

Objet de la réunion	Réunion de la commission consultative paritaire du mercredi 15 juin 2022
Participants	Les représentants de l'institution : Olivier Challan Belval, Frédérique Fériaud et Béatrice Gaudray Les représentants du personnel : Bruno Monginoux, Marie Pierrini, Ève Robillard
Secrétaire de séance	Béatrice Gaudray
Rédacteur	Pierre-Laurent Holleville
Diffusion	MNE

Début de la réunion à 13h30

ORDRE du JOUR

1. Rapport social unique 2021

Les représentants de l'institution précisent que le rapport social unique pour l'année 2021 a été transmis aux représentants du personnel avant la réunion, et ajoutent que ce rapport n'avait pas pu être établi pour les années 2019 et 2020.

Les représentants du personnel indiquent ne pas avoir de remarques, si ce n'est le constat de la hausse du « turnover » à 22 % (page 8).

2. Décision sur la politique salariale du MNE

En préambule, les représentants de l'institution soulignent que plusieurs décisions avaient été prises sur la rémunération et le versement de primes, mais que la Cour des comptes nous a reproché cet éclatement, qui rendait les règles difficiles à appréhender. En accord avec ces préconisations, la décision présentée rassemble ces règles en une seule décision. Après cette présentation générale, les articles de la décision sont présentés successivement :

- L'article premier reprend les règles existantes en matière de politique de rémunération.
- L'article 2 est consacré à la prime annuelle, et reprend également les règles existantes.

- L'article 3, consacré au versement de la prime annuelle, reprend en partie les règles existantes, à savoir le principe du versement de cette prime lors de l'arrivée d'un agent en cours d'année, avec un calcul au *prorata temporis*, sous réserve que l'agent ait pris son poste au plus tard le 1^{er} septembre de l'année considérée.

Cet article clarifie par ailleurs les règles en cas de départ en cours d'année. En l'état, il s'agit d'une décision à la discrétion de la hiérarchie, calculée au *prorata temporis*. Afin de clarifier les règles et pouvoir disposer d'un maximum de masse salariale à la fin de l'année, il est désormais prévu que « *l'agent ayant une ancienneté d'au moins deux ans et qui démissionne dans le courant du deuxième semestre de l'année civile peut éventuellement bénéficier d'une prime, sur proposition de son chef de service, au prorata temporis du temps de présence.* ». Le versement reste donc conditionné à une décision de la hiérarchie.

- L'article 4 concerne l'attribution de primes exceptionnelles de performance. La Cour des comptes ayant estimé que l'attribution de ces primes était insuffisamment encadrée, est désormais prévue la chose suivante : « *En complément de la prime annuelle, le médiateur peut décider ponctuellement d'attribuer une prime exceptionnelle de performance, en cours ou en fin d'année, si les résultats et/ou l'investissement personnel de l'agent dépassent les objectifs fixés. Son montant est plafonné à 50% de la rémunération brute mensuelle.* ». Il est précisé que cette demande de clarification émane également du nouvel agent comptable.
- Enfin, l'article 5 reprend les règles existantes en matière d'indemnités, et l'article 6 abroge les décisions précédentes.

Les représentants de l'institution ajoutent qu'à l'avenir, toute modification repartira de la dernière version de la décision.

Après demande de clarification des représentants du personnel, il est précisé que les primes exceptionnelles de performance étaient déjà formalisées par écrit, mais que les nouvelles règles visent à mieux les encadrer.

D'un commun accord, il est décidé de passer à l'examen des questions.

3. Questions diverses

- a) Sur le point dédié à l'octroi de la prime de fin d'année : quid des personnes en congé maternité/paternité, et de la prise en compte des AA réaffectés à Franck ?

Pour ce qui est de l'impact des périodes d'absence, les représentants de l'institution précisent que les congés de maternité ou de paternité n'ont pas d'impact sur le calcul de la prime, et ce depuis la création de l'institution. En ce qui concerne les congés maladie, il est précisé que s'il n'y a pas d'impact tant que les jours de congés maladie représentent moins de 10 jours cumulés sur l'année ; en revanche, à partir de 10 jours de congés maladie, un *prorata temporis* est appliqué.

Il est par ailleurs précisé que les congés maternité ne sont pas pris en compte, mais que le sont les éventuels congés maladie pris avant et/ou après.

Pour ce qui est de la prise en compte des objectifs, les représentants du personnel indiquent qu'ils souhaitaient remonter les inquiétudes des agents concernant le calcul de la prime, en particulier des nouveaux arrivants, au vu des objectifs chiffrés fixés lors de l'entretien annuel.

Les représentants de l'institution précisent qu'outre les objectifs chiffrés (respect des délais de traitement, pourcentage d'accords amiables), les consignes données en cours d'année doivent également être respectées (exemples : réaffectation des accords amiables à Franck Delaunay ; traitement en priorité des dossiers les plus anciens).

Plus généralement, il est prêté une attention particulière à l'attitude de l'agent, à son « *savoir-être* ». Ainsi, la prime peut ne pas être versée à 100 % lorsque l'attitude de l'agent n'est pas satisfaisante de ce point de vue-là, même si les objectifs chiffrés fixés lors de l'entretien annuel sont atteints ou dépassés.

Il est précisé que l'atteinte des objectifs chiffrés, tels qu'assignés par les chefs de pôle, fait l'objet d'une appréciation au cas par cas.

Les représentants de l'institution indiquent que toutes ces règles ne peuvent pas être écrites, au risque de rigidifier l'attribution des primes ; les objectifs sont des repères opérationnels. Pour la bonne information des représentants du personnel, il est par ailleurs souligné :

- que l'attribution de la prime est une décision collégiale ;
- et que la Cour des comptes nous a reproché une individualisation insuffisante de leur attribution ; elles seront donc sans doute plus individualisées à l'avenir.

Il revient donc aux représentants du personnel de diffuser ces informations auprès des agents. En cas d'incompréhension, il convient de dialoguer d'abord avec son N+1, puis éventuellement avec son N+2. Les représentants du personnel indiquent avoir compris ces informations.

b) Enquête Eurogroup : quelle restitution va être faite aux collaborateurs, quand, sous quelle forme, dans quelle mesure ? Un retour sera-t-il également fait à energie-info ?

Les représentants de l'institution souhaitent tout d'abord préciser qu'il ne s'agit pas d'une « *enquête* » : la mission confiée au cabinet Eurogroup est d'établir un diagnostic de l'organisation et du processus de médiation, pour optimiser notre fonctionnement à moyens inchangés.

Cette précision ayant été faite, il est indiqué que cette mission donnera lieu à livrable comprenant un diagnostic et des recommandations ; le tout fera l'objet d'une présentation aux collaborateurs de la médiation, ainsi qu'au management.

Enfin, il est précisé que les suites à apporter dépendront des conclusions ; il n'est donc pas encore possible d'indiquer quand une suite sera apportée, ou sous quelle forme.

c) Création d'une adresse électronique dédiée aux représentants du personnel (ex : representants@energie-mediateur.fr) qui soit accessible aux 3 représentants et à leurs suppléants ;

Les représentants de l'institution indiquent que l'adresse a été créée, et que le déploiement sur les postes des représentants du personnel doit être effectué prochainement. Il est précisé que ce genre de demande peut être traitée directement par Béatrice, sans nécessité de l'inscrire à l'ordre du jour de la CCP.

- d) Nécessité d'organiser une élection pour le suppléant de Bénédicte (remplacement d'Antoine) :

Les représentants du personnel ayant indiqué qu'il y avait plusieurs candidatures, il est précisé que des élections seront organisées à la rentrée de septembre.

- e) Formalisation de la possibilité d'être exceptionnellement en télétravail en cas de règles douloureuses :

Les représentants de l'institution précisent que la demande est compréhensible, mais qu'il n'apparaît pas nécessaire de formaliser des exceptions pour ce type d'hypothèses. En pratique, si l'on souhaite bénéficier d'une exception, il est possible de s'adresser à son supérieur hiérarchique et à Béatrice; les autorisations sont accordées au cas par cas.

Les représentants du personnel indiquent qu'ils voulaient simplement s'assurer que ce type de dérogations était possible.

- f) Formalisation des règles relatives aux congés en cas de départ d'un collaborateur :

Les représentants de l'institution présentent les règles applicables : la règle est que les collaborateurs prennent leurs congés avant leur départ ; toutefois, par exception et dans l'intérêt du service, il peut être décidé qu'ils ne seront pas pris et que les jours de congés seront payés à l'agent.

Il est précisé que l'« *intérêt du service* » est apprécié par la Cheffe de service et la Directrice générale.

- g) Fixation d'une nouvelle CCP après les résultats de l'enquête Eurogroup (en septembre ?) avec diffusion d'un questionnaire à l'attention des collaborateurs élaboré conjointement avec la hiérarchie afin de faire le point sur : les changements apportés par les résultats de l'enquête – le bien-être au travail – les règles du télétravail après un recul de plusieurs mois – l'utilisation de 3CX – autres points qui pourraient être remontés par les collaborateurs à cette occasion.

Sur ces points, les représentants de l'institution indiquent qu'ils n'ont pas d'opposition à ce qu'une nouvelle CCP soit organisée à la rentrée ; le questionnaire qui sera préparé par les représentants du personnel pourra éventuellement être transmis par Béatrice, pour avis.

Les représentants de l'institution souhaitent par ailleurs indiquer que le turnover peut avoir de multiples causes, et rappeler quelques mesures mises en place :

- La programmation de nouvelles formations ;
- Le déploiement d'un système de téléphonie qui correspond aux demandes des agents ;
- L'organisation de moments de convivialité (exemple : le buffet de présentation du rapport) ;
- La prise en compte des demandes concernant les outils informatiques ;
- La participation de 7,75 euros pour l'admission à la cantine.

En l'absence de remarques ou d'autres questions, la réunion se termine.

Fin de séance à 14h30.



Le Président

Olivier CHALLAN BELVAL

La secrétaire

Béatrice GAUDRAY

Le secrétaire adjoint

Bruno MONGINOUX