

Objet de la réunion	Réunion de la commission consultative paritaire du jeudi 13 juin 2019
Participants	Les représentants de l'institution : Jean Gaubert, Frédérique Fériaud et Béatrice Gaudray Les représentants du personnel : Franck Delaunay, Ségolène Deschamps et Alexandre Rodrigues
Secrétaire de séance	Béatrice Gaudray
Rédacteur	Pierre-Laurent Holleville
Diffusion	MNE

Début de la réunion à 15h00

ORDRE du JOUR

1. Bilan social

Les représentants du personnel n'ayant pas encore pu prendre connaissance du rapport social 2018 dans son intégralité, les représentants de l'institution leur proposent de poser leurs éventuelles questions par écrit ultérieurement.

Cette proposition ayant été acceptée, il est décidé d'un commun accord d'aborder l'examen des questions diverses.

2. Questions diverses

a. Possibilité de proposer un contrat à durée indéterminée au terme d'un contrat à durée déterminée

Les représentants de l'institution rappellent que, s'il avait été décidé il y a quelques années de ne plus proposer de CDI, c'était en prévision d'une baisse de l'activité. Cette position a toutefois évolué, dans la mesure où il apparaît aujourd'hui que l'activité risque de demeurer forte.

Les représentants de l'institution indiquent donc qu'au bout de trois ou de six ans, un contrat à durée indéterminée pourra être proposé, en fonction de l'appréciation portée par le supérieur hiérarchique



sur l'agent concerné. Ils précisent qu'ils veilleront à ce que les chefs de service informent les intéressés de la décision suffisamment en amont.

En conclusion, il est précisé qu'il s'agit bien d'une possibilité à étudier au cas par cas.

b. Postes vacants à proposer en priorité en interne

Les représentants de l'institution indiquent que l'existence de postes à pourvoir sera de nouveau portée à la connaissance des agents, et ce par le biais du Buzz Hebdomadaire. Les représentants du personnel prennent note de cette annonce.

c. Charge de travail en augmentation

En premier lieu, les représentants de l'institution saluent l'engagement des agents pour faire face à cette importante charge de travail.

Ils soulignent que le message concernant l'augmentation des saisines a été transmis à la Secrétaire d'État, qui n'a pas émis d'avis défavorable à une hausse du plafond d'emplois. Pour rappel, nous avons une autorisation pour 41 « *Équivalents temps plein travaillé* » (ETPT), mais nous étions à 38 ETPT l'an dernier.

Les représentants de l'institution indiquent par ailleurs que trois recrutements sont en cours, et rappellent que par le passé, des postes issus d'autres services ont été affectés vers l'instruction des litiges.

Ils rappellent enfin que le médiateur national de l'énergie ne fonctionne pas comme une entreprise, et que la tendance budgétaire actuelle consiste plus à supprimer des postes qu'à en créer.

d. Plusieurs questions sur le télétravail :

- i. Révision de la condition d'ancienneté : Serait-il possible de réduire à 6 mois (au lieu d'un an actuellement) la condition du délai d'ancienneté pour bénéficier du télétravail.

Les représentants de l'institution indiquent qu'ils comprennent la question, mais qu'ils ne peuvent être certains que les nouveaux chargés de mission seront complètement autonomes au bout de six mois. Ils confirment donc qu'ils ne souhaitent pas revenir sur le délai de principe d'un an.

Une exception a certes été acceptée pour une collaboratrice, mais c'était à titre exceptionnel au regard non seulement de sa situation particulière, mais aussi en raison de son autonomie – en l'absence de laquelle cette possibilité aurait été refusée.

Les représentants du personnel précisent qu'ils n'ont jamais contesté que la décision revenait bien au supérieur hiérarchique.

Les représentants de l'institution confirment qu'ils souhaitent que le délai d'un an soit la règle, quitte à ce qu'il y ait des adaptations faites au cas par cas, pour des situations particulières.

Il est également rappelé que le poste doit s'y prêter. Pour les agents chargés d'instruire des dossiers en médiation, c'est possible – à condition bien entendu que les intéressés acceptent qu'on puisse



contrôler leur activité. D'autres postes en revanche peuvent comporter des tâches qui ne se prêtent pas au télétravail.

- ii. Ouverture du télétravail à tous les agents du MNE, notamment en cas de circonstances exceptionnelles (problèmes transports, conditions météorologiques)

Sur ce point, les représentants de l'institution souhaitent distinguer deux cas de figure.

- En cas de situation exceptionnelle (neige, grève) d'une durée limitée, il est possible aux agents de poser des jours de congés ou de RTT, comme lorsqu'ils ont des rendez-vous médicaux.
- En revanche, en cas de situation exceptionnelle qui se prolonge, des mesures exceptionnelles pourraient être envisagées – au MNE comme dans toute autre entité.

Toutefois, il n'apparaît pas souhaitable de graver « *dans le marbre* » une règle précise de fonctionnement pour les situations exceptionnelles.

Interrogés par les représentants du personnel sur le fait que certains postes n'ont pas d'horaires flexibles, les représentants de l'institution indiquent que les aménagements en cas de situation exceptionnelle doivent se régler avec le chef de service.

- iii. Existerait-il une possibilité pour les personnes en situation de mobilité réduite temporaire (blessures musculaires, convalescence) de bénéficier du télétravail ?

Pour les cas de mobilité réduite, les représentants de l'institution indiquent que le recours au télétravail peut éventuellement être envisagé, mais au cas par cas. C'est quelque chose qui a déjà été fait par le passé, notamment en 2018 (11 semaines pour un agent). Toutefois, il faut qu'existe une relation de confiance, que la personne accepte d'être contrôlée – et que le poste soit éligible au télétravail.

En effet, le télétravail n'est pas toujours envisageable à temps complet, alors qu'il peut l'être un jour sur cinq ou à mi-temps ; au-delà, il faut un poste supplémentaire pour prendre en charge la gestion des documents papier dans les locaux. Il s'agit d'un exemple pour illustrer que ce n'est pas une position dogmatique, mais qu'il y a des considérations pratiques qui peuvent justifier certains refus.

Il est enfin précisé qu'il faut qu'il s'agisse d'une demande de l'agent – l'employeur ne peut pas imposer ce type de solution.

Les représentants du personnel indiquent que, pour les assistantes, un système de roulement pourrait être envisageable. Les représentants de l'institution indiquent qu'il revient au chef de service d'apprécier si une telle solution est possible. Dans l'affirmative :

- une période d'essai devra être mise en place, au terme de laquelle un bilan devra être effectué ;
- Dans tous les cas, l'agent devra accepter que le bilan puisse être défavorable et qu'il faille mettre un terme à l'expérimentation ;
- Enfin, les agents devront s'engager à revenir à l'organisation normale en cas d'absence d'un salarié.



Les représentants de l'institution concluent cet échange en rappelant qu'ils ne sont pas fermés aux demandes, et que des situations particulières peuvent être envisagées au cas par cas pour les postes « télétravaillables », à condition que le travail soit fait comme il le serait en présentiel. Mais c'est une possibilité, pas un droit.

- e. Information sur les chèques-déjeuner : les représentants du personnel souhaiteraient savoir s'il serait possible d'obtenir régulièrement (par exemple, tous les trimestres ou semestriellement) un décompte des chèques-déjeuners crédités,

Les représentants de l'institution indiquent que cette question a sans doute pour origine le fait que certains ne comprennent pas la manière dont le système fonctionne, ce à quoi les représentants du personnel acquiescent. Une nouvelle explication sera apportée à l'occasion d'un prochain Buzz hebdomadaire. Il est d'ores et déjà précisé qu'on doit utiliser des données du mois précédent, afin que les cartes soient créditées en début de mois.

Mais demander au service ADFI de le faire chaque mois pour chaque agent représenterait une charge de travail trop importante. En tout état de cause, chacun doit être capable de faire son décompte soi-même, quitte à demander au service ADFI de vérifier en cas de doute, une erreur étant toujours possible.

Les représentants du personnel ne formulent pas de remarques.

f. Rétablissement des chèques-cadeaux pour les mariages/enfants

Sur ce point, les représentants de l'institution rappellent que le budget du MNE est contraint :

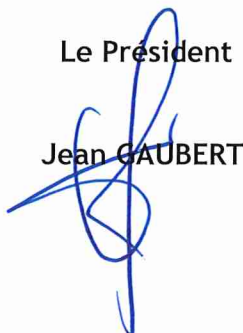
- Le budget est en baisse, mais l'activité est en hausse : pour les appels téléphoniques ou la numérisation des courriers entrants, une hausse des volumes entraîne une hausse des coûts, ce qui implique de trouver des baisses sur d'autres postes.
- Certaines nouvelles dépenses sont à prévoir (le comparateur va connaître une montée en puissance), d'autres sont incompressibles (le budget maintenance et hébergement des logiciels par exemple).

Il est néanmoins précisé qu'avec la nouvelle mutuelle, il y a une prime de naissance de 500 euros, ce qui n'était pas le cas avec la précédente mutuelle. Les représentants du personnel prennent note de ces différents éléments.

Les représentants de l'institution demandent aux représentants du personnel s'ils souhaitent poser d'autres questions. La réponse étant négative, la réunion se termine.

Fin de séance à 15h40.

Le Président


Jean GAUBERT

La secrétaire


Béatrice GAUDRAY

Le secrétaire adjoint


Alexandre RODRIGUES