

Objet de la réunion	Réunion de la commission consultative paritaire du mercredi 11 septembre 2024
Participants	Les représentants de l'institution : Olivier CHALLAN BELVAL, Frédérique FERIAUD et Béatrice GAUDRAY Les représentants du personnel : Ève ROBILLARD, Elise WILDBROD, Bruno MONGINOX
Secrétaire de séance	Béatrice GAUDRAY
Rédacteur	Rémi BERNARD
Diffusion	MNE

Début de la réunion à 9h30

En introduction, les représentants de l'institution rappellent l'ordre du jour : examen du rapport social unique pour 2023 et réponses à des questions diverses.

1. Rapport social unique 2023

Les représentants du personnel souhaitent partager quelques interrogations sur le contenu du rapport.

- i. Ils s'interrogent sur le caractère plus élevé du salaire moyen versé aux hommes.

Les représentants de l'institution attribuent cette différence, qui n'est ni une instruction ni une politique délibérée, à la nature des postes, des responsabilités et à l'ancienneté de certains collaborateurs. A poste et profil équivalent, aucune différence n'est possible au recrutement.

- ii. Certains collaborateurs disent souhaiter plus de formation.

Les représentants du personnel souhaitent évoquer la possibilité d'évolutions sur ce sujet, qu'il s'agisse de budget, d'heures dédiées ou de communication sur les formations disponibles pour les nouveaux arrivés.

Les représentants de l'institution rappellent la procédure qui peut donner lieu à une formation : après un échange en entretien annuel et dans le cadre d'un dialogue entre chaque collaborateur et son responsable hiérarchique, chacun pouvant être à l'initiative, les vœux doivent être inscrits dans l'entretien annuel. Le service ADFI consolide les demandes dans le plan de formation de l'année N+1. Dans la mesure du possible, les formations identifiées sont mises en œuvre selon les besoins du service. Dans ce contexte, les représentants de l'institution considèrent qu'une remontée d'information est nécessaire.

- iii. Le sujet du turnover est également évoqué.

S'il croit le plus souvent au second semestre, la tendance est à ce stade à la baisse. A la demande des représentants du personnel, les chiffres du turn over seront revérifiés.

2. Questions diverses

Les représentants du personnel sont invités à présenter leurs autres observations et à poser leurs questions.

- i. Ils souhaitent présenter une restitution de l'enquête réalisée auprès des agents sur les conditions de travail.

La première enquête-bilan de la réorganisation ayant été menée « à chaud », ils ont jugé souhaitable qu'une deuxième propose un éclairage avec plus de recul. Dans des parties distinctes, elle comprend les avis des collaborateurs qui ont directement vécu cette réorganisation, le ressenti des nouveaux agents sur les conditions de leur arrivée et, dans une troisième partie, elle collecte l'avis de chacun, invité à estimer son bien être au sein de l'institution.

Les représentants du personnel constatent que les agents du service information et communication ont moins répondu, étant moins concernés par cette réorganisation. Il est décidé de leur proposer, la prochaine fois, un questionnaire dédié.

Les enseignements de ce questionnaire sont les suivants :

- Les notes moyennes sont similaires entre les deux questionnaires (arrivée avant/arrivée après la réorganisation). Les réponses apportées font état de différences notables entre les agents.
- Un besoin de cohésion entre les différents services.
- Certains évoquent la possibilité de pouvoir changer de pôle.
 - Les représentants de l'institution rappellent qu'un tel changement est possible et qu'il nécessite un dialogue entre le manager, la cheffe de service ou la cheffe du service administration et finances.
- Parmi les points positifs de la réorganisation :
 - Des perspectives d'évolution plus marquées ;
 - Une meilleure présence des chefs de pôle. La présence reste « à double tranchant », compte tenu des certains problèmes évoqués infra.
 - Une bonne entente entre les collaborateurs unanime
- Parmi les problèmes identifiés :
 - Certains collaborateurs font remonter un manque d'encadrement par leur chef de pôle lors de la prise de poste, avec une mise en autonomie trop rapide dans certaines situations. Cet enseignement varie en fonction des collaborateurs. Sont cités : une organisation à parfaire, une absence de points formalisés, un encadrement insuffisant.

Les représentants de l'institution disent comprendre cette difficulté et soulignent à quel point elle dépend du style de management de chacun. Ils invitent les représentants du personnel à proposer des évolutions.

Ces derniers évoquent la possibilité de formations « outils » en tronc commun et de mener une enquête dédiée sur ce sujet auprès des agents.

Les représentants de l'institution rappellent la présence d'une cheffe de service en cas de difficulté. Ils souhaitent distinguer ce qui relève strictement des personnes, et ce qui pourrait constituer des politiques internes à mener (encadrement, prise de poste, formation).

En réponse aux représentants de l'institution, les représentants du personnel souhaitent valider le fait que la cheffe de service puisse être considérée comme une interlocutrice. La cheffe du service

administration et finances est également un interlocuteur pour les agents, de par son positionnement et sa personnalité s'il y a un problème ou une difficulté rencontrée. Ils évoquent la difficulté pour certains et notamment les nouveaux arrivés, à faire remonter ces éléments.

Bien qu'ils comprennent ces difficultés, les représentants de l'institution constatent que des changements structurants ne peuvent pas être menés sans remontée formelle. Ils confirment aux représentants du personnel qu'ils peuvent transmettre les résultats de cette enquête aux chefs de services et de pôles.

- Des agents évoquent une « pression » d'atteindre les objectifs chiffrés qui leur sont attribués et proposent une plus grande individualisation, selon la complexité des dossiers. Cette pression est ressentie à l'échelle du service, mais peut être accentuée dans certains pôles. Ils évoquent également un besoin de reconnaissance. Les représentants du personnel proposent une présentation alternative de ces objectifs, et une communication interne plus encourageante.

Les représentants de l'institution confirment tenir compte de cette complexité dans l'attribution des primes, l'objectif étant d'apprécier globalement au regard de différents critères. Ils considèrent qu'une individualisation supplémentaire des objectifs complexifierait inutilement l'attribution des primes. Pour eux, la communication doit surtout être améliorée au niveau managérial.

- Concernant le service énergie info, les représentants du personnel mentionnent un impact indirect de la réorganisation. Des tâches administratives, auparavant prises en charge par le PAM, ne le sont plus depuis que ce dernier a vu sa quantité de travail augmentée. De plus, le recrutement de deux alternants n'est pas allé à son terme et le choix d'un nouveau prestataire prend aux agents de ce service davantage de temps (formation, écoutes).

Sur la charge de travail « administrative » : les représentants de l'institution partagent les efforts qui ont été faits pour la limiter : enregistrements directement dans un formulaire, disparition de l'adresse mail « infoconso » du site grand public. Le volume des mails à enregistrer est ainsi jugé limité.

Les représentants du personnel évoquent l'existence de pics selon les périodes, qui peuvent freiner l'activité du service.

Sur le recrutement d'alternants : les représentants de l'institution évoquent une recherche infructueuse. Du reste, selon eux, les alternants ne peuvent pas limiter leur activité à l'enregistrement de mails. Ces recrutements étaient par ailleurs conjoncturels compte tenu de la hausse d'activité, qui n'est plus d'actualité.

- Concernant le PAM, les représentants du personnel souhaitent discuter d'une pérennisation des effectifs, alors que la charge de travail a augmenté à la suite de la réorganisation et qu'actuellement 4 contrats d'alternance les complètent. En effet, la formation d'alternant ajoute une charge de travail qui est déjà considérable. Ils évoquent également un manque de reconnaissance dont ces effectifs souffriraient et suggèrent une meilleure valorisation et un parcours d'intégration renforcé.

Les représentants de l'institution suggèrent de partager ces difficultés à la cheffe du PAM et vont étudier une plus grande formalisation du parcours d'intégration. Ils partagent la nécessité d'alléger la charge de travail, volonté qui s'est manifestée par le recrutement d'alternants, dont l'un sur 3 ans. Ils rappellent l'absence d'un collaborateur depuis juillet, les limitations du plafond d'emploi et les limites du recours à l'intérim.

- ii. Pourrait-on envisager une souplesse pour la prise des jours de télétravail pour les chefs de pôle en accordant la possibilité de poser 2 jours de télétravail (le deuxième jour serait posé sous réserve de l'intérêt du service - à moduler en fonction de l'arrivée d'un nouveau CM, de réunion et en fonction de la présence des séniors dans les pôles) ?

Pour les représentants de l'institution, les conditions d'exercice du poste ont été clairement exprimées aux chefs de pôles lors de leur prise de fonction. Considérant son rôle de manager de proximité, le télétravail, qui n'offre pas la même spontanéité, devait s'exercer sur un seul jour. Ils jugent que les missions d'encadrement et de pilotage d'équipe demande une présence physique du chef de pôle auprès de ses collaborateurs. La souplesse envisagée est d'accorder un 2ème jour de télétravail le jour où tous les collaborateurs du pôle sont absents, en télétravail ou dans ces circonstances particulières. A l'appréciation de la cheffe de service à qui une vigilance sera demandée en cas de demande de changement de jour de télétravail des agents du pôle.

Les représentants du personnel partagent ce besoin de proximité, tout en rappelant qu'un chef de pôle peut être présent et insuffisamment encadrer ses collaborateurs et vice versa.

- iii. Ne peut-on pas bénéficier de titres repas si les agents ne souhaitent plus se rendre à la cantine (en lieu et place de la contribution du MNE à la cantine) ?

Les représentants de l'institution rappellent l'existence d'un article L. 732-2 du code de la fonction publique, qui impose uniquement l'attribution de titres-restaurant si l'employeur public ne peut pas faire bénéficier l'agent d'un moyen de restauration collective compatible avec le lieu d'exercice de ses fonctions.

L'existence d'un restaurant collectif s'oppose ainsi à l'accord de titres repas supplémentaires.

L'ordre du jour étant épuisé, et en l'absence de remarques supplémentaires ou d'autres questions, la réunion se termine.

Fin de séance à 10h40.



Le Président

La secrétaire

Le secrétaire adjoint



**Olivier CHALLAN
BELVAL**

Béatrice GAUDRAY

Bruno MONGINOUX