

COMPTE RENDU DE REUNION AVEC L'ADMINISTRATION

INTITULE REUNION : Comité Technique de l'AESN		DATE : 22 janvier 2021
ADMINISTRATION : Mme BLANC, Mme ISSAKIDIS, M. ADENOT, Mme LABRUNE Experts : Mme DUBOSC, Mme FAUCHER, M. ERNOU, M. GUEZENNEC, M. LEMARIE, M. LEROY, Mme ROCARD	REPRESENTANTS SNE FSU : François BADIE Guillaume GIRARD Delphine JACONO	REPRESENTANTS CFDT : Emmanuel JESTIN

Un Comité Technique très riche en échanges, ce qui a contraint à reporter en février un certain nombre de points de l'ordre du jour ou questions diverses.

Plan d'actions Egalité professionnelle hommes femmes

Conformément au protocole signé au niveau ministériel avec les organisations syndicales, l'agence de l'eau se dote d'un plan d'actions égalité hommes/femmes à déployer sur la période 2020-2023.

Organisé en 6 axes et 25 mesures, il doit notamment permettre d'objectiver la connaissance des éventuelles situations de discrimination, sensibiliser l'ensemble du personnel aux situations à risques et aux solutions en identifiant bien ce qui relève de l'interne à notre établissement et de nos relations avec les partenaires extérieurs. Ce plan est un outil d'autant plus utile, que les actions correctrices bénéficieront à l'ensemble de la communauté de travail.

Les représentants du personnel ont validé la proposition de plan à l'unanimité. Une information spécifique sera être faite prochainement aux agents par la Direction Générale.

Projet de réorganisation de la DTMSAv

La présentation du projet est assurée par la Directrice territoriale, accompagnée de ses chefs de service.

De nombreuses questions restent en souffrance, malgré les différentes alertes formulées localement en assemblées générales ou plus récemment par courrier à la Directrice générale de l'agence. Les échanges avec le CODIR Seine-aval n'ont pas permis d'apporter suffisamment de précisions, notamment sur les aspects suivants :

- solutions concrètes pour réduire la charge de travail et prioriser les missions et permettre de supprimer 5.1 ETP entre 2019 et 2021 puis encore 1.2 en 2022 ;
- adéquation entre les catégories des postes et les missions ; création d'un pôle de secrétariat partagé dont les missions ne sont pas bien délimitées et dont les moyens humains semblent insuffisants ;
- besoin de formaliser les mutualisations et coopérations avec DBN.

Pour vos représentants du personnel Sne-FSU, le projet présenté en Comité technique souffre du manque d'écoute et de dialogue en local préalablement à ce Comité technique, et n'est donc pas aujourd'hui à un niveau de compréhension et d'appropriation suffisant pour pouvoir être mis en œuvre en l'état.

Les représentants du personnel ont voté contre le projet présenté à l'unanimité.

Dans l'objectif d'une réorganisation réussie pour la DTMSAv, nous espérons que d'ici le Comité Technique du 12 février les agents de la DTMSAv seront informés des projets de fiches de poste découlant des choix d'organigramme et que les précisions demandées par les représentants du personnel seront formalisées dans une note plus opérationnelle.

D'autre part, la création du secrétariat partagé ne semble pas encore mûre et vos représentants Sne-FSU sont favorables à la proposition de la Directrice Générale de prévoir une phase de préfiguration sans modification hiérarchique pour définir les missions et le fonctionnement avant une validation ultérieure par le Comité Technique.

Création d'un poste au SAJL – Republication de la fiche

Le projet de création d'un poste de chef de service adjoint a déjà présenté été en Comité Technique le 13 février 2020. Le recrutement n'a pu aboutir faute de candidatures recevables et la fiche est à nouveau présentée avec une revalorisation catégorielle.

Vos représentants Sne-FSU n'ont pas changé d'avis depuis l'année dernière : nous reconnaissons le besoin d'animer l'équipe en charge du bâtiment et de piloter le projet immobilier et les missions décrites dans la fiche relèvent bien d'une catégorie I. En revanche, en application des emplois-types de l'Arrêté du 11 mai 2007, l'ensemble de la responsabilité hiérarchique (dont les entretiens annuels et la fixation des objectifs individuels) doit être assurée par un.e chef.fe de service et elle ne peut être déléguée à un adjoint. Nous avons demandé que le poste créé soit renommé en Chargé.e de mission ou Chef.fe de projet immobilier.

Les points suivants de l'ordre du jour n'ont pu être abordés et seront donc soumis à consultation électronique :

- Charte de déontologie
- Charte relative aux traitements de données à caractère personnel mis en matière de gestion des ressources humaines

Les points suivants seront abordés lors du Comité Technique du 12 février :

- Bilan 2020 du télétravail
- Bilan des primes des fonctionnaires accordées en 2020 au titre de l'année 2019

Vos représentants du personnel Sne-FSU souhaitent également aborder les sujets suivants, mais le temps a manqué et nous y reviendrons donc ultérieurement :

- Mise en œuvre des nouvelles modalités en matière de télétravail au sein de l'agence de l'eau Seine Normandie
- Plafond d'emplois
- Audit du CGEDD sur l'efficacité des aides de l'agence

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