



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DÉPARTEMENT RH DE LA DRS  
Relations Sociales  
Site Angers-Cholet

Angers, le 17 octobre 2020

Dossier n° : 2020-08CSSCTLA/PV 17-09-2020  
Suivi par : **Marine Agostini – Célia Barbot**  
Tél. : 02 41 05 21 82

**Procès-verbal  
du Comité santé, sécurité et conditions de travail local d'Angers  
du 17 septembre 2020**

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire du procès-verbal du CSSCT local d'Angers qui s'est tenu en audioconférence le 17 septembre 2020.

La Présidente du CSSCT

Hélène Gerbet

**Les représentants de l'administration présents :**

H. Gerbet, J-L. Maubé, A. Bacchi, M. Agostini, Ph. Robert, M. Guillier, C. Maugendre, C. Barbot

Les représentants du personnel titulaires présents :

CGT : K. Blanvilain, R. Langlebert, A. Douarin

UNSA : E. Dibling, N. Trubert

CFDT : A. Loiseau, A. Féret

Les représentants du personnel titulaires présents :

UNSA : P. Vincent-Lasbats

**Autres participants présents :** A-L. David, C. Fayolle, X. Pillot, V. Auffret B. Doucet, N. Melnikoff, T. Robert, T. Salem, J. Taffin, I. Vergeat-Achaintre, M. Vincent

Rappel de l'ordre du jour :

**Pour avis :**

1. Approbation PV CSSCTLA du 18.05.20

**Pour information :**

2. Actualisation des dispositions du Plan de Reprise d'Activité liée au contexte sanitaire et déclinaison locale (*Est requalifié pour avis au cours de l'instance*)
3. Actualisation du calendrier des visites des locaux CSSCTLA
4. AT/MP - RSST
5. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)
6. Fil rouge bâtiminaire
7. Points divers

*La présidente, Hélène Gerbet, ouvre la séance à 13 heures 30*

**La Présidente** soumet pour avis le PV du 18 mai 2020.

*Le PV du CSSCTLA du 18 mai 2020 est approuvé à l'unanimité.*

*3 voix Pour CGT*

*2 voix Pour UNSA*

*2 voix Pour CFDT*

**La Présidente** informe de la présence de responsables de la DFP, de la direction des ressources humaines, de la communication, de la filière SI, de l'AGR, ils seront susceptibles d'intervenir sur le plan local de reprise d'activité.

H. Gerbet précise qu'elle mettra l'accent sur les éléments nouveaux pour DRSAP et les directions qui le souhaitent. A partir du CSSCT national qui s'est tenu, la Direction a adapté les notes de service pour le site.

**K. Blanvilain** souhaite rappeler l'ordre du jour de la réunion. Les élus ont demandé que l'actualisation du plan de reprise soit présentée, comme au niveau national, pour avis et non pour information.

**La Présidente** répond que dans la mesure où le point a été transformé pour avis au niveau national, il n'existe aucun obstacle pour qu'il en soit ainsi au niveau local, la Présidente vérifie que la demande est unanime de la part des organisations syndicales par un vote formel.

*Les élus confirment à l'unanimité leur demande. Le point 2 est requalifié pour avis.*

**La Présidente** évoque la note de l'Établissement Public qui comporte quelques évolutions, elle n'aborde plus la notion de jauge alors que la note précédente indiquait que, dans la mesure où on passait au niveau d'alerte 1, la jauge de présence était fixée à 50%.

Angers est dans une situation particulière, en raison de la forte activité et de la présence de nombreux intérimaires. Le fait que les intérimaires n'aient pas de matériel pour travailler à distance, donne des contraintes d'organisation du travail.

Les situations doivent se regarder service par service en fonction du contexte sanitaire, de l'organisation des bâtiments, des contraintes de production et des spécificités de l'activité. Il y a donc une coresponsabilité du chef de site en coordination avec les chefs de service pour organiser l'activité en prenant en compte toutes ces considérations.

H. Gerbet rappelle que la sécurité des personnels est une priorité majeure dans un contexte de crise sanitaire, et qu'il convient aussi d'assurer un peu de confort au travail car il va falloir tenir dans cette situation sur la durée. Le confort et la sécurité sanitaire des personnels s'associent aux obligations de service public et de réalisation des activités.

Avant de passer au commentaire de la note de service du site Angers-Cholet, la Présidente sollicite d'éventuelles remarques sur ses premiers commentaires.

**N. Trubert** affirme qu'elle n'a pas vu dans NEXT la version du PRA actualisé qui a dernièrement été transmise au CSSCT EP. Un lien comportait deux notes : la note de service périmètre Angers et la note de service, mais pas le PRA actualisé.

**M. Agostini** répond que la dernière note PRA mise sur NEXT la veille est celle qui lui a été transmise par ses homologues du CSSCT EP.

**La Présidente** indique que la Direction a fait quelques ajustements sur la note de service du site Angers-Cholet à l'issue des échanges avec les représentants du personnel tout en tenant compte des échanges au niveau national. Elle a écrit « *Les sites sont ouverts de 7 heures à 20 heures* » au lieu de « *Le site est ouvert de 7 heures à 20 heures* », car il y a plusieurs bâtiments.

En dessous, une phrase indique « *La capacité maximale d'accueil de chaque espace de travail est définie par référence au respect d'une distance minimale d'un mètre entre deux personnes à leur poste de travail* ». Cette phrase y figurait déjà, mais la Présidente la rappelle puisque la DRS n'a pas de jauge à 50 % qui a disparu dans le document au niveau national. En ce qui concerne l'affichage à l'entrée des salles de réunion, la Direction fait désormais figurer le nombre de personnes qui peuvent y être accueillies. De plus, l'outil de réservation CALI a été actualisé pour pouvoir visualiser la capacité d'accueil maximale des salles de réunion.

Comme évoqué en groupe préparatoire, la salle Albinoni sera utilisée pour les besoins de production de la Direction de la gestion afin d'augmenter la capacité à avoir de la présence sur site tout en préservant la sécurité des personnes. A. Cartron installera des intérimaires dans cette salle pour leur permettre de travailler dans le respect des distances de sécurité et des gestes barrières. Cela signifie que la salle la plus grande disponible sur Louis-Gain est aujourd'hui mobilisée pour d'autres activités que les réunions, ce qui minore la capacité à conduire des réunions en présentiel sur le site. La situation n'est cependant pas propice aux rassemblements en présentiel.

La Direction a aussi envisagé d'étendre la possibilité de restauration de Quatuor dans la pièce adjacente à la salle de restauration. Cette pièce étant également une grande salle de réunion, cela conduira à minorer les capacités à tenir des réunions à Quatuor. Dans ce cas, Il est nécessaire de faire des arbitrages. La Direction facilitera la restauration dans le respect des règles de distance physique.

**B. Doucet** précise qu'une première augmentation de la capacité du restaurant de Quatuor avait déjà permis de régler la plupart des soucis. La Direction a pris contact avec les responsables de l'AGR pour leur faire la proposition d'extension vers la salle de réunion, Il faut vérifier qu'aucune réunion n'est programmée dans la salle.

**La Présidente** ajoute que la Direction doit mentionner le passage au niveau 1 d'alerte COVID du Maine-et-Loire Elle mettra également à jour le paragraphe intitulé « matériel de protection ». H. Gerbet attire l'attention des élus sur le centre de contacts organisé en plateau ouvert, il compte quelques cas suspects et un cas positif. La direction est attentive à la protection maximale des personnels, l'activité du centre de contacts et l'organisation du travail.

La Direction reste également sensible à la situation du centre de contact au regard du port des masques de protection, elle a cherché à améliorer le confort des conseillers. Elle a examiné si l'on pouvait remplir les conditions assez nombreuses qui permettent, dans le cadre des règles du protocole sanitaire, d'enlever le masque et de passer à un port du masque intermittent. Cependant, un problème lié à la circulation de l'air n'est toujours pas levé et le port du masque en lieu clos et partagé reste obligatoire de façon permanente. Par ailleurs, la Direction étudie de potentiels aménagements pour réduire le risque de multiplication des cas contacts si jamais le centre d'appels connaissait des suspicions, et encore plus des cas positifs.

Pour améliorer le confort des personnels, la Direction, en application des dispositions de l'EP, autorise le port de masques en tissu, à condition qu'ils soient normés. Ils doivent être portés dans tous les lieux du bâtiment, pas seulement au poste de travail, mais aussi en circulation. Cet élargissement des règles sera susceptible d'améliorer le confort pour un certain nombre de personnes.

Enfin, une phrase concernant les règles de nettoyage des salles a été ajoutée, les utilisateurs nettoient eux-mêmes après leur passage les tables et fauteuils qu'ils auront utilisés. Il en sera de même dans la salle de restauration. Cet appel à la responsabilité paraît bienvenu.

H. Gerbet évoque le memento réalisé par le service médical d'Angers qui sera diffusé à tout le personnel. Il est néanmoins rédigé dans un esprit d'assistance aux managers, de façon à leur faciliter la prise en charge des cas contacts, des cas suspects et des personnes qui se signalent comme étant cas contact d'un cas contact.

Ce memento est aussi destiné à enlever un peu de charge mentale aux managers et à conduire le service médical à intervenir sur son périmètre de compétence. Le service médical conduit l'Établissement sur le processus de prise en charge, de retrait et de retour sur site des personnels qui sont, d'une manière directe ou indirecte, concernés par la Covid-19.

**M. Agostini** précise que l'ensemble des nouveaux documents a été inséré dans NEXT, le memento se situe au point 2.6.1.

**M. Guillier** précise que ce document sera repris à l'échelle nationale, ses collègues parisiens et bordelais et lui-même ont déjà écrit une nouvelle version du memento avec quelques modifications. La mention « *Un cas contact n'est pas contagieux* » avait été écrite à titre pédagogique. Un cas suspect est contagieux jusqu'à preuve du contraire, alors qu'un cas contact n'est pas contagieux jusqu'à preuve du contraire. Le service médical reçoit beaucoup de questions sur les cas contacts.

**La Présidente** en déduit qu'un cas contact n'est pas contagieux a priori. Cette précision est de nature à calmer les inquiétudes et à ne pas favoriser l'emballement au sein des établissements. En effet, les interrogations des personnels se multiplient sur leur statut sanitaire.

Ceci d'autant plus justifié que tous les cas contacts recensés dans l'Établissement ont, à ce jour, été négatifs. La Direction espère que cela continuera ainsi. Cela permet de rappeler que l'Établissement est très précautionneux, mais que cela a été plutôt positif jusqu'à présent. Il faut néanmoins continuer à être extrêmement vigilant.

Sur la communication, dès que cette séance se sera tenue et que les évolutions nécessaires (nouvelle version du mémento et demandes d'évolution de rédaction par les représentants du personnel) auront été apportées, l'ensemble des documents destinés aux collaborateurs sera diffusé par le biais du Flash Info de site et des coffres-forts électroniques.

Enfin, le fait que Ph. Robert soit assistant de prévention a été ajouté, conformément à la demande des élus. Un point ne figure plus dans la note de site, à savoir la question – qui avait été inscrite dans une note, mais qui a été perdue dans les nouvelles versions – de la responsabilité des uns et des autres. Au vu du Code du travail, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses travailleurs et le collaborateur est responsable de respecter les règles qui sont imposées par l'employeur pour assurer la sécurité et la santé de chacun.

H. Gerbet précise qu'elle proposera aux élus par circularisation une rédaction sur ce sujet avant que la note soit transmise aux collaborateurs. Quand on se déplace sur les plateaux et dans les étages, on voit que le port du masque n'est pas toujours facile. La Présidente le comprend aisément en général, et tout particulièrement au centre de contacts. Ailleurs, il est probablement plus facile de le porter en permanence. Néanmoins, il n'existe pour l'instant rien de mieux que le respect des règles de sécurité, de distance physique et l'ensemble des gestes barrières.

La Direction va rouvrir la question de recourir aux véhicules de service avec les chauffeurs, avec un nombre limité de personnes dans les voitures. Quand on prend la voiture avec un chauffeur, on respecte les gestes barrières, on met son masque et on ne branche pas la climatisation. Le respect des règles doit être rigoureux.

Il n'y a pas de difficultés particulières sur Angers. Cela se passe globalement bien. La Présidente comprend la difficulté que représente le fait de mettre son masque en permanence. Or des gens qui travaillent ensemble ne le mettent pas. Il faut tenir le cap tous ensemble sur la durée et ne pas relâcher la vigilance. Ce sera l'enjeu pour les semaines qui viennent.

**E. Dibling** indique que l'UNSA partage beaucoup des constats et des objectifs énoncés par la Présidente, mais rappelle que les élus du CSSCT sont d'abord les garants de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents avant d'être les garants d'une productivité ou d'objectifs de gestion – même si, en tant qu'organisation syndicale, ils sont tout à fait conscients et partagent les enjeux de la Caisse des Dépôts. En instance CSSCT, il s'agit d'abord de travailler ensemble pour la santé des collègues.

Dans toutes les règles qui seront mises en place, il faudra tenir compte du facteur humain. Cela signifie qu'il faut mettre de l'humain dans différents choix et qu'il faut tenir compte d'une certaine faiblesse humaine qui fait que le port du masque une journée entière est pénible pour tout le monde. Même s'il faut le rappeler, il est compréhensible que de petits écarts arrivent.

Malgré tout, l'élément essentiel est le nombre de personnes sur site, non pas sur le bassin Angers ou Angers-Cholet, mais bâtiment par bâtiment, en sachant ce que devient la jauge liée à la capacité d'accueil des restaurants. Il faut que l'on soit d'accord sur le nombre maximal de personnes pouvant être présentes en même temps avant de pouvoir tomber d'accord sur une note et sur une procédure.

Il faudra aussi débattre dans le détail du centre d'appels, avec un plateau en open-space et des difficultés particulières liées au port du masque, y compris sur la communication pour rassurer les agents sur la conduite à tenir.

**N. Trubert** revient sur le fait que des salles de réunion allaient être utilisées pour y installer des intérimaires. Les élus UNSA auraient aimé quelques informations supplémentaires. Les plans auraient pu être transmis, afin de vérifier le nombre de bureaux, les câblages informatiques et les aspects relatifs aux conditions de travail et logistique.

Sur Quatuor, les élus auraient aimé une information avec des plans sur l'extension de la capacité d'accueil de la restauration. Cela fait partie des attributions des élus de contrôler les surfaces, la distanciation et d'avoir une visibilité sur cette salle.

Comme indiqué par E. Dibling, les open-spaces du centre d'appels sont très occupés. Le risque demeure et il faut adapter les locaux pour que les agents puissent travailler dans des conditions acceptables en attendant le déploiement de la softphonie.

Les notes ne sont pas très différentes l'une de l'autre. On peut regretter l'absence de focus sur la situation du Maine-et-Loire, car le département est classé en rouge, avec des mesures spécifiques prises par le Préfet. Dans la communication, l'information sur le port du masque sur Angers aurait pu être donnée aux personnels, notamment pour leur rappeler de porter le masque dans les liaisons intersites.

**A. Loiseau** explique avoir collecté des questions au sujet de la note. Même si la capacité des salles de réunion a été précisée, les élus ont été interrogés sur les salles de formation qui ont été créées au niveau de la DRC. Comme à Bordeaux, les élus aimeraient une phrase précisant la capacité des salles de formation et des règles de distanciation.

Les élus CFDT ont également un souci avec les plateaux d'accueil téléphonique. À St Serge, les fenêtres ne s'ouvrent pas et il n'y a pas d'aération. Les élus demandent si un contrôle sera mené par la société.

Le point noir de cette note concerne le nettoyage des salles de réunion. En page 3, il est mentionné « *Chaque salle de réunion fait l'objet d'un nettoyage après et avant toute autre utilisation.* » Ensuite, « *Des produits et des lingettes sont mis à disposition des occupants de cette salle qui doivent permettre le nettoyage du bureau et du fauteuil après le passage.* » Il n'est pas précisé qui nettoie, probablement les agents.

Pour la restauration, « *Les personnels sont invités à procéder eux-mêmes au nettoyage de leur table.* » Or le PRA de l'EP précise encore que chaque agent a un ticket qui indique que la table doit être nettoyée. Pour la CFDT, il serait nécessaire que quelqu'un soit habilité à nettoyer les tables, comme c'était le cas avant, afin que tout soit bien propre pour chacun. Rien n'est précisé sur ce qui doit être fait du plateau, si le lavage intervient avant ou après le déjeuner. L'élue doute que ce soit bien raisonnable.

Dans la communication, il faudra informer les intérimaires, car ils n'ont pas de coffre-fort électronique.

**A. Féret** évoque la tisanerie de Quatuor. Comme elle doit rouvrir, l'élue souhaite savoir comment sera assurée la sécurité pour le nettoyage des équipements. Concernant le contrôle du système de ventilation, il sera effectué par une société extérieure. Même si la ventilation est suffisante, le passage en zone rouge impose au moins quatre mètres carrés par personne pour ne pas porter de masque. En l'état actuel des choses, les téléconseillers devront donc continuer à porter le masque tant qu'il n'y aura pas de softphonie. L'élue demande quand la Direction espère arriver à mettre plus de personnes du centre d'appels en télétravail.



**K. Blanvilain** pose une question d'ordre général sur la note. Alors que le département est repassé en zone rouge, les élus CGT déplorent le fait que la note soit très généraliste et ne prévoient pas de modulation au niveau local liée à l'état sanitaire de la localisation. Même si c'est difficile, l'élue déplore l'absence d'une note prévoyant différents cas de figure en fonction du statut sanitaire du département.

**La Présidente** partage les objectifs de cette instance et le fait que le CSSCT examine les conditions dans lesquelles la Direction fait travailler ses personnels dans des conditions de santé et de sécurité qui respectent la loi et les objectifs de sécurité des personnes. Néanmoins, elle fait de temps en temps face à des adhérences avec les impératifs de production et d'activité. C'est la difficulté depuis le départ : il existe une sorte de ligne de crête à trouver entre la sécurité maximum des personnels et le maintien des activités. C'est ce que fait la Direction depuis le début et elle a pris beaucoup de décisions qui mettaient les personnels en sécurité au détriment de la production.

Quand les agents se sont repliés à leur domicile au moment du confinement, il a été dit officiellement que la Direction acceptait la baisse de production parce que les personnes n'étaient pas en capacité de répondre comme elles le faisaient dans une situation normale et que la sécurité des personnels primait.

La Direction continue aujourd'hui à le faire dans la mesure où, dès qu'il y a un cas contact ou un cas suspect, les personnels rentrent chez eux et restent à leur domicile le temps nécessaire au respect de l'ensemble des protocoles. C'est bien sûr la moindre des choses. La Direction assume les problèmes de production associés à cette gestion de la crise sanitaire et elle continuera à le faire. Aujourd'hui, les conditions de réalisation de la production en question sont difficiles. Le centre d'appels est très perturbé.

Depuis un moment, la Direction pense d'ailleurs qu'il faudra fermer – même partiellement, même temporairement – certaines lignes téléphoniques. Cet arbitrage est fait au bénéfice de la sécurité des agents. La Direction fait aussi face à des difficultés de production alors qu'elle a des obligations dans ce domaine. La Direction évolue donc sur une ligne de crête difficile à tenir sur la durée, mais elle fait du mieux possible pour la sécurité des personnes.

Les élus ont peut-être reçu durement le rappel aux gestes barrières, et notamment au port du masque en permanence. Ce n'est pas facile, tout particulièrement au centre de contacts. La Direction est aussi préoccupée que les élus de la façon dont on travaille au centre de contacts, elle rappelle les règles relatives au port du masque et au respect des gestes barrières, car il n'existe pas de meilleure solution, sauf à ramener tout le monde à la maison et à arrêter de travailler.

**E. Dibling** considère que le rappel des règles est nécessaire.

**La Présidente** ajoute que la Direction n'a pas, à très court terme, de solution meilleure à apporter. En revanche, elle déploie en parallèle beaucoup d'efforts en lien avec la filière SI pour continuer à équiper les personnels pour qu'ils puissent travailler à distance.

Une des raisons qui expliquent la présence de beaucoup de personnes sur site est que la DRS n'a pas encore atteint le niveau d'équipement dont elle a besoin, car elle a une très forte volumétrie avec beaucoup d'intérimaires. La préoccupation quotidienne est de continuer à équiper des personnes. Cela commence à aller mieux sur la Direction de la Gestion.

La Direction a obtenu l'autorisation que les gestionnaires qui sont d'accord puissent partir avec le double-écran du bureau et l'installent chez eux de façon à travailler à domicile dans des conditions plus confortables. Ils n'auront pas deux vrais écrans comme au bureau, car l'un des

écrans sera celui du portable. Elle espère obtenir des écrans 24", mais tout dépendra des équipements qui seront accordés.

La Direction fait le plus vite possible, avec l'aide de la filière SI, pour poursuivre l'équipement des personnels et leur permettre de travailler dans les conditions les plus acceptables possibles à leur domicile. Un point dur subsiste au centre de contacts, car la softphonie est indispensable pour travailler à distance. Pour l'instant, aucun calendrier de livraison de la softphonie n'a été donné. La Direction cherche des dispositifs alternatifs (gérer différemment les stocks d'appels, mettre en place des rendez-vous téléphoniques avec les appels sortants).

**K. Blanvilain** demande de ne pas oublier de fournir une "notice " pour installer correctement le second écran.

**E. Dibling** suggère que quelqu'un de la DSI fasse un point et une projection des déploiements.

**La Présidente** indique, en toute transparence, que la Direction est en train de regarder comment faire au mieux. La Présidente note que les élus souhaitent des plans sur les installations de la restauration de Quatuor et d'Albinoni. Ces informations leur seront données.

Sur le centre de contacts, la Direction étudie la possibilité de recloisonner, sans pour autant faire des bureaux individuels ou des bureaux par marguerites, sous peine de perdre de la place et d'entraîner des difficultés de circulation d'air. Il y a énormément de contraintes de production et de contraintes techniques.

**Th. Robert** précise, sur l'aspect softphonie, que l'objectif partagé côté DRS et DSI est un déploiement de cinq licences par jour et par site.

**La Présidente** croit savoir que l'équipe de Véronique Régis étudie la possibilité d'accélérer ce rythme.

**Th. Robert** le confirme, même s'il ne peut pas s'engager en séance.

**A. Loiseau** s'enquiert de la date à partir de laquelle ces licences seront déployées.

**La Présidente** assure que selon l'évolution, elle refera un point dans le cadre des points de quinzaine. Cette crise sanitaire se vit continuellement. La Direction continue à s'adapter et à trouver des solutions techniques. Aujourd'hui, l'engagement est de cinq par jour, mais toutes les parties cherchent des solutions pour aller encore plus vite.

**Ch. Fayolle** confirme que la prise d'appel n'est possible que par téléphone. Aujourd'hui, les moyens techniques dont dispose la Caisse des Dépôts imposent aux agents d'être sur site. La Direction cherche toutes les pistes pour voir s'il existe un moyen – si ce n'est de diminuer les flux – de proposer des alternatives. Cela avait un peu été fait pendant le confinement. Des solutions sont étudiées pour mettre en ligne des propositions pour faire de l'appel sortant. Il y a quand même une certaine complexité.

**E. Dibling** souligne qu'un téléconseiller peut basculer en TOD dès qu'il est équipé. De fait, un planning d'allègement des présents devrait pouvoir se dessiner.

**La Présidente** le confirme.

**Ch. Fayolle** ajoute avoir essayé de restreindre la présence sur site, mais le service se retrouve « bloqué » pour les équipes qui gèrent du téléphone. Pour les autres, la Direction essaie au maximum le recours au TOD pour les équipes de support de la DRC. Le service a de la



production à assurer et le téléphone reste un vecteur très important pour les clients. La softphonie reste la solution qui permettra de recourir de plus en plus au TOD.

**La Présidente** rappelle avoir dit la fois précédente que la Direction avait une cible à 60 % pour piloter les jauges bâtementaires. Elle reste sur cette cible parce que, en regardant les impératifs de production et les personnes susceptibles de venir sur site, elle respecte la distanciation physique tout en installant suffisamment de monde sur site pour tenir la production du côté de la gestion des retraites et de la formation professionnelle.

Sur la question de la communication des chiffres, les jauges ont été communiquées dans le cadre du CSSCT national. Les élus les auront au fur et à mesure. La transparence sera totale sur la présence des personnes dans les différents établissements.

**E. Dibling** affirme que P. Laurent Frings a dit en CSSCTN étudier des solutions nomades pour les intérimaires. L'élu s'enquiert de ce point.

**La Présidente** confirme que c'est une demande que la DRS a portée. La Direction est déjà en train d'équiper les permanents qui ont obtenu des équipements portables. Pour certains d'entre eux, il leur manque un double-écran. Ce problème est en cours de résolution. Ceux qui sont d'accord peuvent ramener un double-écran chez eux

La question de la softphonie pour les conseillers est le sujet le plus important dans l'augmentation de la capacité à travailler à distance. La Direction porte beaucoup d'attention à ce sujet. L'équipement des intérimaires en solutions nomades serait un plus, mais le déploiement de la softphonie pour les conseillers reste l'urgence actuelle.

**E. Dibling** partage ce point de vue : priorité softphonie à la DRC et un vrai écran à domicile pour les gestionnaires.

**N. Trubert** indique avoir pris connaissance des chiffres de l'annexe 4. Ils apparaissent de façon globale pour Angers (rue Louis-Gain, Quatuor, Saint-Serge), mais les élus auraient aimé des chiffres par site comme indiqués au démarrage des échanges sur le plan de reprise d'activité.

En effet, ce ne sont pas les mêmes dispositions, notamment pour la restauration. À Saint-Serge, c'est particulier ; à Quatuor, l'espace de restauration n'est pas très important ; rue Louis-Gain, c'est encore différent. La difficulté réside dans le fait que ces chiffres ne permettent pas de contrôler si tout est bien respecté.

**K. Blanvilain** partage l'avis de N. Trubert.

**N. Trubert** ajoute que, dans les sites des directions régionales, Angers a une capacité de 28. L'élue souligne l'absence ce jour de représentant de la DR.

**M. Agostini** confirme qu'elle n'a pas été invitée.

**N. Trubert** le regrette, car cela fait partie du périmètre.

**N. Trubert** demande si les effectifs de la DR sont inclus ou pas dans le nombre.

**B. Doucet** répond que le chiffrage qui a été donné tient compte des étages du deuxième et du troisième Q1. Cela inclut donc les effectifs de la Direction régionale.

**N. Trubert** prend note de cette précision. L'élue demande les capacités par site, comme c'est le cas pour tous les sites de Paris.

**La Présidente** indique que la jauge globale est celle qui a été annoncée en CSSCTN. C'est un niveau de communication qui convenait au niveau national. Au niveau local, la Direction donnera le rappel des jauges bâtiment par bâtiment, comme elle l'a toujours fait.

**N. Trubert** souligne la difficulté que représente le fait de ne pas avoir les chiffres, car cela ne permet pas de les vérifier sans se déplacer sur les sites. L'élue estime que les agents sont beaucoup trop nombreux sur site. Quand la Direction évoque une cible à 60 %, c'est bien loin de la capacité d'accueil évoquée ensemble au démarrage.

Pour travailler dans de bonnes conditions, il faudrait afficher une occupation à 40 % de la jauge. Un taux de 60 % est beaucoup trop élevé. Les élus entendent les difficultés par rapport aux enjeux de production et aux problématiques du centre d'appels. Si la DRS avait équipé le personnel dès le démarrage avec des portables, la situation serait différente aujourd'hui.

En tout état de cause, cette jauge semble énorme et les élus ne voient pas comment être garants de la santé du personnel en acceptant une capacité à 60 % alors que C. Mayenobe indiquait que les différents sites étaient à 30 %.

**La Présidente** confirme que les agents sont plus nombreux sur site à Angers qu'ailleurs. Pendant le groupe préparatoire, la Direction a annoncé qu'elle allait avoir un nouvel outil de comptage et qu'elle communiquerait dès qu'il serait opérationnel. Il est en train de se mettre en place. Dans l'attente, la Présidente s'engage à communiquer aux élus les présences sur site.

Ensuite, la Direction verra comment elle se situe par rapport à la jauge. La Direction pourrait demander à certaines fonctions supports qui sont globalement bien équipées pour travailler à distance – plus ou moins confortablement – de se retirer de manière plus marquée en télétravail pour libérer de la place sur le site.

En multipliant l'ensemble de ces actions, l'objectif est de faire travailler les agents du centre d'appels dans de meilleures conditions de sécurité et de libérer de la place pour créer de la distanciation physique et descendre les jauges par la mise en télétravail de ceux qui peuvent d'ores et déjà le faire. La Direction déploie tous ses efforts pour équiper les agents pour qu'ils travaillent à distance et qu'il y ait moins de monde sur le site.

**N. Trubert** en convient. Par ailleurs, les élus avaient également souhaité avoir le nombre d'intérimaires et de contrats courts par mois jusqu'à la fin de l'année sur site.

**La Présidente** confirme les chiffres annoncés en groupe préparatoire :

- Direction de la gestion : 44 intérimaires à Angers et 5 intérimaires à Cholet ; + 13 au 5 octobre ;
- DRC : 75 intérimaires au périmètre de la relation client (Ircantec et CPF) ;
- DIF Elus : 21 intérimaires + 10 d'ici la fin de l'année ;
- CPF Quatuor : projet de +10 intérimaires.

**B. Doucet** précise qu'il y a bien de la ventilation à St Serge. Elle a été renforcée pour compenser le fait que l'on ne peut pas ouvrir les fenêtres. Pour les positions disponibles sur St Serge, le plateau du quatrième étage est disponible, à l'exception de deux bureaux occupés par des prestataires d'ICDC. Au cinquième étage, le plateau est vide. Il est pour l'instant utilisé pour du stockage, mais peut rapidement être mobilisé pour créer 35 positions de travail.

**La Présidente** explique que ces créations nécessitent quelques réaménagements au niveau des branchements électriques.

**B. Doucet** explique qu'il ne reste que peu de choses à faire si l'on reste sur le cloisonnement actuel. Il pourrait y avoir quelques réaménagements supplémentaires si l'on veut augmenter la surface et supprimer quelques cloisons.

**Th. Robert** ajoute que des aménagements sont prévus au cinquième étage de St Serge pour créer un plateau RGCU à la demande des métiers, d'ICDC et de la MOA.

**La Présidente** confirme avoir enregistré cette demande. Possiblement, un des deux niveaux pourrait être consacré à la production et à l'installation de collaborateurs en laissant disponible une partie de l'espace pour un plateau projet. Comme indiqué plus tôt, un équilibre doit être trouvé entre la demande de repli total en travail à distance des fonctions supports et le fait de conserver quelques possibilités de revenir sur le site.

La Direction gardera un peu de place sur St Serge pour un plateau projet. Le reste pourrait être aménagé pour être équipé et accueillir des gestionnaires.

La Direction ajoutera les informations demandées sur les salles de formation et sur le nombre de personnes qu'elles peuvent accueillir.

Une autre question concerne le nettoyage. Le dispositif de nettoyage renforcé est maintenu, avec une intervention en cas de cas suspect. La Direction fera un point de présentation sur le nettoyage qui est prévu par l'établissement.

**K. Blanvilain** demande de prendre en compte la restauration à la CNP si la Direction augmente le taux d'occupation à Saint-Serge.

**B. Doucet** précise qu'il existe plusieurs niveaux de nettoyage. Un nettoyage systématique est effectué au quotidien dans l'ensemble des bureaux, y compris les bureaux inoccupés. Un second niveau de nettoyage, qui concerne les points de contact (boutons, poignées de porte), est effectué trois fois par jour. Les nettoyages ponctuels assurés à la demande sont maintenus.

Le point de faiblesse concerne le nettoyage des salles de réunion, car il est pratiquement impossible d'intervenir avant ou après chaque réunion. De fait, le dispositif prévoit le nettoyage par les personnels eux-mêmes, avec la mise à disposition de produits adaptés et de papier pour procéder au nettoyage avant et après l'utilisation de la salle. Le nettoyage après utilisation est systématique, mais les agents peuvent nettoyer avant s'ils ont un doute sur la qualité du précédent nettoyage. Bien évidemment, chaque alerte sur un cas contact ou sur le moindre risque entraîne l'isolement de la zone concernée pour un nettoyage complet.

**La Présidente** souligne que le fait de nettoyer soi-même après utilisation de l'équipement est une procédure mise en place dans un certain nombre d'entreprises et d'administrations publiques. Chacun est acteur de sa propre sécurité et de la sécurité des autres.

**La Présidente** précise par ailleurs que les équipements présents dans les tisaneries seront de nouveau accessibles, notamment les fours micro-ondes. L'objectif est de faciliter la restauration alternative à son poste de travail. L'accès aux équipements des tisaneries de Quatuor sera de nouveau autorisé, sans possibilité de stationner dans la tisanerie et d'y déjeuner.

Il ne semble pas que la restauration pose aujourd'hui de difficultés aux agents de St Serge. Tous les créneaux horaires leur ont été ouverts.

**K. Blanvilain** confirme que la restauration ne pose aucun souci à St Serge, mais le restaurant CNP assure l'accueil parce que les agents sont peu nombreux. Si la Direction prévoit

d'augmenter la capacité, il faudra prévenir la restauration. Vu les limites qui existent sur le site, ce sera probablement très compliqué.

**A. Loiseau** précise que c'est même le cas le jeudi et le vendredi, car la CNP revient sur site.

**K. Blanvilain** ajoute que les agents sont peu nombreux côté DSI, car ils peuvent tous être en télétravail. À l'inverse, si des agents de la gestion viennent pour travailler, ils seront présents tous les jours. Aujourd'hui, moins de 50 % des présents mangent à la CNP. C'est pour cela que cela ne pose pas de problème. Il faudra être vigilant sur ce point.

**N. Trubert** souhaite revenir sur le nettoyage. Malgré toutes les mesures prises au quotidien dans les bureaux, le 19 rue Louis-Gain n'a reçu la visite de personne pendant une semaine. Le nettoyage n'est donc pas fait quotidiennement et régulièrement.

Par ailleurs, concernant les salles de réunion, chacun doit nettoyer la salle. Ceci étant, quand on arrive dans une salle de réunion, généralement on s'installe. Rien ne permet d'affirmer que la salle a été nettoyée après la réunion précédente.

**La Présidente** complètera la consigne en demandant de nettoyer avant et après chaque réunion.

**N. Trubert** partage cette décision et demande si les procédures affichées dans les salles seront modifiées dans ce sens.

**La Présidente** suppose que ce ne serait pas très compliqué de l'ajouter. Comme pour les photocopieuses, il faut laver avant et après.

**N. Trubert** note par ailleurs que la cuisine de Cholet a été réouverte. L'élue demande si un nettoyage renforcé a été prévu, ainsi qu'une procédure et des rotations par rapport au nombre de personnes en fonction des mètres carrés.

**La Présidente** confirme qu'une jauge s'applique pour cette salle comme pour toutes les autres. C'est une salle commune dans laquelle se trouvent un micro-ondes et un frigo. La question comporte deux aspects : utiliser le micro-ondes puis déjeuner à son poste de travail ou rester déjeuner dans la salle. Dans les deux cas, il faudra respecter la jauge d'occupation. Par ailleurs, elle n'est pas ouverte toute la journée. Un créneau horaire assez large a été prévu (11 h-14 h) pour faire en sorte que tout le monde puisse déjeuner dans cette salle plutôt qu'à son poste de travail.

**N. Trubert** fait remarquer que la cuisine de Cholet est très utilisée, même si elle n'est pas très grande, car il n'y a pas de restauration sur place.

**La Présidente** rappelle que les règles d'occupation et le respect de la distanciation physique s'appliquent partout. Elles sont donc aussi appliquées dans cette salle. Il faudra vérifier que le nombre de personnes maximum dans la pièce a bien été affiché. Si la tranche horaire ne suffit pas, on élargira le créneau jusqu'à 14 heures 30. Si les distances physiques sont respectées, nous aménagerons la tranche horaire pour que tout le monde puisse déjeuner.

**Ph. Robert** indique que la jauge existante à Cholet a été vérifiée par la responsable (maximum cinq personnes en même temps).

**A. Féret** précise que les tisaneries ont été rendues accessibles uniquement pour y réchauffer des plats. L'élue demande comment l'établissement s'assurera de la sécurité du nettoyage des équipements. Toujours concernant le nettoyage, l'élue ne comprend pas pourquoi chacun doit nettoyer sa table de restaurant alors que la note de l'EP précise que ce service n'est pas

assuré par le personnel. Ce serait plus rassurant que quelqu'un le fasse tout en offrant la possibilité aux agents, comme dans les salles de réunion, de nettoyer si nécessaire.

Enfin, il faudrait préciser quelles sont les conditions qui autorisent à retirer temporairement le masque à son poste de travail (page 2). Elles sont mentionnées dans le protocole national, mais pas au niveau local.

**La Présidente** répète que la Direction n'a pas fini d'étudier la possibilité de retrait du masque par intermittence au centre de contacts. Si la Direction parvient à libérer de la place grâce à la softphonie et qu'elle réinstalle une ou deux cloisons pour diviser le plateau, les conditions seront réunies, à condition que le système d'aération le permette.

**A. Féret** entend ces explications, mais souligne que la note s'adresse à tous les agents. De fait, ils s'interrogeront sur la nature de ces conditions.

**La Présidente** partage l'avis selon lequel cette phrase n'a pas sa place dans la note.

**A. Féret** suggère de trouver une formulation différente ou de donner un lien vers le protocole national.

**La Présidente** propose de mettre le protocole national avec les documents qui seront diffusés en local.

**A. Féret** demande à simplifier l'accès aux agents, car ils auront un grand nombre de documents à lire.

**La Présidente** confirme que la mention destinée aux élus n'est pas adaptée à un document grand public.

**A. Féret** s'enquiert du nettoyage des tables au restaurant.

**B. Doucet** répond que du matériel de nettoyage sera mis à disposition pour le nettoyage des tables du restaurant comme pour les salles de réunion. Il reviendra à chacun de nettoyer sa table après son passage, mais également avant s'il le souhaite.

**A. Loiseau** ne comprend pas pourquoi cela change, car la note de l'EP ne prévoit pas le nettoyage des tables de restaurant par les agents.

**M. Vincent** précise que ce qui était initialement prévu correspond à ce qu'a dit Bruno Doucet. Une décision reprend le dispositif actuel : nettoyage par le personnel de l'AGR avec remise de lingettes à chaque client en caisse pour que, s'il le souhaite, il puisse nettoyer sa place. C'est ce qui sera présenté au prochain CSSCT national.

**A. Féret** confirme que la note CSSCT précise en page 13 que « *les personnels prenant leur déjeuner en salle laissent leur carte d'accès sur la table après la fin du repas pour signaler la nécessité d'un nettoyage.* » L'élue suggère que la note d'Angers précise la même chose : le nettoyage peut être fait après, mais les personnes peuvent également nettoyer leurs tables, comme c'est le cas dans les salles de réunion ou de formation.

**La Présidente** s'engage à reprendre la rédaction et à refaire une proposition.

**A. Féret** revient sur le memento. Il s'adresse théoriquement à tout le monde, mais la mention « encadrants » figure dans le texte. Certains agents pourraient en déduire que cela ne les concerne pas.

**La Présidente** assume que ce document soit destiné à l'encadrement.

**A. Féret** estime qu'il ne faut pas préciser « tous agents », car le document est intitulé « Aide-mémoire pour les encadrants site Angers-Cholet ». La note mentionne « *Un mémento réalisé par le service médical Angers sera diffusé aux membres du CSSCT local ainsi qu'aux agents et aux managers de site.* »

**La Présidente** confirme qu'il est destiné aux managers. Par ailleurs, il comprend une procédure d'évacuation des personnes qui seraient suspectes.

**A. Féret** l'a également vue.

**La Présidente** regardera s'il convient de le remettre aux managers.

**Ph. Robert** enjoint de ne pas confondre « mémento » et « guide ».

**Dr Guillier** pense que ce document sera repris au niveau national et diffusé à l'ensemble des collaborateurs, même si c'est un aide-mémoire pour les encadrants. En même temps, il n'est pas inutile que chaque collaborateur ait connaissance de ce qui est demandé à leurs encadrants.

**A. Féret** partage ce point de vue. Vu le nombre de documents à lire, on procède souvent par élimination en ne lisant que les titres. Si un agent lit que le document est destiné aux encadrants, il en déduira qu'il n'est pas pour lui.

**Dr Guillier** ajoute que le document est destiné aux encadrants, pour qu'ils sachent quoi faire quand il leur arrive une situation. Ce n'est pas destiné à un autre public, mais il peut être intéressant que chacun sache, pour information, ce que son encadrant peut être amené à faire et quelle est la doctrine employée dans l'établissement.

**A. Féret** suggère de tourner les phrases différemment dans le paragraphe « L'agent présentant des symptômes ou ayant été en contact avec des cas symptomatiques ou avérés ».

**A. Douarin** reste dans le mémento. En situation de cas suspect, le collaborateur qui présente des symptômes doit rejoindre son domicile en excluant les transports en commun. L' élu demande comment doit procéder la personne vient en train pour rentrer chez elle (à pied ou en voiture CDC avec chauffeur, sachant que cela représente également un risque pour le chauffeur).

Par ailleurs, il est indiqué en fin de mémento que le feu vert est donné par le service médical pour le retour de l'agent sur site. Parfois, des agents attendent un appel pour pouvoir revenir, mais rien ne se produit. Il faut que ce soit précis.

La Direction a diminué la capacité des salles de réunion de moitié, mais les voitures peuvent de nouveau transporter quatre ou cinq passagers, contre deux précédemment. La distanciation sociale n'est plus du tout assurée même si les passagers porteront un masque et se désinfecteront les mains. L' élu a quelques craintes, sachant qu'on est considéré comme cas contact dès que l'on a côtoyé une personne malade à moins d'un mètre.

**C. Barbot** indique que le doc 2-6 rédigé par le cabinet médical est destiné à tous les agents

**A. Douarin** espère par ailleurs que la Direction n'installera pas 25 intérimaires en salle Albinoni, même si la capacité est de 25 personnes.



**La Présidente** souligne qu'A Cartron ne fait pas rentrer 25 intérimaires. De fait, il ne saturera pas la salle Albinoni. La Présidente vérifiera néanmoins auprès de lui combien de personnes il a l'intention d'installer dans la salle Albinoni.

Par ailleurs, les cas suspects qui prennent les transports en commun ne doivent pas être nombreux. Normalement, une personne qui est à l'arrière avec le chauffeur et qui garde son masque ne présente pas de difficultés. Elle peut être ramenée chez elle.

**A. Douarin** en déduit que la Direction prévoit un retour avec chauffeur.

**La Présidente** considère cette solution comme étant la plus appropriée.

**Dr Guillier** précise que les médecins considèrent que les cas suspects sont a priori contagieux, et que les cas contacts sont a priori non contagieux. À Bordeaux, il est préconisé de faire venir un proche pour ramener la personne ou de prendre un taxi. De toute façon, il faut bien que la personne rentre chez elle. Il faudra prendre des précautions, mais cela peut se faire avec le chauffeur à partir du moment où les personnes portent bien le masque. Il n'y a pas de solution idéale.

**A. Douarin** souligne que la voiture doit ensuite être désinfectée.

**Dr Guillier** confirme qu'il y a certainement des précautions à prendre pour que les choses soient claires. En cas de suspicion, la personne est contagieuse jusqu'à preuve du contraire. À ce jour, l'Établissement a enregistré 28 suspicions et deux cas avérés. Une personne qui a des symptômes et chez qui on suspecte le Covid-19 est a priori contagieuse.

**A-L. David** confirme que le retour en taxi est autorisé pour éviter les transports en commun.

**La Présidente** demande s'il y a eu beaucoup de personnes dans cette situation qui voyageaient en transports en commun.

**Dr Guillier** l'ignore. Souvent, c'est le manager qui gère la situation. A priori, la plupart des cas repartent avec leur voiture.

**La Présidente** confirme que les agents qui habitent un peu loin viennent en voiture.

**Dr Guillier** souligne l'intérêt de la question.

**A. Douarin** demande ce qui est prévu pour les personnels vulnérables après les changements intervenus le 31 août. Le décret suggère de leur affecter, si possible, un bureau dédié ou d'installer un écran de protection. Il revient au cabinet médical de faire attention à ces personnes.

**Dr Guillier** confirme que toutes les personnes qui ont des facteurs de vulnérabilité tels que le décret les a prévus au mois de mai doivent se signaler au cabinet médical. Le médecin en a rencontré un certain nombre. La première consigne du gouvernement est de les affecter en télétravail, et cette disposition reste valable. Le décret du 31 août, qui remplace le précédent décret, s'applique à des personnes que l'on mettrait en chômage partiel, ce qui n'est pas le cas à la Caisse des Dépôts.

Le médecin reste sur les mêmes critères que ceux qui figuraient dans le décret détaillant les facteurs de vulnérabilité, conformément aux recommandations du Haut Conseil de Santé publique. Il évalue le risque individuellement pour savoir si les agents doivent rester en télétravail ou s'ils peuvent venir ponctuellement sur site. Il procède vraiment au cas par cas. Un certain nombre de personnes à risque ont demandé à revenir travailler. Le service médical

a accédé à leur demande en les informant du risque. Elles viennent sur site en respectant les gestes barrières. Néanmoins, la règle reste le télétravail.

**V. Auffret** s'est procuré les éléments concernant l'occupation de la salle Albinoni. Avec l'entrée de nouveaux intérimaires, mais compte tenu des contraintes, la cible sera à 43 personnes, soit une différence de cinq personnes par rapport à aujourd'hui. Par ailleurs, d'autres pistes que la salle Albinoni sont à l'étude.

**La Présidente** considère cette situation comme un exemple de toutes les solutions que recherche la Direction pour ne pas mettre tout le monde sur les mêmes plateaux et séparer des intérimaires. La salle Albinoni n'est pas l'unique solution. Cela bouge en permanence, mais l'objectif reste le même : séparer les gens, créer de la distanciation physique tout en assurant la production.

**V. Auffret** a contacté Philippe Palluau, qui est en train d'étudier différentes pistes possibles pour l'accueil des nouveaux intérimaires sur Angers.

**A. Loiseau** estime que le fait de réserver la salle Albinoni à seulement cinq intérimaires ne serait pas logique, car c'est la seule salle de réunion qui peut contenir plus de 10 personnes.

**La Présidente** répète que l'objectif de la Direction est d'installer du monde tout en créant de la distance. L'objectif n'est pas seulement de récupérer des mètres carrés pour mettre plus de monde, mais d'utiliser ces mètres carrés pour mettre de la distance physique d'une part, et pour séparer les collectifs de travail d'autre part.

**A. Loiseau** l'entend. Depuis le début la crise, la Direction a équipé des agents, mais certaines unités fonctionnent différemment. Des responsables ont demandé à leurs équipes d'être en TOD de temps en temps pour éviter la présence d'un nombre important de personnes dans les bureaux, dans les couloirs et dans tous les lieux communs. L'élue s'enquiert des raisons qui expliquent pourquoi certaines personnes équipées en PC portable ne se voient pas proposer de travailler en TOD.

Chacun comprend que l'on peut être une journée chez soi même si les conditions ne sont pas les mêmes qu'au bureau, ce qui peut s'avérer difficile pour certains. Il est demandé de planifier un, voire deux jours en TOD par semaine jusqu'au mois d'octobre, mais cela n'a pas été demandé à certaines personnes. Malgré les efforts consentis par la Direction pour que tout le monde puisse travailler chez soi, ce n'est pas encore généralisé. Pour d'autres, le télétravail leur a été imposé. L'élue s'interroge sur l'équité, notamment à la Direction de la gestion.

**La Présidente** suppose que les approches sont différentes sur le plan managérial. Des discussions vont être entamées sur la mise en place du télétravail et les conditions d'organisation du TOD. Cela devrait s'harmoniser. La Présidente verra cela avec l'ensemble des directeurs et des encadrants pour identifier les différences de pratique.

La directive globale est de développer le travail à distance sans toutefois mettre tout le monde en télétravail en permanence. Il n'y a donc pas de raison qu'en cas de difficulté dans la production, on ne propose pas de télétravail à tous.

En l'occurrence, il pourrait y avoir des approches très différentes sur ce que représente l'équité. Pour certains, l'équité serait de toder le plus possible autant que les autres. Pour d'autres, l'équité serait de revenir sur site autant que les autres.

**A. Loiseau** souhaiterait une équité dans la demande de savoir si cela arrange quelqu'un d'être sur site. C'était au moins cela.

**La Présidente** en discutera avec les directeurs.

**E. Dibling** revient sur le memento, les guides et la façon de communiquer. Trop d'information tue l'information, et les agents ont du mal à percevoir la bonne information au bon moment, de manière claire, didactique et lisible.

Par exemple, la note du service de santé Angers sur la conduite à tenir est plutôt synthétique et reprend les différents éléments importants. Néanmoins, d'un point de vue communication, l'élue doute que ce soit le document que tout le monde va lire. Il faudrait de la couleur, des petits dessins, que les numéros de téléphone du PCS et du service médical sautent aux yeux. Quant au memento, il vaudrait mieux qu'il soit réellement réservé aux managers. Il faut que chacun ait son niveau d'information, sous peine de noyer les agents.

La conséquence de la présence de nombreux intérimaires a été évoquée en groupe préparatoire. Ils ne pourront pas, d'une manière ou d'une autre, télétravailler pour l'instant, car ils devront tout d'abord apprendre le travail. À trop mettre de gens sur site, il n'y aura plus de place pour les titulaires. Pour les quelques titulaires qui peuvent être présents, certains managers pleins de bonne volonté voudront faire du 50/50, non plus dans une notion d'équité, mais d'égalité parfaite. Ce n'est peut-être pas la bonne approche.

L'élément que l'on n'arrive pas à prendre en compte tellement les contraintes sont fortes est la gestion des contraintes individuelles. Certains veulent être sur site parce qu'ils ne supportent pas de rester à la maison, mais on leur dit qu'ils seront en TOD tant de jours par semaine. En arriver à des situations comme celle-là est un peu gênant. Le 50/50 n'est pas une bonne idée. Si sur un groupe de 10 personnes, une partie souhaite rester à domicile et l'autre préfère venir sur site – tout en conservant un jour en commun sur site pour maintenir la cohésion du groupe – et que le résultat des deux n'arrive pas à 50/50, ce n'est pas un problème. Il faudrait aborder cela d'une manière plus fine, même si c'est compliqué.

Dernier point, Madame Gerbet a parlé des accords qui vont commencer à être appliqués. Il existe actuellement une ambiguïté conséquente au niveau des relais managers aux agents sur la distinction entre le télétravail/travail sur site au regard de la prévention de la pandémie et ce qui concernera la mise en œuvre de l'accord QVT TOD/télétravail dans les semaines et les mois qui viennent. Les agents sont dans une confusion totale, ce qui pourrait laisser à penser que les managers n'ont pas reçu et digéré la bonne information.

**La Présidente** reprend dans ce que dit Monsieur Dibling le constat de beaucoup de communication et de demandes de régulation. La période est particulièrement compliquée. Sur la communication et le fait que trop d'informations tuent l'information, l'élue a évidemment raison. La DRH est présente aujourd'hui et elle peut prendre la parole si elle le souhaite, notamment sur le planning de l'accord télétravail et tous les aspects QVT.

Pour rappel, la Direction avait fait un guide d'accueil au moment du retour sur site à Angers et à Bordeaux. Il était bien réalisé sur le plan formel, car la communication et la Direction avaient travaillé avec un infographiste. Désormais, l'organisation s'inscrit dans la durée. La Direction doit parvenir à donner de la communication régulière et à jour à ses collaborateurs tout en évitant de concevoir des documents trop élaborés qui nécessiteraient des délais supplémentaires.

L'idée sera de faire de la communication synthétique dans laquelle on retrouverait toute l'information qu'il faut conserver d'un point de vue pratico-pratique : ce qu'on a le droit de faire, ce que l'on n'a pas le droit de faire, les règles de circulation, port du masque, comment marche la restauration, etc. Ce serait fait sous forme de fiches de façon à n'avoir à remettre en place que la fiche à modifier. Le problème est de devoir régulièrement s'ajuster de façon réactive.

La Direction adressera aux collaborateurs via le Flash Info et les coffres-forts la doctrine : la note de l'EP avec ses annexes, la note de site, la note médicale, éventuellement le memento

des encadrants. Il apparaît normal de pousser toute l'information aux collaborateurs, mais il manquera le guide.

**Ph. Robert** indique que le guide est actuellement en refonte.

**La Présidente** estime que la Direction doit trouver une manière de refondre le guide, non pas sous forme de livret, mais sous forme de fiches.

Madame Loiseau parlait d'égalité puis d'équité, ce qui n'est pas tout à fait la même chose. On voit bien la difficulté que vont avoir les managers. Il faut communiquer avec les managers pour avoir les pratiques les plus harmonisées possible et donner le sentiment que l'ensemble des collaborateurs, dans leur collectif de travail, sont appréhendés de la même manière tout en tenant compte des spécificités des métiers – avec une sensibilité particulière pour les conseillers – et prendre en compte les situations personnelles. C'est un travail de manager.

Les managers ont besoin de beaucoup de soutien dans cette période. C'est la raison pour laquelle la Présidente salue le memento dédié aux encadrants, car ils ont besoin d'outils spécifiques alors qu'ils entrent dans une période qui ne va pas être facile. Ils vont faire du management à distance et en présentiel en même temps, gérer l'équité, les situations individuelles. La Direction va leur en demander beaucoup.

**A-L. David** ajoute, sur la question des accords, que l'accord QVT et l'accord télétravail se mettent en place progressivement. Un Flash Info RH envoyé ce jour à midi permet notamment de télécharger deux guides (un guide « Je suis candidat au télétravail » et un autre guide spécifique pour les managers accessible uniquement depuis la communauté NEXT Manager). Ces deux guides permettent de s'y retrouver dans cette période intermédiaire pendant laquelle la Direction prépare l'organisation du télétravail de demain.

Dans l'accord tel qu'il a été signé et dans la manière dont la Direction souhaite le déployer, le principe est de prendre d'abord le temps dans les collectifs de travail de se poser la question des choix individuels (réticences ou pas à télétravailler), des contraintes de service, la liste des activités robustes en télétravail et celles qui ne sont pas télétravaillables, les nécessités du collectif du service, la nécessité de devoir dialoguer ou d'être en interface avec d'autres services et, de fait, devoir gérer les présences en fonction des autres services.

Dès la semaine prochaine, la DRH proposera des kits pour aider les managers à organiser ces réunions avec leurs collectifs de travail. Ce sera évoqué le lendemain en COMEX.

Sur les mesures sanitaires, des fiches sur le retour sur site sont présentes sur NEXT. Elles seront actualisées avec le plan de reprise. Il faut s'y référer au maximum. Pour les spécificités de site, le guide de retour sur site sera mis à jour. Ce travail a déjà été réalisé à Bordeaux avec les mesures spécifiques. C'est un document simple et court qui renvoie aux fiches services communes à tout l'Établissement Public.

Le fond du sujet du plan de reprise est de s'inscrire dans une durée très longue. L'accord sur le télétravail n'en constitue qu'une partie. D'autre part, il s'agit de différencier les services, les activités et les équipes tout en conservant une notion de collectif et de site, notamment pour les capacités. C'est un exercice compliqué, mais qui oblige à la différenciation tout en conservant l'équité.

**R. Langlebert** demande, puisque tout le monde reçoit le Flash Information, si la situation va se débloquer pour les demandes de télétravail en cours.

**A-L. David** répond que la DRH proposera de les réinstruire dans le nouveau dispositif. Il est normal de repartir à zéro avec le manager et l'équipe. Le plus sage est de pouvoir poser tous

les dossiers et toutes les demandes et de pouvoir autoriser tous les changements de jours, que ce soit par convenance personnelle ou pour la cohérence de l'équipe. L'idée est de prendre le temps de tout remettre à plat et de tout instruire dans le nouveau dispositif. Rien n'empêche de continuer à toder, car l'accord permet le TOD pour mesures sanitaires.

**N. Trubert** voudrait connaître le nombre de demandes de télétravail en cours. Les élus sont sollicités par un grand nombre d'agents qui n'ont pas de retour. Ils se demandent si la situation va se débloquer.

**La Présidente** s'enquiert du nombre de demandes sur le site.

**A-L. David** ne dispose pas de chiffres par site. Pour DRSAP sur Angers-Cholet, la DRH a reçu 10 demandes et 10 renouvellements.

**N. Trubert** salue ces chiffres. Concernant les personnes vulnérables, l'élue interroge le Docteur Guillier sur le nombre de personnes qui l'ont sollicité et sur les conditions de retour sur site et ne souhaitant pas rester à domicile.

**Dr Guillier** répond que les situations des personnes sur site sont très variables. Certaines bénéficient des mesures de protection habituelles (distanciation, port du masque). Certaines ont un bureau dédié.

**N. Trubert** confirme que, selon le protocole, les locaux doivent être adaptés pour les personnes qui souhaitent revenir sur ce site et dont les activités ne peuvent pas leur permettre de toder. L'élue veut savoir si toutes ces mesures sont bien prises en compte.

**Dr Guillier** répond que c'est le cas pour la plupart. Quelques personnes présentant des facteurs de vulnérabilité travaillent dans un bureau partagé et ne souhaitent pas que le service médical prenne d'autres mesures. C'est en toute connaissance de cause que le médecin a donné son accord pour que cela se passe ainsi. À partir du moment où les autres personnes qui se trouvent dans la pièce sont informées par la personne qui présente des facteurs de vulnérabilité, il renvoie la responsabilité à la personne. Si un danger émerge ou si la personne se sent à risque, il reconsidérera la situation. Il est déjà arrivé qu'une personne revienne sur sa décision et reprenne le télétravail.

Ce sont des cas exceptionnels, mais certaines personnes ne souhaitent pas travailler chez elles. Elles ont une meilleure qualité de vie en venant sur site et en rencontrant d'autres personnes. Chaque situation est évaluée au cas par cas, et tout dépend également de la pathologie. Si une personne présente un risque vraiment important, le Dr Guillier la convaincra qu'il n'est pas forcément judicieux de venir. Il y a des niveaux de risques dans les pathologies. Il les évalue au cas par cas, toujours en prenant en compte les critères du décret.

**N. Trubert** interroge Michel Vincent sur la capacité des restaurants.

**M. Vincent** indique que sur la rue Louis-Gain, le restaurant compte 80 places assises (qui respectent la distanciation) fonctionnant en quatre services, soit 320 personnes. À Quatuor, le restaurant comporte 50 places assises fonctionnant en quatre services, soit 200 personnes. Le total est donc de 520 personnes, sachant que la fréquentation maximale observée est de 450 personnes.

**N. Trubert** s'enquiert des 10 personnes qui peuvent déjeuner sur la terrasse.

**M. Vincent** répond que les 10 personnes pouvant s'installer sur la terrasse s'ajoutent aux 50 personnes susmentionnées.

**La Présidente** passe aux explications service par service. Sur DRSAP, la note a peu évolué. La Présidente a déjà indiqué les considérants pris en compte, la cible à 60 % et le déploiement des postes nomades sur Cholet.

Concernant la remarque de Monsieur Douarin, quatre personnes peuvent au maximum prendre place dans un véhicule de type berline cinq places, avec la nécessité de respecter impérativement les gestes barrières. Ce sera précisé dans la note.

Par ailleurs, il existait la possibilité, notamment au centre de contacts, d'alterner le port de la visière et du masque, mais la Direction a retiré cette possibilité parce que cela ne correspond pas aux règles de sécurité sanitaire. La visière ne protège pas complètement des gouttelettes.

**A. Douarin** affirme avoir lu d'autres chiffres pour les véhicules 7 places ou minibus 9 places.

**La Présidente** précise avoir donné les chiffres pour une berline cinq places.

**Th. Salem** revient sur les conditions dans lesquelles l'équipe du COSOG a fonctionné et fonctionne encore actuellement. Grâce à un équipement général en ordinateurs portables, elle a pu télétravailler pendant toute la période du confinement. Elle a fait quelques retours exceptionnels sur site pour permettre d'envoyer des prestations à des collègues qui restaient bloqués, sans possibilité de réaliser des accueils. Le COSOG a envoyé les prestations au domicile des ouvriers-droits, ce qui n'est pas sans conséquence sur le plan financier.

Les accueils ont repris – avec un peu de retard puisque le matériel a manqué au départ – dans le respect des conditions sanitaires pour les agents et pour ceux qui viennent chercher les prestations. À l'heure actuelle, l'essentiel des activités peut se dérouler à distance, à l'exception des médiathèques.

**E. Dibling** observe que le COSOG accueille occasionnellement des collègues retraités. Selon où on se place dans la note, on pourrait les considérer comme des personnes extérieures ou les rapprocher du fait qu'on ne fait pas d'accueil Ircantec. L' élu aimerait connaître la position du chef de site sur ce sujet.

**La Présidente** considère que l'accueil des retraités relève de l'accueil public.

**E. Dibling** souligne que certains retraités n'ont pas d'accès facile à Internet. Pour certains, c'est même un lien social. La question est de savoir si le COSOG est dans les règles en termes de prévention.

**La Présidente** répète que les retraités font partie de l'accueil grand public. Il reste quand même des possibilités de lien avec les retraités, par téléphone ou par envoi postal. Toutefois, il est vrai que des retraités se rendent à la mutuelle.

**C. Maugendre** considère qu'il n'est pas raisonnable d'accueillir des personnes âgées.

**A. Douarin** précise qu'elles viennent sur rendez-vous.

**A-L. David** partage l'avis de Ch. Maugendre.

**A. Loiseau** fait remarquer qu'aucune consigne n'a été affichée sur la porte. De fait, les agents rencontrent des difficultés pour refuser quelqu'un à la porte.

**La Présidente** en déduit que le réseau vigilance devrait regarder cette problématique.



**N. Trubert** a rencontré la semaine précédente deux retraités qui venaient à l'accueil COSOG. Depuis quelques jours, il n'y plus besoin de badge pour entrer dans les locaux au 19 rue Louis Gain. Une déclaration dans CALI a été réalisée.

**La Présidente** demandera à l'ISST et au service logistique d'examiner ce point. Une procédure sera mise en place et on le précisera dans la note de site.

**K. Blanvilain** s'enquiert de l'accueil à la médiathèque.

**T. Salem** répond que l'accueil à la médiathèque n'est pas envisageable pour l'heure en raison des effectifs présents sur site.

**N. Melnikoff** souhaite apporter quelques précisions s'agissant de la DFP. La problématique est de s'inscrire dans les directives à la fois de l'Établissement Public et de DRSAP dont elle occupe les locaux. Le point commun entre les différentes entités de la DFP est qu'elle fait face actuellement, et pour encore un bon moment, à une forte augmentation de ses activités, que ce soit sur le DIF Élus ou le CPF, entraînant des besoins de renforcement de ses moyens.

La situation ne se présente pas exactement de la même manière dans chacune des deux unités. S'agissant du DIF Élus, les deux tiers des effectifs sont constitués d'intérimaires qu'il n'est pas possible, en l'état, de faire travailler à domicile.

L'objectif côté DIF Élus est de limiter au maximum la présence des collaborateurs sur site tout en préservant l'encadrement minimal nécessaire pour faire fonctionner les collaborateurs intérimaires dans des conditions acceptables.

En termes de distanciation, la DFP a prévu avec DRSAP d'étendre les locaux disponibles de deux façons, en aménageant la salle de réunion du cinquième et en déplaçant un certain nombre de collaborateurs du cinquième vers un autre étage, sachant que ce déplacement pourrait concerner entre cinq et huit personnes. Avec la présence en TOD d'un certain nombre de collaborateurs, cela devrait permettre de maintenir l'activité et d'assurer les règles de distanciation de manière satisfaisante.

Pour le CPF, la situation est différente. Les intérimaires représentent 30 % de l'effectif. De fait, la DFP peut maintenir des effectifs sur site nettement supérieurs à ceux du DIF Élus dans ces deux étages, ce qui l'a conduite à opter pour une organisation qui permette à chacun des quatre groupes de gestion d'être présent dans un effectif à peu près complet chaque jour de la semaine, le mercredi permettant de faire venir certains collaborateurs qui le souhaitent en plus de leur présence dans le cadre du groupe. La Direction a également besoin d'une présence permanente pour l'encadrement des collaborateurs intérimaires.

Pour le DIF Élus, la présence sur site sera plus forte que le taux évoqué précédemment. Pour le CPF, le taux de présence sera compris entre 50 et 60 % en fonction des jours. Les effectifs varient de façon sensible d'un jour à l'autre – et pas seulement le mercredi – étant donné les différents modes d'exercice du travail des différents collaborateurs.

Pour ce qui concerne « Fonds et financements » et « Produits », les deux services qui se trouvent au quatrième, la présence est très probablement inférieure à 50 % puisque les collaborateurs fonctionnent encore beaucoup à distance. En fait, ce mode de fonctionnement sera, si nécessaire, amplifié, mais le TOD est déjà largement pratiqué.

**N. Trubert** demande combien d'intérimaires ont été recrutés à la DFP.

**N. Melnikoff** répond que 21 intérimaires ont été recrutées sur le DIF Élus, pour 10 sur le CPF. Du fait de l'augmentation de l'activité, la DFP doit accueillir 10 intérimaires supplémentaires

au DIF Élus et six supplémentaires côté CPF, auxquels il faut ajouter trois personnes destinées à remplacer des intérimaires et des titulaires récemment partis. Au final, cela fera donc +9 côté CPF et +10 côté DIF Élus. Ces recrutements devraient être assez rapides.

**Ch. Fayolle** assure Madame Loiseau qu'aucun jour de TOD n'a été imposé à la DRC. Dans le cadre de l'expérimentation, les télétravailleurs assurent uniquement des activités téléphoniques. Les jours où ils sont planifiés d'activité écrite (courrier ou courriel), il leur a été proposé de les assurer en TOD.

**A. Loiseau** considère que ce sujet peut être interprété sur la note, ce qui explique pourquoi elle a posé la question. Par ailleurs, le Flash Info Télétravail mentionne une liste de postes non éligibles au télétravail. L'élue demande si cette liste s'applique également au TOD.

**La Présidente** répond que l'esprit des textes est que tous les postes sont éligibles au télétravail, sauf quelques-uns. La liste a été élaborée en consultant les différents métiers et les différentes directions de l'EP. Si un poste n'est pas éligible au télétravail, c'est parce que les tâches qui sont demandées ne peuvent concrètement pas être réalisées à distance. De fait, ce qui n'est pas éligible au télétravail n'est pas éligible au TOD.

**A. Loiseau** comprend ce raisonnement, mais ce n'est pas ce qui se passe dans certains services. Toutefois, la liste est sortie seulement aujourd'hui.

**E. Dibling** écrit que la logique d'éligibilité est inversée, ce qui est une bonne chose. De plus, la liste est très réduite.

**A-L. David** confirme les propos d'H. Gerbet. La liste des postes non télétravaillables comprend, par principe, les activités qui ne sont ni télétravaillables ni todables. Par ailleurs, les emplois télétravaillables comprendront des restrictions sur la part d'activité todable dans le poste, de la capacité d'autonomie du collaborateur et, de fait, de sa capacité à télétravailler. La possibilité de télétravailler n'est pas immédiate.

**La Présidente** souligne l'intérêt de cette précision.

**A. Loiseau** en souligne également la logique.

**E. Dibling** aimerait avoir le sentiment de la DRC sur l'ambiance qui existe sur le plateau et sur la perception qu'ont les agents des contraintes de prévention par rapport à leur effectif sur site et aux risques. La question est déjà de savoir quel est le ressenti sur le plateau, quels sont les retours agents par les managers et comment ces derniers s'en sortent dans cette situation.

L'élu souhaite également attirer l'attention de la Direction sur le fait que ce qui s'est passé à Bordeaux peut très bien survenir à Angers. Si les agents sont trop nombreux, le risque est forcément supérieur. Trop d'agents seront obligés de rester à la maison et la productivité chutera de manière incroyable. La DRSAP ne se rend pas service actuellement.

**CH. Fayolle** estime que les salariés sont inquiets, mais c'est le cas de tout le monde, aussi bien dans la vie professionnelle que dans la vie personnelle. Néanmoins, ils comprennent qu'ils n'ont pas d'autre choix que de venir sur site pour assurer leur activité. La Direction rappelle les consignes pour bien les sensibiliser, car il est difficile de pratiquer une activité comme la leur avec les contraintes entourant l'usage du masque. Les managers leur expliquent au maximum que c'est pour leur bien et pour la prévention. Cela a été rappelé à maintes reprises, y compris par Hélène Gerbet. C'est certainement très pénible, mais ils comprennent les enjeux des règles qui leur sont imposées.

Le sentiment est que ce n'est pas facile, mais ils comprennent que ces mesures ne sont pas prises pour les embêter. De plus, les volumes de contact sont supérieurs à ceux qui avaient initialement été envisagés. Le contexte est difficile de par ces contraintes et par le fait que l'activité est très soutenue, avec des contacts clients parfois difficiles sur certains périmètres.

**E. Dibling** estime qu'il est humain de voir des masques descendre au fil d'une journée plus chaude que les autres. Néanmoins, toutes les populations présentes dans la maison semblent ne pas avoir tous le même degré d'implication. Certaines pourraient avoir un sentiment d'invulnérabilité vis-à-vis du virus, parce que pas directement à risque, notamment parmi les jeunes. La question est sans arrière-pensée.

**Ch. Fayolle** confirme que la population est jeune. Les managers rappellent souvent que le port du masque est obligatoire. Sans être 24 heures/24 derrière chacun des collaborateurs, cela semble respecté même si c'est très contraignant.

**La Présidente** estime que la Direction a fait un effort significatif pour rehausser le niveau de vigilance sur ce sujet. Comme évoqué en groupe préparatoire, les élus l'ont constaté. Pour s'être personnellement rendue sur site, la Présidente pense que cela s'est amélioré.

**Ch. Fayolle** confirme que tous les rappels ont été faits pour que ce soit intégré.

**N. Trubert** affirme que les élus se sont rendus compte d'un souci dans les open-spaces. La Direction en a convenu, mais il faut aussi relever le manque d'information et de formation des managers. Cela a également été souligné au CSSCT EP. C. Mayenobe a bien compris qu'il fallait faire beaucoup de pédagogie. Quand ils s'étonnent que des agents ne portent pas de masque, ils nous répondent qu'ils attendent des consignes. Ce type d'attitude ne devrait pas exister. C'est à se demander si tous les messages ont été passés et intégrés, ou si des consignes différentes ont été données. Tout le monde n'était pas au même niveau d'information.

**La Présidente** considère qu'un collaborateur qui n'est pas au courant que le port du masque est obligatoire et que la meilleure protection contre le virus et la circulation du virus est le port du masque, n'écoute pas beaucoup la télévision ou la radio, n'est pas sur les réseaux sociaux et ne discute pas avec ses collègues de travail.

**N. Trubert** partage cet avis mais constate que ce n'est malheureusement pas aussi clair que cela dans les esprits.

**La Présidente** affirme que la Direction sera claire sur les messages. Le Flash Info est l'occasion de repasser quelques messages qui ont besoin d'être rappelés. Aujourd'hui, la meilleure protection est les gestes barrières. Il faut les respecter avant de devoir être reconfinés. Il faut faire en sorte d'éviter tout reconfinement.

**N. Trubert** partage ce point de vue.

**La Présidente** souligne que le Préfet vient de prendre des mesures sur le Maine-et-Loire pour interdire les fêtes étudiantes et les fêtes de voisins.

**N. Trubert** affirme avoir croisé trois fois la même personne sans masque dans les locaux.

**La Présidente** indique que l'élue est en droit de lui demander de mettre un masque. La Présidente a elle-même demandé trois fois à quelqu'un de remettre son masque dans la file d'attente de la cantine parce que son nez était découvert.

**Ph. Robert** suggère d'avertir le réseau de vigilance.

**N. Trubert** précise que la personne n'avait pas de masque à trois reprises sur une période de deux semaines. La dernière fois, l'élue lui a demandé pourquoi elle n'avait pas de masque. Elle a répondu qu'elle n'en avait pas besoin, car seule dans son bureau. L'élue lui a fait remarquer qu'elle était dans les circulations et qu'elle croisait des personnes. Même si elle lui a rappelé la règle, l'élue n'a pas l'impression que cela ait provoqué un changement.

**La Présidente** considère que ces sujets ne doivent pas rester sans réponse.

**N. Trubert** affirme qu'elle a alerté le réseau vigilance.

**La Présidente** rappelle néanmoins avoir indiqué que la situation n'est pas choquante sur le site d'Angers en termes de comportement. En effet, même si le port du masque n'est pas optimal dans la file d'attente de la cantine, les agents prennent quand même le gel hydroalcoolique. Des problèmes se sont posés à la restauration à Quatuor avec le déplacement des tables, mais cela ne se fait plus. Quelques intérimaires fument la cigarette sur le grand parvis devant Quatuor sans respecter la distance d'un mètre, mais c'était à peu près correct.

**A-L. David** souligne que la Direction ne doit pas écarter la possibilité de sanctions. L'encadrement a un devoir d'exemplarité renforcé

**La Présidente** ajoute qu'elle n'a pas observé les grands écarts que l'on peut voir à l'extérieur.

**N. Trubert** souligne que c'est la raison pour laquelle le Préfet a pris des mesures.

**La Présidente** indique que des attitudes totalement inacceptables se sont produites à certains endroits de l'EP. Le site d'Angers n'en est pas à ce point, mais si l'établissement commence à être dans une situation tendue alors que la Direction fait en sorte d'équiper les agents, de baisser le taux de présence, et que ces efforts considérables sont réduits à néant par des comportements incorrects à l'égard de la communauté, elle infligera des avertissements.

La Présidente a fait un Flash Info pour Quatuor. Si une personne ne remet pas immédiatement son masque lorsqu'on le lui demande, cela pose un problème de comportement. C'est la raison pour laquelle elle veut rappeler les responsabilités de chacun. Le responsable de site, les chefs de service et les élus du CSSCT ont des responsabilités, les collaborateurs en ont aussi.

Au-delà d'un rappel collectif par un Flash Info, la Présidente est prête à rencontrer des gens et, éventuellement, à les avertir – oralement dans un premier temps – que ce qu'ils font n'est pas tolérable par les temps actuels.

**N. Trubert** partage cet avis. Les cadres ont un devoir d'exemplarité.

**La Présidente** en convient, mais les agents sont tous des citoyens.

**A-L. David** estime, sur Angers, que les comportements montrent un peu de relâchement ou l'impression que le port du masque n'est pas aussi obligatoire que cela. Sur d'autres sites, des comportements commencent à devenir plus compliqués. Ce sont soit des anti-masques, qui l'affichent et le revendiquent, ou des non-respects de gestes barrières quasi volontaires. Une personne a même refusé de quitter un bureau pour une désinfection et a ensuite refusé de signaler son départ.

Ce sujet a été largement discuté au sein de la filière RH. Il ne faudra pas hésiter à rappeler très clairement les consignes, à tracer d'éventuels recadrage, en cas de récurrence, la sanction n'est pas interdite. Un avertissement se justifierait totalement, car le port du masque est

assimilé au port d'un équipement de protection individuelle. Les règles ont changé et le respect des consignes claires de l'Établissement s'impose à tous, du collaborateur au cadre supérieur.

**La Présidente** retient des échanges la nécessité d'un suivi bâtiment par bâtiment des présences hebdomadaires sur les sites d'Angers et de Cholet pour les intérimaires et les CDD.

Dès que des décisions seront prises sur l'aménagement d'espaces en bureaux, la Direction les communiquera aux élus. Concernant la salle Albinoni, ce n'est pas encore complètement certain que cela se fasse. Des réflexions sont également menées sur Saint-Serge ; la Direction transmettra aux élus les plans d'occupation des bâtiments si elles devaient être mises en œuvre. La salle de réunion de Quatuor pourrait servir à étendre l'offre de restauration sur place. De la même manière, les élus en seront informés si concrétisation.

La Direction peut également rappeler, dans la note ou dans le Flash Info, que ses efforts se concentrent sur l'augmentation des capacités de travail à distance. Elle porte une extrême vigilance sur le centre de contacts, afin de trouver des solutions pour réduire les risques. Dans le même temps, des enjeux concernent le développement du télétravail (équité, égalité, soutien aux managers). Dans les temps qui viennent, il faudra soutenir les managers dans leur rôle.

La Direction a pris des engagements de communication d'information. Dans un Flash Info, elle rappellera son état d'esprit général et la question de la responsabilité commune, chacun dans le rôle qui est le sien (CSSCT, Direction, responsable du site Angers-Cholet, personnels). La Présidente s'engage à l'écrire, soit dans la note Angers-Cholet, soit dans le Flash Info.

Concernant la direction régionale, H. Gerbet a un rendez-vous avec Philippe Jusserand. Pour sa partie angevine, il se tient régulièrement au courant des décisions prises.

**A. Douarin** considère qu'il vaut mieux anticiper les aménagements, pour parer au manque de matériels, rallonges électriques, etc.

**La Présidente** conseille à M. Douarin de solliciter l'assistance de proximité sur ces sujets.

**E. Dibling** profite de l'allusion à l'électricité pour évoquer les branchements, les gens sous les bureaux, les prises rouges et les détrompeurs. Le détail a été évoqué en groupe préparatoire. Une électrification est survenue à Bordeaux. Les branchements commencent à devenir anarchiques. Il y a un risque électrique pour les agents qui débranchent les matériels et, à la longue, pour les appareils qui ne sont pas branchés correctement. Ne pas brancher correctement ne signifie pas uniquement le fait de mettre une prise de travers ou de forcer un détrompeur, mais aussi de surcharger certaines prises en allant à la plus proche. Comme pour beaucoup de choses, l'électricité s'apprend et ne s'improvise pas.

Sur NEXT figure une réponse très complète à la question « Comment brancher parfaitement une prise électrique ? », mais elle illustre l'exemple de communication que les agents ne liront pas (beaucoup de texte, pas d'illustrations et pas de consignes explicites).

**La Présidente** assure les élus que la Direction a conscience du besoin d'une assistance. Le prestataire doit passer dans les bureaux pour remettre de l'ordre dans les branchements électriques.

**E. Dibling** demande s'il est compliqué de donner un détrompeur aux agents en même temps que l'ordinateur en leur expliquant d'utiliser le détrompeur rouge sur une prise rouge.

**La Présidente** interroge Monsieur Doucet sur ce point.

**B. Doucet** répond que la consigne a été passée à un électricien pour reprendre l'ensemble du câblage bureau par bureau et revérifier le bon positionnement des prises. C'est très important, car les postes de travail doivent être branchés en priorité pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de perte de données.

C'est un métier d'électricien, ce qui explique pourquoi la Direction va demander à un électricien de revérifier tous les câblages et toutes les connexions sur l'ensemble des bureaux. C'est un travail relativement lourd, ce qui explique pourquoi elle attend que la distribution du matériel soit achevée afin qu'il ne soit pas obligé de repasser plusieurs fois dans un même bureau.

Néanmoins, on peut répondre à une demande ponctuelle dès qu'un besoin est ressenti par quelqu'un. Il suffit de le solliciter pour que l'on intervienne.

**E. Dibling** se dit rassuré de savoir que des professionnels vont intervenir.

**N. Trubert** ajoute que les nouveaux appareils informatiques ne possèdent pas suffisamment de ports, ce qui peut poser problème pour un travail en TOD. Par ailleurs, il n'y aurait pas de deuxième socle pour les travailleurs à domicile.

**A. Féret** rappelle que les agents doivent déjà transporter leur poste informatique tous les soirs. Pour éviter de transporter le dock, il serait plus pratique qu'ils aient une installation complète chez eux.

**N. Trubert** ajoute que les commandes ont été passées pour les écrans et qu'ils seront peut-être reçus en fin d'année. P. Laurent Frings a bien indiqué qu'il ne pourrait pas équiper tout le monde en double écran. A priori, il faudra prioriser les métiers.

**La Présidente** confirme qu'il y aura une priorisation. C'est un problème strictement DRS qui se pose au personnel gestionnaire. Il ne peut pas équiper tout le monde, mais il peut équiper tous ceux qui en ont besoin.

**N. Trubert** revient sur le fait qu'il n'y a pas suffisamment de ports sur le matériel.

**La Présidente** explique que la Direction doit identifier tous ces sujets pour les faire remonter. Ce sont peut-être des achats qui ont un coût très modéré. La Direction les achètera en local et nous les installera.

**N. Trubert** explique que s'ils ont tous leurs branchements sur leur poste de travail et qu'on les appelle en Skype pour une réunion, ils ne peuvent plus brancher leur casque.

**La Présidente** répète que la filière a fait un effort de déploiement de matériel nomade. Maintenant, il reste des ajustements de ce type. La Direction a commencé à recenser les manques de câbles et de casques.

**N. Trubert** demande à la Présidente de tenir les élus informés sur ce point.

**La Présidente** s'y engage.

**A. Féret** partage le fait que les branchements électriques sont de la compétence des personnes qui ont la formation pour les réaliser.

**A. Douarin** note, sur le document, que le point 2.5.2 indique que la quarantaine ne dure plus 14, mais sept jours.

**La Présidente** le confirme. En cas de fièvre, elle dure 48 heures supplémentaires.



**A. Douarin** souligne que les laboratoires ont des délais de livraison des résultats de plus en plus longs. Le délai de sept jours pourrait s'avérer un peu court.

**La Présidente** affirme que les agents ne reviennent pas tant que les tests ne sont pas faits.

**La Présidente** sollicite l'avis des élus.

Vote sur le plan de reprise d'activité :

*Favorables : 0*

*Défavorables : 5 (3 CGT, 2 UNSA)*

*Abstentions : 2 (2 CFDT)*

**N. Trubert** explique que les documents reçus ne répondent pas complètement au protocole gouvernemental ni aux demandes des élus, notamment en termes de plafond capacitaire par site. 50 à 60 % des effectifs sont trop élevés dans le contexte actuel, d'autant plus qu'il n'est à aucun moment indiqué dans ces documents le fait que le Maine-et-Loire est passé en zone rouge, avec des mesures précises dictées par le Préfet, notamment en termes de centres de dépistage. De nombreux centres avaient ouvert sur Angers, mais ils ont désormais fermé et les nouvelles consignes et les nouvelles procédures ne sont pas connues. Rien ne permet de savoir si elles sont diffusées aux agents quand il leur est demandé de rentrer chez eux.

Le port du masque et la distanciation d'un mètre ne peuvent pas suffire à justifier un retour massif sur site. Alors même que le télétravail a fait ses preuves pendant des mois, il paraît inutile de faire prendre des risques sanitaires inconsidérés aux agents. Les élus de l'UNSA souhaitent que l'évolution de l'épidémie et les spécificités territoriales soient prises en compte. Ils demandent que des mesures spécifiques soient mises en place pour les agents dont l'activité est rendue compliquée, notamment aux centres d'appels.

**E. Dibling** estime, malgré tous les efforts consentis pour trouver un équilibre entre la prévention et les objectifs de production, que l'aspect « objectifs/productivité » est trop prégnant pour le CSSCT. Le contexte est contraignant pour la Direction. Les agents d'Angers sont probablement défavorisés par rapport à leurs collègues parisiens, qui sont très loin de ces difficultés liées à la présence sur un site de métiers de production de masse.

**K. Blanvilain** partage l'avis de ses collègues de l'UNSA. La CGT constate et apprécie les efforts faits sur Angers pour améliorer la situation, mais la sécurité des agents n'est pas tout à fait assurée. Cela est dû à la nature de l'activité assurée sur Angers. Le vote défavorable n'est pas dirigé contre la Direction, car elle ne peut pas faire autrement. C'est très compliqué pour la DRC, c'est compliqué pour la softphonie. D'un point de vue purement objectif par rapport à la sécurité des agents, cela ne paraît pas suffisant malgré les efforts qui sont faits.

**La Présidente** prend note des votes et commentaires. La Direction va poursuivre ses efforts pour les équipements, le travail à distance et l'organisation du travail. Elle aura l'occasion de parler de manière régulière avec les élus, comme elle s'y est engagée.

**Pour information :**

1. Actualisation du calendrier des visites des locaux CSSCTLA

**M. Agostini** explique que cette actualisation est transmise aux élus en application de l'article 13 du règlement intérieur du CSSCT. Cinq dates de visite ont été programmées, pour la plupart ce sont des visites reportées pour celles qui étaient initialement programmées de mars à juin. La première visite, prévue le 24 septembre, concerne les équipes du pilotage et du contrôle de gestion, après aménagement.

Dans le contexte sanitaire, la DRSAP souhaite faire évoluer la délégation en cohérence avec l'organisation des visites de Paris et Île-de-France issues du CSSCT EP et du CSSCT Île-de-France, et la réduire à quatre personnes maximum (deux représentants du personnel co rapporteurs de la visite, un représentant de l'administration et l'assistant de prévention). Cette organisation est actée pour Paris et Île-de-France.

**A. Loiseau** en déduit que la logistique ne sera plus représentée.

**M. Agostini** le confirme, car la Direction considère que l'assistant de prévention a une connaissance globale des sujets qui sont questionnés par rapport à l'environnement de travail.

**E. Dibling** demande si les élus devront faire un turnover pour désigner les deux représentants des OS.

**M. Agostini** confirme que les élus devront se mettre d'accord pour désigner deux représentants de la délégation et se répartir les cinq visites programmées.

**N. Trubert** explique que l'UNSA n'y est pas défavorable si la procédure est bien suivie, à savoir de visiter les bureaux et les locaux puis de se retrouver dans une salle de réunion – moyennant le respect des mesures de distanciation et autres – pour faire le point sur la visite. L'objectif de cette visite est bien de rencontrer le personnel, de vérifier que les conditions de travail sont respectées et d'avoir leur ressenti.

**M. Agostini** indique que la direction a prévu de reprendre les modalités d'organisation appliquées en Île-de-France, avec une visite des bureaux en amont et une rencontre des personnels en salle de réunion, dans le respect des règles de distanciation.

**K. Blanvilain** demande si ce mode opératoire est uniquement lié au contexte sanitaire actuel et si la façon habituelle de mener les visites sera réemployée quand la crise sanitaire sera passée.

**M. Agostini** confirme que c'est un dispositif temporaire.

**N. Trubert** s'enquiert de l'organisation de la visite du site de Cholet au regard des mesures sanitaires. Habituellement, un transport permet à la délégation de se rendre sur Cholet.

**M. Agostini** souligne que cette visite est programmée le 10 novembre. La Direction mettra en place les dispositions adéquates pour que l'ensemble des obligations en vigueur à cette date soient respectées.

**N. Trubert** demande si un transport sera organisé pour se rendre sur site.

**M. Agostini** le confirme. La visite étant programmée pour la mi-novembre, la Direction a le temps de proposer le dispositif le plus adapté.

**N. Trubert** indique que l'OMS prédit que les mois d'octobre et novembre devraient être les plus difficiles.

**M. Agostini** répond, dans ce cas, que la visite serait reportée.

**A. Féret** en déduit qu'il faudra s'adapter en fonction de l'actualité et des dispositions gouvernementales.

**N. Trubert** souligne la nécessité de l'anticiper.

## 2. AT/MP - RSST

**Ph. Robert** indique qu'un accident de service a été enregistré le 27 août 2020.

**N. Trubert** regrette, dans la forme, que l'on garde « direction des retraites et de la solidarité Angers Paris ». L'instance siège en CSSCT sur un périmètre élargi. Cette remarque concerne également les documents du PRA. Des adresses mentionnent encore « DRSAP ». Tout laisse à penser que le périmètre du CSSCT n'est pas actualisé.

**La Présidente** convient que la Direction a encore une marge de progression sur ce sujet.

**E. Dibling** souligne que la présentation de la note de service qui concerne le périmètre sera abordée à la prochaine instance. Ce sera l'occasion de rebalayer tout ce qui peut aller dans cette marge de progression.

**Ph. Robert** ajoute qu'aucune observation n'a été portée dans les registres santé-sécurité au travail depuis le dernier CSSCT.

## 3. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)

**M. Agostini** rappelle qu'il s'agit du tableau de suivi des observations en application de l'article 25 du règlement intérieur du CSSCT. Ce nouveau tableau a été travaillé avec les élus pour que sa forme soit davantage en cohérence avec ce que présente l'instance nationale. Le tableau fait apparaître dix observations en cours de traitement, une observation dont la résolution est programmée et trois observations pour lesquelles des actions ont été réalisées.

**A. Loiseau** revient sur la ligne 10. Au moment des faits survenus le 18 juin, une anomalie s'était produite pour la clarification des personnes en ASA. La FAQ de la plateforme NEXT ne fonctionnait plus. La réponse figurant sur le tableau est compréhensible maintenant que la FAQ est de nouveau accessible, mais il y a eu une période pendant laquelle les agents n'y avaient pas accès.

**M. Agostini** considère que l'essentiel est que la situation se soit normalisée.

**A. Loiseau** espère que les agents s'y sont retrouvés dans la réponse.

**N. Trubert** souhaite reprendre le numéro 37. Dans les observations à suivre, la réponse précise « seront communiqués en point de quinzaine ». Les OS demandent la communication hebdomadaire du nombre d'agents sur site, en TOD et en ASA, mais ils ne l'ont pas régulièrement.

**M. Agostini** rappelle que les élus reçoivent l'information du nombre de personnes sur site ou en TOD tous les lundis par la Direction.

**N. Trubert** répète que les élus ne les ont pas, ce qui explique pourquoi ils les demandent régulièrement.

**M. Agostini** a reçu récemment les éléments. Elle étudiera la manière de les communiquer.

## 4. Fil rouge bâtiminaire

**B. Doucet** confirme la signature de la lettre d'offre indicative qui formalise la relation contractuelle entre le groupe Giboire et la Caisse des Dépôts pour la construction d'un

nouveau bâtiment situé Gare-Sud dans la zone de Saint-Laud, îlot D. Cela signifie concrètement que la phase suivante sera la signature d'une VEFA avant le 31 décembre 2020.

Maintenant que la relation contractuelle a été formalisée, la Direction peut commencer à travailler de façon plus structurée avec les élus. Comme ces derniers l'ont demandé, ils seront associés dès le début du processus en organisant des groupes de travail autour des aménagements à prendre en compte dans le nouveau bâtiment. Des groupes de travail seront organisés fin septembre/début octobre. Un groupe de travail sera spécialement dédié aux organisations syndicales.

**N. Trubert** remercie la Direction de ces informations. Cependant, ce n'est pas un « fil rouge bâtimentaire », car les élus attendent toujours la présentation du projet et du travail qui a été fait autour de l'étude de besoins et des avancées au sein du service logistique.

**La Présidente** répond que la Direction a peu avancé sur le projet. Les travaux qui ont été faits sont des travaux préparatoires pour que la Direction de l'immobilier à Paris puisse vérifier avec le promoteur si la DRSAP peut s'engager dans une VEFA. Le projet en tant que tel n'est pas très avancé. Les élus seront inclus dans un groupe de travail. La Direction a également besoin des directives plus globales de l'EP sur l'aménagement des locaux, puisque le développement du télétravail conduit aussi à des réflexions dans ce domaine.

La Direction prévoira un point dans une instance avec des plans. De plus, le projet sera présenté en groupe de travail.

**A. Loiseau** demande quelle surface la Direction a demandée et quelle surface elle a obtenue.

**La Présidente** répond que la Direction a veillé à ce que les effectifs dont elle dispose actuellement puissent être installés raisonnablement dans ces bâtiments, en prévoyant également la restauration et un sous-sol avec des parkings. Si la CDC se dirige vers une VEFA, cela signifie que les travaux d'approche ont permis de vérifier que tout le monde pourra être replacé.

**A. Loiseau** demande si, pour replacer tout le monde, la Direction enlèvera les couloirs comme à Quatuor pour créer des open-spaces. Telle est la crainte des élus.

**La Présidente** rappelle que la Direction déploie en même temps un plan de télétravail. Tout cela entrera dans des considérations d'usage de ces surfaces. Le cadrage viendra aussi de l'EP sur l'ensemble des projets bâtimentaires pour l'avenir, ainsi que des discussions qui se tiendront en groupes de travail, notamment sur les plateaux projet.

**E. Dibling** souligne la problématique de l'avenir des locaux professionnels – open-spaces ou flex office – au regard de la situation sanitaire actuelle. Cela remet tout en question. La Caisse des Dépôts ne peut pas construire un bâtiment neuf qui irait à l'encontre des conclusions que l'on pourrait tirer de la pandémie.

**La Présidente** partage ce point de vue.

**E. Dibling** affirme que les élus sont impatients de travailler sur ce dossier. Il souligne la nécessité d'inclure le regard AGR très tôt dans le groupe de travail pour les projets à venir, car cela évitera beaucoup d'incompréhensions.

**La Présidente** en prend note.

**N. Trubert** ajoute que les élus avaient également demandé que l'assistant de prévention et l'ergonome interviennent sur les espaces de travail, l'ergonomie et les conditions de travail, et qu'ils soient associés le plus en amont possible au projet.

**La Présidente** suppose que ce n'est pas indispensable dans la phase de macro-zoning. Elle en prend note pour la phase suivante.

**N. Trubert** demande de ne pas les oublier. Ce sont des acteurs incontournables.

**La Présidente** considère que les ergonomes ne sont pas indispensables à ce stade du projet, alors que c'est le cas des AGR. Lors des préétudes pour voir si l'EP allait vers cette VEFA, les AGR ont été consultés.

**N. Trubert** souligne l'intérêt que constitue leur avis sur tout ce qui concerne les évacuations. La construction de cuisines est très technique. Il ne faut rien oublier.

**La Présidente** ajoute que la question est de savoir de quels espaces ils ont besoin et si l'on peut imaginer un aménagement qui leur permette de respecter les règles sanitaires de base sur la circulation des flux alimentaires, car ils ne peuvent jamais se croiser. Ces points ont été regardés pour vérifier si un éventuel projet était capable de répondre à leurs attentes.

**J-L. Maubé** confirme que c'est probablement avec les AGR que la Direction a le plus travaillé depuis l'engagement de ce dossier, car cela constituait un des sujets très sensibles. Ils sont donc associés depuis le démarrage.

**La Présidente** propose de prévoir un premier point au prochain CSSCT.

**A. Féret** demande si le futur bâtiment contiendra uniquement des bureaux ou bien également des habitations.

**La Présidente** répond que l'ensemble immobilier prévoit de la mixité, mais que la CDC aura une entrée privative.

**J-L. Maubé** ajoute que le bâtiment administratif sera construit le long de la ligne de chemin de fer et que le bâtiment résidentiel sera à l'arrière par rapport au bâtiment administratif. Il n'y aura pas de lien entre les deux. Ils seront complètement autonomes.

**A. Féret** demande si le promoteur sera le même qu'à Quatuor.

**B. Doucet** répond que c'est le même promoteur, mais pas le même architecte. L'architecte pour ce bâtiment, est le cabinet angevin Rolland.

**J-L. Maubé** précise que le futur bâtiment sera assez proche de bâtiments déjà existants, avec un toit à double pente.

#### 5. Points divers

**La Présidente** n'a pas reçu de points divers.

**A. Féret** affirme avoir envoyé des questions le 9 septembre.

**N. Trubert** a également deux points divers pour l'UNSA.

**A. Féret** a noté, depuis le renouvellement de la consultation psychologue, qu'il n'y a pas eu de point sur ce sujet alors qu'il s'agit d'une émanation du CSSCT. Les élus demandent un point sur les vacances de la psychologue et sur le nouveau contrat, afin d'échanger.

Par ailleurs, l'élue demande des précisions sur la filiarisation prochaine du contrôle de gestion évoquée cette semaine par Madame Gerbet.

**La Présidente** indique que cette réflexion est au stade de travaux pour l'instant.

**A. Féret** suppose que Michel Yahiel informera les OS concernant les évolutions de la DRC lors d'un prochain DS.

**La Présidente** confirme la tenue d'un dialogue social informel le 21 septembre. Les projets d'évolution et les réflexions autour de la stratégie de la DRS y seront très largement évoqués. La question de la stratégie de la relation client le sera donc probablement aussi.

**N. Trubert** demande un point en instance locale sur les évolutions de la DRC, afin que tout le monde soit au même niveau d'information.

**La Présidente** considère que les évolutions de la DRC ne constituent pas un sujet local, mais un sujet du niveau de la DRS.

Les déclinaisons locales qui pourraient surgir sur ce dossier seront évoquées au niveau local. Tout cela se voit en tout premier lieu au niveau DRS. La stratégie de la relation client n'est pas uniquement un sujet des directions relation client, mais c'est un sujet DRS dans son entièreté (offres de service, produits que l'on souhaite).

**N. Trubert** en convient. Pour autant, cela aura un impact sur le périmètre angevin.

**La Présidente** assure que la DRSAP n'en est pas encore là.

**E. Dibling** confirme que le dialogue social avec Michel Yahiel constituera une occasion pour lui de donner quelques éléments de réflexion aux élus.

**La Présidente** rappelle que cela reste à sa discrétion.

**A. Féret** demande un résumé de l'information communiquée la veille lors d'une réunion au service employeur.

**La Présidente** laissera Arnaud Cartron donner ces précisions. Cela concerne le développement d'une nouvelle offre de service pour les employeurs. A. Cartron souhaite embarquer les personnels dans cette réflexion, il a commencé à le leur expliquer.

**La Présidente** sollicite M. Agostini sur la prestation de la psychologue et le nombre de vacations.

**M. Agostini** indique qu'un contrat a été signé pour deux ans avec le cabinet ASIA qui prévoit l'intervention de la psychologue Malika Limane à raison d'une demi-journée par mois de vacation au lieu d'une journée les années précédentes. En effet, le nombre de rendez-vous demandés par les agents les années passées ne justifie pas la tenue de deux demi-journées de vacation par mois.

Le contrat comprend également :

- Un volet d'accompagnement collectif
- La présence de la psychologue en CSSCT lors de la présentation du bilan sur les risques psychosociaux,
- Sa présence au groupe « prévention des risques psychosociaux », groupe qui ne s'est pas réuni depuis quelques mois dans l'attente de la présentation de la note sur le périmètre de responsabilité des chefs de site en CSSCT.



**A. Bacchi** précise que la possibilité de solliciter M. Limane lors de situations collectives sensibles est une nouveauté. Pour le moment, le moment ne s'est pas encore fait ressentir, mais c'est quelque chose qu'elle pourra mettre en place.

**N. Trubert** aimerait néanmoins un échange spécifique sur la prestation psychologue en règle générale et sur ce qui se fait sur les autres établissements.

**La Présidente** accède à cette demande.

**N. Trubert** sollicite le nouveau contrat, comme cela a été le cas jusqu'à présent.

**La Présidente** étudiera cette demande et s'étonne que des contrats aient été communiqués.

**A. Féret** demande des précisions sur le déploiement Wedream et sur le contenu remis aux agents, mis à part un PC et un dock.

**La Présidente** croit savoir qu'un point sur Wedream est programmé.

**A-L. David** précise que Wedream est présenté au même moment au CUEP.

**La Présidente** assurera la présentation en déclinaison.

**A. Féret** souligne que Wedream est déjà bien déployé, ce qui justifierait d'en informer les élus au niveau local. Les élus demandaient également dans leur message un tableau de suivi des agents équipés et non équipés par service et si les RSI ont été formés pour accompagner les agents. La procédure « j'installe, je pose, je me connecte » n'est pas aussi simple que cela pour chaque agent.

Certains ont perdu beaucoup de temps pour se connecter, avec des fils partout. L'élue demande si les RSI sont disponibles pour leur expliquer la procédure, pour pouvoir ensuite retrouver ses icônes et son bureau. Chaque agent n'a pas les mêmes aptitudes pour installer son bureau informatique.

Les élus ont également alerté sur la dégradation des conditions de travail, car les agents sont agacés et cela entraîne des RPS. Le fait d'emmener tous les jours son matériel représente une perte de temps : débrancher, rebrancher, se reconnecter. À tout cela s'ajoute le fait que la connexion VPN est très longue.

La dernière demande porte sur un état des lieux des bureaux libres en m2 sur le site angevin.

**La Présidente** fera le point sur tout cela. La Direction regardera ce qu'elle peut communiquer aux élus sur l'état des lieux des mètres carrés libres.

**A. Douarin** alerte la Présidente sur l'état de fatigue de l'équipe logistique, qui commence à être très sollicitée. À la longue, les agents commencent à être fatigués et à être très tendus, même entre eux. Certaines personnes qui viennent à la logistique sont parfois très mal reçues. L'élue lance une alerte, car l'équipe est à la limite de la rupture.

**La Présidente** en prend note. Elle passera les voir.

Lors du prochain CSSCT, la Direction fera un point Wedream. Elle donnera l'état des lieux des mètres carrés par voie électronique.

*La séance est levée à 17 heures 05.*

La Présidente,  
**H. Gerbet**

La secrétaire suppléante,  
**K. Blanvilain**