

**Agence de Demain**, le nouveau concept lancé par la direction générale afin de faire travailler les agents en mode projet sur les conditions de travail et de délivrance des services aux usagers.

De l'aveu même de la direction, il s'agit bien **d'une charge de travail supplémentaire pour les collectifs**, qui ne verront pas pour autant leurs autres activités allégées.

La méthode utilisée « la pensée design » nécessitera une forte implication des collectifs et un accompagnement sera assuré par le référent régional P Spinetti avec l'appui des services de la DR.

3 agences ont été retenues pour 2018, Bel Air - Sainte Marie - La Possession. Chaque agence disposera librement d'un budget de 35 000 euros pour la mise en œuvre d'actions spécifiques à leur territoire sur la base d'un cahier national référençant actuellement une vingtaine de propositions.



### Les premières alertes du SNU :

- S'agissant d'une charge de travail supplémentaire pour les agents qui ne fera l'objet d'aucune compensation, il est impératif que l'essentiel des travaux se fassent sur des plages contraintes.
- Les réunions de travail pour être productives doivent se tenir sur des temps propices à l'échange et ne pas venir s'accumuler sur des fins de matinée ou d'après-midi.
- Dans la démarche, il est beaucoup question d'accorder une place plus importante à l'offre numérique, au vu du contexte réunionnais, il nous paraît nécessaire de maintenir pour nos usagers les services rendus physiquement dans l'agence.
- Une attention particulière doit être accordée aux conditions de travail et de sécurité des volontaires du service civique qui seront les acteurs clés de la mise en œuvre de l'usage identifié : « Gagner en autonomie sur les démarches en ligne »

**Pour le SNU** il est inconcevable qu'un projet qui ambitionne entre autre d'améliorer les conditions de travail se fasse au détriment de la qualité de vie des agents concernés.

La direction régionale s'est engagée à :

- faire un point régulier au CHSCT sur les expérimentations ADD mises en place au sein des agences.
- faire le point sur la formation et les conditions de travail des volontaires du service civique

### Télétravail, bilan 2017 et lancement de la campagne 2018

Bilan 2017 : 75 télétravailleurs, pour un objectif visé de 120, ce qui tend à prouver que les arbitrages rendus par la commission de la direction régionale ont limité le nombre de télétravailleurs.

Les verbatims des managers versés au dossier de présentation ne font que le confirmer puisqu'ils mentionnent l'incompréhension sur les arbitrages rendus par la DR ainsi que la remise en cause des choix des managers et l'absence de concertation préalable avec eux.

**Curieuse illustration de la déconcentration RH, tant mise en avant par la direction régionale.**

Pour la campagne de cette année, 218 demandes ont été formulées, la commission de la direction régionale (DR, DRAO, DT) a de nouveau procédé à l'examen des pré-validations faites par les Dapes ou Responsables.

Il est clair que la possibilité d'atteindre le ratio fixé de 20%, soit 224 télétravailleurs pour 2018, a été définitivement enterré par les restrictions régionales imposées tardivement par le Directeur Régional.

Les arguments avancés par la direction régionale pour justifier les nouvelles restrictions (exclusion du mercredi, 1 seul jour pour les CDE, 2 jours/3 possibles pour les agents publics) sont les suivants :

- La délivrance des services doit être assurée et la direction régionale n'ambitionne nullement d'atteindre ou d'approcher le ratio de 20 % de télétravailleurs.
- Au vu de la plage variable du mercredi et des demandes de temps partiel qui peuvent intervenir à tout moment dans l'année, le mercredi a été exclu.

### Les remarques du SNU :

- La direction régionale se désolidarise de la volonté de la direction générale d'augmenter significativement le nombre de télétravailleurs au sein de notre établissement, en n'hésitant pas encore une fois à tirer vers le bas les dispositions d'un accord national.
- Le télétravail est une réelle opportunité d'améliorer des situations individuelles et collectives problématiques (temps de trajet, manque de bureau, fatigue, stress, ...). Les retours à ce sujet de la première vague sont unanimes avec en plus un gain de productivité et d'autonomie. **Le choix régional de ne pas le favoriser est un signal très négatif envoyé aux agents !**

Nous avons appuyé la demande d'un meilleur accompagnement et de formation faite par les managers.

### Calendrier :

Les réponses seront apportées dans la première semaine de juin. Les sessions de regroupement des agents retenus seront programmées en juillet : 2 groupes pour le Sud (St Pierre) le 12 juillet ; 2 groupes pour l'Ouest (Eperon) le 16 juillet ; 2 groupes pour le NE (Lory) le 19 juillet. Suivront des sessions de rattrapages en août.