



Compte rendu du Comité Technique du

22 septembre 2016

Syndicat National de l'Environnement
Section Rhône Méditerranée et Corse

SPEEC : ORGANIGRAMMES CIBLES

TELETRAVAIL

Un CT intense avec tout le codir autour de la table pour le point sur le SPEEC, c'est vous dire si c'était un point important pour la direction !
Pourtant, comment discuter du fond du dossier, avec pour seul support des notes de synthèse tellement synthétiques que certaines en étaient difficilement compréhensibles.
Malgré nos demandes préalablement au CT, le directeur n'a pas souhaité nous fournir les notes explicatives détaillées.

SPEEC : Organigramme cible

Pour mémoire : les organigrammes cibles identifient les réductions d'effectifs par entité à échéance 2018.

La note de cadrage général établit une stratégie de réduction d'effectif pour 2016-2018 se basant sur :

- le Triennal 2015-2017 : la réduction des effectifs est fixée dans la loi de programmation budgétaire, mais la notification du plafond d'emploi pour 2017 n'est pas encore effective. L'hypothèse prise par le directeur est de **- 8 postes par an**.
- l'exercice de la compétence biodiversité pour lequel le besoin est estimé par la direction à 5 postes, sans garantie que cette évaluation sera suivie d'effet dans la révision du plafond d'emplois notifié à l'Agence...
- une volonté de maintenir la présence de l'Agence sur le terrain, ce qui implique un effort plus important sur les entités du siège.
- un effort accru de réduction sur le processus intervention.

Nos remarques ont porté sur :

- **la nécessaire analyse par processus et l'identification des renoncements**, préalables indispensables à l'identification des missions non prioritaires et à la déclinaison des suppressions de postes par entité et par service (ces éléments étant totalement absents des documents soumis au CT). Après tout, nous ne les réclamons que depuis 3 ans...

- le Directeur nous a répondu que ces analyses prenaient du temps et qu'elles n'étaient pas nécessaires à la réflexion. Faut-il en déduire qu'il nous a présenté des organigrammes cibles élaborés « au doigt mouillé », sans se préoccuper des incidences du choix d'une entité sur l'ensemble du processus concerné et donc sur les autres entités ?
- l'augmentation des CDD dits de renfort depuis plusieurs années, en parallèle à la diminution des CDI. Cette situation révèle selon nous de l'augmentation de la charge de travail (ponctuelle ou chronique) actuellement gérée par ce moyen, faute de véritable travail préalable d'adéquation missions/moyens.
- le fait d'afficher le même rythme de réduction d'effectif que les années précédentes, tout en mettant sur la table l'hypothèse d'absorption des missions « biodiversité », laisse penser que nous avons encore des marges de manœuvre pour le faire, ce que nous ne partageons pas.
- l'impression d'une illusion collective véhiculée aux agents, sur la base d'une pseudo concertation.
- notre opposition à la création de pôles supplémentaires au sein des services qui aboutit à la mise en place d'un management intermédiaire venant compenser la réduction du nombre de services et la suppression de postes de chefs de services.
- le constat que l'ensemble des organigrammes présentés conduit à envisager la suppression de 8 postes pour lesquels aucun départ prévisible n'est connu.

Nous demandons au Directeur de nous expliquer ce qu'il fait pour défendre les intérêts de notre établissement et de ses agents auprès du ministère.

Vote sur la note de cadrage général du SPEEC : 4 contre (SNE, CGT), 1 abstention (CGC)

Note RH sur l'accompagnement du SPEEC

La direction a remis sur la table des nouveaux principes de gestion des déroulements de carrières que les trois organisations syndicales avaient **unanimentement rejetés** en juin dernier.

Notre avis n'a pas changé et nous maintenons que l'instauration de principes de gestion supplémentaires au statut de 2007 ou l'identification des hauts potentiels ayant vocation à changer de catégorie constituent des **critères discriminatoires**. Notre contexte d'évolution professionnelle est maintenant suffisamment limité et complexe pour ne pas rajouter contraintes et blocages supplémentaires.

La direction nous balade en soulevant des pistes de réflexions sur nos statuts, ils savent pertinemment que c'est un sujet tabou au Ministère ! Nous demandons une négociation statutaire au Ministère, et ce depuis des années, sans jamais avoir de réponse !

L'agence souhaite travailler sur un référentiel de compétences et un répertoire d'emploi types. Nous rappelons que ce travail doit se faire en inter agences, notre statut de 2007 ayant déjà défini les emplois types.

Télétravail

Le télétravail se mettra en place en janvier 2017.

Nous avons demandé pour plus d'équité que le quota de 20% d'agents ayant droit au télétravail soit remplacé par un quota sur les journées d'unité d'œuvre ou sur les ETP.

Le directeur a refusé mais s'engage à faire un bilan du télétravail au bout de six mois et à revoir ce quota si les conditions de mise en œuvre le permettent.

Nous proposons aussi à la direction d'engager une réflexion ou une formation sur le mode de travail collectif et la prise en compte du télétravail, avec la participation des CS et des agents.

Enfin, nous avons demandé que les métiers administratifs ne soient pas exclus a priori du télétravail.

Nous avons voté pour la mise en place du télétravail dans notre agence.

Point complémentaire à la demande du SNE

Nous demandons la **mise en place de l'indemnité kilométrique** pour les salariés qui se rendent à **vélo** sur leur lieu de travail et l'ouverture d'une négociation sur ses conditions de mise en œuvre.

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*