

Comité technique de l'Anses (16 novembre 2017)

Le comité technique de l'Anses s'est réuni le 16 novembre 2017. La CFDT était représentée par Nathalie Thieriet, Alexandra Cauquil, Corinne Sévin et Béatrice Vallantin.

Bonification indiciaire pour les agents en CDI

L'enveloppe est la même que pour 2017, soit 0,5% de la masse salariale. Une analyse sera faite par l'administration sur le taux pratiqué par les autres agences sanitaires.

La CFDT portera au prochain conseil d'administration la question d'une augmentation pour les années suivantes.

Attribution de la subvention Nessa

La subvention de 60 640 € est attribuée, et la direction, reconnaissant la diversité et la richesse de la vie associative des entités, souligne sa volonté de soutenir toutes les associations de personnel de l'Agence.

La CFDT remercie la direction d'avoir octroyé une décharge de 10% respectivement à la présidente, la trésorière et la secrétaire de Nessa.

Le contrat d'objectifs et de performance 2018-2022 (C.O.P.)

La version finale de ce C.O.P. sera soumise au conseil d'administration du 28 novembre. Il comporte 16 jalons, 22 objectifs et des indicateurs dont le seuil a augmenté, à la demande des cabinets ministériels, pour inclure notamment le nombre de publications scientifiques. Les indicateurs seront en effet un vrai outil de pilotage de l'Agence.

La CFDT déplore le recours de CDD en adjonction des CDI, et le fait que les difficultés budgétaires perdureront (baisse des effectifs, économies sur les frais de fonctionnement). Pas à l'origine du C.O.P., la CFDT s'est donc abstenue lors du vote ; elle aurait souhaité un contrat d'objectifs et de moyens (C.O.M.), voire un C.O.M.P. !

Modalités de cumul d'activités des agents contractuels

Une erreur a été détectée dans la loi du 20 avril 2016 (manque d'extension des obligations des fonctionnaires aux agents en CDI de l'Anses en termes de cumul d'activités, d'intérêt et de conflits d'intérêts). En attendant que le conseil d'administration se prononce sur cette obligation, il est nécessaire, pour protéger les agents et l'Agence, que les autorisations de cumuls d'activité soient demandées au directeur général. La direction peut ainsi vérifier que le

cumul ne génère pas de conflit d'intérêt ni de surcharge de travail et rappelle que le mi-temps thérapeutique ne permet pas le cumul d'activité, et qu'il existe des règles particulières pour le temps partiel. Les activités politiques, syndicales, associatives, culturelles ne sont pas concernées.

Retour sur le lancement de la première campagne de télétravail

Lancée en septembre, la campagne sera mise en œuvre en janvier. Il y a eu en tout 103 demandes (sans filtre des directeurs), et les petites structures et laboratoires ont fait l'objet de peu de demandes, en raison de leurs activités difficiles à réaliser en télétravail. Les dossiers soumis ont été très bien préparés. Pour certaines entités qui ont dépassé le droit de seuil de 10%, un arbitrage est réalisé par la direction des ressources humaines ; cet arbitrage garantit l'équité entre les entités. Aucune demande n'a été jugée irrecevable *per se*. Seuls 21 dossiers ont été soumis à arbitrage, et les avis favorables seront envoyés en cours de semaine prochaine aux agents. Les avis défavorables seront argumentés lors d'un entretien avec l'encadrement de proximité pour retour aux agents concernés.

Un bilan sera fait au bout de trois mois pour la mise en place, puis un autre à six mois et au bout d'un an.

Les risques psychosociaux

Le bilan présenté reprend le bilan fait en groupe de suivi national RPS (voir le compte rendu de la CFDT sur l'intranet de l'agence *[accès réservé au personnel de l'Anses]*).

La CFDT signale que le plan d'action de la DER n'a jamais été présenté au groupe de travail de suivi local ; les agents n'ont pas été informés du plan d'action. La première « vague » a donc été plutôt mal ressentie par tous. La CFDT recommande une meilleure communication, qui peut être transversale, un même sujet pouvant concerner plusieurs entités (par exemple l'amélioration de l'accueil des visiteurs au siège).

Les astreintes

Pour rappel, la décision du 13 juin 2013 stipule les fonctions concernées. Pour des astreintes non programmées une décision spécifique est nécessaire.

Au niveau du régime indemnitaire, les bénéficiaires d'une prime d'encadrement et les gardiens logés n'ont pas d'indemnité d'astreinte. Sur les dernières années, une soixantaine d'agents en moyenne reçoivent une indemnité (environ 25 fonctionnaires et 40 contractuels).

La politique « stagiaires »

Alertée par la CFDT, la direction des ressources humaines

avait reconnu lors d'un précédent comité technique qu'elle ne maîtrisait pas l'arrivée des stagiaires ; la procédure mise en œuvre stipule que désormais les entités devront déclarer en amont le nombre de stagiaires, thésards, doctorants et le type de stage (durée notamment), afin que soient garantis la qualité du tutorat et le ratio stagiaires-tuteurs.

Un guide de convention de stage, annexé au livret d'accueil et d'intégration – auquel s'ajoute un bilan de l'évaluation du stagiaire – et un guide pour l'embauche des stagiaires sont mis à disposition des correspondants RH. D'autre part un vivier de pré-embauche sera effectif en 2018 (les agents en poste auront cependant priorité sur les stagiaires candidats).

La CFDT souligne que des bureaux sont vides au siège de l'Anses et que des stagiaires pourraient les occuper. Les représentants du personnel émettant leur inquiétude sur les dérives (stagiaires imposés sans concertation avec les agents), la direction demande que les dérives leur soient signalées lorsque le stagiaire ou l'encadrant est en mal-être.

La direction est en cours de convention d'occupation du bâtiment de thalasso pour animaux, qui pourrait accueillir 50 agents après lourde rénovation (pas avant fin 2018) ; le télétravail, s'il augmente par exemple à 2 ou 3 jours par semaine, pourrait permettre de partager des bureaux ; le recours aux *open space* pour les agents en télétravail est aussi une solution possible. Le décroïsonnement de certains

bureaux individuels ou à deux est une autre possibilité, quoique coûteuse. Un groupe de travail sera monté début 2018 pour envisager les solutions de conditions d'accueil.

Questions diverses

La CFDT a interrogé la direction sur les délais de notification aux agents en CDD à la fin de leur contrat, certains n'étant pas tenus au courant, à quelques jours de la fin de leur contrat en cours, de leur prolongation ou non.

Les délais sont les suivants :

- CDD inférieur à 6 mois : 8 jours de prévenance ;
- CDD supérieur ou égal à 6 mois et inférieur à 2 ans : 1 mois de prévenance ;
- CDD supérieur ou égal à 2 ans : 2 mois de prévenance.

La règle est que si les agents en CDD long ne sont pas informés deux mois à l'avance, leur CDD sera prolongé (la durée de reconduction est en cours d'arbitrage). S'il n'y a aucune information, le CDD de reconduction sera d'au moins deux mois. La direction s'efforce d'avoir le moins de reconductions de CDD possible en fin d'année en raison de la lourdeur de la conférence budgétaire.

Le devenir des agents du LRUE « lait » sera abordé au comité technique de décembre 2017.