

Un CT du 21 novembre avec un ordre du jour très chargé dont vous trouverez les principales informations ci-dessous.

DR (soumis pour avis)

Le directeur de DR présente une fusion de 2 postes en un avec le départ en retraite d'un agent. Nous lui faisons remarquer qu'il présente le départ en retraite d'un agent alors que 3 sont prévus dans les 6 mois, et que sa note est partielle puisqu'elle ne présente pas l'organisation qui sera proposée après le départ des 3 personnes, impactant principalement le RIC.

Sachant qu'il est prévu une refonte du RIC en 2018 et que l'on sait par expérience que ce genre de projet est chronophage et demande un investissement du personnel plus important et que le service RIC est directement impacté par la loi Notre et les fusions des collectivités qui engendrent un surcroît d'activités.

**Estimant que la note ne prenait pas en compte l'ensemble des contraintes,
Vos représentants se sont abstenus**

DAFRH (soumis pour avis)

La DAFRH présente une adaptation du service ressources humaines. A l'occasion du départ en retraite de sa secrétaire assistante, il propose de transférer son poste au service SRH, ses missions relevant principalement de fonction RH.

S'agissant d'adaptation d'organisation, sans suppression de poste, vos représentants ont voté pour.

DSI (soumis pour avis)

La DSI présente les difficultés rencontrées pour le remplacement du poste de Franck Cohen-Solal parti en mai 2016 (poste de catégorie 1). A l'heure où la direction générale prône la mobilité interne et après 4 campagnes de recrutement infructueuses, la seule solution envisagée par la direction générale est de rétrograder le poste en catégorie 2 et de relancer une procédure de recrutement en externe alors que les besoins affichés sont bien ceux relevant d'un poste de catégorie 1.

Cela aura comme conséquence de devoir faire appel à des prestations externes pour compenser le manque d'expertise.

Vos représentants ne comprennent pas la stratégie de la direction par rapport à ce poste, qui fait défaut au service depuis plus de 18 mois, dans un contexte de tension du marché de l'emploi informatique et de doute pour le recrutement à venir avec la fin de la dérogation statutaire. **Pour toutes ces raisons vos représentants ont voté contre le reclassement du poste en catégorie 2, au CT de novembre et à celui de décembre puisque la direction générale a maintenu la proposition.**

Délégation Allier Loire Amont (soumis pour avis)

Le directeur de la délégation présente à nouveau des changements d'organisation pour la cellule administrative mise en place depuis un an. Le directeur propose que les agents de la cellule administrative soient sous son autorité. Pas d'explications sur les raisons qui ont motivé ce choix, ni sur les objectifs.

Vos représentants se sont abstenus

En Chsct, le SNE-FSU a proposé après le refus de l'audit externe de la situation par la direction générale de rencontrer le prestataire qui a été mandaté sur un champ d'action très réduit...à suivre



Le calendrier social 2018 (soumis pour avis)

2 commissions du personnel, 3 comités techniques et 3 CHSCT sont prévus au calendrier social.

Vos représentants SNE-FSU ont voté pour

Jours de fermetures agence 2018

L'agence sera fermée les 30 avril 2018, 11 mai 2018, 2 novembre 2018 et du 24 au 31 décembre 2018.

La semaine du 8 mai pose question, effet, les enfants des académies d'Orléans-Tours, Rennes et Nantes, seront en congés scolaires, il a donc été évoqué le fait de fermer l'agence, la présence d'agents le 7 et 9 mai s'avérant compliquée.

Après consultation des directions, le directeur général nous informe lors du CT du 15/12, que l'agence ne sera pas fermée le 7 et le 9 mai. Par contre, il autorisera les directeurs de délégation à fermer la délégation (ou un site) si la présence de 2 personnes minimum ne peut être assurée.

Mobilité (point soumis pour avis)

La direction générale nous présente une note de service, qui nous explique que la mobilité interne est l'enjeu des agents de l'agence ! Nous l'interpellons sur le fait que la réduction d'effectif annoncée pour les 6 agences de l'eau, -200 sur 5 ans, ne pourra se faire qu'avec les seuls départs en retraite estimés à 120 agents. Martin Gutton nous assure que, lui directeur, il n'aurait pas recours aux licenciements !

Beaucoup de points à revoir dans cette note qui laisse très peu de place à l'anticipation, aux échanges, au temps d'accompagnement nécessaire, à la confiance à construire avec la DAFRH, pour les agents dont les missions seront supprimées ce qui s'apparente à une mobilité forcée ! Il est convenu que des échanges préalables doivent avoir lieu entre la direction et les représentants du personnel pour retravailler à la rédaction de cette note.

La deuxième partie de cette note concerne la proposition qui a été étudiée avec les OS depuis plus d'un an (avant la remise en cause du décret liste) sur la mise en place d'une bourse de mobilité interne, à même niveau de catégorie. Cette proposition a fait l'objet de nombreux échanges lors de groupes de travail avec la direction, **vos RP ont validé cette proposition.**

Formation (soumis pour avis)

La direction générale présente une note relative à la formation tout au long de la vie à l'agence, avec l'introduction du compte personnel de formation, le CFP, (en remplacement du DIF, droit individuel de formation).

Nous interpellons la direction sur les mesures prises en matières d'accompagnement dans le cadre de la sortie du décret liste. Réponse : le budget formation est équivalent à l'an passé (-3% !) et les coûts des formations, concours...réalisés dans le cadre de Sauvadet seront pris en charge par le ministère directement !

Le directeur s'engage à modifier la note avec un ajout de paragraphe sur la sortie du décret liste.

Vos représentants se sont abstenus

Politique d'actions sociales (soumis pour avis)

La direction présente une note qui vise à revoir les prestations d'actions sociales en fonction des règles en vigueur dans la fonction publique, il se fera désormais en fonction du nombre de parts fiscales et non plus en fonction du nombre de personnes vivant au foyer, les barèmes seront réévalués. Il ne nous a pas été possible d'apprécier réellement l'incidence des modifications proposée, mais le fait est que certains y seront perdant en conséquence **vos représentants SNE-FSU se sont abstenus.**

Participation de l'agence aux frais de repas (soumis pour avis)

La direction générale propose de modifier la prise en charges de l'agence sur les frais de repas, qui sont disparates d'un site à l'autre, dans le seul objectif de « maîtriser les coûts en matières d'actions sociales ». Les coûts ayant augmentés de façon importante entre 2016 (155 000 €) et 2017 (162 500 €), conséquence de l'augmentation de la part fixe sur certains sites. Dorénavant le coût de revient d'un repas sera le même pour l'ensemble des agents -> certains y gagneront **et les autres y perdront.**

Nous nous sommes opposés à cette proposition dans un contexte très incertain sur l'avenir des agents, de l'évolution statutaire, nous ne pouvons valider un projet qui vise à réduire les prestations pour certains agents, d'autant plus que l'évolution des coûts est liée à certains frais fixes qui pourraient être revu sans impacter la participation de l'employeur. En tout état de cause il nous semble

Vos représentants SNE-FSU ont voté contre le projet



Règlement intérieur (soumis pour avis)

Quelques modifications au règlement intérieur en lien avec des réglementations nationales qui ont évolué (par exemple sur le vapotage).

Nous avons proposé d'ajouter un paragraphe sur la question de laisser ou non sa porte de bureau ouverte, en réaction à une direction dans laquelle une note de service impose aux agents de laisser leur porte ouverte. Il a été convenu que la direction générale prendrait contact avec le directeur pour supprimer cette note de service... à suivre

Nous avons aussi demandé à ce que les modalités du droit à la déconnexion soit définis des échanges sur le sujet doivent être entamés.

Vos représentants SNE-FSU ont approuvé le règlement intérieur

Etude mutualisation inter agences

Le directeur général nous présente succinctement l'étude engagée en inter-agences sur le bilan des mutualisations réalisées et sur les possibilités à venir. Le cabinet retenu est Ernst & Young, seul cabinet ayant répondu, auteur de l'étude BBZ en 201 ?.

En parallèle cette étude, une mission interministérielle relative au réseau des agences de l'eau est confiée à l'inspection générale des finances (IGF) et au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Les calendriers des 2 études ne sont pas compatibles, les premières conclusions de la mission interministérielle étant attendues pour décembre 2017 ! Alors qu'au même moment le bureau d'étude proposera les premières données de bilans sur les mutualisations existantes.

Délégation Centre Loire

Le nouveau directeur Nicolas Gérard Camphuis nous présente un point d'avancement sur l'organisation de la délégation. En effet Bernadette Doret, avant son départ, avait engagé des démarches pour réorganiser la délégation. Des modifications de portefeuilles ont eu lieu suite au départ à la retraite d'un chargé d'intervention.

Nous faisons remarquer que cette nouvelle organisation implique qu'un agent travaille pour les deux services, ce qui est une situation qui n'est jamais simple à gérer, et que nous dénonçons. Le directeur nous explique qu'il n'est pas le seul à la délégation puisque le CIS industrie l'est également. Une seconde réflexion est en cours sur les missions des assistantes d'interventions et des techniciennes d'interventions suite au départ d'une technicienne administrative dans une autre direction.

Nous serons très vigilants dans les mois à venir sur la situation de la délégation.

Apprentissage

Un bilan 2016/2017 positif des apprentis recrutés à l'agence a été fait., 6 ont réussi leur formation et deux continuent leur apprentissage à l'agence.

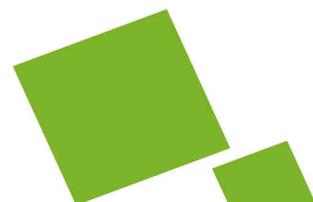
Actuellement, l'agence accueille 9 apprentis. Nous nous réjouissons de ce succès qui permet à l'agence de former des jeunes.

GED / Dématérialisation

Julien Klein nous a présenté le point d'avancement sur la GED. Nous avons interrogé la direction sur la dématérialisation, qui en effet n'est pas sans conséquence sur l'évolution des métiers. La direction des redevances est la première concernée. Fort de cette expérience, il est indispensable d'anticiper ces évolutions et d'accompagner les agents concernés.

Sophie Spilliaert nous informe que pour la gestion des aides, il est prévu une dématérialisation du dépôt des aides dès janvier 2019 pour le début du 11^{ème} programme.

Sauvadet : outil de simulation pour la titularisation



Le directeur général nous confirme qu'aujourd'hui il n'y pas d'outil de simulation des salaires à disposition des agents, mais qu'un certain nombre de cas ont été présentés par le SRH lors du café de l'info du 3 octobre et sont disponibles sous oasis avec toutes les réserves à y appliquer notamment pour la reprise des primes.

Aucune simulation ne sera effectuée concernant l'impact d'une titularisation sur la retraite.

Les services RH des agences ont une formation de deux jours les 28 et 28 novembre au DHR du ministère.

N'hésitez pas à solliciter vos RP Sne-FSU G. SAVIN et JN GAUTIER pour une simulation concernant votre rémunération en cas de titularisation.

Prochain CT : le 30 janvier 2018

