processus et les organigrammes cibles (qui d'ailleurs ne nous ont pas encore été présentées). Ce devrait être un préalable à toute réorganisation afin de gagner en lisibilité et cohérence et qu'il n'y ait pas que des propositions d'opportunité.

Pour la Delcom, la proposition corrige les dysfonctionnements liés à notre ancien Directeur et clarifie l'organisation et les missions de l'entité. Bien que la démarche reste à finaliser sur les charges, leurs répartitions pour l'ensemble des postes ayant des missions de communication, nous avons voté favorablement.

Pour Montpellier, c'est une note d'intention. Nous alertons le directeur sur le fait qu'au CT de juin nous ne voulons pas avoir la présentation d'un projet tout ficelé. En premier lieu, l'avis du CT doit être requis sur un véritable état des lieux-diagnostic et sur les scénarii envisagés avant qu'une nouvelle réorganisation soit proposée. De plus, celle-ci devra être cohérente avec les réflexions menées dans le cadre du SPECC.

Pour Marseille, nous partageons l'état des lieux et diagnostic avec certaines remarques et commentaires exprimés en séance. Nous saluons l'effort de concertation des équipes qui a été engagé et qui sera maintenu selon la Directrice. Bien que la note présentée manque de clarté entre les ETP, les processus et les missions, nous avons apprécié l'effort de restitution dans le dossier présenté au CT

Pour Besançon, « nous regrettons d'avoir eu raison » il y a un an lorsque le projet a été présenté ! Nous avons pointé du doigt la sous-estimation des ETP nécessaires à l'instruction des dossiers relevant du petit cycle de l'eau (AEP et assainissement) et qui justifie la nouvelle proposition présentée lors de ce CT. Sur les éléments présentés, nous avons souligné que la remise à plat des charges de travail doit être faite globalement dans les services territoriaux (les postes du grand cycle de l'eau se verront également impactés par ce réajustement d'organisation).

Pour l'Agence Comptable, la note n'est pas claire, il n'y a pas de fiches de postes, de présentation de l'organisation actuelle afin de comprendre ce qui change, les chefs de pôles fleurissent et l'ambiguïté entre management et animation persiste. On ne remet pas en cause le constat de difficulté du service mais la justification d'un poste pérenne supplémentaire n'est pas claire.

Pour la DSI, nous sommes défavorables à la requalification du poste de Cat 1 en Cat 2, choix fait par la direction afin de pouvoir prendre un fonctionnaire. Par ailleurs, nous dénonçons l'abus de pouvoir du CF qui requalifie des postes à la baisse (dépyramidage). Nous apprenons que les directeurs et le CF se basent sur une note qui n'a aucune valeur juridique, faite en 2014 par la DEB, qui compare nos grilles à celles de la fonction publique. Mais qui était à la tête de la DEB en 2014 pour nous contraindre autant ?

La note SPEEC compile tous les principes que le directeur a affichés sur différents documents ou notes. Nous insistons sur le fait que les positions, craintes et avis que nous avons pu exprimer (la notion de viviers, les mobilités et les cas de non accompagnements..) sont toujours d'actualité.

Point complémentaire à la demande du SNE :

Déplacements domicile-travail : La direction attend le décret pour mettre en œuvre les indemnités kilométriques pour les salariés qui se rendent à vélo sur leur lieu de travail.

Foederis : nous considérons que le travail fait sur l'évaluation des compétences n'a pas été mené à son terme. En préalable aux entretiens professionnels, il aurait fallu faire un travail concerté d'appréciation du niveau de compétence requis par poste et par tâche afin que les chefs de service puissent les évaluer et que les formations nécessaires puissent être proposées.

Temps de traitement de frais de déplacements : la difficulté rencontrée par certains agents est liée à la clôture de l'exercice financier en décembre. Attention pour décembre 2016, se sera encore plus long avec la GBCP, pensez à envoyer vos demandes de remboursement avant les dates limites qui nous seront notifiées !

Prévoyance : nous réitérons nos demandes faites à la DEB et en CA :

- Mise en place d'un poste mutualisé dédié à la gestion des contrats
- Prise en charge complète par l'employeur du reste à charge lors d'un accident de travail

- Prise en charge par l'employeur des jours de carence qui s'appliquent aux apprentis.

Télétravail : l'agence a mis en place les outils mais pas le cadre, nous demandons d'urgence l'ouverture de discussions sur ce thème.

Nous restons à votre écoute pour tout commentaire ou toute réaction.

Vos représentants SNE-FSU au CT : *Anahi BARRERA, Vivien ROSSI, Cédric FARINELLI, Fabrice CATHELIN et Pascal GERIN (pour les points concernant les notes de services)*