

Comité technique de l'ANSES du 14 juin 2017 : retour d'informations

Le comité technique de l'Anses du 14 juin 2017 a abordé les points suivants : projet de réorganisation de la direction générale, mise en œuvre expérimentale du télétravail, bilan social, contrat d'objectif et de performances, commission de déontologie, astreintes, paie du statut formation-recherche, prime d'encadrement et doctorants, accueil des stagiaires et prise en charge de frais de transport.

L'administration était représentée par Roger Genet, Caroline Gardette et Isabelle Tilly-Becker ; la CFDT par Aurélie Del Cont, Christine Delpont, Corinne Sévin, Nathalie Thieriet et Béatrice Vallantin.

Projet de réorganisation de la direction générale

Au cours de ce comité technique, le directeur général de l'Agence, Roger Genet, a présenté pour avis le projet modificatif de l'organisation générale de l'Anses, ainsi que les projets modificatifs des notes d'organisation des directions impactées.

L'objectif de cette réorganisation est multiple :

- assurer une meilleure visibilité tant en interne qu'en externe des métiers ;
- clarifier le périmètre des missions et des responsabilités des acteurs ;
- réduire le nombre d'entités directement rattachées au directeur général ;
- développer la dynamique des activités transversales de recherche, de référence et de surveillance inter-laboratoires et promouvoir les synergies avec les directions d'évaluation des risques et des produits réglementés.

L'organigramme fait donc état d'une organisation en 4 pôles : les affaires générales, les produits réglementés, les sciences pour l'expertise et la recherche & référence. Deux directions transversales seront directement rattachées à la direction générale : les affaires européennes & internationales et la communication & relations institutionnelles.

Un point particulier est fait sur l'articulation et le fonctionnement des 11 laboratoires d'organisation au sein du pôle recherche & référence. Il est nécessaire d'assurer une cohérence de stratégie des laboratoires, le directeur de la stratégie et des programmes (DSP) étant en charge de cette cohérence, et d'animer et de créer une communauté scientifique. La stratégie pluriannuelle avec programmation à

5 ans qui sera développée doit être la maille de l'évaluation des laboratoires et illustrer les thèmes identitaires majeurs. Les directeurs de laboratoire ne sont pas hiérarchiquement rattachés au directeur délégué du pôle, mais au directeur général (DG). Ils continuent leur rôle de représentation de l'Anses dans les régions et sont les représentants du DG sur le plan opérationnel.

Un projet de découpage en unités et équipes est à l'étude, pour mise en œuvre vers mars 2018. Les laboratoires eux-mêmes ne seront pas touchés, mais des équipes et unités multi-sites seront créées, avec des équipes de 25 à 60 personnes, organisation de type plate-forme de compétences. La direction a conscience que quelques cas seront compliqués mais elle affirme sa volonté de placer les agents dans une dynamique scientifique et dans un contexte non anxiogène. Elle assure que les laboratoires seront conservés, l'Anses étant la seule agence à pouvoir être mobilisée en cas de crise sanitaire. Ce projet de découpage permettra de ne pas fermer de sites et au contraire de les renforcer. Aucune délocalisation géographique forcée n'est envisagée dans ce cadre.

La mise en place du nouvel organigramme est prévue début juillet.

Les représentants du personnel se sont abstenus lors de leur vote mais soulignent l'effort de clarification.

Mise en œuvre expérimentale du télétravail

La campagne de recueil des demandes de télétravail sera ouverte en septembre pour une mise en œuvre début 2018. Le télétravail porte sur des activités et non des fonctions. Il s'agit d'une phase expérimentale où le télétravail ne pourra être accordé à plus de 10 % au sein de chaque entité. Dans la note de service sont décrites les activités qui ne sont pas éligibles au télétravail. Durant cette phase, les managers ne pourront pas prétendre au télétravail.

Un premier bilan sera fait en juin 2018, puis un deuxième après un an de mise en œuvre, début 2019. Le protocole du télétravail pourra être alors révisé, par exemple sur les délais, le nombre de jours et le télétravail des managers. La direction a souligné que le télétravail est un outil de bien-être au travail et de productivité.

Tout en déplorant à nouveau que le personnel d'encadrement soit exclu de cette première phase (certains étant déjà à temps partiel, ce qui n'a donc manifestement pas d'impact sur leur équipe), la CFDT a voté pour la mise en place de cette phase expérimentale du télétravail.

Bilan social

Un projet de bilan social a été soumis.

La CFDT a demandé un report de ce sujet au prochain CT au vu du laps de temps très court qui avait été laissé aux RP pour analyser ce document.

Les délais sont trop courts pour l'administration qui souhaite présenter ce bilan au CA du 27 juin.

La CFDT a fait part de ses remarques de forme et de fond.

Contrat d'objectif et de performances (COP)

Ce COP sur 5 ans détaillera les pistes stratégiques et les moyens d'y parvenir. Un pré-projet sera présenté au conseil d'administration et la signature est prévue pour la fin de l'année.

Commission de déontologie

Les organisations syndicales ont alerté la direction sur le fonctionnement de la commission nationale de déontologie et notamment sur le récent avis négatif rendu par celle-ci ne permettant pas à un agent de l'Anses (catégorie 1 non encadrant) de rejoindre le secteur privé.

La CFDT estime que cette information doit être accessible à tous les agents. Elle a posé la question du fonctionnement et des possibilités de recours auprès de la commission de déontologie.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Pour mémoire, la [commission nationale de déontologie](#) est une commission chargée d'étudier tous les dossiers d'agents de l'état (fonctionnaires et contractuels) souhaitant rejoindre le secteur privé, et ce afin d'éviter tout conflit d'intérêt. Elle examine si les activités privées que les agents envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions. Cette commission est constituée de sept magistrats et n'a aucune relation avec le comité de déontologie de l'Anses. L'avis de la commission de déontologie concerne tous les agents, même les CDD très courts.

La commission nationale de déontologie peut être saisie par l'employeur ou par l'agent. Dans le cas d'espèces, c'est l'Anses qui a saisi la commission et qui a construit un dossier d'instruction. Tout en étant favorable au départ de l'agent, l'Anses a cependant émis des réserves.

Une assemblée générale a été tenue par l'administration auprès de la direction de l'évaluation des produits réglementés ; la seconde aura lieu début juillet pour la direction d'évaluation des risques, la direction des autorisations de mise sur le marché et la direction de l'évaluation des produits réglementés.

Selon la direction, peu d'agents risquent de recevoir un refus d'autorisation (ce refus est fonction de leur degré d'implication dans les dossiers traités et de leur catégorie).

Dans tous les cas, il faut prévoir, avant même de soumettre sa démission, la durée d'instruction de la commission nationale de déontologie. Les agents peuvent solliciter leur directeur ou, en toute confidentialité, le service juridique et la direction des ressources humaines.

S'agissant du dossier récent d'un agent de catégorie 1 non encadrant souhaitant travailler dans une structure privée, la direction indique que ce dossier fait partie des dossiers qui sont dans les limites floues de l'exercice.

Suite à cet avis négatif, l'Anses a déposé un recours auprès de la commission nationale de déontologie.

La directrice générale adjointe, la directrice des ressources humaines et la déontologue de l'Anses sont convoquées par la commission la semaine suivant le CT.

La CFDT ne manquera pas de vous informer de la suite donnée à ce recours.

Pour en savoir plus sur ce sujet :

- [Décret 2017-105 du 27/01/2017](#)
- [Loi 83-634 du 13/07/1983 – article 25 septies](#)

Astreintes

Il est rappelé que la rémunération des astreintes n'est pas compatible avec le paiement d'une prime d'encadrement. Ainsi, dans le bilan social est mentionné le nombre d'agents soumis à des astreintes et ne percevant pas de prime d'encadrement.

Paie statut formation recherche

Dans le cadre du déploiement du RIFSEEP (nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle), l'administration indique que le passage aux primes RIFSEEP se fera au 1^{er} juillet 2017 (versement sur la paie de juillet 2017 avec rétroactivité à partir du 1^{er} janvier 2017).

Prime d'encadrement et doctorants

Les organisations syndicales se félicitent d'apprendre que la fiche technique des RH relative à l'attribution de la prime d'encadrement a été modifiée pour inclure les doctorants travaillant à l'Anses et pour des structures hors Anses (thèse Cifre, de co-tutelles, etc.).

Accueil des stagiaires

La CFDT a évoqué une fois de plus la question épineuse de l'accueil des stagiaires et de leurs conditions de travail

déplorables.

La direction partage cette inquiétude ; une réflexion est en cours pour pallier ce problème.

Pass Navigo pour les agents résidant à Maisons-Alfort

Les agents domiciliés à Maisons-Alfort peuvent voir pris en charge de la moitié du Pass navigo (zone 2-3) s'ils peuvent prouver qu'ils utilisent les transports en commun pour venir à l'Anses (attestation sur l'honneur) et qu'ils ne bénéficient pas du macaron Anses pour l'accès au parking de l'agence.

Calendrier DR2-DR1 et DR1-DR classe exceptionnelle

- DR2-DR1 : comité scientifique spécialisé (CSS) le 16 novembre après-midi ;
- DR1-DRX : comité scientifique spécialisé (CSS) le 17 novembre dans la journée ;
- CAP le 20 novembre après-midi.