



ÉTABLISSEMENT PUBLIC
DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES
DÉPARTEMENT RELATIONS ET INNOVATIONS SOCIALES

Angers, le 12 février 2021

SITE ANGERS-CHOLET

Dossier n° : 2021-01/CSSCTLA/PV 14.01.2021
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 14 janvier 2021**

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire du procès-verbal du CSSCT qui s'est tenu en audioconférence le 14 janvier 2021.

La Présidente du CSSCT local
d'Angers

Hélène Gerbet

Les représentants de l'administration présents :

H. Gerbet, V. Auffret, J.P. Boinet, B. Doucet, M. Guillier, Ph. Robert, M. Agostini, C. Barbot

Les représentants du personnel titulaires présents :

UNSA : E. Dibling, N. Trubert

CFDT : A. Loiseau, A. Feret

CGT : L. Glaziou, E. Mellinger, K. Blanvilain

Les représentants du personnel suppléants présents :

UNSA : P. Vincent-Lasbats

Expert CGT : S. Boutin

Expert UNSA : V. Anso

Autres participants présents : A-M. Granic, J-L. Barsottini, A. Cartron, F. Brault, F. Barbey, D. Maréchal, M. Verschaeve

Rappel de l'ordre du jour :

Pour avis :

1. Approbation PV CSSCTLA des 17.09.20 et 02.11.20
2. Retour des visites CSSCTLA des 24.09.20, 15.10.20, 29.10.20, 19.11.20, 23.11.20, 24.11.20, 26.11.20
3. Calendrier prévisionnel des visites de locaux 2021
4. Évolution d'organisation de la DRS – impact local
5. Mutualisation des activités Employeurs entre les sites d'Angers et de Bordeaux

Pour information :

6. Ajustements d'organisation de la DRH
7. Point situation COVID

Pause méridienne 12 heures 30 – 13 heures 30

8. Bilan des actions locales issues des documents uniques 2019 – périmètre CSSCTLA
9. Point d'étape du PAP EP 2020 décliné en local pour les sept directions présentes dans le périmètre CSSCTLA
10. AT/MP - RSST
11. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)
12. Bilan des travaux 2020 et prévisions 2021
13. Fil rouge bâtimentaire
14. Points divers : retour sur dialogues collectifs

La présidence est assurée par Hélène Gerbet, qui ouvre la séance à 9 heures 03.

La Présidente constate que le quorum est atteint et propose de débiter.

L. Glaziou (CGT) demande la parole pour effectuer une déclaration préalable, il s'étonne qu'une réunion se passe sur la DRC en même temps que l'instance sur la réorganisation et la préfiguration de la DSC. Les organisations syndicales demandent que les personnes qui vont intervenir lors de ces réunions n'égratignent pas les prérogatives de l'instance CSSCT, mais également du CLUA qui se déroule plus tard. C'est valable également pour les instances bordelaises et parisiennes. Logiquement, ces présentations se tiennent après les instances, pas avant ni pendant.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

La Présidente en prend note.

A-M. Granic répond que cette réunion plénière, animée par Ph. Joyeux rassemble les 304 personnes de la future DSC. Elle n'a lieu ni avant ni pendant les instances, mais après puisqu'elle a lieu dans l'après-midi.

L. Glaziou (CGT) réfute cette affirmation, car l'instance se termine à 15 heures 30.

A-M. Granic convient qu'elle se tiendra sur la fin de l'instance, car elle doit durer de 14 heures à 15 heures 30. Il s'agit de présenter à l'ensemble des collaborateurs la nouvelle organisation de la DSC, à l'issue du passage en CUEP et du CSSCTN de décembre, la manière de travailler qui sera employée jusqu'au 1^{er} mars dans la phase de préfiguration et, surtout, les ateliers qui doivent démarrer une fois que la DSC aura été mise en œuvre au 1^{er} mars. Cela correspond aux deux slides envoyés aux élus et qui serviront de support à leur présentation.

L. Glaziou (CGT) demande une attention aux prérogatives des instances locales.

A-M. Granic entend et partage ce respect. La présentation qui sera faite en instance tient sur la matinée. La fin du CSSCTL ne sera pas consacrée à des points relatifs à la DRC. La concomitance n'est pas volontaire, car elle dépend des agendas. Les élus disposent déjà en très grande majorité de l'information qui sera donnée.

L. Glaziou (CGT) observe que la question se pose également pour le CLU qui se déroule plus tard.

A-M. Granic le confirme, mais l'information découle des présentations en instance nationale. Il s'agit de voir les impacts locaux des transferts liés à la réorganisation, et l'information est très attendue par les équipes. Elle arrive un mois après les instances nationales. Il n'y a pas d'entrave, car les informations sont systématiquement données en amont aux organisations syndicales.

L. Glaziou (CGT) rappelle que cela n'a pas été voté.

E. Dibling (UNSA) sollicite un point de méthode sur la manière de demander la parole, en levant la main ou en le mentionnant sur le fil de conversation.

La Présidente trouve plus pratique que la demande de parole apparaisse sur le fil parce que cela donne l'ordre des prises de parole. En plus, certaines personnes lèvent la main puis oublient de la baisser.

E. Dibling (UNSA) observe que c'est ce qui se fait de plus en plus dans les instances nationales. L'élu remercie le Secrétaire de l'instance de sa vigilance par rapport aux sujets – toujours sensibles, mais importants – des prérogatives des instances. C'est vrai que le personnel attend des informations, mais c'est vrai aussi que les instances ne sont pas allées au bout du processus de déclinaison locale, que ce soit à Angers, à Bordeaux ou à Paris.

Les agents sont légitimement dans l'attente de la réorganisation qui a été votée au national, et il faut bien que cela avance. L'UNSA appelle également à la prudence dans ce qui pourrait être annoncé et présenté alors que des sujets n'ont pas été votés et qu'ils sont toujours à l'état de projet dans les déclinaisons locales.

La Présidente en prend note et précise que la Direction de la stratégie client sera vigilante.

Pour avis :

1. Approbation PV CSSCTLA des 17.09.20 et 02.11.20

La Présidente s'enquiert d'éventuelles remarques sur ces PV.

Les PV des CSSCTLA des 17.09.20 et 02.11.20 sont adoptés à l'unanimité

CGT : trois voix

CFDT : deux voix

UNSA : deux voix.

2. Retour des visites CSSCTLA des 24.09.20, 15.10.20, 29.10.20, 19.11.20, 23.11.20, 24.11.20, 26.11.20

Ph. Robert souligne, comme évoqué en groupe préparatoire, que le format du support des visites a été revu à la demande des élus. Comme à l'EP, le nouveau support permet de tracer d'un CSSCT à l'autre le suivi des actions. Tout ce qui est en bleu est soit « non justifié » ou « non réalisable », soit une action qui a été réalisée. Une fois que ces actions auront été réalisées, elles ne seront plus abordées en séance.

Les participants ont passé beaucoup de temps sur ce sujet en groupe préparatoire, ce qui est très bien. Les rapporteurs doivent maintenant faire preuve d'un esprit de synthèse et aller à l'essentiel.

- Visite du 24 septembre 2020, 2eme et 3eme étages A Louis Gain, suite à l'emménagement des équipes PAF, PAP et DCPC.

L. Glaziou (CGT) indique qu'il va revenir sur les actions sans dire deux fois la même chose en séance.

Il questionne sur les visites réservées aux nouveaux arrivants sur un nouveau site et qui découvrent un bâtiment dans lequel ils ne se sont jamais rendus. Une procédure est attendue. L'action 5 ne doit pas être en bleu, elle n'est pas réglée.

Pour l'action 6, la délégation du CSSCT a eu un débat avec la responsable, qui a indiqué qu'elle allait étudier le problème lié au fait que le secrétariat est à Quatuor alors qu'une grande partie des équipes est située rue Louis-Gain. Il fallait également qu'ils réfléchissent à la gestion du courrier. Tant que ce n'est pas fait, cela ne peut pas apparaître en bleu.

La Présidente considère que cela peut être mis en blanc, si les réponses ne sont pas apportées ou sont encore au conditionnel.

Ph. Robert répond sur la ligne 5 en indiquant qu'A. Bacchi a répondu qu'une réflexion est en cours au niveau des RH de façon que les arrivants puissent avoir connaissance des nouveaux sites et des usages, dès lors qu'un déménagement est engagé (nouveaux arrivants ou déménagement intersites). La réflexion est bien en cours, il convient de laisser la ligne 5 en blanc.

L. Glaziou (CGT) affirme que la ligne 6 doit l'être aussi. Elle ne comporte pas de réponse.

La Présidente affirme que la Direction passera les deux lignes en blanc. Cela donnera l'occasion d'avoir un nouvel échange.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

- Visite du 15 octobre 2020, 4eme étage A, équipe communication et Rez de chaussée C, équipes DMOS après emménagement

A. Loiseau (CFDT) indique qu'au regard des lignes blanches et bleues, la principale interrogation concerne les effectifs pour PAM 220 et une réflexion sur la charge d'activité de PAM 200. Les élus ont appris depuis qu'une présentation sur l'organisation de PAM 200 sera réalisée en CLU. Ils y seront donc attentifs.

Pour l'équipe de la communication, elle évoque essentiellement des problèmes de connexion Internet wifi rencontrés par les agents de Paris qui se déplacent pour travailler et qui s'installent sur les postes nomades dans les étages. Elle observe que la solution est en cours.

La délégation CSSCT a également mentionné l'accompagnement RH de l'apprenti, il convient de l'intégrer dans le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants (connaissance des services).

La Présidente demande si la logistique a reçu une demande sur les difficultés de connexion pour les visiteurs parisiens.
Elle sollicite un éclairage de la part de B. Doucet.

B. Doucet indique que la logistique a contacté ICDC six mois auparavant sur les connexions wifi. Des bornes devaient être installées, mais le confinement a bloqué la démarche. C'est la raison pour laquelle cette action est marquée « en cours ». ICDC a bien prévu l'installation de deux bornes par étage du 24 rue Louis-Gain. Elles sont normalement arrivées, mais elles doivent encore être installées.

A. Loiseau (CFDT) demande si cela concerne les deux bâtiments.

B. Doucet confirme que cela concerne les bâtiments A et B.

A. Feret (CFDT) demande si les comptes-rendus de visite sont soumis individuellement au vote ou lors d'un vote global à la fin.

La Présidente suggère de voter tous les comptes-rendus à la fin. Elle propose, dans la mesure où le CSSCT a déjà travaillé et que les parties vont pouvoir se mettre d'accord sur la couleur des interventions et les actions en cours, de les voter à la fin, sauf si quelqu'un souhaite un vote particulier sur l'une d'entre elles.

A. Feret (CFDT) accepte cette proposition, si cela convient aux autres organisations.

K. Blanvilain (CGT) confirme l'accord de la CGT.

N. Trubert (UNSA) souhaite revenir sur cette visite. L'UNSA s'étonne de ce qui est marqué en bleu et en blanc, car ce n'est pas très clair. Les lignes 20 et 21 concernant le local chauffeurs sont marquées en bleu. La réponse ne convient pas du tout. Dans le cadre du déménagement, la Direction s'était engagée à ce que le local des chauffeurs soit aménagé à l'identique. L'élue ne voit pas pourquoi l'aménagement de ce local doit faire l'objet d'un CALI. Là aussi, un suivi doit être réalisé.

La Présidente demande si le problème concerne le branchement du téléviseur.

N. Trubert (UNSA) répond que c'est aussi le changement du téléviseur.

La Présidente s'enquiert de la raison du changement du téléviseur.

N. Trubert (UNSA) explique que c'est un vieux téléviseur et pas un écran plat.

La Présidente souligne qu'une reprise à l'identique ne prévoit pas de nouveau téléviseur.

N. Trubert (UNSA) demande alors de faire en sorte qu'il fonctionne.

La Présidente demande s'il y a un problème pour rebrancher la télévision des chauffeurs.

B. Doucet répond par la négative. Il y a simplement eu une incompréhension, puisque la télé a bien été installée dans la pièce et que les conducteurs ont dit qu'ils rebrancheraient eux-mêmes la télé, car ils avaient une antenne. Finalement, une demande a été faite lors de la visite. Très bien, mais il faut remettre les choses dans le bon ordre. La logistique fera le nécessaire. La télé sera rebranchée une fois qu'elle se sera procuré une antenne, ce qui peut prendre une quinzaine de jours.

La Présidente en conclut que le téléviseur sera rebranché sans nécessairement passer par une remise aux dernières technologies.

N. Trubert (UNSA) s'en félicite. L'élue demande de modifier ce point pour qu'il y ait un suivi lors du prochain CSSCT.

La Présidente confirme que la rédaction sera adaptée.

- Visite du 29 octobre 2020, entresol du bâtiment A et le pavillon de l'assistante sociale

L. Glaziou (CGT) le pavillon a besoin d'un important rafraîchissement. Des objets ont été déménagés. L'entresol connaissait des problèmes de sécurité avec des câbles électriques, mais cela a été traité. Le Secrétaire s'interroge sur ce qui est encore en blanc. Apparemment, il est indiqué « proposition de déménagement, de nouveaux locaux ont été proposés ». Or aucun contact n'avait été noué au moment de la visite. Le Secrétaire demande si l'assistante sociale a été contactée depuis.

S. Remaud précise que des collaborateurs de son équipe ont rendez-vous avec la personne ce jour à 11 heures sur ce sujet.

La Présidente s'enquiert d'éventuels autres points.

L. Glaziou (CGT) répond par la négative. Tout a été dit en groupe préparatoire. Comme convenu, les débats ne recommencent pas en instance.

La Présidente se félicite de cette méthode.

- Visite du 19 novembre 2020, 5ème étage Q2

L. Glaziou (CGT) indique que la visite concernait les bureaux des équipes d'intérimaires (PAR 360). Le Secrétaire interpelle sur la ligne 10 concernant le projet softphonie mis en œuvre par anticipation. Il est précisé que « *le contexte actuel avec le déploiement du TOD complexifie la réalisation de l'activité « double écoute », car Teams ne fonctionne pas avec la softphonie.* »

Le Secrétaire estime que la réponse n'est pas appropriée : « *Le projet softphonie a été mis en œuvre par anticipation et en urgence par rapport au calendrier prévu. Projet MOOV premier semestre 2021. Tout n'est donc pas encore opérationnel.* » La problématique de la double écoute justifie que ce soit en blanc.

A-M. Granic explique qu'il n'y a pas de compatibilité avec Teams en distanciel. Comme les conseillers ne sont pas sur site, on ne peut pas faire la double écoute sur place. De plus, la double écoute nécessite de la proximité. La règle de distanciation la rend donc un peu compliquée.

L. Glaziou (CGT) s'étonne également de la réponse de la ligne 14 qui concerne la problématique des superviseurs. Ils ont parfois un sentiment d'isolement, car ils sont seuls dans leur unité. Cela concerne notamment PAR320. Ils demandaient que les superviseurs de PAR330 soient également présents, afin de se retrouver entre superviseurs et de sentir moins seuls. Dans la réponse, il est marqué notamment que *« chaque superviseur de PAR330 a été présent une à deux journées par mois sur cette période à titre de renfort. »*

C'est en bleu, mais la vérité, c'est qu'un superviseur est tout seul toute la journée au septième étage de Quatuor. Le Secrétaire considère que la problématique n'est pas réglée. Les superviseurs de PAR330 n'ont pas besoin d'être présents, car il n'y a pas d'intérimaires et que les superviseurs ne sont pas sur la même unité. Néanmoins, les superviseurs forment un corps constitué et ils ont besoin de se retrouver, même s'ils ne travaillent pas sur la même unité.

A-M. Granic rappelle le contexte de l'unité PAR320 pendant cette période, avec des mobilités sortantes qui n'ont pas permis d'assurer un doublon en permanence. Des remplacements ayant eu lieu, ce type de problématique ne se renouvellera pas.

L. Glaziou (CGT) revient sur la ligne 19. Les élus ont vu en groupe préparatoire la nécessité de rehausser des cloisonnettes pour l'installation de paroi en Plexiglas dans les pièces 522, 524, 518 et 519. La réponse est *« Il ne s'agit pas d'un plateau téléphonique, donc pas de Plexiglas demandé. »* Or aucune demande n'avait été reçue pour ces pièces. Le Secrétaire estime que cette ligne ne doit pas être en bleu, il doit être précisé que ces cloisonnettes sont à l'étude.

La Présidente demande si ce sont des plateaux téléphoniques.

A-M. Granic répond que ce sont des salles de formation.

L. Glaziou (CGT) affirme que des gens ont pris le téléphone dans ces salles de formation.

A-M. Granic en convient, car la Direction utilise les locaux comme elle peut, mais ce sont avant tout des salles de formation.

B. Doucet précise que la logistique devait équiper les plateaux téléphoniques, ce qui explique pourquoi elle n'a pas équipé ces salles. La logistique étudie actuellement comment le faire en récupérant les Plexiglas de la salle Albinoni. Ce sera fait.

La Présidente confirme que l'établissement réutilisera les Plexiglas de la salle Albinoni pour les intérimaires et les installera dans ces salles de réunion.

- Visite du 23 novembre 2020, bureaux des intérimaires du service « affiliés » et du service « retraités ». Un plateau salle à Albinoni et quelques intérimaires dans les étages.

A. Loiseau (CFDT) indique que la délégation a regretté que l'infirmière formée à l'ergonomie n'ait pas été associée à l'installation des plateaux. En effet, ce sont des tables de réunion qui font office de bureaux et ce n'est pas satisfaisant.

- Visite du 24 novembre 2020, installation des intérimaires à Cholet

L. Glaziou (CGT) Les problématiques portaient sur des points liés à la sécurité (issue de secours bloquée, câblage présentant un risque de trébuchement). Le point essentiel est le point 5, qui porte sur les sanitaires, en bleu, mais le Secrétaire demande si la société Essor a répondu sur un nettoyage plus renforcé. Apparemment, les nettoyages ont été réalisés, mais rien ne dit qu'ils seront assurés sur le long terme.

A. Loiseau (CFDT) rejoint Laurent Glaziou sur ce point.

La Présidente rappelle que la Direction s'était engagée en groupe préparatoire à tracer cette demande par un courrier au prestataire qui assure ce nettoyage.

B. Doucet précise que la logistique a depuis pris contact avec la responsable de site, A. Audebert, qui a indiqué que des rencontres s'étaient déroulées avec la société de nettoyage. Le problème est survenu au moment où il y avait du personnel ponctuel. Cela a été réglé, le personnel a été changé. Il n'y a donc pas lieu d'envoyer un courrier dans la mesure où il n'y a plus de problèmes depuis plusieurs semaines.

La Présidente propose de mettre ce point sous surveillance. L'instance et/ou la responsable de site en reparlera si le problème doit réapparaître.

L. Glaziou (CGT) observe que le fait que cette ligne soit en bleu est donc justifié.

- Visite du 26 novembre 2020 ? équipes intérimaires DFP et DRC rue Louis-Gain

N. Trubert (UNSA) indique que la délégation CSSCT a constaté une très bonne ambiance au sein des équipes du DIF Élus. Elles travaillent dans un cadre agréable. À la DRC, la délégation a constaté des soucis importants d'équipements informatiques avec des RPS potentiels qui ne sont pas retraduits dans les notes (action 8).

A-M. Granic sollicite des précisions sur les problématiques d'équipement.

L. Glaziou (CGT) explique qu'elles sont liées au fait que les équipements sont souvent différents.

A-M. Granic demande si les différences d'équipement concernent les intérimaires et les permanents.

L. Glaziou (CGT) le confirme. Un autre problème venait du fait qu'il fallait changer les postes en déménageant les gens.

A-M. Granic souligne que la politique de la CDC différencie les équipements des permanents et des personnels intérimaires. Les permanents ont absolument tous le même équipement depuis le renouvellement effectué suite au premier confinement.

N. Trubert (UNSA) ajoute que, depuis quelque temps, les conditions de travail sont dégradées en raison du matériel qui pose problème, les managers ne traitent que des sujets de logistique et d'informatique, au détriment du temps à passer sur le management des équipes.

A-M. Granic souhaite apporter une précision. Tous les permanents sont équipés de la même manière, et il n'y a pas de problématique d'équipement pour le personnel permanent. Les intérimaires travaillent soit sur terminaux légers soit sur ordinateurs portables. Or l'équipement d'un poste de travail n'est pas compatible selon qu'il faille brancher un terminal léger ou un

ordinateur portable aux écrans. Un poste de travail équipé pour un ordinateur portable ne peut donc pas être équipé par un intérimaire, et l'inverse est vrai aussi. Un poste équipé pour un terminal léger ne peut pas être réadapté pour un permanent. Quand la Direction met en place des plans de renfort, elle est confrontée à des problématiques de positionnement des intérimaires, car certains postes de travail ne sont pas adaptés à leur équipement. En revanche, il n'y a pas de problématique d'équipement en tant que telle.

N. Trubert (UNSA) en convient, mais affirme que c'est usant.

A-M. Granic souligne que les cadres doivent gérer des problématiques de locaux pour savoir où positionner les plans de renfort.

N. Trubert (UNSA) ajoute que le matériel, y compris les casques, n'est pas identique rue Louis-Gain et à Quatuor. Cela pose quelques soucis et c'est fatigant pour les managers.

L. Glaziou (CGT) souligne qu'une panne électrique a grillé une douzaine de terminaux légers, ce qui a exacerbé le problème. Cette réflexion est partagée par deux cadres, qui ne peuvent plus supporter la différence de matériel et le fait de devoir trouver des surfaces pour les agents ou les intérimaires. En l'occurrence, les postes qui ont subi la panne électrique doivent être réinstallés ailleurs, mais le plateau n'est pas prévu pour récupérer un terminal léger. Parmi ces cadres ce jour-là, l'un d'eux était en souffrance. Les élus ont bien entendu le message. Il y avait vraiment un gros problème le jour de la visite.

La Présidente demande si ces difficultés de différences d'équipement sont plus marquées côté DRC ou côté DIF Élus.

N. Trubert (UNSA) répond que cela concerne la DRC. Les élus ont ressenti beaucoup de souffrance. La réponse portée à la ligne 8 n'est pas la réponse qui était attendue.

La Présidente considère que des efforts sont déployés depuis des mois pour gérer à la fois la volumétrie très importante de la relation client, la crise sanitaire, la présence des intérimaires, les changements d'équipements de très grande ampleur et la softphonie. Le mouvement de montée en puissance des équipements pour travailler à distance génère forcément beaucoup de perturbations. La Présidente écoute les élus, A-M Granic elle-même en a conscience : la période sollicite énormément les cadres. La phase est toujours à l'amélioration.

N. Trubert (UNSA) assure que les élus n'en doutent pas.

La Présidente répète que cette période est compliquée. La Direction a un point de rencontre régulier avec la filière SI sur ces questions d'équipement. L'établissement a fait beaucoup dans ce domaine depuis le début de la crise sanitaire. Cela ne se fait pas sans effort et sans travail constant avec la filière SI, pour poursuivre les équipements et lever les difficultés. Tout cela est pris en charge. Même si la réponse ne satisfait pas toujours, la Direction a conscience de cette situation et continue à la prendre en charge avec la filière SI.

A-M. Granic confirme que la Direction en a parfaitement conscience. Elle remonte depuis des mois en cellule de crise EP les inconvénients rencontrés sur le dédoublement des équipements selon les statuts. Cela pose d'autant plus de problèmes que cela interdit d'optimiser les surfaces. Pendant que les permanents sont en TOD, leurs postes de travail ne peuvent pas être utilisés parce qu'ils ne sont pas compatibles avec ceux des intérimaires. La Direction est en quête permanente d'autres locaux pour mettre en place des plans de renforts. L'optimisation des surfaces n'est pas celle que le télétravail pourrait laisser envisager.

L'EP n'est pas sourd aux remontées puisque la Direction vient de récupérer 15 ordinateurs portables pour des intérimaires, qui seront installés en fin de semaine ou la semaine suivante. Elle commence à récupérer des équipements identiques aux permanents pour les intérimaires, ce qui permettra de les positionner sur les places libérées par les permanents en télétravail ou en TOD. Cela commence à être entendu. Un groupe spécial pour l'équipement des intérimaires a été mené par V. Régis. L'EP travaille en ce sens. Les choses s'améliorent, même si tout n'est aujourd'hui pas encore parfait.

E. Dibling (UNSA) apprend que des ordinateurs portables arrivent pour les intérimaires. L'élu suppose qu'ils resteront sur site et pris par les intérimaires le matin.

A-M. Granic le confirme.

E. Dibling (UNSA) souligne, puisque le débat s'élargit, que la DPS a une politique d'emploi de moyens intérimaires. Il faut se donner les moyens de cette politique, même si l'UNSA préférerait une politique d'emplois pérennes. Les cadres ont beaucoup de compétences et de qualités, mais ils ne sont pas – pour la plupart d'entre eux – des logisticiens. Ils n'ont pas à l'être. Le Directeur général a rappelé qu'ils doivent passer une bonne partie de leur temps de travail à faire du management, il faut pouvoir les laisser travailler l'humain, l'organisation de leur service et le règlementaire, mais certainement pas la logistique. Il y a une dérive.

Quand il s'agit de bureaux, de meubles, de chaises, de chauffage ou de locaux, le service logistique répond à la demande, anticipe ou passe des commandes. Il ne revient pas aux cadres de le faire. L'élu demande si la DSI et l'EP donnent les moyens nécessaires de répondre à ces questions ou s'il n'y aurait pas une défaillance de ce côté-là.

La Présidente prend la remarque et vérifiera s'il y a besoin de plus d'assistance de proximité sur ce sujet. La Présidente propose de passer à un vote global, sauf si quelqu'un s'y oppose.

N. Trubert (UNSA) indique que l'UNSA est favorable à la validation de ces visites, sous réserve d'un suivi régulier – comme demandé et comme c'est le cas à l'EP – à chaque CSSCT jusqu'à ce que les actions soient terminées. L'élu demande également que le relevé de décisions soit annexé au PV du CSSCT.

L. Glaziou (CGT) ajoute que la CGT valide les visites.

A. Loiseau (CFDT) précise que la CFDT valide également les visites.

Les comptes-rendus de visite sont validés à l'unanimité /

CGT : trois voix ;

UNSA : deux voix

CFDT : deux voix ;

La Présidente confirme que le CSSCT assurera le suivi de ces actions.

3. Calendrier prévisionnel des visites de locaux 2021

La Présidente rappelle qu'une remarque avait été portée sur le site de Cholet. Elle a été laissée au vu des incertitudes actuelle du fait de la crise sanitaire. Les annonces gouvernementales prévues le soir même permettront de savoir ce qu'il en est. La Présidente ne pense pas que le pays sera reconfiné, mais que les modalités de vie collective et de vie

publique seront resserrées, avec un couvre-feu général à partir de 18 heures. En attendant, la Présidente propose de ne pas modifier le calendrier.

L. Glaziou (CGT) demande, si un couvre-feu est imposé à partir de 18 heures, d'être vigilant sur les horaires pour ne pas mettre les agents en difficulté, notamment sur le centre d'appels. Si un agent prend une communication longue, il n'aura pas le temps de faire ses courses et devra rentrer chez lui rapidement, au risque de payer une amende. Cela concerne évidemment les agents sur site, et non ceux qui sont en télétravail.

La Présidente assure que les collaborateurs auront la possibilité de rentrer au-delà de 18 heures pour des raisons professionnelles. La Direction pourra veiller à ce qu'ils y soient autorisés.

L. Glaziou (CGT) prend acte de cette solution si elle permet de les protéger.

A-M. Granic explique que le centre d'appels ferme à 17 heures, mais que les appels arrêtent d'entrer dans les files à 16 heures 45 ou 16 heures 50. Les files sont vidées au plus tard à 17 heures 15 ce qui laisse largement le temps de rentrer aux personnes qui habitent à Angers ou aux alentours. De leur côté, les conseillers sont chez eux.

Ce n'est pas le centre d'appels qui posera le plus de difficultés, mais plutôt l'encadrement avec tout ce qu'il y a à faire dans cette période d'EPA. Généralement, les cadres qui sont sur site restent le soir pour formaliser leurs EPA. La Direction donnera des consignes pour qu'ils le fassent plutôt chez eux.

L. Glaziou (CGT) suggère de fermer les lignes 15 minutes plus tôt. Le Secrétaire connaît le centre d'appels et l'appel de 16 heures 55 qui dure une demi-heure. La personne appelée de chez elle et n'aura pas de problème pour rentrer. Ici ou là on peut avoir un accident.

La Présidente indique que l'organisation ne sera pour l'instant pas modifiée afin de ne pas créer de difficultés supplémentaires à la relation client. Le centre ferme à 17 heures. Il faudrait vérifier si des appels débordent.

A-M. Granic le confirme. Des appels entrent jusqu'à 16 heures 45 ou 16 heures 50.

L. Glaziou (CGT) ajoute que les gens sont dans la file d'attente pendant 10 minutes et que leur appel est pris à 16 heures 55.

A-M. Granic fait remarquer que la durée moyenne d'attente, notamment sur la retraite, est de trois à quatre minutes, mais pas de 10 minutes. Le temps d'attente moyen est plus long sur le CPF. La durée moyenne des appels est de six minutes, ce qui signifie que des appels peuvent être plus longs. Cela donne normalement le temps entre 17 heures et 18 heures de finir toutes les conversations avant de pouvoir rentrer.

L. Glaziou (CGT) enjoint néanmoins à la vigilance.

A-M. Granic assure que la vigilance est de mise partout.

L. Glaziou (CGT) souligne qu'une amende peut être infligée aux contrevenants.

E. Dibling (UNSA) se prononce pour la vigilance et la bienveillance.

La Présidente confirme que la Direction restera attentive à la situation des agents qui habitent loin. Si le moindre dépassement de dix minutes ne leur permet pas d'être chez eux avant 18 heures, elle en reparlera. Cela doit concerner peu de monde.

A. Loiseau (CFDT) demande que des consignes claires soient données aux agents.

La Présidente confirme que la Direction donnera des consignes claires aux agents pour que l'organisation du travail ne subisse pas en plus le fait qu'il faille être rentré à 18 heures. La consigne est que l'on ne change rien. Des gens qui habitent si loin qu'un appel qui entre à 16 heures 55 et qui dure plus longtemps que la moyenne les mette en difficulté ne doivent pas être très nombreux. Si c'est le cas, ils se signaleront auprès de leur RU pour lui expliquer les problèmes rencontrés.

L. Glaziou (CGT) demande de veiller à ne pas mettre les agents en difficulté. Cela ne concerne pas uniquement les agents du centre d'appels, mais tout le monde.

La Présidente soumet le calendrier des visites au vote.

L. Glaziou (CGT) le valide pour la CGT.

A. Feret (CFDT) le valide pour la CFDT.

N. Trubert (UNSA) ajoute que l'UNSA le valide également.

Le calendrier 2021 des visites est validé à l'unanimité :

CGT : trois voix ;

CFDT : deux voix ;

UNSA : deux voix.

4. Évolution d'organisation de la DRS – impact local

La Présidente précise que la note a subi quelques modifications non substantielles. Dans les quelques modifications apportées à cette note, la Direction a surtout essayé de répondre à l'attente des élus sur les modifications que cela suppose individuellement pour les collaborateurs en termes de changement de SHD et de rattachement hiérarchique.

L'objectif a également été d'éclairer les élus sur la partie la plus notable de cette réorganisation pour les établissements, qui est la création d'une Direction de la Stratégie Client. Elle a un impact notable sur un nombre important de collaborateurs de l'Établissement Angers-Paris, car ils vont quitter ce dernier pour rejoindre cette direction transversale. A-M Granic et Ph. Joyeux ont fait un effort d'éclairage significatif sur ce qui est attendu dans la phase de préfiguration.

Après le rappel de quelques éléments de présentation de la note, A-M Granic fera un éclairage particulier sur la partie direction stratégie client. J-P Boinet fera un éclairage complémentaire sur ce qui concerne l'accompagnement des collaborateurs, puisque cette partie est une partie importante dans le déploiement de ce projet.

En travaux préparatoires, la Présidente a mentionné que cette note précise l'impact local des propositions d'évolution de la DRS et de transformation de la DRS en Direction des Politiques Sociales. Ces impacts restent néanmoins assez limités pour les collaborateurs du bassin

d'emploi Angers-Cholet. Il y aura ensuite une phase de réflexion sur le bassin, mais les impacts resteront assez circonscrits dans la phase qui va se mettre en place au 1^{er} mars.

Concernant l'impact de cette évolution sur le périmètre Angers-Cholet, six grands projets sont portés par la DRS.

La création de la Direction du projet retraite regroupera un directeur et ses 18 collaborateurs, dont huit sont localisés sur Angers (le directeur, une personne en provenance de la DMN, quatre en provenance de la relation client, deux en provenance de la Direction de la gestion). Ces personnes rejoignent la Direction du projet retraite. Elles étaient localisées sur Angers et restent sur Angers. Quatre vont rejoindre le pôle Plateforme retraite qui travaille sur le projet PEP's et sur la plateforme SARA. Trois vont rejoindre le pôle inter régimes dédié au pilotage des projets inter régimes, le droit à l'information et tous les travaux qui se font en lien avec le GIP union retraite et le GIP MDS.

Ces collaborateurs ont un changement de SHD, car ils rejoignent une nouvelle structure, mais le contenu de leur travail ne connaît pas d'évolution substantielle. La Direction a reçu officiellement une demande de déménagement et de regroupement des personnels sur la rue Louis-Gain, du fait de l'intérêt pour cette direction de rester en proximité avec les équipes de la Direction de la gestion.

Pour être la plus précise possible sur ce déménagement, puisque le CSSCT a demandé à avoir toute l'information en amont sur ce déménagement, la Présidente sollicite B. Doucet pour faire un point à date de ce qu'il en est.

B. Doucet explique que la logistique étudie actuellement le scénario qui consisterait à positionner les équipes sur une surface de 163 mètres carrés dans le bâtiment A de la rue Louis-Gain. Cette surface permettant d'accueillir très largement les 7 ou 8 personnes concernées, toute la surface ne sera peut-être pas attribuée. La phase est encore à la construction, ce qui ne permet pas d'aller beaucoup plus loin. La logistique doit étudier tous les impacts et obtenir une validation de la proposition.

A-M. Granic s'enquiert de l'étage concerné du bâtiment A.

B. Doucet répond qu'il s'agit du quatrième étage.

La Présidente assure que la Direction reviendra vers l'instance dès qu'un dossier sera prêt pour présenter le plan d'aménagement.

A. Feret (CFDT) demande si la surface considérée pour un éventuel déménagement au quatrième étage est déjà libre ou s'il faudra déménager préalablement d'autres équipes.

B. Doucet répond que cela concerne des espaces libres et d'autres espaces qui nécessiteraient quelques déménagements, ce qui explique pourquoi le scénario doit encore être travaillé et validé avant présentation aux élus.

A. Feret (CFDT) demande si la logistique a défini un autre scénario au cas où ce plateau ne convenait pas.

B. Doucet répond que la logistique a, pour l'instant, de bons espoirs que ce scénario aboutisse. Les espaces sont précieux dans l'établissement.

A. Feret (CFDT) demande d'être attentif au déménagement si des équipes doivent bouger.

A. Loiseau (CFDT) revient sur la demande de déménagement de la Direction des projets retraite. Ce sont des équipes qui travaillent à distance. Les élus ont rencontré certaines difficultés d'équipe avec la DMN, car des agents travaillaient beaucoup par Skype ou Teams et cela gênait des équipes autour. Des bureaux individuels ont donc été demandés. L'élue demande si cela a été anticipé et si la logistique a reçu une demande de la plateforme retraite. Il ne faudrait pas installer tout le monde dans le même bureau puis se rendre compte qu'il faut poser des cloisons.

La Présidente prend le point et remercie l'élue pour sa vigilance.

La Présidente poursuit sur le département handicap, qui a peu d'impact sur Angers, sous réserve des impacts que pourraient avoir des transferts de postes sur la partie Effectifs support à cette activité. La seule chose est que ce secteur va continuer à travailler avec les équipes de la relation client sur la prise en charge de premier niveau.

A-M Granic a déjà eu l'occasion d'intervenir sur ce sujet : un ETP est aujourd'hui dédié à la prise en charge de ce premier niveau de réponse pour les employeurs publics sur le mandat du FIPHFP. Dans le cadre de l'évolution de la DSC, une petite interrogation demeure sur le maintien de cette activité sur le site d'Angers, mais l'impact en activité représente un ETP.

La création du pôle grand âge et santé est sans impact sur le périmètre Angers-Cholet.

Sur la relation client, l'impact est important. La Direction de la relation client Angers-Paris va rejoindre la future direction unique de la stratégie client. Ses 167 postes budgétaires sortiront de la ligne hiérarchique de l'Établissement Angers-Paris pour rejoindre cette direction transversale de la DPS. Sur ces 167 personnes, 163 rejoignent la Direction de la stratégie clients et quatre rejoignent la Direction du projet retraite (trois partent à la plateforme retraite et une personne sera affectée au pôle inter régimes.)

En fin de présentation, A-M Granic expliquera de manière plus précise la phase qui va s'ouvrir à partir du 1^{er} mars sur la mission de préfiguration qui se met en place, tous les ateliers qui vont avoir lieu.

D'un point de vue général sur la création de la Direction de la stratégie client, le détachement de 167 postes budgétaires n'est évidemment pas négligeable, néanmoins, c'est plutôt un positionnement au sein de la DPS qui est affiché par la création de la DSC.

Les collaborateurs qui se trouvent aujourd'hui à la relation client à Angers préservent tous leur métier et leur localisation sur Angers. L'impact en termes de contenu de travail et de rattachements hiérarchiques est plutôt faible pour les collaborateurs parce que l'on détache le bloc dans sa totalité. D'une certaine manière, ce sont plutôt les cadres qui seront concernés par ces modifications de rattachement hiérarchique.

Derrière l'ampleur formelle du détachement de la Direction de la relation client d'Angers dans cette fonction mutualisée et transversale de la future Direction des politiques sociales, les conditions de travail, le contenu du travail, les rattachements hiérarchiques et la vie au quotidien des collaborateurs seront beaucoup moins impactés que ce que le nombre de personnes concernées pourrait le laisser supposer.

Sur la question de l'innovation, la Direction du marketing numérique devient la Direction de l'innovation avec quatre pôles. Tout cela est bien expliqué dans la note nationale jointe au dossier. Au total, 14 personnes rejoindront cette direction dont cinq sont localisées à Angers. Sur ces cinq personnes, quatre étaient déjà à la DMN. Une collaboratrice de l'Établissement Angers-Paris rejoindra la Direction de l'innovation. Une personne sort de ce périmètre pour

rejoindre la Direction du projet retraite. Enfin, une personne de la DMN change de rattachement hiérarchique en rejoignant le département Innovation.

Toutes ces personnes sont sur le site d'Angers et y restent. Deux postes sont par ailleurs à pourvoir, mais la Présidente en ignore la localisation. J-P Boinet, qui représente la DRH, pourra peut-être donner cette information.

Sur la partie développement, il est important de noter la scission de l'actuelle Direction du développement, des études et des statistiques pour donner, d'une part, la Direction des études et des statistiques et, d'autre part, le département développement. Ce département s'affiche clairement comme un département très transversal. La future directrice de ce département du développement rappelle régulièrement qu'elle a besoin de travailler en réseau avec l'ensemble des autres entités de la Direction des retraites et de la solidarité et, tout particulièrement, avec les établissements de Bordeaux et d'Angers-Paris.

Toutes les personnes concernées par la scission et leur intégration au sein du service développement ont été reçues. Une collaboratrice, localisée à Angers, a été parfaitement associée à l'ensemble de ces discussions. L'impact est donc faible sur la situation individuelle des personnes, mais important sur le travail avec les établissements.

Concernant l'impact sur l'organisation de l'Établissement Angers-Paris, la Direction de la gestion est impactée par le fait que deux collaboratrices, précédemment en charge des projets interrégionaux et rattachées à la Direction de la gestion, vont être désormais intégrées au sein de la Direction projet retraite. C'est la seule modification significative pour cette direction, même si ces deux personnes travaillaient déjà sur cette activité avec Jean-Louis Barsottini.

La Direction de la gestion elle-même est totalement embarquée dans les activités inter régimes et dans les travaux qui s'ouvrent pour la Direction projets retraite. La Direction de la gestion à Angers, mais aussi à Bordeaux, participera au déploiement et au succès des projets portés au sein de la Direction projets retraite. C'est un alignement de l'organisation sur ce qui était déjà en œuvre sur le plan pratique et fonctionnel.

Sur la Direction de l'Appui au fonds et à la gouvernance, la Présidente laisse la parole à F. Béreau.

F. Béreau précise que la Direction de la gouvernance est concernée à hauteur de cinq postes, à la fois du fait de la création du département Handicap et de la Direction de la stratégie client. Sur ces cinq postes, quatre relèvent de la compétence FIPHFP et un au titre de la stratégie client. Les deux collaborateurs, installés à Paris, qui traitent du contrôle de gestion au profit du FIPHFP continueront à occuper exactement les mêmes fonctions qu'aujourd'hui, mais ils changeront de rattachement hiérarchique. Côté service juridique, deux postes deviennent vacants cette année et sont transférés auprès de CRCJ. Enfin, un poste vacant est transféré auprès du SGDRS pour traiter du contrôle de gestion au profit de la Direction de la stratégie client. En tout, trois postes sont vacants et deux postes sont occupés par des collaborateurs qui ne changeront ni de métier ni de domaine de compétence.

A. Loiseau (CFDT) demande si le dernier poste vacant sera ouvert uniquement sur Paris.

F. Béreau répond que les deux postes du service juridique sont transférés auprès de CRC pour traiter du FIPHFP. Le poste sur la DSC sera effectivement ouvert sur Paris.

La Présidente ajoute que l'ensemble des collaborateurs du CRC se trouvant sur Paris, la logique de proximité a été appliquée pour effectuer le choix.

A. Loiseau (CFDT) en déduit qu'aucun collègue angevin ne dépendra du CRCJ.

F. Béreau le confirme. Ils seront tous rattachés à Paris.

A. Loiseau (CFDT) en conclut que l'établissement perd concrètement des postes angevins.

F. Béreau précise qu'un des deux postes transférés était déjà sur Paris.

A. Loiseau (CFDT) répète que le deuxième poste était bien angevin.

F. Béreau confirme que le deuxième poste transféré était bien angevin. C'est une personne qui part à la retraite et son poste est relocalisé sur Paris.

La Présidente souligne que l'évolution de la DPS étant plus transversale, des postes peuvent se situer à Paris, à Angers ou, éventuellement, à Bordeaux. Cet aspect est maintenant plus marqué, mais Angers et Paris en ont déjà l'habitude. Des mouvements se sont également produits dans l'autre sens. Des postes qui étaient à Paris se sont retrouvés à Angers parce que la personne recrutée était à Angers et souhaitait y rester. La localisation du poste se fait notamment en fonction des intérêts et de la demande de la personne qui est retenue sur le poste.

F. Béreau considère qu'Angers a la facilité de manier aussi bien du management à distance entre Paris et Angers, puisque des équipes sont localisées à Paris. Les postes sont facilement positionnés en fonction des intérêts des collaborateurs.

La Présidente ajoute qu'une personne de la Mission des Relations institutionnelles et de la Prospective rejoint le département Innovation.

Les impacts au niveau de la Direction des moyens opérationnels et des sites sont plutôt des impacts métier. Un accompagnement important sera apporté à cette direction support sur les déménagements, mais aussi les changements de sigles, la remise à niveau des documents et supports sur lesquels les terminologies sont utilisées.

Voilà pour la présentation des impacts locaux pour l'Établissement Angers-Paris et pour le bassin angevin et choletais qui constituent le périmètre de compétence de ce CSSCT. La Présidente passe la parole à A-M Granic pour un éclairage sur la suite concernant la Direction de la stratégie client puis à J-P Boinet sur la partie relative à l'accompagnement RH. Cette partie est aussi importante et mérite un focus en CSSCT compte tenu de ses compétences.

A-M. Granic reviendra sur le document transmis en fin de présentation. Une ébauche de ce que pourrait être la phase de préfiguration a été dressée en groupe préparatoire. Pour revenir sur les impacts de la création de la future DSC au niveau local, la volonté des groupes de travail était de démarrer sur la DSC avec un positionnement au regard des organisations actuelles et un rapprochement des fonctionnements actuels des deux DRC, à charge sur le reste de l'année de réfléchir dans des groupes de travail à une harmonisation plus marquée, avec une individualisation plus forte et des procédures harmonisées et unifiées. Ce ne sera pas mis en place immédiatement, mais avec le temps.

Pour que ce soit le moins perturbant possible et permettre un accompagnement du changement le plus étalé dans le temps, cela débute localement au 1^{er} mars avec une bascule informatique, la mise en place dans ATLAS des changements de sigles et leur répercussion dans toutes les briques applicatives de l'Établissement.

Le rapprochement des 163 personnes de la DRC d'Angers vers la DSC se répartit de la manière suivante :

- PAR 300 sera répartie sur deux centres de contacts définis par domaine (département du centre de contacts retraite, dans lequel seront regroupées les trois unités Ircantec actuelles et une partie des équipes de l'activité des Mines ; département centre de contacts formation professionnelle, dans lequel seront regroupées les deux unités du CPF PAR 350 et PAR 360)
- PAR 350 verra son activité répartie d'un côté vers le service retraites et un ETP vers l'unité « autres mandats » dans laquelle se trouvera le FIPHFP à partir du 1^{er} mars.

Sur le futur Département stratégie pilotage de la performance, l'unité la plus impactée au sein de la DRC est l'unité PAR410 qui voit son activité répartie entre deux nouvelles unités : une unité dédiée à l'offre numérique et une unité dédiée à l'expérience client.

Comme indiqué par H. Gerbet, les personnels changent peu de responsable hiérarchique. Les collaborateurs de PAR 300 ne connaîtront aucun changement de N+1. Les RU seront amenés à changer de responsable de service. Une des deux unités de PAR400 connaîtra un changement de responsable d'unité. De plus, des postes seront ouverts à l'issue de la création de la DSC.

Après la bascule du 1^{er} mars, toute l'année 2021 sera consacrée à des groupes de travail sur la mutualisation et le rapprochement des procédures. Ces groupes de travail seront majoritairement constitués d'agents des DRC d'Angers et de Bordeaux, mais aussi de représentants des fonctions supports ou des directions opérationnelles qui viendront apporter leur expertise ou exposer leurs attentes par rapport aux process qui pourraient être développés et renforcés dans les mois à venir.

Le document de deux pages, adressé aux élus concerne les premières séances d'information et les présentations faites aux équipes. À Angers, une réunion pour les cadres s'est tenue le 7 janvier pour rentrer dans le détail de l'organisation. Il a été précisé en CUEP et en CSSCTN que cette première ébauche serait ajustée au fil de l'année en groupe de travail (périmètres, effectifs) une fois que chacun des chantiers aura été analysé de manière plus fine.

Les 12 groupes balayeront très largement l'analyse des activités. Dans le cadre de la préfiguration, une comitologie dédiée sera mise en place. Elle sera interne à la DSC et verra la participation de différents acteurs. Un COPIL client sera dédié à la transversalité de la DSC.

La phase des travaux nécessaires à la mise en œuvre de la future DSC avant le 1^{er} mars a été différenciée de tout ce qui se poursuivra au-delà de cette date. La bascule du 1^{er} mars est principalement informatique, liée à ATLAS et aux nouveaux sigles.

La Présidente sollicite J.P. Boinet pour évoquer l'accompagnement RH prévu.

J-P. Boinet indique qu'un dispositif d'accompagnement au changement est mis en place. Il revêt une dimension à la fois collective et individuelle. Cette démarche sera harmonisée sur les différents sites. Ce dispositif a vocation à répondre à la fois aux demandes collectives et à répondre aux situations individuelles, aux projets de chacun et aux incidences que cela peut avoir. Toute l'équipe du service RH angevin est mobilisée sur cet accompagnement sur le site d'Angers-Cholet, avec notamment la mise en place d'une boîte générique de contact à destination des personnels. Certains l'ont d'ailleurs déjà utilisée pour demander des précisions ou des entretiens avec la DRH.

La phase se déroule comme prévu. L'étape numéro 1 concerne l'accompagnement du projet, l'information de l'équipe dédiée, la présence sur site. En arrière-plan, la cartographie des

ressources a été réalisée et une matrice de passage a été définie. Elles ne sont pas encore définitives ni calées. Les impacts RH ont également été identifiés. S'en suivent des séquences d'information collectives ou au travers d'entretiens individuels, qui ont commencé cette semaine.

N. Trubert (UNSA) s'enquiert de l'identité du référent RH sur Angers.

J-P. Boinet répond qu'il est ce référent. Pour les collaborateurs qui doivent changer de structure, un dispositif transverse et commun est offert aux collaborateurs impactés (boîte générique). Pour les collaborateurs qui changent de SHD, un dispositif particulier, figurant en page 8 du document transmis, a été prévu pour l'entretien professionnel annuel (EPA). Pour la plupart des agents, l'EPA sera mené par le SHD. En cas de changement de SHD, le nouveau hiérarchique prendra attache avec le précédent pour mener l'entretien à bien comme cela se fait en cas de mobilité.

En cas de changement de SHD et de poste au 1^{er} mars, les objectifs seront définis selon deux périodes distinctes (1^{er} janvier au 28 février et 1^{er} mars à la fin de l'année). Un regard attentif sera porté sur les sujets des évolutions indiciaires, des régimes indemnitaires ou des promotions. Tout cela sera étudié de près dans le cadre de ce suivi.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) évoque la PVOI.

J-P. Boinet reprend les mesures d'accompagnement spécifiques. Des collaborateurs ont des évolutions de contenu. Dans ce cas, de nouvelles fiches seront rédigées, avec la pesée des postes et les dispositifs de garantie de maintien individuel de la rémunération. Les managers dont le périmètre évolue feront l'objet d'un accompagnement spécifique, à la fois de la part des RH sur les sites, mais également de la part de l'EP (accompagnement ciblé en ayant recours au dispositif de l'Université du Management ou au nouveau dispositif de coaching interne qui sera mis en place par DHEC). Les managers qui devront assurer un management multisite bénéficieront des mêmes aides qu'énoncées précédemment.

La Présidente précise que le dossier reprend quelques éléments sur la question de la communication interne autour du projet. Il est important que les cadres et les collaborateurs s'approprient le projet et l'ambition qu'il sous-entend. Cela fait plusieurs mois que le sujet est abordé de manière régulière avec l'encadrement. Des rencontres entre la direction de la DRS et les CODIR élargis sur Angers-Paris et sur Bordeaux se font régulièrement sur ces sujets.

La question de l'évolution de la DRS et de son changement de nom n'est pas nouvelle, car elle a été largement évoquée au cours de la convention numérique de l'encadrement les 12 et 13 octobre derniers. Cela avait été également évoqué au cours de la journée de l'encadrement Angers-Paris. Dernièrement, des collaborateurs se sont engagés dans différents groupes de travail, ce qui a permis d'aboutir à ce projet de Direction de la Stratégie Clients, mais aussi d'interroger le positionnement des projets retraites de la DRS et la réflexion autour de la question de l'innovation. C'est l'ensemble de ces travaux qui ont permis d'aboutir à ce schéma.

Le Directeur des retraites et de la solidarité, avec l'ensemble du COMEX, présente des vœux numériques mis ce jour à disposition de l'ensemble des collaborateurs. La vidéo prend le temps d'expliquer l'ambition de cette réorganisation et la raison du changement de nom de la DRS. Cette vidéo de 30 mn comporte beaucoup d'informations, avec un souci d'explication et de pédagogie autour de ce qui représente cette ambition. De ce point de vue, c'est extrêmement intéressant.

Le lundi suivant est prévu un temps de communication à l'attention de l'encadrement de la DRS. La Présidente a repassé l'information aux différents directeurs pour leur demander

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

d'appeler à la vigilance des cadres, responsables de service et RU, sur ce temps qui leur est proposé et veiller à ce qu'ils se connectent à ce webinaire.

Sur la question du dialogue avec les instances, M. Yahiel s'est engagé à avoir un temps de suivi au niveau national de l'ensemble de l'évolution. Différents dispositifs sont prévus au niveau local, comme le fait d'évoquer systématiquement le sujet dans les instances locales. Les points de quinzaine restent des temps d'échange très ouverts, les élus peuvent y faire des demandes d'information, de clarification ou de sensibilisation.

Enfin, le groupe RPS sera également sollicité et mobilisé le temps nécessaire. La lettre de mission est en préparation de la part de la RH. La Direction reviendra vers les élus pour voir comment le déployer et fixer le rythme des rencontres.

La Présidente ouvre les questions sur la transformation de la Direction des retraites et de la solidarité et sur ce qui est envisagé pour le premier temps de mise en œuvre au 1^{er} mars, sachant que le déploiement à moyen terme se pose (stratégie client, accompagnement RH, suivi de tous les collaborateurs et impacts sur les établissements).

A. Loiseau (CFDT) demande s'il sera noté dans les EPA des collègues dont la situation sera modifiée une phrase générique faisant état de la création de la nouvelle Direction des politiques sociales pour en conserver une trace.

J-P. Boinet l'ignore. Ce sujet n'a pas été abordé dans les groupes de travail auxquels il a participé. Cela peut se faire, ce n'est pas difficile à mettre en place en faisant passer la consigne. Néanmoins, la grande majorité des personnels concernés ne connaîtra pas d'impact sur son poste et son travail.

La Présidente considère que tout le monde se souviendra que la Direction de la retraite et des solidarités est devenue la Direction des politiques sociales le 1^{er} mars 2021. Il n'y a peut-être pas besoin de phrase générique si, à titre individuel, le temps de l'EPA est considéré comme un temps pendant lequel des éléments doivent être notés (modification de rattachement hiérarchique ou de changement de poste).

Si des agents, individuellement, voient des modifications plus ou moins importantes – même si elles ne sont pas significatives – elles ont leur place au sein de l'EPA. C'est plutôt comme cela qu'il faut le voir. En revanche, une phrase générique qui englobe tout le monde ne semble pas la solution la plus appropriée.

A. Loiseau (CFDT) convient qu'une phrase générique ne serait pas adaptée. Puisqu'un bilan sera fait sur les activités communes, on se doute bien qu'il y aura des modifications de poste. Ce ne sera pas chez tout le monde, mais cela concernera des activités ou des missions qui vont basculer. Les agents peuvent être rassurés par le fait que l'événement soit tracé dans l'EPA.

A. Feret (CFDT) ajoute que le fait que la DRS soit devenue DPS peut être lié à un changement de poste. C'est la raison pour laquelle il paraît important qu'une phrase rappelle cette situation, même si tout le monde se souviendra que la DRS est devenue DPS au 1^{er} mars 2021.

J-P. Boinet affirme que le changement de poste transparaîtra dans l'EPA. Si quelqu'un change de poste sans que cela n'apparaisse dans son EPA, cela signifie que les personnes ne se sont pas rencontrées ou que l'entretien a été raté. C'est une affaire individuelle pour les agents qui sont plus impactés que d'autres. Tout changement de poste sera tracé dans l'EPA de la personne concernée et dans la fiche de poste qui lui sera adressée.

A. Loiseau (CFDT) évoque le changement d'activité sans changer d'emploi repère. La DRS se souviendra de la DPS, mais ce ne sera peut-être pas le cas d'un poste juridique de la BDT. Quand on est élu CAP, on n'a pas suivi toutes les transformations de l'EP. En conserver la trace dans l'EPA est understandable.

J-P. Boinet rappelle que le changement d'activité est mentionné dans l'EPA.

A. Feret (CFDT) évoque non pas le changement d'activité immédiat, mais ultérieur.

J-P. Boinet répond qu'il figurera dans le prochain EPA.

La Présidente indique qu'une décision pourra être prise au niveau DRS.

N. Trubert (UNSA) observe que cela concerne des sujets RH. Il est important que ces rattachements, cette réorganisation et les mobilités qui vont suivre soient formalisés dans l'EPA. En effet, cela a un impact sur la PFT, les NBI, la PVO et sur les fiches de poste, qu'il faudra donc refaire. En cas de mobilité, il y a un impact sur la PFT. L'UNSA veut s'assurer que tous les impacts de rémunération soient pris en compte et avoir un bilan de ces impacts. L'accord mobilité précise pas mal de choses.

J-P. Boinet partage cet avis. D'ailleurs, A-M Granic a indiqué précédemment qu'un des groupes de travail sera dédié à ces sujets.

N. Trubert (UNSA) suppose que quelques différences persistent d'un site à l'autre. De plus, H. Gerbet a indiqué qu'elle ne souhaitait pas transmettre les fiches de poste aux élus, alors qu'ils les reçoivent à l'EP en cas de réorganisation. Les taux de PVO sont également communiqués, ainsi que les fiches de poste dans le cadre de créations de postes. Les élus devraient pouvoir bénéficier des fiches en CLU dans le cadre d'une réorganisation.

La Présidente s'y oppose.

N. Trubert (UNSA) insiste sur cet aspect. M. Yahiel et L. de la Bretèche ont insisté sur la transparence des documents qui pourraient être transmis aux élus dans le cadre de ce projet, au vu de son impact sur les établissements. De plus, M. Yahiel a donné son accord sur des groupes de travail au niveau national, mais aussi au niveau local.

La Présidente en prend note.

N. Trubert (UNSA) pense que ce sera écrit dans le PV. J-P Boinet évoquait les formations aux managers. Or les agents seront aussi formés. L. de la Bretèche a affirmé que des formations d'accompagnement seraient mises en place, notamment à la DRC, afin de garantir la montée en compétence progressive des agents. L'élue demande un état des lieux prévisionnel de toutes les formations, avec l'impact sur les collaborateurs et le nombre de jours. Ces précisions étaient auparavant données en instance.

Par ailleurs, aucun planning prévisionnel n'a été donné pour les rencontres futures en fonction de l'avancement des points. Enfin, le document présenté mentionne une adresse mail générique qui fonctionne déjà.

J-P. Boinet le confirme.

N. Trubert (UNSA) demande si un message a été envoyé à tous les collaborateurs. Les élus ignoraient que c'était déjà mis en œuvre.

J-P. Boinet répond que cela s'est fait en deux temps. Tout d'abord, les personnes impactées par la réorganisation (hors DRC) ont reçu cette adresse mail. La Direction attendait la réunion du jour (mentionnée en début de CSSCT) pour en faire de même avec les agents de la DRC. Ils seront avertis de l'existence de cette boîte mail le lendemain.

N. Trubert (UNSA) sollicite le message qui sera envoyé aux collaborateurs.

J-P. Boinet accède à cette demande.

N. Trubert (UNSA) observe que le paragraphe sur la gestion RH au niveau parisien a été supprimé dans la note, laquelle a par ailleurs subi peu de modifications. La précédente note indiquait que les équipes RH parisiennes seraient énormément impactées. L'élue s'enquiert des impacts sur les équipes RH d'Angers. Il est dommage que dans le cadre de cette réorganisation, tous les impacts sur les autres directions ne soient pas annoncés d'entrée de jeu. Il y aura des impacts sur les RH, sur la DSI et sur d'autres directions.

E. Dibling (UNSA) (chat) transmet un message : en direct, communication RH sur NEXT – Les missions de la RH dans le projet Évolution 20.21 de la DRS (caissedesdepots.fr).

La Présidente revient sur la question du suivi. La Présidente a présenté ce qu'elle propose aux élus au niveau local. Elle n'a pas d'information selon laquelle un suivi national serait spécifiquement déployé sur Angers. Au contraire, l'idée est plutôt d'utiliser pleinement les moyens d'échanges actuels autant que nécessaires. Entre les points de quinzaine, les rencontres officielles avec l'inscription systématique d'un point, sorte de fil rouge « suivi réorganisation », les rencontres du groupe RPS – au sujet duquel la Direction va proposer un calendrier et un mode de fonctionnement après discussion avec les membres de ce groupe –, le CSSCT est outillé pour travailler.

Sur la question des fiches de poste, régulièrement évoquée, elles seront présentées au titre de la GPEC si des métiers apparaissent dans l'évolution de la DRS, avec de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions. La Présidente ne veut pas communiquer sur toutes les fiches de poste, pour ne pas s'enfermer dans une présentation poste par poste de fiches dans lesquelles il y aurait une modification ou une évolution sur une fonction, une mission.

Le CSSCT doit s'occuper de l'évolution des bassins d'emplois, des conditions de travail des collaborateurs, de la manière dont les activités se déploient, de la manière dont elles sont en sécurité à la fois pour l'activité de l'Établissement et les conditions de travail des agents. Les créations de profils ou de métiers seront évidemment discutées avec les élus.

Sur la question de l'impact RH de la réorganisation de la RH, l'unique paragraphe qui a été retiré est celui qui concerne la Direction projet retraite. Il n'y a pas de volonté de cacher des choses.

Par exemple, la Direction projet retraite est bien une fonction mutualisée rattachée au Directeur de la retraite, au même titre que l'Établissement Angers-Paris. Malgré tout, il reste les bassins d'emplois locaux. Il y aura donc une forme d'organisation matricielle à trouver.

Ce qui est vrai pour la RH est vrai pour la DSI. C'est un peu la question des interfaces et la question de l'organisation matricielle des sites, totalement identifiée puisqu'elle est citée dans la note nationale. Nous avons tous parfaitement confiance que ce travail va aboutir.

J-P. Boinet répond, sur la partie RH, que les agents angevins seront gérés par la RH de proximité. Il n'y a pas d'ambiguïté. La nouvelle organisation et cette nouvelle matrice ne sont pas arrêtées de manière définitive. Elles le seront dans un mois environ. Si les agents de J.L.

Barsottini ont des besoins en termes de ressources humaines, ils pourront se diriger vers la DRH. La proximité passe en priorité.

N. Trubert (UNSA) remercie A-M Granic pour sa présentation et l'annexe 6 qui arrive en complément. L'élue demande si les groupes de travail nécessaires à la bascule ont été lancés.

A-M. Granic prend les questions et répondra à tout le monde après.

N. Trubert (UNSA) demande si les groupes de travail de la phase 2 des travaux sur l'année 2021 ont déjà été constitués et s'ils compteront un grand nombre de collaborateurs. En effet, les élus avaient demandé des retours sur tous les groupes de travail qui se sont déroulés dans la phase précédant cette réorganisation. Malgré la sollicitation des agents sur Angers, les élus n'ont pas eu beaucoup de retours. Ils en sont venus à se demander si ces groupes de travail comptaient beaucoup d'agents angevins. Les élus veulent s'assurer qu'un nombre important de collègues, notamment impactés par les changements, participent à ces groupes de travail.

À la relation client, un ETP est consacré à FIPHFP. Une clarification aurait permis de le comprendre. Sur le fonctiogramme page 10, tout est en noir. La proportion des collaborateurs de Bordeaux et d'Angers n'est pas précisée. Par ailleurs, les élus ont une question plus générale sur les doublons. Il y aura forcément des doublons sur des postes. Cela nécessite un suivi important. Les élus veulent savoir si tout le monde aura bien une place dans cette nouvelle organisation.

A. Loiseau (CFDT) partage cette demande. Dans le même registre, la DRC connaît une nouvelle réorganisation après celle de 2018. C'est une direction qui bouge, qui change. La présentation du jour porte sur la première étape. Pour la deuxième étape, on annonce des groupes de travail. Sur les travaux de groupe est mentionné l'état des lieux de l'existant, sans que soit précisé s'il s'agit des postes, des missions, des activités. Les élus ont beaucoup de questions sur l'état des lieux des existants.

Concernant la deuxième étape, les élus s'interrogent sur sa nature et sa date. Les agents sont inquiets au sujet de leurs missions et de leurs activités actuelles. Ils veulent savoir comment seront gérés les postes en doublon entre Bordeaux et Angers. Bien sûr, l'EIS reste un sujet d'inquiétude, car des différences existent entre les deux sites. L'élue demande si la volonté sera d'uniformiser tout le monde et dans toutes les missions et les postes. Des agents se demandent également si les fiches de poste resteront ciblées à Angers ou à Bordeaux en cas de mobilité.

A. Feret (CFDT) voudrait également savoir comment l'hypervision sera gérée après mutualisation.

E. Dibling (UNSA) observe que, sur PAR 350 et PAR 360, quelques agents connaîtront un changement immédiat d'activité. Les agents compétents à la fois sur les Mines, sur « mon compte formation » et FIPHFP devront aller d'un côté ou de l'autre et apprendre immédiatement de l'Ircantec pour les uns et autre chose pour les autres. Des agents seront impactés très rapidement, et pas uniquement dans leur rattachement hiérarchique.

A. Feret (CFDT) demande si le groupe PAG 330 connaîtra des modifications importantes.

A-M. Granic revient sur la remarque et le regret de N Trubert sur le fait que la Direction n'a pas communiqué sur le retour des groupes de travail en amont de la mise en place de la réorganisation de la DSC. A.M. Granic ne commentera pas l'absence de retour sur les groupes de travail, car cela relève des instances nationales. Ces groupes de travail préparatoire ont eu

lieu dans le cadre de la mise en place de la réorganisation et ne relèvent pas des propos à tenir au niveau de l'impact local. Elle invite donc les élus à reprendre les PV des instances nationales.

Pour l'instant, les groupes de travail démarrent. La première présentation faite à l'encadrement sur la nouvelle organisation a été l'occasion de dire que des groupes de travail seraient lancés dans le cadre de la préfiguration. L'activité de ces groupes de travail se poursuivra pendant toute l'année 2021. L'essentiel des travaux qui concernent la bascule au 1^{er} mars porte sur des problématiques d'habilitation et de sigles liées au déversement de la nouvelle organisation dans ATLAS puis dans toutes les briques applicatives de l'Établissement.

Le seul sujet qui pourrait apparaître en amont du 1^{er} mars du point de vue de l'activité est celui qu'a soulevé E. Dibling sur l'activité Mines de l'unité 350 (CPF, Mines et FIPHFP). L'unité 360 (CPF et DIF) n'est pas concernée. Dans le cadre de l'organisation de la DSC, il a été décidé de mettre en place des centres de contacts par domaine d'intervention, en miroir par rapport à l'organisation que la DRS est en train de vivre avec une Direction handicap, une Direction projet retraite structurant un domaine retraite – enveloppe thématique autour de la retraite – comme il existe une Direction de la formation professionnelle.

Tout cela a été structuré à la DSC pour avoir un centre de contacts sur le domaine retraite et un centre de contacts sur le domaine de la formation professionnelle. Comme il a été décidé que la réorganisation entrerait en vigueur le 1^{er} mars, cela induit pour 350 que la charge de travail relative aux Mines (six ETP) soit transférée dans l'unité Ircantec Mines et qu'un ETP soit transféré dans l'unité « autres mandats ».

Les conseillers sont formés à tous les mandats. De fait, ils n'ont pas une étiquette « Mines », « FIPHFP » ou « CPF ». Ils ont tous l'étiquette des trois fonds. Il a été convenu que le responsable de l'unité évoquerait le sujet avec chaque conseiller dans le cadre des EPA pour s'enquérir de leur éventuelle volonté de changer d'unité. La question sera également posée aux superviseurs. À l'issue de la campagne d'EPA, un point sera fait pour savoir si on arrive à la hauteur des ETP visés.

E. Dibling (UNSA) observe que tous n'ont pas la compétence Ircantec.

A-M. Granic confirme qu'ils n'ont pas la compétence Ircantec, car ils partent de l'unité. Ils devront acquérir cette compétence, tout comme les agents issus de l'unité Ircantec devront se former à l'activité Mines pour pouvoir assurer les roulements. Un process de formation sera mis en place dans le cadre de ces mouvements.

Il a été décidé avec Ph. Joyeux que si tout le monde n'est pas prêt au 1^{er} mars faute d'avoir eu l'accompagnement nécessaire pour être à l'aise avec ses connaissances, le transfert des personnes sera décalé au 5 mars, au 15 mars ou au 1^{er} avril. La réorganisation avancera en fonction de la sérénité dans laquelle la mobilité pourra se faire sans mettre la pression sur les collaborateurs. Cela induira des formations tant sur l'Ircantec que sur les domaines de la future unité Ircantec-Mines.

Concernant les groupes de travail, un point a été fait avec l'encadrement. Une présentation sera réalisée ce jour à l'ensemble des collaborateurs. Pour l'instant, les groupes de travail sont en cours de constitution au niveau des cadres. La Direction leur a demandé, sur la base du volontariat, sur quelles thématiques ils souhaitaient se positionner. Pour l'instant, la Direction est dans la phase de recueil, aussi bien en tant que contributeur que comme pilote.

La Direction aura besoin des talents des collaborateurs et de voir avec eux s'ils souhaitent intégrer des groupes de travail au regard des compétences nécessaires et de leurs

connaissances pour réfléchir aux évolutions que la DSC va vivre en 2021, et notamment l'évolution des procédures. Pour la phase 1 comme pour la phase 2, les groupes sont en cours, mais ne sont pas encore constitués. Ils n'ont donc pas encore démarré.

Dans l'unité de M. Garnier, les ETP (Mines ou FIPHFP) sont calibrés par les COG. La COG FIPHFP dédie un seul ETP à la relation client dans les années à venir. En faisant évoluer le service lié au handicap, on ne répondra dorénavant plus physiquement au téléphone sur les FIPHFP, mais seulement par un SVI, comme indiqué en groupe de travail préparatoire. La réponse aux courriels se fera sur la base de cet ETP. Un ETP suffit largement à la charge correspondant à la prévision volumétrique des courriels.

À l'instar de ce qui a été expliqué pour les Mines vis-à-vis de la retraite, la question sera posée aux conseillers sur l'activité FIPHFP pour savoir si l'un d'eux souhaite glisser sur l'unité « autres mandats ».

Concernant les doublons, toutes les personnes des deux DRC retrouvent une position, avec des niveaux maintenus. Il n'y a plus de doublons. Les personnes ont eu un entretien pour avoir un échange sur le positionnement nominatif dans le cadre de la nouvelle organisation. Ces échanges ont été hiérarchiques et RH. J-P Boinet en a été un des acteurs localement.

N. Trubert (UNSA) souhaite poser une question plus globale sur la réorganisation. La Direction a parlé de formations à destination des managers pour le management à distance. L'UNSA aurait souhaité un management de proximité. Lors de la réorganisation Angers-Paris, on avait pris soin d'avoir un adjoint sur Angers quand un directeur était sur Bordeaux pour avoir un management de proximité. L'élue voudrait s'assurer que ce sera le cas dans le cadre de cette nouvelle organisation.

A-M. Granic assure que la Direction y sera vigilante. Néanmoins, quand un directeur est sur Angers et des responsables de service sont sur Bordeaux et Angers, un adjoint ne se justifie pas forcément. En revanche, on le regarde au niveau des unités.

N. Trubert (UNSA) explique que la notion d'adjoint renvoie au management de proximité.

A-M. Granic répète que la Direction y est vigilante.

N. Trubert (UNSA) s'en félicite.

A-M. Granic revient sur l'état des lieux. Comme mentionné dans les documents des instances nationales, la mutualisation est un maître mot de la future DSC. La Direction a accolé les organisations existantes, mais elles connaissent des différences de fonctionnement notoires entre Bordeaux et Angers : l'hypervision est une différence, les EIS en sont une autre, les procédures par rapport aux éléments de langage fournis aux conseillers en sont une troisième.

En fait, les fonctionnements peuvent être aussi performants d'un côté que de l'autre, mais ils sont différents. Si ces nouveaux départements entraînent la création de centres de contacts uniques, il est souhaitable d'avoir des organisations et des modes de fonctionnement unifiés et harmonisés. C'est ce que vont faire ces groupes de travail, mais, pour bien démarrer, il faut faire l'état des lieux des différences de fonctionnement entre la DRC de Bordeaux et la DRC d'Angers, pour savoir d'où on part, quels sont les écarts et les mesurer, de quelle manière ils peuvent être corrigés ou si une troisième solution peut être mise en place en termes de procédure.

Pour le département stratégie pilotage de la performance, les équipes ont été positionnées telles qu'elles sont, mais il y aura des réflexions sur l'adéquation charges/ressources, sur la

charge par rapport aux nouvelles activités qui vont incomber à ce département. Tout cela sera également regardé au travers des groupes. Un groupe de travail directement piloté par les RH lancera une réflexion sur l'organisation du temps de travail, de ce qui peut relever d'un EIS ou de ce qui peut relever de circulaires internes ou de notes de service.

Toutes ces choses seront mises à plat par les 12 groupes susmentionnés. La notion d'état des lieux consiste donc à faire la photographie du mode de fonctionnement actuel à Bordeaux et à Angers. Partant de là, on aura la mesure des écarts et les correctifs à mettre en place, les harmonisations ou les changements de mode de fonctionnement.

Sur l'ouverture des fiches de poste, la note du CUEP précise que les bassins d'emplois seront respectés. La Direction sera donc très vigilante sur le fait que les ouvertures se feront dans le respect du bassin d'emplois.

À Bordeaux, il n'y a pas d'hyperviseur. Ils n'ont pas le déploiement de l'outil WFM sur le suivi de la planification et de l'affectation des ressources. Ce devra être mis en place sur Bordeaux et il faudra étudier la manière d'harmoniser toute la partie hypervision.

Sur la gestion des VIP et les modifications qui pourraient être apportées, elle ne relève plus depuis août de la DRC, car elle a été transférée à la Direction d'A Cartron. Ce dossier a été présenté aux instances du deuxième trimestre 2020.

Un certain nombre de formations existent pour les managers, notamment sur le pilotage d'une unité à distance. Cela fait partie du plan d'accompagnement au changement présenté par A-L David dans le cadre du dossier devant les instances nationales. Des formations et des accompagnements seront mis en place sur le management en multisite. Sur Angers, le centre de contacts y était un peu habitué avec le site de la rue de L'Isle-Adam et les différentes autres implantations. Cela devra être généralisé, car cela va toucher tous les secteurs d'activité de la future DSC.

N. Trubert (UNSA) revient sur la question des fonctiogrammes.

A-M. Granic explique que le vert correspond à Angers, le bleu correspond à Bordeaux et le noir est mixte. Par exemple, le responsable du centre de contacts « formation professionnelle autres mandats » sera localisé à Angers, mais l'ensemble de son département est mixte (des équipes sont à Bordeaux et à Angers). Voilà pourquoi les responsables sont surlignés en une couleur qui regroupe les deux implantations. La même logique est reproduite partout. Sur le centre de contacts « retraite », les équipes sont à Bordeaux et à Angers, voilà pourquoi le responsable du département est en noir.

A. Loiseau (CFDT) estime que le Service Stratégie et pilotage de la performance offre peu de visibilité.

A-M. Granic indique que l'hypervision a une vocation multisite. Cela n'implique pas qu'ils seront tous à terme implantés à Angers. Des équipes hypervision seront à Bordeaux. De fait, tout le département est en noir. Comme il est transversal, les équipes sont implantées dans les deux sites, quelles que soient les unités (composition des équipes, RU, responsable de service et responsable de département).

N. Trubert (UNSA) s'interroge plutôt sur le nombre d'Angevins et de Bordelais et sur le fait de savoir si la ligne hiérarchique est équilibrée.

A-M. Granic répond que la vigilance est portée sur le fait d'avoir une égalité des représentations à Angers et à Bordeaux, que ce soit au niveau des RS ou des RU. De plus, si

un RU est bordelais, la Direction fait en sorte que l'adjoint soit angevin, et vice et versa. De la même manière, elle veille à ce que l'implantation locale des RS soit équilibrée entre Angers et Bordeaux. Sur les centres de contacts, sur la partie retraite, l'un est exclusivement bordelais et l'autre est exclusivement angevins.

Sur la formation professionnelle, le service centre de contacts est uniquement angevin. Le centre de contacts « autres mandats » est pour l'instant angevin et bordelais.

La Présidente passe la parole à l'experte, V. Anso.

V. Anso (UNSA) remercie la Présidente de l'avoir invitée en tant qu'experte et de lui donner la parole. V. Anso souhaite émettre des regrets quant à la méthode sur tout ce processus démarré en 2020. Ce projet d'ampleur ne date pas d'hier, comme l'a confirmé A.M. Granic (énormément de groupes de travail, beaucoup d'ateliers, une soixantaine de personnes, plus de 50 réunions) les représentants du personnel auraient souhaité être associés beaucoup plus en amont. Madame Anso a exprimé ce regret sur la méthode en instance locale de Bordeaux et le renouvelle ce jour en la présence de ses collègues angevins.

Les élus étaient présents en instances nationales, lorsque ce projet de réorganisation a été présenté dans ses grands principes. L'engagement avait été pris que les élus auraient dans les instances locales un retour sur tous les ateliers déjà conduits, d'une part, la présentation d'un calendrier de réunions de groupes de travail, d'autre part, pour échanger avec la Direction en co-construction, car il s'agit d'un projet d'ampleur. À défaut d'employer le mot « projet d'ajustement », c'est bien un projet de réorganisation de la DRS.

Beaucoup d'engagements ont donc été pris au national de pouvoir échanger, coconstruire avec les représentants des personnels. Si la Direction veut que les personnels s'approprient ce projet, que les organisations syndicales puissent y voir clair, avoir de la visibilité, les informations sur le dispositif et le projet en cours doivent être partagées.

Or ce n'est pas le cas. En tout et pour tout, le groupe de travail organisé sur Bordeaux a duré deux heures, sur Angers un peu plus d'échanges mais ce n'est pas suffisant. Les élus ont obtenu de se revoir la semaine suivante, mais ils considèrent que le fait d'échanger une demi-journée ne peut pas suffire pour un projet de cette nature.

V. Anso entend que A.M. Granic ne puisse pas émettre d'avis, mais les élus peuvent le faire de leur côté. Ils peuvent exprimer ce regret et livrer leurs inquiétudes, qui sont celles des personnels. Les personnels sont très impactés. Certes, ils gardent leurs métiers et leurs postes sur Angers, mais c'est un changement majeur dans les conditions de travail. Des évolutions importantes dans leurs métiers, les processus vont changer. Ce n'est pas un projet mineur, mais un projet d'ampleur. Elle exprime des regrets sur la méthode et des regrets sur la manière dont ce projet est conduit.

Sur la création de la future DSC (Direction de la stratégie client), l'élue est interpellée par des éléments concernant le déroulement et le phasage. La lecture du document sur la préfiguration et la mise en œuvre de cette future DSC peut laisser conclure que la phase de préfiguration s'achève le 1^{er} mars.

Or cette phase de préfiguration ne s'achève pas le 1^{er} mars. Ainsi « *Phase 2 : poursuite des ateliers post-préfiguration. À partir du 1^{er} mars, poursuite de certains ateliers.* » On ne peut pas parler de post-préfiguration après le 1^{er} mars puisque la préfiguration sera conduite sur l'ensemble de l'année 2021. Ce point doit donc être clarifié.

L'engagement a été pris que les directions clients resteraient en l'état, et cela a été rappelé. Seule une bascule informatique intervient au 1^{er} mars. À la lecture des documents transmis, ce n'est toutefois pas si clair. Les élus expriment un besoin de clarification.

Ensuite, la Direction indique qu'énormément de groupes de travail seront conduits. C'est une évidence. Les élus demandent quand la Direction fera un retour des travaux qui seront conduits et des préconisations, car ils n'ont aucun calendrier. Ils n'ont aucune garantie que la Direction fera des retours ni à quelle échéance.

H. Gerbet indique que les instances ont encore besoin de travailler ensemble et d'échanger. Elles veulent avoir une planification, des dates déjà programmées. La confiance c'est une chose, mais elles voudraient pouvoir le vérifier par elles-mêmes. Les élus ont besoin de visibilité sur les étapes, le calendrier et les moments de rencontre. Cela a été dit à plusieurs reprises. Certes, des présentations seront faites en instance, mais ce n'est absolument pas suffisant. Il faut des rendez-vous réguliers et rapprochés, et rien n'est prévu pour l'instant.

La Présidente revient sur ce que V. Anso a exprimé sur la méthode et l'ampleur du projet. Ce projet est d'ampleur, car il est ambitieux. C'est plus un projet ambitieux qu'un projet d'ampleur pour l'instant, même si la DRS attend beaucoup en termes d'adaptation à l'environnement institutionnel qui va être le sien, en particulier au développement des projets inter régimes.

Toutes ces évolutions sont attendues sur ce qui constitue le cœur de métier encore aujourd'hui – et probablement pour encore longtemps –, même si la Présidente souhaite un développement rapide et victorieux de tous les chantiers de développement de la future DPS. Aujourd'hui, le cœur de métier de la DRS est la retraite, domaine sur lequel travaille l'essentiel des collaborateurs.

Ce projet doit permettre à la DRS de s'adapter à son environnement pour qu'elle se développe sur de nouvelles activités. La Présidente n'a pas reçu d'information concernant des engagements qui auraient été pris sur l'information des instances locales. Elle a assisté en revanche à la réunion de travail Île-de-France puisque l'Établissement Angers-Paris est concerné par la dimension locale sur la partie Île-de-France. Il n'y a pas d'engagement à faire des retours sur les ateliers au niveau local.

En revanche, la Direction a pris l'engagement de produire un calendrier, et elle le fera. La Présidente le répète : la Direction a des temps réguliers d'échange avec les représentants du personnel dans des instances officielles, mais H. Gerbet convient qu'elles ne sont peut-être pas suffisantes, notamment en période de démarrage.

V. Anso (UNSA) affirme que Paris est beaucoup moins impacté que les deux sites.

La Présidente affirme qu'il y a des impacts sur Paris. Le projet Handicap, par exemple, n'est pas sans impact pour la Direction Paris gestion. V. Anso a une vision « fonctions mutualisées » de Paris, mais la capitale accueille aussi des équipes de gestion qui relèvent de l'Établissement Angers-Paris.

La Présidente rejoint les élus sur le fait qu'il ne faut pas se contenter des instances officielles pour se rencontrer. Le rythme prévu par le calendrier ne permettrait pas d'avancer en bonne intelligence avec les représentants du personnel. Un temps permet l'échange tous les 15 jours et permet la co-construction sur certains sujets. H. Gerbet n'y est pas présente, mais elle s'y joindra très volontiers et sans difficulté s'il est nécessaire qu'elle assiste aux dialogues informels et aux points de quinzaine.

Par ailleurs, l'Établissement d'Angers dispose d'un dispositif assez ancien qui n'est peut-être pas activé tout le temps, mais qui est bien ancré dans les échanges : le groupe RPS. Un consensus existe entre la Direction et les représentants du personnel sur l'utilité de cet outil. Il est bien installé dans les discussions. La Direction souhaite proposer qu'il soit inscrit dans les temps d'échanges avec les élus. Une fois reçue la lettre de mission de la RH, un calendrier de rencontres sera prévu dans le cadre du groupe RPS.

C'est important de donner de la visibilité sur ce qui est en train de se passer, peut-être pas pour emporter l'adhésion des personnels qui reste de la responsabilité de la Direction et de l'encadrement, mais pour avoir un échange sincère et transparent avec les élus. Ces derniers représentent les personnels et remontent les inquiétudes et les interrogations. C'est une autre façon de conduire les collectifs de travail.

La Direction aura le temps de parler des impacts potentiels sur les conditions de travail et des processus. Elle ne peut pas, dans la phase actuelle, avoir une présentation très précise de l'ensemble des processus. Personne n'a cette vision. C'est pour cela qu'il est important d'avoir des temps de rencontre et des temps d'échanges.

V. Anso (UNSA) souligne que les points de quinzaine angevins et les DS informels bordelais ne sont ni le lieu ni le format pour un projet ambitieux.

La Présidente estime, au contraire, qu'on loge son ambition dans sa volonté. Ce sont des outils efficaces si l'on est sincère et si on veut vraiment le faire. L'ambition est portée au sein de chaque agent. La Direction a ensuite des outils pour l'activer.

N. Trubert (UNSA) demande si l'étude en ergonomie est lancée. Elle constitue un préalable.

La Présidente sollicitera J-P Boinet sur ce point.

N. Trubert (UNSA) revient sur le fil rouge en point de quinzaine dont la tenue est sur Angers, or, ce projet impacte les établissements d'Angers, Paris et Bordeaux, mais ils ne sont pas organisés de la même façon. C'est pourquoi Michel Yahiel et Laure de la Bretèche se sont engagés sur les groupes de travail spécifiques sur le suivi de cette réorganisation.

La Présidente reviendra vers eux sur ce point.

L. Glaziou (CGT) (chat) considère que la réunion de quinzaine n'est pas assez forte.

La Présidente observe que si la demande et la promesse portent sur le fait d'avoir des groupes de travail inter établissements, il s'agit d'un autre outil. Sinon, la Présidente maintient que ce n'est pas l'outil qui fait la force, mais la volonté et l'ambition.

N. Trubert (UNSA) confirme la demande de groupes de travail intersites.

La Présidente en prend note. Elle reviendra spécifiquement sur ce point.

La Présidente passe la parole à J.P. Boinet.

J-P. Boinet indique que la CDC vient de signer un marché pour les 18 prochains mois sur une prestation d'ergonomie. La DRS peut en bénéficier, A Bacchi travaille actuellement pour bien préciser le besoin de cette prestation.

E. Dibling (UNSA) appuie très fortement ce que vient de dire V. Anso et relaye les questions posées par N. Trubert et P. Vincent-Lasbats, au risque de faire de la redite. La redite est une des bases de la pédagogie. Les élus finiront par se faire entendre.

À l'UNSA, les élus sont inquiets sur le rythme, la méthode et les réponses apportées aux demandes de groupes de travail. Depuis le début de ce dossier, la démarche de présentation de la Direction vise à démontrer que les impacts de cette réorganisation seraient mineurs ou limités, comme écrits dans les notes.

C'est le premier point de désaccord : un projet qui embarque autant de collègues ne peut pas être considéré comme mineur. S'ils n'ont pas un impact immédiat, hormis un impact hiérarchique, ils auront un impact dans deux mois, six mois ou un an. Tout le monde se pose des questions, cela génère beaucoup d'inquiétudes qu'il faudrait mieux transformer en énergie positive et en énergie à travailler ensemble. L'UNSA veut une approche pragmatique, transparente et sans édulcorant. Il faut dire les choses sans inquiéter, mais sans vouloir les adoucir plus que de besoin.

Les élus réitèrent leurs points de vigilance, dont bon nombre ont déjà fait l'objet d'engagements. Les impacts RH semblent sous-estimés. Les élus veulent comprendre ce qui prime entre la logique de proximité et la logique des filières métiers, mais J-P Boinet y a en grande partie répondu aujourd'hui (sur la proximité, mais pas sur les moyens). Les impacts sur la DSI n'apparaissent pas dans ces dossiers, mais il doit y en avoir. Les informations sur les groupes de travail précédant la réorganisation ont déjà été évoquées.

Sur les chiffres, les élus veulent une lecture très fine des ETP budgétaires, des effectifs réels et des personnes affectées, sans confusion entre ETP budgétaire, effectif réel et positionnement géographique (même s'ils ne sont a priori pas inquiets sur le positionnement géographique).

L. Glaziou (CGT) (chat) indique que la CGT est d'accord avec l'intervention de V. Anso.

E. Dibling (UNSA) ajoute que les élus veulent également l'assurance que le management à distance sera équilibré dans l'organisation multisite, à savoir un responsable à Angers et un adjoint à Bordeaux et inversement. L'Établissement Angers-Paris a l'habitude du multisite avec Metz, Angers, Paris et Cholet. Il a donc l'expérience de ce qui fonctionne, mais aussi de ce qui coince. Il n'y aura aucune excuse à ne pas être vigilants et à échouer sur ce point.

L. Glaziou (CGT) (chat) considère que la DSI est « hyper importante ».

E. Dibling (UNSA) souligne que les élus ne voient pas la concrétisation de l'intervention d'un ergonome du travail via un prestataire externe. Cela constitue un point majeur d'achoppement. Autre sujet préoccupant : le groupe RPS sera certes associé, mais il n'a toujours pas sa lettre de mission alors que les élus doivent se prononcer ce jour. Les élus considèrent donc que cela reste au stade de l'intention.

La question éminemment sensible de l'EIS du centre d'appels a été évoquée ce matin, mais elle doit être retravaillée très rapidement, car ce sujet est explosif à Angers. Il doit donc être travaillé rapidement avec les agents et avec les organisations syndicales. Aucun calendrier n'a été défini pour les groupes de travail avec les OS. A-M Granic a communiqué le calendrier des travaux à venir sur les métiers et l'organisation. Ce sont néanmoins des groupes de travail métiers, alors que les élus demandent depuis un certain temps des groupes de travail intersites avec les organisations syndicales (sur l'EIS, notamment, mais pas uniquement).

Il faut les mettre en place rapidement. Les élus ne se sentent pas rassurés et sont méfiants sur cet aspect commun. Ils ne peuvent pas attendre un bilan post bascule dans une instance de fin d'année pour faire un prochain point sur l'avancée des travaux.

V. Anso (UNSA) (chat) rappelle que les élus ont validé au national la note d'intention de M. Yahiel sur les principes généraux de cette réorganisation, mais ils doivent travailler en local sur la déclinaison opérationnelle.

E. Dibling (UNSA) évoque un autre point éminemment négatif pour l'UNSA, à savoir la question du périmètre des instances, qui n'est pas tranchée et qui n'est pas consolidée. Le rôle du chef de site n'a pas avancé depuis un moment. Angers a déjà constaté les difficultés que le flou sur cet aspect pouvait engendrer. Dans l'organisation future, Paris, Angers, Bordeaux, cela va devenir extrêmement compliqué : chef de site, direction métier. Il faut que ce soit clair pour tout le monde. C'est un des éléments indispensables à la réussite du projet.

Pour ce qui est présenté aujourd'hui, l'UNSA ne pourra pas émettre un vote favorable. Ce n'est pas possible, car les élus n'ont ni les réponses ni les garanties demandées.

E. Dibling en profite pour faire le lien avec le point suivant sur le dossier PEP's et la déclinaison employeur qui sera présentée. Là aussi, l'intention est de minimiser, les élus ne comprennent pas que ce dossier ne soit pas passé au national. Il est certes cité dans la note globale, mais au détour d'une phrase. Ce n'est pas un projet à la marge, mais c'est une première marche dans les échanges entre Bordeaux et Angers. Les collègues impactés dans les prochains mois méritent une attention particulière. Puisque le sujet n'est pas passé en instance nationale avant de détailler les impacts locaux, l'UNSA ne prendra pas part au vote, car les élus pensent que la méthode n'est pas la bonne pour ce qui est des instances.

La Présidente remercie E. Dibling pour cette intervention très riche. D'un point de vue général, les élus considèrent qu'ils n'ont pas de garantie. La Présidente accorde de la valeur à ce que disent les élus et elle voudrait, en échange, que ces derniers accordent de la valeur à ce qu'elle dit en instance.

Dans une réorganisation comme celle-là, la transformation se conduit nécessairement dans le temps. L'engagement qui est pris est donc d'en parler régulièrement. La Présidente a considéré que les points de rencontre, qui sont bien installés au sein de l'Établissement, solides, expérimentés depuis des années, sont les plus sécurisés pour conduire une transformation de cette nature. H. Gerbet estime l'Établissement équipé pour le faire.

La Direction communique en transparence A-M Granic parle de l'évolution des compétences. La note nationale mentionne bien que la notion de site sera travaillée, car elle est questionnée par cette organisation. Sur ce qui va se produire après, la Direction va aussi loin que possible dans le contexte.

La Présidente partage l'avis des élus – et prend le point – sur l'approche intersites, d'ailleurs illustrée par PEP's. Néanmoins, l'intention de l'évolution et l'intention de la DRS sont clairement affichées et cohérentes. PEP's s'inscrit totalement dans la démarche. C'est pour cela que les projets qui seront présentés dans le point suivant figurent dans la note nationale, le sujet a déjà été évoqué en instance. L'ensemble est cohérent.

La seule chose qui manque est que la dimension intersites n'est pas inscrite dans les processus d'échanges. La Présidente prend l'engagement dans cette instance que ce sera remonté.

Sur la question du management à distance et du management de proximité, il est déjà pratiqué sur Angers-Paris, la Direction en connaît les avantages et les inconvénients. C'est clair qu'il faut avoir des temps de proximité physique avec les collaborateurs. Cela ne vaut pour autant pas dire qu'il faut être présent cinq jours sur cinq en permanence.

Il sera compliqué pour la Direction de la stratégie client d'envisager d'avoir un responsable et un adjoint sur tous les sites, sur toutes les activités et sur tous les périmètres. En revanche, il faut travailler la question du management à distance, et pas uniquement pour le travail multisite. Il devient presque périphérique par rapport à un autre sujet que l'on aura à gérer, à savoir la mise en place du télétravail. Le management à distance n'est pas lié à la réorganisation de la DRS, mais constitue un enjeu pour tout l'EP.

La dimension site n'est pas aussi neuve que cela. Ce sujet a été beaucoup discuté en instance Angers-Cholet. Si les sites à Angers et à Cholet ont une certaine cohérence, à la fois en termes d'activité et de localisation et l'instance CSSCT dédiée aux deux localisations, a une homogénéité certaine. La configuration multisite et les périmètres de responsabilité sont parfois assez compliqués.

Des activités à Paris concernent l'Ircantec. La relation client assure un service pour les Mines et le FIPHP. Or cette activité relève du CSSCT Île-de-France, mais H. Gerbet est quand même cheffe de site pour les activités Angers-Paris, sans être présidente de l'instance Île-de-France. Par ailleurs, le site de Metz est régulièrement évoqué ici, car les agents relèvent de l'établissement Angers-Paris. Mais, H. Gerbet cheffe du site, rend compte devant l'instance CSSCT Ile de France.

L'établissement connaît bien ce sujet. L'évolution de la DRS ne modifie pas tant que cela les questions relatives à la notion de site qui doivent être travaillées. Il faut laisser le temps de travailler ce sujet.

En tant que Présidente du CSSCT, cheffe de site d'Angers-Cholet, mais aussi de Metz, et Présidente des instances, H. Gerbet est très sensible au sujet. Les élus peuvent avoir confiance sur le fait que ce sujet ne sera pas enterré.

V. Anso (UNSA) (chat) assure que les élus ne remettent pas en cause les bonnes intentions de H. Gerbet, mais leurs inquiétudes portent sur le fait que la méthode employée est peu propice à instaurer la confiance. M. Yahiel s'est engagé pour des groupes de travail intersites avec des points de rendez-vous. Un calendrier devait être transmis et les élus n'ont rien.

E. Dibling (UNSA) souhaite exprimer la même chose. Les élus n'ont en l'occurrence pas de vote de confiance. La Présidente ne doit pas considérer leur vote comme une mise en cause de sa parole. Le calendrier fait que l'instance angevine est la première à se prononcer. Certes, les élus doivent se prononcer sur les impacts locaux, mais le sujet est multisite et il est d'avenir. Les élus ont identifié un certain nombre d'irritants et de réponses absentes ou en attente. Ils comptent sur la Présidente et sur sa parole dans sa capacité à porter leurs points d'intention et leurs mécontentements à l'étage au-dessus. Le vote du jour est à comprendre dans ce sens.

La Présidente rappelle que le 1^{er} mars est une première étape qui pose l'ambition, qui pose les intentions et qui pose les premières étapes. Les représentants de la Direction ont essayé d'être le plus explicatifs possible sur ce qui peut arriver ensuite. Les élus ne découvrent pas le programme PEP's, c'est l'organisation qui prend acte des évolutions qui sont portées aujourd'hui par la DRS. Pour la Direction de la stratégie client, A-M Granic a produit tout ce qu'elle pouvait expliquer sur ce qui allait se passer après.

H. Gerbet partage le fait que l'Établissement soit désormais dans du multisite, mais que les instances n'ont pas de lieu pour échanger.

A. Loiseau (CFDT) (chat) affirme que le périmètre n'est déjà pas simple et qu'il ne va pas s'améliorer avec cette nouvelle réorganisation.

La Présidente ajoute qu'il faut se poser la question de la construction matricielle de cette organisation. Cette question est posée, la Direction le sait.

Pour rappel, il est écrit en page 3 du document : « *En complément, des travaux sont engagés dans l'objectif de consolider la notion de chef de site. Aujourd'hui, ils ont en charge les sujets de sécurité, de santé au travail, d'immobilier et d'environnement au travail.* »

Il y a également le dialogue social local, les chefs d'établissement sur Angers-Paris et sur Bordeaux sont destinés à rester les présidents des instances locales, des bassins d'emplois mais une construction matricielle doit être imaginée pour les autres fonctions.

N. Trubert (UNSA) (chat) rappelle que la bascule est prévue les 27 et 28 février. Les élus demandent un point d'information en amont de cette bascule, sur les impacts, nouveaux sigles, listes de diffusion et la communication.

V. Anso (UNSA) (chat) souligne que les élus représentent des personnels très inquiets, car de gros bouleversements surviennent dans les conditions de travail/évolutions des bassins d'emploi sur fond de crise sanitaire. Les OS doivent être associées, car le projet est anxiogène.

La Présidente le comprend et souligne que c'est à cela que sert le dialogue social. Les élus font leur travail.

N. Trubert (UNSA) renouvelle sa demande d'avoir un point d'information en amont de la bascule des 27 et 28 février, avec les impacts sur les nouveaux sites, les listes de diffusion, la communication. C'est important.

La Présidente considère que le groupe de travail commun peut être calé avant le 27 février.

N. Trubert (UNSA) souligne que cela va être un grand changement. Il va falloir s'approprier cette nouvelle organisation.

A. Loiseau (CFDT) (chat) demande si les organigrammes nominatifs seront mis à jour dans Next et, le cas échéant, à quelle date.

La Présidente répond que la mise à jour de l'organigramme nominatif devra attendre la bascule, car il faut entrer dans le système d'information.

V. Anso (chat) constate qu'il manque beaucoup d'éléments.

La Présidente souligne que c'est ce qu'elle vient de dire. C'est pour cela qu'elle a fait un rappel sur l'ambition, l'intention et l'accord que la Direction a de travailler avec les élus de manière régulière pour le déploiement. La Direction s'est totalement engagée sur la présentation de l'ambition du projet. La cohérence de ce qui est fait est incontestable.

V. Anso (UNSA) précise que l'UNSA ne remet absolument pas en cause la pertinence et l'ambition de ce projet. Son organisation syndicale a dit au national comprendre les enjeux et le bien-fondé de cette réorganisation, mais critique la méthode. La Présidente n'en est probablement pas totalement responsable, voire pas responsable du tout.

Toute l'année 2020, les élus ont questionné en dialogue social DRS informel, dans différentes instances, à différents niveaux. Énormément de chantiers ont été entrepris, il n'est absolument

pas normal que ce dossier d'ampleur ait été présenté devant les instances en fin d'année sans aucun partage d'information préalable. Cela conduit à la situation actuelle de perte de confiance.

Les élus représentent les personnels, qui sont inquiets du fait d'un manque d'information. Rien ne redescend. Comment faire adhérer les personnels et leur expliquer la réorganisation si les élus n'ont pas eu de retour ni participé à une réunion ? L'élue entend que cela ne soit pas redescendu jusqu'à H. Gerbet, Th. Ravot a dit la même chose en groupe de travail à Bordeaux.

M. Yahiel a bien dit qu'il présentait un projet global, une note d'intention, mais qu'un calendrier serait présenté dès le début de l'année pour programmer des réunions intersites. Mi-janvier, les élus ne peuvent pas se satisfaire de quelques heures de réunion sur un sujet aussi ambitieux et d'ampleur. Les élus y croient et attendent ce calendrier.

La Présidente répète qu'elle vient d'en prendre l'engagement en séance. Les différents secrétariats seront sollicités pour programmer quelque chose en semaine 4, au plus tard en semaine 5. Les agendas seront dégagés si nécessaire, car les vacances commencent ensuite pour la zone A.

V. Anso (chat) demande que le groupe soit fixé au plus tard fin janvier. Les élus se rendront disponibles.

La Présidente prend l'engagement que tout sera mis en œuvre pour trouver une date en semaine 4.

A. Feret (CFDT) estime, même si le dossier contient des éléments, que beaucoup de choses manquent aussi. Dans le cadre du CSSCT, les élus s'occupent de l'avenir des personnels. À la DRC, des équipes sont déjà en mal-être. Le fait de tout changer à nouveau – même si c'est probablement indispensable – conduit les élus à s'inquiéter pour les personnels.

La Présidente confirme qu'il convient d'accompagner ce mouvement. Ne rien faire pourrait aussi devenir très anxiogène compte tenu de l'environnement institutionnel et des projets inter régimes.

A. Feret (CFDT) entend cette explication, raison pour laquelle il est toujours difficile de prendre une décision. C'est le continuel débat.

La Présidente propose de passer à la formalisation de l'avis.

E. Dibling (UNSA) indique que l'UNSA se prononce contre le dossier présenté.

L. Glaziou (CGT) observe que la Direction a employé au moins 20 fois le mot « ambition ». Les élus devinent ce qui se cache derrière cette ambition : le rapprochement avec le service de retraite de l'État (ex-pensions civiles). Cela n'a pas du tout été abordé dans cette instance.

Cela passe par la DSI, dans le sens où elle va se réorganiser, mais rien la concernant ne figure dans ce débat, que ce soit la réorganisation de la DSI, l'impact sur l'organigramme, sur les RH, etc. En plus, les élus ne sont pas sûrs que l'Ircantec soit vraiment concerné par ce genre de choses, parce que la problématique de la DSI et du SRE est un échange d'applications. Les SRE sont meilleurs sur une certaine application, et la DSI est meilleure qu'eux sur une autre application. Or cela concerne la CNRACL, mais pas l'Ircantec. Cela interroge donc sur ce que vient faire l'Ircantec dans l'affaire.

De plus, le fait qu'Angers compte un grand nombre d'intérimaires est gênant. Ils vont finir par devenir majoritaires. Or la réorganisation « pérennise l'intérim ». Cela ne peut pas convenir aux élus sur la défense de l'emploi. La réorganisation pourrait favoriser l'emploi pérenne, mais ce n'est pas le cas. L'intérim est pérennisé au détriment de l'emploi pérenne.

Les élus regrettent également de ne pas avoir la lettre de mission du groupe RPS. Ici ou là, même si c'est minoritaire, Angers perd des postes. Des agents seront obligés – comme expliqué dans le prochain point – de bouger, de perdre leur expertise et un métier qu'ils adorent. Les élus ne sont pas franchement contents sur ce point. La CGT vote donc contre.

La Présidente demande où le Secrétaire a vu écrit que l'intérim était pérennisé.

L. Glaziou (CGT) explique que l'observation des effectifs, notamment côté CPF, montre qu'ils conservent le même nombre de permanents. De fait, cela signifie que l'on ne diminue pas l'intérim. La Direction n'affirme pas qu'elle pérennise l'intérim, mais elle conserve le même effectif de permanents. Cela signifie que l'harmonisation ne règle pas le problème des intérimaires, qui doivent être autour de 200 sur Angers, ce n'est plus possible.

La Présidente affirme que les intérimaires ne sont plus à 200, ils commencent à diminuer. Une partie des intérimaires ont participé à baisser le stock côté Ircantec et côté DIF Élus. Ce sont des éléments de nature à rentrer dans l'ordre.

L. Glaziou (CGT) serait satisfait si la Présidente pouvait lui assurer que, dans les six mois, les 36 permanents peuvent assurer le flux d'appels. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas.

La Présidente souligne que le CPF et la régulation s'inscrivent dans un temps un peu plus long. Il n'y a pas de volonté sur le bassin d'Angers de vivre avec de l'intérim. D'ailleurs, des recrutements sans concours doivent arriver.

Anne-Marie Granic confirme que neuf recrutements (cinq au 1^{er} mars et quatre au 1^{er} mai) sont prévus sur le CPF et répartis entre les unités 350 et 360. Cela constitue une première étape.

A. Loiseau (CFDT) ajoute que la CFDT vote contre. Le syndicat partage les arguments émis, surtout sur l'incertitude des personnels.

Sur « Évolution d'organisation de la DRS – impact local » Vote contre à l'unanimité :

CGT : trois voix ;

CFDT : deux voix ;

UNSA : deux voix

La Présidente observe que le CSSCT fait face à un problème de timing, mais la Présidente a considéré qu'il était important d'échanger en profondeur sur ce sujet particulièrement important. Elle a, en toute conscience, laissé le cadencement se décaler. La Présidente se tourne vers M. Agostini parce qu'il reste quelques minutes. Plusieurs options sont possibles, mais cela dépendra de la disponibilité des intervenantes.

M. Agostini explique que J-L Barsottini, F. Barbey et A. Cartron attendent depuis un certain temps pour intervenir sur la mutualisation des activités employeurs entre les sites d'Angers et de Bordeaux. Le point 6, consacré à l'ajustement de l'organisation de la DRH, doit être présenté par D. Maréchal. Or ce dernier ne sera plus disponible à compter de 14 heures.

J-L. Barsottini affirme avoir également une contrainte à 14 heures. J.L. Barsottini sait toute l'importance accordée au dialogue social et à l'avenir des collaborateurs. Il s'est déplacé

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

spécialement à Bordeaux pour rencontrer les équipes et leur parler. Il demande que le sujet sur la mutualisation des activités passe immédiatement.

L. Glaziou (CGT) observe que la présentation sera longue.

J-L. Barsottini propose de commencer les débats avec les éventuelles questions, car les élus ont déjà eu la présentation en groupe préparatoire.

L. Glaziou (CGT) indique qu'un expert est prévu pour ce point.

S. Boutin signale sa présence.

L. Glaziou (CGT) accepte la proposition de J-L Barsottini.

La Présidente assure à D. Maréchal qu'il passera également avant 14 heures.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) sollicite une pause de cinq minutes.

La Présidente l'autorise.

La séance est suspendue de 12 heures 28 à 12 heures 33.

5. Mutualisation des activités Employeurs entre les sites d'Angers et de Bordeaux

J-L. Barsottini remercie les élus d'avoir accepté de ne pas refaire la présentation. Deux questions techniques et opérationnelles avaient été notées lors du groupe de travail du 8 janvier. La première question portait sur la gestion des cotisations rétroactives CNRACL et sur ce qui se cache derrière ce libellé. La seconde était une question sur le sujet de la répartition des activités sur la hotline de PEP's entre Angers et Bordeaux.

Sur la gestion des cotisations rétroactives, il s'agit de la récupération des cotisations suite à des transferts de droits entre régimes, en particulier des validations de périodes réalisées par des fonctionnaires à l'époque où ils n'étaient pas encore titularisés. Quand ils accomplissaient leur service en tant que contractuels, ils cotisaient à l'Ircantec. Des transferts de cotisations s'opèrent lors du transfert de droits. S'agissant de la CNRACL, ces cotisations transitent via la déclaration des employeurs et sont prélevées directement sur les traitements des fonctionnaires.

Concernant le deuxième point, une réponse avait été esquissée lors du groupe de travail. Lors de l'ouverture de la nouvelle plateforme de service en ligne à destination des employeurs PEP's au mois de juin dernier a été mis en place un numéro d'appel unique pour tout ce qui relève de la hotline (assistance aux employeurs sur la plateforme). Ce numéro unique arrive indistinctement soit au centre de contacts de Bordeaux, soit au centre de contacts d'Angers. L'assistance est alors opérée par les téléconseillers de Bordeaux ou d'Angers.

Quand le niveau de contacts passe en niveau 2, il nécessite l'intervention des équipes de la filière SI, en particulier des équipes de la DSI (maîtrise d'ouvrage). Ces équipes étant aujourd'hui localisées à Bordeaux, c'est ce qui explique que, dans ce cas-là – et uniquement dans ce cas-là – le contact soit transféré sur Bordeaux. Ce qui a été dit pour le numéro de téléphone vaut également pour les contacts par mail, avec un point d'entrée unique. Le traitement des mails est aujourd'hui plutôt pris en charge par les équipes d'Angers.

L. Glaziou (CGT) demande ce qui justifie l'échange entre les immatriculations et les cotisations rétroactives sur Angers. Comme indiqué en groupe préparatoire, cela constitue une

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

perte d'expertise pour des agents, autant à Bordeaux qu'à Angers qui aimaient leur métier. A Angers, trois personnes devront retrouver un poste, probablement du côté employeur. Les élus ne comprennent pas le sens de cette histoire, hormis que ce soit politique pour montrer l'exemple dans l'échange d'activités entre Bordeaux et Angers.

A. Cartron indique que la création de la plateforme PEP's répond à l'objectif de créer de nouveaux services à destination des employeurs qui – il ne faut perdre cela de vue, car c'est ce qui guide le programme PEP's – sont les mêmes sur la CNRACL, l'Ircantec et le RAFF.

L'idée est de créer de nouveaux services indistinctement du régime et, dans ce contexte, l'immatriculation est particulièrement concernée. C'est pour cela que la Direction avait commencé fin 2019 à travailler sur le chantier C3 Immatriculation pour intégrer les nouveaux services dans la plateforme PEP's. Ces services seront livrés pour une mise en production fin janvier. À cette occasion, la Direction a constaté que le processus était assez commun. L'objectif est bien d'unifier le processus. En matière de rationalisation, la Direction a trouvé légitime de rassembler les équipes Immatriculation sur un même lieu. Vu le nombre somme toute assez limité d'ETP, il a été décidé de mettre l'immatriculation au même endroit.

Côté cotisations rétroactives, la Direction a identifié exactement l'inverse. Les cotisations rétroactives CNR et les cotisations rétroactives Ircantec sont deux processus très différents et non mutualisables. En effet, les premières impliquent un rapport important avec l'employeur, alors que les secondes le sont plutôt avec l'affilié. Dans ce cas, le regroupement est un peu plus compliqué, mais comme il faut regrouper les activités immatriculation, il a été choisi de faire un équilibre entre les bassins d'emploi.

L'immatriculation sera donc implantée à Bordeaux, quand les cotisations rétroactives CNR seront à Angers. Cela permettra d'ailleurs à Angers de commencer à engager les visions multi fonds. Pour finir, ce sont des arguments rationnels qui ont enclenché cette nouvelle répartition, et non l'envie de faire des exemples. En effet, le cœur de ce projet est la mutualisation des activités socles, sachant que les activités spécifiques concernent un effectif moins important.

L. Glaziou (CGT) évoque un effectif un peu sacrifié.

J-L. Barsottini assure que la Direction n'a aucune volonté de sacrifier qui que ce soit ou quoi que ce soit. Les activités socles représentent le gros de la masse. La particularité des activités spécifiques est qu'elles ne portent que sur un nombre extrêmement limité de collaborateurs. Quand on est parmi ce nombre limité de collaborateurs, J.L. Barsottini peut comprendre que l'on se sente particulièrement impacté.

Il précise que le service immatriculation est en ligne depuis le mois de septembre. Fin janvier, ce service en ligne sera enrichi. Enfin, l'équipe en charge de l'immatriculation à Bordeaux assure déjà une activité multi régimes. Les agents immatriculent à la fois sur la CNRACL, sur le RAFF, sur le FEH (fonds pour l'emploi hospitalier) et autres.

F. Brault ajoute la FIAC.

L. Glaziou (CGT) s'interroge sur le fait que ce service ne fasse pas uniquement de l'immatriculation. Dans le groupe préparatoire, A. Cartron a indiqué que le transfert était global, sauf que cela pose quand même un petit problème.

A. Cartron souligne que la Direction ne va pas découper l'activité en microprocessus. L'immatriculation comprend des processus globaux, au sein desquels s'insèrent des processus et des sous-processus, pour s'achever sur des actes de gestion multiples. La Direction ne s'est pas mise à raisonner en microprocessus, car, le cas échéant, les élus auraient fait remarquer que les actes de gestion ne sont pas les mêmes. La Direction transfère

donc la globalité, sachant que c'est exactement le même type d'activités pour la CNRACL et le RAFFP.

En revanche, la Direction a parfaitement conscience de l'existence de spécificités Ircantec dans l'immatriculation. C'est d'ailleurs tout l'enjeu de la phase qui s'est ouverte en novembre avec les collaborateurs angevins, puis avec les collaborateurs bordelais quand l'activité sera transférée, à savoir de former les Bordelais aux spécificités Ircantec. De fait, la Direction insiste beaucoup dans le document sur la présentation du cycle de formation.

Même si l'immatriculation Ircantec se fait en multi régimes et par d'autres personnes, il faudra qu'elle soit assurée. A Cartron compare ce transfert à ce qui avait été fait sur MAP à Metz, où les agents ne traitent plus des Mines au profit de l'Ircantec. À Paris, ils faisaient des activités qui sont aujourd'hui faites à Angers, des activités d'Angers sont aujourd'hui faites à Metz.

Le fait que les agents qui assuraient ces activités depuis des années en soient déchargés constitue un risque de perte de compétences et de sécurisation de l'activité. La Direction essaie de tout mettre en place, à la fois un dispositif de conduite de changement, pour que ce ne soit pas le cas. Elle fera le bilan à un moment ou à un autre.

L. Glaziou (CGT) se félicite que A Cartron reconnaisse l'existence d'un risque.

A. Cartron affirme que le risque est inhérent à tout projet. Il n'y en a ni plus ni moins. Une chose est certaine : toute la ligne hiérarchique considère que le risque est maîtrisé à ce stade. Le jour où il ne le sera plus, des mesures seront prises.

J-L. Barsottini rappelle que A Cartron et lui-même sont responsables de ces activités. Ils n'ont donc pas vraiment intérêt à jouer les apprentis sorciers, et ne l'ont jamais fait.

L. Glaziou (CGT) ne formule pas d'attaque personnelle. Son propos traduit les interrogations du personnel. Il se doit de l'exprimer.

La Présidente propose de passer la parole à S. Boutin.

S. Boutin remercie le CSSCTLA. Beaucoup de choses ont été dites. Le 5 novembre, quand A Cartron a annoncé que l'activité partait sur Bordeaux et que ses collègues et lui-même récupéraient les cotisations, ils sont un peu tombés par terre. Ils n'ont pas trop compris et ils ne comprennent toujours pas. Malgré les explications qu'il vient d'entendre, il n'en voit ni l'intérêt ni les bienfaits.

Avec une collègue, il participe au projet PEP's depuis décembre 2019, projet qui concerne la CNRACL et l'Ircantec. Ils se sont beaucoup impliqués et sont déçus de ne pas utiliser quelque chose qu'ils ont contribué à mettre en place.

Aujourd'hui, l'immatriculation n'est pas la seule activité que ses collègues et lui assurent. D'ailleurs, ils ont demandé à plusieurs reprises de s'appeler « gestion des personnes morales ». Dans la RIA qu'ils remplissent tous les jours ne figure aucun item d'immatriculation. C'est soit « gestion du personnel moral », « fiabilisation », « INSEE », « gestion FIPH », mais pas du tout « immatriculation ». L'activité immatriculation représente une toute petite partie de leurs tâches habituelles.

Depuis novembre 2020, un groupe de six personnes a passé deux heures quatre jeudis, à répertorier toutes les activités effectuées et ce que cela représente. L'activité ne comporte pas

uniquement de l'immatriculation. Ses collègues et lui ont une expertise, les collègues sur cotisations rétroactives ont une expertise. Des experts seront perdus sur les deux sites.

Une présentation succincte des cotisations rétroactives a été réalisée le vendredi précédent, qui était très bien et la formatrice a précisé que les agents avaient besoin d'un an pour être autonomes ; à l'immatriculation à Bordeaux pour l'Ircantec, il faut au moins ce délai avant d'être autonome. La CDC va donc perdre de l'expertise pendant un an sur deux activités.

Les agents s'interrogent sur les formations. Après consultation des tableaux, des formations sont prévues pour mars, sans que les modalités précises soient indiquées (quand, comment, où). À priori, les agents de l'immatriculation formeraient les agents de Bordeaux, et ceux des cotisations rétroactives formeraient les Angevins, mais il n'y a pas plus de détails. Avec le Covid-19, rien ne permet de dire s'il faudra se déplacer à Bordeaux.

Par ailleurs, si la réorganisation a été annoncée au mois de novembre, le bruit courrait déjà depuis plusieurs mois à Bordeaux que le site allait récupérer les immatriculations d'Angers. Cette rumeur a été confirmée par trois personnes différentes. La Direction ne peut donc pas affirmer que la décision n'était pas connue depuis très longtemps.

Les remontées ont été nombreuses sur le fait de faire partir l'activité sur Bordeaux, par rapport aux collègues qui gèrent la partie employeur sur Angers, notamment vis-à-vis de la disponibilité et de la réactivité du traitement des dossiers. S. Boutin a noté quelques verbatim :

« La disponibilité de l'équipe est un précieux confort pour la résolution des dossiers complexes » ; « le fait de porter le document à une personne du service nous permet de savoir qui va la traiter et à qui on doit demander pour savoir où en est l'enquête » ; « leur réactivité permet la continuité de notre travail sans retard » ; « permet une gestion rapide et un meilleur suivi » ; « avec ce changement, je pense que les délais de réponse seront plus longs » ; « vive la lourdeur administrative » ; « je pense aussi que ce changement est très malvenu en ce moment » ; « il est clair qu'on va perdre en réactivité, efficacité et perte de connaissances, d'autant que les échanges avec Bordeaux sont souvent compliqués, voire impossibles » ; « nous ne comprenons pas pourquoi ce changement si soudain, c'est incompréhensible, je pense que notre service employeur va souffrir de ces compétences transférées ».

Dans un mail cette semaine, un employeur a écrit en post-scriptum : *« Merci de transmettre à votre équipe mes remerciements pour l'accompagnement dans les démarches. Il est appréciable d'être en contact avec des techniciens en ligne dans des délais très raisonnables, contrairement à d'autres caisses de retraite (CNRACL pour ne pas la citer). »* Ces citations ont été transmises par les relais de proximité.

Dans l'activité de S. Boutin, un gros dossier concerne la partie « État ». Deux de ses collègues ont passé 60 heures au mois de décembre sur le dossier CISIRH concernant les services gestion/paye. Ce dossier est très complexe et il est très peu, voire pas du tout, transférable du fait de la masse d'éléments à connaître, notamment concernant l'antériorité. Parmi les six collègues de son unité, trois collègues assurent ce métier depuis plusieurs décennies, ce qui montre l'intérêt qu'il suscite de par sa variété. Les connaissances qu'ils ont acquises servent au traitement de ce dossier.

Même s'il a rencontré A Cartron une fois dans son bureau pour en discuter, S. Boutin ne parvient toujours pas à comprendre la raison de ce changement. Sachant que la partie employeur est mutualisée, la Direction pourrait très bien mutualiser la partie adhésions. Au vu de ce qui a été présenté le vendredi précédent sur les cotisations rétroactives, S. Boutin et ses collègues vont beaucoup perdre au change concernant l'intérêt de leur métier, qu'ils apprécient énormément.

La Présidente remercie S. Boutin pour cette intervention très complète. La Présidente propose de faire un tour de questions avant de laisser J-L Barsottini et A Cartron répondre sur ces interventions dans leur globalité.

S. Boutin alerte la Direction par rapport aux transformations qui se déroulent en ce moment à la Caisse. L'agent a travaillé chez Orange jusqu'en 2010. Beaucoup de changements sont intervenus chez Orange dans la période 2007-2010. Beaucoup d'événements se sont passés et S. Boutin n'a pas envie de revivre ces moments. Même si les élus sont conscients qu'il faut parfois des évolutions, il est important de faire les choses comme il faut.

La Présidente assure que ce qui se passe à la Caisse des Dépôts ne ressemble pas à ce qui avait été demandé en son temps aux cadres d'Orange.

J-L. Barsottini salue la réponse de H. Gerbet.

L. Glaziou (CGT) (chat) félicite S. Boutin.

N. Trubert (UNSA) indique, puisque les élus doivent se prononcer ce jour sur une déclinaison locale, qu'ils auraient aimé que le sujet soit présenté à l'EP. Sur la structure cible présentée sur la diapositive 29, l'élue demande confirmation que l'assistance employeur aura un ETP de moins.

A. Cartron confirme l'ETP de moins à l'assistance employeur, mais souligne que le pilotage projet compte un ETP de plus par rapport à la situation initiale. Cela fait suite au départ d'un collaborateur assistant projet DSN. La Direction a choisi de regrouper son poste avec le chef de projet nouvellement recruté. L'objectif était de regrouper les compétences projets au même endroit. La personne va donc continuer à faire ce qu'elle faisait, mais elle le fera dans un autre endroit, sachant que ce transfert a été effectué à l'occasion d'un départ suite à la réussite d'un concours.

N. Trubert (UNSA) confirme que c'est ce qu'elle voulait savoir. Étant donné que la structure comptait initialement un chargé de mission, le pilotage projet constitue une structure. En tout cas, cela y ressemble sur l'organigramme.

A. Cartron ne sait pas comment le présenter, car il ne souhaitait pas mettre de noms. Il ne s'agit pas du tout de la création d'une structure puisque les deux personnes seront placées sous la responsabilité directe du responsable de service, sans lien hiérarchique entre l'une et l'autre. Il aurait peut-être fallu mettre « pilotage projet 1 » à droite et « pilotage projet 2 » à gauche. La réalité est celle-là.

J-L. Barsottini observe qu'une autre façon de le présenter serait de mettre la notion de pilotage projet dans la case « service employeur » tout en haut.

A. Cartron convient qu'il aurait pu mettre « Angers service employeur PAJ 100 » et « pilotage projet ».

N. Trubert (UNSA) précise que sa question portait sur le poste. L'élue suppose que la fiche de poste de ces personnes connaîtra des changements. L'une d'elles sera diffusée dans la bourse de l'emploi.

A. Cartron affirme que c'est déjà le cas.

N. Trubert (UNSA) demande si les élus pourront avoir les fiches de poste pour le CLU.

A. Cartron laisse la Présidente décider sur ce point. Elles sont sur la bourse de l'emploi depuis un moment. La Direction n'a pas de candidat pour l'instant.

N. Trubert (UNSA) précise que sa question était de savoir si le poste était modifié et si les fiches de poste pouvaient être présentées en instance. Cette nouvelle organisation est d'ampleur, car 136 des 169 collaborateurs seront impactés. Les élus souhaiteraient donc avoir des précisions sur les formations, qui apparaissent comme étant intenses. Les élus veulent connaître le nombre de jours, le nombre de personnes concernées et comment cela sera organisé. Il s'agit vraiment d'accompagnement au changement. Cela fait partie des conditions de travail et de la charte d'accompagnement au changement. Une charte existe au niveau de l'EP et doit être déclinée sur les instances en local. Les élus sollicitent ces éléments pour mesurer l'ampleur de cette nouvelle organisation.

A. Loiseau (CFDT) affirme que les élus ne remettent pas en cause le projet PEP's, car ils comprennent l'intérêt de l'employeur. Néanmoins, les élus au CSSCT interviennent au nom des agents de la Caisse des Dépôts. La partie formation n'est pas sans risque ni RPS, car il s'agit de l'apprentissage d'un troisième fonds, que ce soit le CNRACL ou le RAFFP. Cela ne s'apprend pas du jour au lendemain.

Les agents se posent des questions sur la manière dont les pièces seront réparties, comment ils seront formés, comment ils assureront leur activité et avec quelle continuité. La plus grande interrogation concerne la répartition des portefeuilles. Les élus ont déjà constaté à plusieurs reprises que cela suscite beaucoup d'adéquation charge/ressource. Tout le monde en est conscient.

Les élus se questionnent également beaucoup sur le basculement des cotisations lié à la COS et sur le devenir des agents. La Caisse des Dépôts fait face à une réorganisation et, même si les élus n'ont pas de boule de cristal, il y en aura peut-être une autre demain. Ils savent également que les outils (recouvrement notamment) sont en refonte pour 2021. L'élue demande si cela entraînera également une réorganisation et si la Caisse des Dépôts doit s'attendre à une série de réorganisations.

A. Feret (CFDT) confirme que le point sur la formation manque d'éléments. L'élue demande si un référent formateur sera désigné pour coordonner les formations interéquipes. Le reste a été dit.

A. Cartron répond, concernant l'assistant projet, que la personne est partie en septembre à la DRC, et que la fiche de poste est consultable sur la bourse de l'emploi depuis novembre.

Il s'agit effectivement d'une réforme d'ampleur. Sur le cycle de formation, A Cartron a des réponses à plusieurs niveaux à faire. Tout d'abord, tout cela est en train de se construire. Une décision n'a pas pu être annoncée le 5 novembre, puisqu'il fallait passer devant les organisations syndicales pour le faire valider. Il a simplement dit qu'il s'agissait d'un projet. Néanmoins, il fallait travailler d'un point de vue technique sur le sujet pour pouvoir présenter les choses en bonne et due forme devant les organisations syndicales en CSSCT et au CLU. C'est précisément ce que A Cartron a enclenché le 5 novembre à la réunion.

Ce projet est évidemment en construction. Si la bascule intervient au 1^{er} mars – la date n'est pas encore fixée –, les collaborateurs ne seront pas livrés à eux-mêmes, que ce soient les Angevins ou les Bordelais. Ce n'est pas l'organisation que la Direction a choisi de mettre en place, notamment en matière de formation. Tout d'abord, le volet formation est en cours de construction, ce qui explique pourquoi les élus ont le sentiment de ne pas avoir assez d'éléments.

Ensuite, la Direction a décidé d'un dispositif innovant à la Caisse des Dépôts, qui consiste en la création de trinômes composés d'un collaborateur de la CNR, d'un collaborateur du RAFP et d'un collaborateur de l'Ircantec. Ils se suivront jusqu'à ce que chacun soit devenu compétent sur les trois fonds. Si cela doit durer six mois ou deux ans, cela durera le temps nécessaire. L'année 2022 sera une année de consolidation pendant laquelle les trinômes continueront à exister. Dès qu'un collaborateur aura une difficulté sur un fonds, il pourra solliciter un référent sur le fonds en question afin de le conseiller. À la liquidation, chaque personne qui arrive est formée et supervisée. Ensuite, les contrôles diminuent au fur et à mesure de sa prise d'autonomie.

Deuxième idée innovante : plutôt que de créer une formation unique pour tous les agents, la Direction a décidé de créer un groupe pilote qui sera confronté le premier à la formation. L'objectif est qu'il fasse des retours pour améliorer le dispositif de formation qui sera proposé aux autres agents, de manière à ce que le dispositif soit adapté au plan technique et dans l'accompagnement. Ce processus prendra du temps. La Direction a prévu quatre vagues.

La composition du groupe pilote se fera avec des volontaires qui suivront les premiers la formation puis rédigeront tout ce qui sera nécessaire pour les autres. Néanmoins, les groupes suivants pourront également faire des remontées pour améliorer progressivement la formation.

Ce dispositif n'est pas usuel à la Caisse des Dépôts, mais il a semblé être le meilleur pour former les collaborateurs de manière efficace, en entrant dans le métier et dans le quotidien de l'activité. La formation est descendante, mais aussi horizontale avec les collègues qui viennent de Bordeaux. Ils auront un rôle de tuteur au sein des trinômes, au même titre que le collaborateur de l'Ircantec aura un rôle de tuteur sur l'Ircantec pour ses collègues RAFP et CNRACL. Cette formule a semblé être la plus efficace pour que la formation entre dans les habitudes et dans l'activité au quotidien.

Cette méthode, et notamment cet espacement en vagues successives, constitue le meilleur moyen de ne pas mettre en péril la production. A Cartron reste directeur de la gestion de l'Ircantec et le directeur de la gestion de Bordeaux reste directeur de la gestion de Bordeaux. Il est inimaginable que ce projet impacte la production, car ils auront des comptes à rendre aux employeurs, aux affiliés, aux conseils d'administration et aux tutelles.

La Direction ne laissera donc pas les gens dans la nature si elle considère qu'ils ne sont pas suffisamment formés. Le dispositif de formation est en partie en construction, mais il va aussi s'auto construire. Il sera apprenant par un processus d'auto-alimentation.

Sur la répartition des portefeuilles, ce travail est important parce qu'il est sensible pour les collaborateurs. La nouveauté, c'est que ce sera désormais sur le service employeur d'Angers et celui de Bordeaux. Des pesées d'acte devront être effectuées le mieux possible. La Direction doit être pragmatique. Elle devra faire une répartition des portefeuilles – les équipes sont déjà en train d'y travailler – tout en se laissant la possibilité de la recalculer en juin ou en septembre si besoin. L'objectif est d'avancer en marchant et de progresser petit à petit.

Sur les outils, la refonte de GC9 est nécessaire, car cette application est ancienne. Il n'est pas prévu que cela entraîne une réorganisation. Ce n'est pas le nombre de fonctionnalités qui pourraient être éventuellement ajoutées qui va substantiellement modifier les choses.

A. Loiseau (CFDT) (chat) confirme que la question peut se poser sur GC9.

A. Cartron ajoute que, de façon très pragmatique, le référent formateur de PAG150 ou PAG160 sera le collègue avec lequel il a formé un trinôme sur la CNRACL ou sur le RAFF, mais ce sera aussi le supérieur hiérarchique, les deux RU et le RS, et le chef de projet. La communication du 5 novembre avait pour but d'annoncer un projet. Certes, il y a eu un sentiment de surprise sur le projet PEP's – A Cartron prend l'entière responsabilité s'il n'en a pas suffisamment parlé – mais M. Yahiel le porte, J-L Barsottini le porte, H. Gerbet le porte. La Direction a eu l'occasion de l'évoquer à maintes reprises.

A Cartron partage l'avis de S. Boutin sur le fait que le mot « immatriculation » n'est pas le bon mot et que « gestion des personnes morales » est sans doute plus appropriée. Il se dit prêt à mettre cela sans problème. Sur le sujet de la gestion des cotisations rétroactives et de l'immatriculation, Monsieur Boutin pense qu'il faut plus d'un an pour être autonome. A Cartron lui fait confiance sur le fait qu'un an soit un peu juste.

Pour la gestion des stocks, les agents ne seront pas livrés à eux-mêmes. Ce n'est pas parce que le transfert aura été effectué qu'ils n'auront plus d'immatriculation et qu'ils devront se déresponsabiliser si Bordeaux appelle pour poser une question technique sur l'Ircantec. Au contraire ; tout l'enjeu de ce projet est bien d'accompagner tout le monde tant que les gens ne seront pas autonomes. Il faudra faire ce partage entre Angers et Bordeaux. Cela changera les habitudes, mais cela constitue la richesse de ce projet.

Des bruits ont couru selon lesquels la décision avait été prise depuis longtemps. J-L Barsottini et F. Barbey peuvent en témoigner, le projet a été présenté aux équipes le 5 novembre et la décision avait été prise juste avant.

Il revient sur l'État et le projet SGP. Ce n'est pas parce que l'activité aura été transférée que la Direction ne traitera plus du sujet. Il faudra mettre en place et accompagner tout cela. La compétence sera transférée et suivie jusqu'à autonomie des équipes. La préoccupation et la ligne directrice sur le sujet PEP's pendant l'année 2021 sera la sécurisation de l'activité.

A. Feret (CFDT) (chat) s'enquiert du projet SGP.

F. Barbey indique que ce sujet a nécessité, comme le disait S. Boutin, une très forte expertise en 2020. Grâce à cette expertise, une solution a été trouvée et mise en œuvre. Si des sujets du même type doivent se présenter dans les années à venir, la Direction s'appuiera sur l'expertise dont elle dispose et les sujets seront traités de la même manière.

A. Cartron répond à l'inquiétude de perte de compétence. Il n'imagine pas que le niveau de compétence sur l'immatriculation ne soit pas aussi élevé à Bordeaux qu'à Angers. Il ne peut pas partir de ce postulat. Que ce soit à Angers ou à Bordeaux, la Direction a à faire à des professionnels de la retraite, professionnels sur leur activité. Si ce projet est mené, c'est parce que la Direction estime qu'il est acceptable.

J-L. Barsottini précise que les cursus de formation sont parfaitement maîtrisés, à Angers comme à Bordeaux. La CDC sait intégrer des collaborateurs nouveaux qui ne connaissent pas les métiers. J.L. Barsottini n'est pas inquiet sur la capacité à former des professionnels. La Direction ne s'adresse pas à des gens qui ne connaissent pas le métier. Ce ne sont pas des activités nouvelles, mais des activités identiques exercées dans le cadre de régimes différents. La Direction ne part pas d'une feuille blanche et part avec des équipes dont les compétences sont très régulièrement rappelées.

Sur l'unification du recouvrement, la Direction n'a pour l'heure pas plus d'information sur ce sujet que ce qui figure dans la loi de Sécurité sociale de 2020, en particulier dans son article 18. Aujourd'hui, L'unification du recouvrement des cotisations ne paraît pas être un élément

suffisant pour justifier de ne plus rien faire et de se figer. Pour mémoire, s'il avait fallu faire la même chose sur le RGCU – inscrit dans la loi de réforme des retraites de novembre 2010 –, la CDC serait en train d'attendre depuis dix ans sans bouger. Heureusement qu'elle n'a pas pris cette option.

Enfin, J.L. Barsottini comprend la remarque d'A Loiseau qui a dit que le projet PEP's est avant tout fait pour les employeurs, mais que la réunion du jour permet de parler des agents, mais il a une autre vision des choses. Quand la Direction se préoccupe de la qualité de service délivrée aux employeurs, elle se préoccupe aussi de son avenir, celui des agents et de l'encadrement. Opposer des travaux qui auraient vocation à améliorer la qualité de service aux employeurs à la qualité de vie au travail des agents est un raccourci un peu dangereux.

Un dernier point sur la répartition des portefeuilles, J.L. Barsottini n'a pas tout oublié de sa vie précédente, ce sont des choses que la Direction a l'habitude de faire, et plutôt bien. Arnaud Cartron l'a dit, rien n'est figé dans le marbre. Ces sujets méritent des révisions régulières et périodiques. Ce point sera traité comme il l'a été à de multiples reprises par le passé.

V. Anso (chat) insiste sur l'articulation entre instances, car les textes sont clairs. Ce projet intersites transversal requiert obligatoirement un passage devant les instances nationales. V. Anso demande pourquoi la mutualisation des activités employeurs est décorrélée de la réorganisation de la DRS et ses impacts alors qu'elle en fait partie intégrante et que la note de M. Yahiel n'en fait pas état.

J-L. Barsottini, pour avoir rédigé cette note, confirme que les éléments figurent dans la partie sur le projet retraite en page 5 de la note. Le deuxième paragraphe mentionne la poursuite du projet PEP's avec ses deux volets : le volet lié au service en ligne et à la modernisation de la plateforme et le volet lié à la mutualisation des activités pour tendre à une interlocution unique pour les employeurs.

V. Anso (chat) convient que la note en fait état, mais aucune présentation du dispositif n'est prévue au national. Elle considère que le projet est très impactant pour les personnels (en nombre 136) et surtout en termes de processus de gestion/de culture des équipes, car il va falloir que les agents s'approprient de nouvelles activités.

E. Dibling (UNSA) souligne que V. Anso a mis la position de l'UNSA sur le fil de conversation. Les représentants de l'UNSA ne prendront pas part au vote. Comme indiqué dans les instances nationales, il faut laisser à chaque instance son rôle. Le CSSCT s'attache à l'angle « mise en œuvre/santé/sécurité/conditions de travail » et à l'humain. Les objectifs stratégiques, la manière d'y parvenir et l'organisation relèvent davantage du CLU. Les élus auront l'occasion de débattre à nouveau sur le sujet la semaine suivante.

Sur ce qu'a expliqué A Cartron en matière de formation, l'approche innovante semble, a priori, très intéressante. L'élu regrette cependant qu'elle ne figure pas dans le dossier comme un élément d'accompagnement.

La Présidente passe la parole à la CGT pour respecter l'ordre protocolaire afin de recueillir l'avis.

L. Glaziou (CGT) indique que le vote CGT est fortement contre du fait des pertes d'expertise.

A. Loiseau (CFDT) demande pourquoi l'intitulé du vote a été modifié entre le groupe préparatoire et la réunion du jour.

La Présidente explique qu'il a été modifié pour que la nature du vote soit clairement établie suite au débat sur les différentes instances. C'est juste une clarification.

J-L. Barsottini rappelle que les élus avaient demandé, lors du groupe de travail la semaine précédente, de préciser sur quoi portait l'avis.

A. Feret (CFDT) en déduit que le vote porte sur l'impact local au niveau d'Angers.

J-L. Barsottini le confirme. Cela avait été dit à l'oral en groupe préparatoire, mais la Direction a préféré modifier l'avis dans le document. La même modification a été portée au document qui sera soumis à Bordeaux.

A. Loiseau (CFDT) s'enquiert des conséquences si l'UNSA ne participe pas au vote.

E. Dibling (UNSA) répond que cela revient à ce que l'UNSA quitte la pièce.

La Présidente souligne que la nuance juridique n'existe pas.

E. Dibling (UNSA) ajoute que le vote portera sur cinq voix et non sur sept si les autres organisations syndicales participent au.

La Présidente estime que cela équivaut à une abstention.

L. Glaziou (CGT) s'inscrit en faux.

E. Dibling (UNSA) appuie cette position.

La Présidente sollicite Madame Agostini.

M. Agostini explique que c'est l'article 19 du règlement intérieur qui s'applique. Il sera notifié sur le procès-verbal que l'UNSA ne participe pas au vote, les votes de la CGT et de la CFDT seront pris en considération si les représentants s'expriment. Il sera indiqué que l'avis est réputé avoir été donné.

L. Glaziou (CGT) partage l'avis de Marine Agostini. La non-participation au vote n'a rien à voir avec une abstention. La CGT l'a déjà fait dans le passé. L'UNSA estime ne pas avoir les éléments pour pouvoir voter. Cela n'a rien à voir avec une abstention, qui traduit le fait d'être entre deux eaux. Refuser le vote permet de dire que l'on n'a pas les éléments pour pouvoir voter. Si les élus de l'UNSA agissent ainsi pour cette raison, la CGT les conforte en ce sens. Ils ont le droit de refuser de participer au vote. Cela ne nous pose aucun problème.

La Présidente confirme que le fait qu'ils refusent de participer ne pose pas de problème.

L. Glaziou (CGT) répète qu'un refus de vote n'est absolument pas une abstention.

La Présidente comprend la différence dans l'intention, mais cela correspond dans les effets à une abstention. La Présidente demande à M Agostini, dans une situation où une organisation syndicale ne participe pas au vote et que les autres votent favorablement, si le vote est considéré comme unanime ou comme majoritaire.

V. Anso (chat) souligne que l'assiette des votes n'est pas la même.

L. Glaziou (CGT) ne partage pas la position de H. Gerbet.

La Présidente demande au Secrétaire de laisser M. Agostini répondre.

M. Agostini répond que si la CGT, qui représente trois voix, et la CFDT, qui représente deux voix, votent favorablement, il sera indiqué que l'avis est réputé favorable.

La Présidente partage cette analyse.

L. Glaziou (CGT) la partage également, mais le Secrétaire ne veut pas de comparaison avec l'abstention. C'est autre chose.

La Présidente répète que l'intention du vote n'est pas la même, mais que son effet est le même. M. Agostini vient de répondre.

N. Trubert (UNSA) souligne qu'il faut préciser le nombre de voix.

La Présidente le confirme. L'assiette des votes reste la même. La CGT a exprimé son vote. Il reste la CFDT.

A. Feret (CFDT) répond que les élus CFDT s'abstiennent. Ils regrettent que certaines expertises partent vers Bordeaux. De plus, ils ont compris les explications de A. Cartron sur la formation. Ils sollicitent à ce sujet un point d'étape pour voir comment évoluera la situation de ce groupe pilote et comme cela se passera ensuite pour les autres groupes et pour le personnel. L'inquiétude concerne le personnel.

A. Cartron ne voit pas d'inconvénient à faire un point de la situation en fonction de la date.

A. Feret (CFDT) sollicite le point de situation en juin ou juillet, voire septembre au plus tard en instance.

A. Cartron considère, si le calendrier prévu initialement est maintenu, que ce sera possible en juillet ou septembre.

A. Feret (CFDT) observe que les élus auront peut-être aussi des suivis en point de quinzaine si cela prend du retard.

L. Glaziou (CGT) affirme que, si le fait de refuser de participer à un vote est à l'avenir considéré comme une abstention, la CGT en prendra clairement ombrage.

La Présidente répète que ne pas participer au vote et s'abstenir ne traduit pas la même position sur l'intention. La Présidente est d'accord avec les élus sur ce point. Madame Agostini répondra tout à l'heure sur les effets que cela entraîne. Il est très différent de ne pas participer à un vote pour cause de manque d'éléments et de s'abstenir pour ne pas avoir à choisir entre le pour et le contre.

L. Glaziou (CGT) enjoint à ne pas confondre les deux.

La Présidente partage cet avis. Il sera bien inscrit que l'UNSA ne participe pas au vote. La Présidente a conscience que ce n'est pas la même chose que l'abstention. Elle s'interroge simplement sur les effets que cela peut avoir, car cela a une importance selon que les autres organisations syndicales votent favorablement ou défavorablement.

E. Dibling (UNSA) (chat) propose de revoir cela avec le secrétaire de séance et M. Agostini.

V. Anso (chat) indique que « non exprimé » veut dire ce qu'il veut dire. C'est comme si les élus avaient quitté la séance.

L'avis sur « La mutualisation des activités Employeurs entre les sites d'Angers et de Bordeaux » est réputé avoir été donné par :

CGT : trois votes défavorables

CFDT : deux abstentions ;

L'UNSA : ne participe pas au vote.

La Présidente propose de sortir de l'ordre du jour les points 8 et 9 relatifs au document unique pour les passer à l'instance suivante afin de gagner du temps et de faire passer D. Maréchal avant 14 heures.

L. Glaziou (CGT) accepte cette proposition, d'autant plus que le document unique n'est techniquement pas très lisible sur l'écran.

A. Feret (CFDT) accepte également la proposition et informe la Présidente de son obligation de partir à 15 heures 15 au plus tard si cela se prolonge.

N. Trubert (UNSA) ajoute que l'UNSA n'a pas d'objection.

Arnaud Cartron, Jean-Louis Barsottini, Fabrice Barbey et Frédérique Brault quittent la séance.

La Présidente passe la parole à Denis Maréchal pour le point 6.

Pour information :

6. Ajustements d'organisation de la DRH

D. Maréchal présente pour information de façon très synthétique un point qui est passé aux instances nationales en décembre. Il concerne deux points d'ajustement dans l'organisation de la Direction des ressources humaines et de la fonction ressources humaines.

Le premier concerne la partie RH de proximité en charge de la DSI. La DRH avait procédé à une réorganisation en 2019. Un des effets de cette réorganisation avait été de redéfinir des périmètres de RH de proximité, autrement appelés « RH métiers », en suivant une logique thématique. C'est ainsi qu'avaient été découpés six portefeuilles RH de proximité :

- Direction des retraites et de la solidarité ;
- Banque des Territoires ;
- Métiers de la finance ;
- Métiers contrôle risques/audit/juridique ;
- Fonctions supports ;
- Filière SI et DSI.

Avec un peu de recul sur le fonctionnement de cette organisation, la Direction a voulu ajuster et simplifier l'organisation en rapprochant le périmètre en charge de la DSI du périmètre des fonctions supports. Le projet est de faire en sorte que le périmètre en charge de la DSI soit absorbé par le périmètre des fonctions supports au 1^{er} janvier 2021, avec pour objectif principal de pouvoir offrir un service « sans couture » au niveau du SGG. En effet, le Secrétariat général était jusqu'à présent servi par deux départements RH métiers différents (l'un sur la DSI et l'autre sur les autres métiers du SGG).

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

La RH DSI avait été conçue pour gérer les équipes de la DSI, mais également pour servir de fil rouge sur tous les métiers du numérique au sein du CODIR de la DRH. Toutes les tâches de gestion sont désormais administrées par le département RH fonctions supports. Pour garder ce fil rouge qui relie les différentes briques numériques de l'Établissement Public, la Direction a choisi de faire appel au DRH d'ICDC, Mathieu Levallois, qui sera mis à disposition partielle de Paul Peny pour tenir au sein du CODIR RH ce rôle de fil rouge sur tous les éléments numériques, en particulier sur le développement des compétences, la GPEC et l'évolution de métiers en perpétuel renouvellement.

Le deuxième ajustement concerne la ligne métier « dialogue social local ». Jusqu'à présent, le pilotage du dialogue social national et francilien est assuré à Paris par le département « relations innovation sociale », qui assure la préparation, l'organisation, le suivi des instances sociales, nationales et franciliennes, qui s'occupe des groupes de travail et des réunions avec les représentants du personnel, qui s'occupe de piloter les visites programmées par le CSSCT et qui travaille sur la bonne allocation des moyens syndicaux.

Quatre personnes sont basées à Paris et, sur ces mêmes fonctions, deux équipes de deux agents à Angers et à Bordeaux. Ces équipes assurent des fonctions identiques, mais avec parfois des méthodes de travail et des outils différents. Historiquement, les agents de Bordeaux et Angers étaient rattachés à la DRS sur une logique de site. Depuis quelques années, avec l'unification de certaines filières, en particulier les filières supports (DRH, DSI, communication, risques, contrôle permanent), différentes directions étaient en responsabilité sur les bassins d'emplois.

Il est donc apparu intéressant de regarder tout cela et de faire travailler ensemble plus étroitement les équipes qui s'occupent des relations sociales sur Angers, Paris et Bordeaux. La note transmise aux élus précise comment, tout au long de l'année 2019, le dialogue s'est noué, comment les travaux et les réunions se sont déroulés pour converger vers l'unification d'une ligne métier « dialogue social », ce qui permettrait aux équipes de pouvoir partager leurs méthodes de travail pour s'enrichir collectivement, mettre en place certains outils, avec la logique de conserver l'ancrage local. La note insiste beaucoup sur l'ancrage local qu'il faut conserver, tant sur Bordeaux que sur Angers, dans cet exercice.

N. Trubert (UNSA) considère que cette note n'a pas été adaptée à l'instance locale. Cette présentation a été faite à l'EP sur deux points différents, elle considère qu'il n'y a aucun impact local sur la DSI. Angers est uniquement concerné par le rattachement des relations sociales.

D. Maréchal répond que cette note est présentée pour information, car des équipes de la DSI sont présentes sur Bordeaux et sur Angers. À Bordeaux, une personne sur site est dédiée au suivi des personnels de la DSI de Bordeaux, mais ce n'est pas le cas à Angers. Il n'y a pas d'impact organisationnel ni de déplacement de personnel, mais c'est pour informer le CSSCTLA de la mise en place d'un nouveau process et d'une nouvelle chaîne hiérarchique sur le suivi des agents de la DSI.

N. Trubert (UNSA) répète qu'il n'y a pas d'impact pour Angers.

D. Maréchal précise qu'il n'y a pas d'impact organisationnel. Dans les deux cas, les changements s'effectuent au sein de la DRH et les rattachements se font à l'identique (aucune déformation des fonctions, des portefeuilles ou des attributions).

N. Trubert (UNSA) assure que les élus ont compris l'enjeu du rattachement des équipes chargées du dialogue social des sites d'Angers, Cholet et Bordeaux. Ce dossier est passé à l'EP. Outre les échanges de bonnes pratiques et ce qui a été évoqué, il faut mentionner la polyvalence qui devrait s'installer entre les sites.

Pourquoi cette polyvalence ? Aujourd'hui, la fonction « dialogue social » bordelaise est assurée par un agent. Rien ne permet de s'assurer qu'un deuxième agent sera affecté sur le poste. Le poste est occupé pour un an, mais l'agent n'est physiquement pas présent.

L'élue veut savoir comment les équipes angevines seront impactées dans cette polyvalence en attendant un recrutement sur Bordeaux qui interviendra, ou qui n'interviendra pas, car le CSSCT n'a pas l'assurance que cette personne sera remplacée. Les élus l'espèrent. Le dialogue social est de qualité sur Angers. L'équipe est à l'écoute et les instances fonctionnent très bien. S'il leur est demandé d'assurer d'autres activités pour « rendre service » à l'équipe bordelaise, l'activité de ces personnes sera impactée, tout comme le lien et les échanges avec les organisations syndicales. C'est une alerte.

D. Maréchal entend cette alerte. L'ambition de toute réorganisation est de faire mieux, plus simple et avec des tâches enrichies. Sur ce point, les équipes ont travaillé en 2020 sur le sujet et vont continuer à s'organiser et à partager leurs méthodes de travail pour trouver un fonctionnement idéal et enrichi, sans dégrader, et même en améliorant la qualité du service.

N. Trubert (UNSA) exprime tout simplement une crainte. Le CSSCT pourrait aussi regretter que ces deux structures, Angers et Bordeaux, soient rattachées à un adjoint parisien. En termes de valorisation, cela aurait pu être la même chose sur les établissements d'Angers et Bordeaux puisque ce sont les seuls interlocuteurs sur ces établissements.

A. Loiseau (CFDT) confirme que l'équipe dialogue social fait le lien entre les organisations et la Direction. Ces dernières ont des habitudes pour le dialogue social.

D. Maréchal y répondra à ce moment-là.

N. Trubert (UNSA) remercie D. Maréchal pour cette présentation.

Denis Maréchal quitte la séance.

N. Trubert (UNSA) sollicite une pause déjeuner et propose de se retrouver d'ici à 14 heures 30 pour continuer l'ordre du jour.

L. Glaziou (CGT) partage cette demande. C'est un bon timing.

La Présidente autorise une pause pour déjeuner et demande de se retrouver à 14 heures 30.

La séance est suspendue de 13 heures 53 à 14 heures 30.

La Présidente propose de reprendre les échanges. Petit point de méthode : la Présidente va faire un état des lieux de la crise sanitaire et des conditions de travail sur site. H. Gerbet propose de conserver les points divers pour traiter la question sur les dialogues collectifs relatifs au déploiement du télétravail puis de reporter les autres points à une date complémentaire pour terminer ce CSSCT dans de bonnes conditions. La Présidente demande si cela convient aux élus ou s'ils préfèrent traiter tous les points, quelle que soit l'heure à laquelle le CSSCT se termine.

E. Dibling (UNSA) répond que l'UNSA se conformera à ce que décide la majorité.

A. Loiseau (CFDT) exprime une préférence pour le report.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

A. Feret (CFDT) confirme qu'elle est vraiment obligée de partir. La séance devait, au plus tard, se terminer à 15 heures 15 ou 15 heures 30.

E. Mellinger (CGT) (chat) indique que la CGT demande le report.

La Présidente demande à M. Agostini de trouver un créneau.

M. Agostini le note.

A. Feret (CFDT) remercie la Présidente de son attention.

La Présidente revient sur le débat qui a animé le CSSCT avant la pause déjeuner sur l'effet qu'a le fait de ne pas participer à un vote. Comme indiqué tout à l'heure, l'intention n'est évidemment pas du tout la même, mais l'effet d'une non-participation à un vote a bien l'effet d'une abstention. Dans la conséquence, c'est comme si on s'était abstenu. C'est précisé dans une circulaire que M. Agostini pourra vous envoyer.

7. Point situation COVID

La Présidente observe que le timing n'est pas favorable, car des annonces gouvernementales doivent intervenir dans la soirée. Aujourd'hui, une circulaire autorise le retour sur site un jour par semaine pour tous ceux qui le souhaitent. Compte tenu de la proximité entre les annonces gouvernementales et cette circulaire sortie le 6 ou 7 janvier, le choix a été fait de ne pas modifier l'organisation et d'attendre. En effet, rien ne sert d'organiser des présences sur site si le gouvernement décide d'un troisième confinement. La Présidente ne pense pas que le pays sera confiné à partir du week-end suivant, mais propose d'attendre.

Pour l'instant, les modalités de travail sur site restent celles qui ont été établies depuis un certain temps. Les personnes assurent des permanences sur site. Ne viennent que ceux qui ne sont pas équipés en matériel, principalement des intérimaires. D'autres viennent pour des formations ou de l'encadrement, toutes les tâches qui ne peuvent pas être réalisées à distance.

La présence sur site fonctionne sur des jauges assez stables, avec 30 à 32 % d'occupation. La place des intérimaires est importante dans ces taux d'occupation, Néanmoins, le nombre d'intérimaires a commencé à baisser un peu, notamment à la Direction de la gestion.

Sur le site de la rue Louis-Gain, la présence des intérimaires a commencé à baisser et se poursuivra dans les semaines qui viennent. Un certain nombre de contrats s'arrêtent fin mars, car les stocks de l'Ircantec sont historiquement bas (environ 11 000 dossiers en stock).

Le fonctionnement des sites est resté stable. Les sites sont ouverts à l'exception du site de Saint-Serge. Ce dernier est ouvert ponctuellement en cas de besoin et uniquement à la demande.

L'offre de restauration est stable ; elle s'est adaptée aux conditions dans lesquelles les missions sont exercées. Il n'y a pas de modification sur l'organisation de l'offre de restauration.

Les consignes sanitaires sont inchangées. Elles sont maintenant bien connues des personnels, mais elles ne sont en revanche pas toujours bien respectées. Pas plus à Angers qu'ailleurs, un petit relâchement se fait sentir à certains endroits, parfois même un peu de discourtoisie dans l'usage des ascenseurs. Une lassitude s'installe et, probablement, une accoutumance à vivre avec cette menace sanitaire. Il faut toutefois faire preuve d'une grande résilience parce que cela devrait vraisemblablement durer un peu.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

Comme les mesures barrières sont régulièrement mises à mal, la Présidente va refaire un Flash Info pour rappeler l'impossibilité de déplacer les tables pour reconstituer des groupes et rappeler la responsabilité et le civisme qui restent de mise actuellement. Cela ne se pratique pas trop rue Louis-Gain, mais cela semble être le cas à Quatuor, notamment dans la salle qui a été ouverte. Les utilisateurs ne respectent pas les croix qui ont été dessinées. Des problèmes de respect des distances physiques ont aussi été notés à la restauration, car cela bouchonne un peu entre 12 heures 30 et 13 heures 30. La Présidente l'a constaté : les agents arrivent en groupe avec leur masque, mais ils continuent à discuter en groupe. H. Gerbet le comprend, mais les règles doivent être maintenues.

L. Glaziou (CGT) (chat) partage la position de H. Gerbet.

La Présidente ajoute, sur le front sanitaire, que la situation du Maine-et-Loire est moyenne. Le département ne fait pas partie des zones les plus tendues ni des zones les plus détendues. Au début du mois de janvier, le taux d'incidence était à 107,4, la Présidente n'en a pas de plus récent. Ce n'est pas très fort, mais une progression du taux d'incidence apparaît chez les plus de 65 ans. Comme la tendance se vérifie sur toute la France, cela traduit peut-être les regroupements familiaux des fêtes de Noël.

L. Glaziou (CGT) (chat) demande de faire attention avec Cholet.

La Présidente le confirme. L'agglomération de Cholet a un taux d'incidence supérieur à celui d'Angers. Le taux d'incidence à Cholet était de 135 tous âges confondus et de 115 pour les plus de 65 ans, alors que ce dernier est de 131 à Angers. Curieusement, le taux d'incidence pour les personnes les plus âgées à Angers est largement supérieur à celui de Cholet.

C'est toujours difficile de faire des projections à partir de ces chiffres surtout quand on n'est pas épidémiologiste ni statisticien. En tout cas, la hausse chez les personnes de plus de 65 ans signifie potentiellement une hausse des hospitalisations et, statistiquement, une hausse des décès. La situation sanitaire pourrait se tendre un peu.

La Présidente attend d'entendre ce qui sera annoncé dans la soirée. La Présidente observe, mais cela ne se voit pas encore dans les chiffres transmis le lundi précédent au secrétaire du CSSCT local, que le nombre de cas positifs et cas contact remonte un peu depuis quelques jours parmi nos collaborateurs.

A. Feret (CFDT) (chat) indique que le taux d'incidence du Maine-et-Loire était de 117,5 au 10 janvier.

N. Trubert (UNSA) (chat) ajoute qu'il était de 119 dans l'agglomération.

La Présidente ajoute, qu'il est désormais possible de faire des tests dans les entreprises. L'EP a diffusé un Flash Info pour expliquer que ces tests se feront sur la base du volontariat, sans toutefois inciter les agents à se rendre sur site pour faire un test. Il sera réservé aux agents qui deviennent symptomatiques en cours de journée ou qui apprennent, une fois arrivés sur le site, qu'ils sont cas contacts. Ils auront la possibilité de se rendre au cabinet médical pour faire un test.

Dans les tisaneries, les agents peuvent utiliser le matériel (micro-ondes notamment), mais ne peuvent pas y stationner. Comme il a été constaté que des fauteuils avaient été déplacés pour recréer des espaces où s'installer, la Présidente a demandé que ce matériel soit retiré. Elle ne sait toutefois pas si cela a déjà été fait. Deux tisaneries sont ouvertes et en fonctionnement sur la rue Louis-Gain. La SVD est fermée.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

L. Glaziou (CGT) demande à entendre le service médical sur la gestion du Covid-19, sur les procédures et sur ce qui est prévu, car il se retrouve impacté.

La Présidente passera la parole au médecin une fois son intervention achevée. La SVD avait pris la décision de rester fermée jusqu'au mois de janvier. La situation sera réévaluée dans les jours suivants. Ils prendront une décision qui sera également éclairée par les annonces gouvernementales. La Présidente propose au Dr Guillier de faire un focus sur la situation en Maine-et-Loire et le dispositif de tests.

Dr M. Guillier peut présenter rapidement les deux sujets qu'il avait préparés.

La Présidente sollicite un focus rapide. Si les membres du CSSCT veulent se documenter, la Direction pourra leur transférer le document complet.

Dr M. Guillier indique qu'au 8 janvier, les taux d'incidence étaient plus importants chez les 65 ans et plus. En Maine-et-Loire, le nombre d'hospitalisations au jour le jour est un peu meilleur que lors de la première vague. Au premier pic, 232 personnes étaient hospitalisées en simultané pour le Covid-19 et ce chiffre est encore de 196. Le taux d'incidence diminue un peu plus en Maine-et-Loire que la moyenne en France, ce qui est plutôt rassurant. Les décès restent à un niveau en plateau.

En 2020, la Caisse des Dépôts a connu 76 suspicions, 27 cas avérés et 112 cas contacts. Trois pics ont été observés : l'intervention d'un prestataire informatique mi-juillet qui a rencontré beaucoup de personnes ; un cas avéré à Cholet mi-septembre dans un contexte de formation ; l'augmentation des cas avérés en semaine 44, juste avant le deuxième confinement (cinq cas avérés). La fin de l'année a été beaucoup plus calme.

Sur les tests antigéniques, un protocole national publié le 29 octobre fixait la possibilité de faire des tests en entreprise. Une circulaire interministérielle du 14 décembre en a fixé le cadre général. Le décret d'application a été publié le 13 janvier. Le Flash Info avait été publié la veille. Depuis plusieurs semaines, le service de santé se prépare à faire ces tests en s'équipant et en se formant. L'infirmière et le médecin ont été formés dans un laboratoire. Ils ont mis en place un protocole de service pour la réalisation des tests ainsi qu'une procédure d'assurance qualité. Ils sont prêts pour réaliser ces tests, avec une traçabilité à effectuer.

Ces tests seront réservés à des cas très limités. Le service médical ne souhaite pas que des agents viennent de chez eux pour faire un test à la Caisse des Dépôts. Ils seront réservés aux personnes qui présenteraient des symptômes ou qui apprennent qu'elles sont cas contact alors qu'elles sont sur site. Cela se fera de façon assez limitée. Il n'est pas question de faire des tests chez des personnes asymptomatiques qui ne seraient pas cas contact. L'objectif n'est pas un dépistage de masse, sauf identification d'un cluster et en accord avec l'ARS.

L. Glaziou (CGT) demande si le service médical prendra en charge les intérimaires, qui constituent la majorité des personnes présentes dans certaines directions.

Dr M. Guillier confirme, intérimaires comme agents, que toutes les personnes présentes sur site seront prises en charge. D'ailleurs, les dernières situations sensibles auxquelles le service médical a dû faire face avant le dernier confinement fin octobre concernaient essentiellement des intérimaires.

L. Glaziou (CGT) est satisfait à 100 % de la réponse.

Ph. Robert (chat) ajoute que l'appli AntiCovid délivre des informations au jour le jour par département.

La Présidente remercie pour la concision avec laquelle le médecin a effectué sa présentation. La Présidente souhaite ajouter un dernier point de situation concernant l'équipement des agents qui travaillent à distance. Concernant la softphonie, tous les collaborateurs de la relation client – à part quelques rares exceptions pour cause d'absence – sont maintenant dotés de la softphonie. Cela pourra être envisagé dans quelque temps pour la Direction de la gestion. Aucun calendrier n'est cependant défini à ce stade.

Les smartphones doivent faire l'objet d'une opération de déploiement importante, avec 550 appareils à distribuer. En date du jour, la quasi-totalité de la distribution a été assurée sur l'établissement Angers-Paris, mais aussi les fonctions mutualisées et les fonctions associées.

Un guide de prise en main a été remis à chaque bénéficiaire avec le smartphone. La Direction pourra l'adresser aux élus s'ils le souhaitent, mais il n'en existe qu'une version papier. Il faudra le scanner pour le diffuser. Les collaborateurs ont posé un certain nombre de questions sur les usages de ce smartphone. Sur la base de ces questions, des fiches sont en cours.

Sur les changements de TL par des mini-PC, l'essentiel a été fait. Des recensements de besoin sont encore en cours, notamment pour des salles avec des usages un peu spécifiques (salles de réunion). Sur les doubles-écrans 24" sur site, une opération a débuté à Paris. 450 écrans ont été réceptionnés sur le site d'Angers et un déploiement est en cours d'organisation.

Pour le reste, la Direction a reçu quelques demandes complémentaires de matériel, mais très peu de choses (quelques PC, des casques et des câbles antivol). Les demandes en petit matériel sont en cours de traitement.

La Direction commence à voir les pleins effets des efforts déployés depuis le début de la crise sanitaire. Le niveau d'équipement des collaborateurs est désormais très important. Il reste à clarifier l'usage des smartphones, envisager la softphonie à la Direction de la gestion et faire des efforts sur l'homogénéisation des matériels pour les intérimaires à la DRC.

L'ensemble du dispositif restera activé tant que durera cette situation. La Direction reste mobilisée. Le comité de site en formation Covid-19 continue à se tenir tous les dix jours environ. La cellule de crise sur les équipements informatiques, avec les deux établissements Angers-Paris et Bordeaux, et la filière SI, se réunit régulièrement. Le réseau vigilance est toujours présent et remonte des alertes. La Direction continuera à faire le point en CSSCT et à transmettre aux élus le tableau qui arrive chez M. Guillier sur les statistiques relatives à la situation sanitaire.

A. Loiseau (CFDT) indique, concernant les fiches sur l'utilisation des smartphones, que certains agents ne comprennent pas tout ce qui y est mentionné. Ils se renseignent entre collègues, mais certains ont passé un peu de temps sur ces téléphones. La consigne n'est pas claire pour tout le monde. Certains collègues pensent être autorisés à les utiliser pour appeler, d'autres non. Les consignes ne sont pas les mêmes dans chaque bureau.

La Présidente confirme que les échanges qu'elle a eus avec les collaborateurs qui ont été équipés lui ont laissé le même sentiment. Il faut absolument et rapidement clarifier les usages.

A. Loiseau (CFDT) ajoute que la fiche ne précise pas comment masquer le numéro. Des collègues ont été embêtés. Certains partent du principe que c'est un moyen de s'appeler en interne.

La Présidente l'a constaté. La Présidente fera remonter cela pour faire aboutir rapidement les fiches.

N. Trubert (UNSA) suggère de nommer des référents pour aider les équipes.

La Présidente en prend note.

L. Glaziou (CGT) explique que le wifi personnel saute parfois en télétravail. Or le smartphone peut reprendre la main sur le lien Caisse des Dépôts hors wifi personnel. C'est très important pour ne pas avoir de problème de connexion.

La Présidente en prend note.

K. Blanvilain confirme que l'on peut utiliser les données au plus haut niveau. L'élue demande si les agents équipés de téléphones portables conserveront leurs téléphones fixes.

La Présidente ne pense pas que la distribution des smartphones conduira à la suppression des téléphones fixes, mais que ce sera plutôt dans le cadre du déploiement de la softphonie. La Présidente reviendra vers les élus pour répondre plus clairement.

K. Blanvilain souligne que cela permettrait d'expliquer aux personnes qui pensent que les téléphones portables permettent de s'appeler en interne. C'était simplement une question d'ordre général.

L. Glaziou (CGT) observe que Teams et Skype marchent encore très bien.

La Présidente rappelle que Skype est presque terminé. L'Établissement peut encore l'utiliser, mais les usagers sont déjà fortement incités à l'abandonner. Le service fermera à terme.

N. Trubert (UNSA) remercie la Présidente pour ce point Covid-19. Il arrive peut-être un peu trop tôt du fait de nouvelles annonces gouvernementales prévues en soirée. L'élue demande si la Direction a prévu différents scénarios en fonction des annonces qui pourraient être faites. Un couvre-feu à 18 heures ou un confinement le week-end impacterait les agents de la logistique et les horaires d'ouverture des sites. L'élue demande si la Direction a déjà programmé une communication aux agents qui pourrait être diffusée à l'issue de ce qui sera annoncé en soirée. Le cas échéant, l'élue demande si les membres du CSSCT pourraient la recevoir en amont de l'envoi au personnel.

La Présidente répond que la Direction n'a pour l'instant pas prévu l'envoi d'un Flash Info sur le bassin. H. Gerbet est en attente d'une coordination EP et DRS. Ensuite, seulement, elle le communiquerait au niveau du bassin si c'était nécessaire. La DRS travaille selon une amplitude horaire de 7 heures-20 heures. Si le couvre-feu est ramené à 18 heures, les agents ne devront plus être présents sur site au-delà de 18 heures.

Ceci étant dit, cela ne devrait pas changer énormément les choses sur l'organisation du travail. Il y a un certain nombre de personnes au-delà de 18 heures sur le site parce que les gens s'organisent selon leur goût et le groupe dans lequel il travaille, il y en a peu.

Si, à la marge, des agents doivent être présents pour le bien de l'activité au-delà de 18 heures ou jusqu'à une heure qui ne leur permet pas d'être chez eux avant 18 heures, il existe une possibilité de dérogation professionnelle. Un formulaire de dérogation sera probablement prévu pour les personnes qui sont amenées à se déplacer au-delà de 18 heures. La Direction en fera bon usage si cela est nécessaire. Des cas devront être traités à la marge.

N. Trubert (UNSA) rappelle que le CSSCT a évoqué dans la matinée les horaires d'ouverture du centre d'appels. Il était supposé des appels pouvaient encore être reçus à 17 heures 15. Si un couvre-feu est imposé à 18 heures, il faut penser que les personnels sur site devront prendre le temps de ranger leurs affaires, récupérer leur véhicule, pour certains chercher les enfants avant de rentrer chez eux. Cela risque d'être court pour être chez soi à 18 heures.

L. Glaziou (CGT) partage cette alerte. De plus, les agents qui sont en ligne doivent déconnecter leur portable, ce qui prend un peu de temps. Il faut ensuite aller chercher les enfants ou faire les courses. Les élus ne demandent pas à la Direction de changer l'organisation, mais de faire preuve d'une grande vigilance. Il n'y a que 60 minutes entre 17 heures et 18 heures. Cela représente un petit danger.

La Présidente entend cet appel à la vigilance. La Direction sera vigilante et prendra en compte les situations individuelles.

L. Glaziou (CGT) observe que si les agents ne peuvent pas faire leurs courses entre 17 heures et 18 heures, ils les feront en 12 heures et 14 heures. La Direction aurait tort de ne pas prendre le problème des courses en considération.

La Présidente souligne que tout le monde a des courses à faire. La situation sanitaire n'est pas simple. Le couvre-feu à 18 heures ne simplifiera pas les courses, mais il faudra se débrouiller. La Présidente peut comprendre qu'il y ait des situations individuelles, avec des agents qui cumulent le fait d'être seul, d'avoir de jeunes enfants à récupérer tout en n'habitant pas à proximité du lieu de travail et que, peut-être, des agents seront placés dans une situation inédite qui leur posera des problèmes insolubles. Dans ce cas, leur cas sera regardé.

La Présidente comprend l'alerte et sait qu'il faut être vigilant aux situations individuelles. La Direction regardera avec bienveillance si des agents sont placés dans des situations difficiles.

A. Loiseau (CFDT) (chat) s'enquiert des consignes qui avaient été données à Metz.

N. Trubert (UNSA) estime que la communication des chiffres de présence sur site est aléatoire. Cela dépend surtout de la personne qui est en charge de l'activité de recensement des personnels sur site. Il faut être vigilant sur les envois, d'autant plus que l'élue a appris récemment qu'il était demandé à certaines personnes de la DFP de revenir trois jours sur site depuis quelque temps. Même si la Présidente a dit que le télétravail restait inchangé, il apparaît que, dans certaines directions et certains secteurs, il est demandé aux agents de revenir sur site. Les statistiques ont donc toute leur importance.

La Présidente regardera cela, car elle s'est engagée à fournir des statistiques hebdomadaires et que son engagement n'est pas remis en cause. Elle fera un point sur cette question de présence trois jours par semaine pour certaines personnes à la DFP.

N. Trubert (UNSA) précise que, dans ces activités, les agents étaient jusqu'à présent en télétravail. Il ne faudra pas de relâchement, surtout en ce moment.

L. Glaziou (CGT) répète la question de A Loiseau sur le couvre-feu assez strict en Moselle et sur les consignes données à Metz.

E. Dibling (UNSA) (chat) observe que les Messins sont traditionnellement très matinaux.

La Présidente confirme que les Messins sont très matinaux. Il n'y a plus personne à 18 heures.

L. Glaziou (CGT) considère que le problème n'est pas qu'il n'y ait plus personne à 18 heures, mais à 17 heures 15 ou 17 heures 30. Le couvre-feu est à 18 heures et la verbalisation est possible dès 18 heures 01.

E. Dibling (UNSA) assure que la question de savoir s'il y a eu des consignes est tout à fait légitime.

La Présidente répond que la Direction a vérifié l'organisation du travail sur le site de Metz. Elle s'est assurée auprès des responsables de l'absence de difficultés de leur côté. L'organisation du travail, le temps de travail, la présence des agents sur site sont tels que les Messins arrivaient très tôt le matin et repartaient en temps et en heure pour être rentrés dans le respect de la règle de 18 heures.

Ce n'est pas la Présidente qui garantit que les agents sont partis, mais le responsable du site qui a rassuré la Direction sur le fait qu'ils ne rencontraient pas de difficultés et que les agents étaient partis. Si une réunion est trop tardive – et c'est arrivé – ils disent qu'ils ne peuvent pas, car ils doivent rentrer. Cela ne pose aucun problème. C'est la bonne intelligence de l'équilibre entre la vigilance et la bienveillance.

L. Glaziou (CGT) souligne que la situation de Metz tient à cœur des élus.

La Présidente confirme que c'est également son cas.

N. Trubert (UNSA) revient sur les tests mis en place par le cabinet médical. L'élue suppose que les modalités seront diffusées dès que possible. Elle demande si le service médical a prévu qu'il faille se rendre au cabinet médical rue Louis-Gain ou si l'équipe médicale se déplacera, notamment à Cholet.

Dr M. Guillier répond que l'équipe médicale ne se déplacera ni à Quatuor ni à Cholet. Ce ne serait pas gérable. Un point de prélèvement a ouvert dans le centre de Cholet. À Angers, elle accueillera les agents rue Louis-Gain, pendant les heures ouvrables du cabinet médical quel que soit le moment. Dès qu'un agent ressent des symptômes, il téléphone au cabinet et les soignants le font venir au cabinet médical pour le recevoir dans les conditions de sécurité que prévoit le protocole mis en place. Ensuite, il est pris en charge.

N. Trubert (UNSA) considère que la précision est importante.

Dr M. Guillier souligne, quand un agent ressent des symptômes et qu'il se trouve sur Quatuor, que cela se discute de savoir s'il faut venir rue Louis-Gain passer un test ou rentrer directement chez soi et contacter son médecin traitant pour être testé. L'idée, c'est de ne pas venir sur site si on a des symptômes.

A. Loiseau (CFDT) (chat) demande si une information sera faite par site, surtout à Quatuor et Cholet.

Dr M. Guillier précise qu'il est rappelé dans le Flash Info de ne pas venir sur site le matin en cas de symptômes. Si un agent apprend qu'il est cas contact – par un enquêteur de la sécurité sociale, par exemple – une fois qu'il est sur site, il sera testé au cabinet médical.

L. Glaziou (CGT) se félicite de cette procédure, qui marque un changement par rapport à ce qui était fait jusqu'à présent.

Dr M. Guillier explique que le service médical a attendu de voir les circulaires interministérielles et le décret, car les indications étaient auparavant assez floues. Après avoir

envisagé un dépistage de masse, avec des créneaux horaires ouverts à tous les volontaires, le service il a changé d'optique. Si une personne sur site a de la fièvre, ne se sent pas bien, elle sera testée au cabinet. Surtout, il faut éviter de venir si on ressent des symptômes.

La Présidente remercie le Docteur Guillier et propose de passer aux questions diverses.

Ph. Robert souligne que deux points doivent être vus avant.

La Présidente rappelle que le CSSCT a convenu de passer aux points divers et de trouver une date proche pour traiter les points non vus au lieu de les reporter en mars.

N. Trubert (UNSA) rappelle que le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles et le suivi des actions doivent être vus à chaque CSSCT.

La Présidente souligne que les élus ont été informés.

C. Barbot explique que le 19 janvier était la date prévue au cas où le quorum n'aurait pas été atteint aujourd'hui.

La Présidente observe que la date proposée est très proche.

E. Dibling (UNSA) rappelle que l'UNSA n'est pas libre le 19 janvier.

La Présidente attire l'attention des participants sur le fait qu'il est 15 heures 20. La Présidente ne veut néanmoins pas faire d'entrave.

E. Dibling (UNSA) considère que la question de la Présidente est pertinente. Le Secrétaire demande si des points doivent être développés sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

A. Loiseau (CFDT) répond par la négative.

8. Bilan des actions locales issues des documents uniques 2019 – périmètre CSSCTLA

Point non traité.

9. Point d'étape du PAP EP 2020 décliné en local pour les sept directions présentes dans le périmètre CSSCTLA

Point non traité.

10. AT/MP - RSST

Ph. Robert indique que les élus ont reçu les accidents de service, de travail et de trajet. Il n'y a rien de plus à dire. Sur le RSST, la directrice de la DRC a fait une réponse. Une réunion est prévue lundi entre la directrice de la DRC et les acteurs de la prévention (social, médicaux, RH) pour définir un plan d'action.

E. Dibling (UNSA) sollicite un aperçu de ce plan d'action.

Ph. Robert répond qu'il est encore en construction de façon à mettre en œuvre un plan d'action efficace pour traiter le sujet.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

Par ailleurs, comme il présentera au mois de mars le document unique 2020, il serait judicieux de présenter le bilan des actions de suivi des documents uniques locaux en même temps.

La Présidente verra avec M. Agostini pour que cela passe au CSSCT reporté à une date proche.

11. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)

A. Loiseau (CFDT) demande si un plan d'action a été réalisé suite à la médiation des chauffeurs.

La Présidente confirme que la médiation est terminée. V. Auffret présentera le plan d'action, qui ne concerne pas uniquement les chauffeurs.

A. Loiseau (CFDT) explique que l'action ayant été faite, elle risque de disparaître du tableau. L'élue souhaitait avoir un complément d'information.

La Présidente indique que le CSSCT aura l'occasion d'en reparler.

12. Bilan des travaux 2020 et prévisions 2021

Point non traité.

13. Fil rouge bâtimentaire

Point non traité.

14. Points divers : retour sur dialogues collectifs

La Présidente explique, sur la question des dialogues collectifs, que l'ensemble de la DRS – pas seulement Angers-Cholet ou l'Établissement Angers-Paris – s'est mis en ordre de marche pour faire ces dialogues collectifs. Ils sont en train de se déployer. Sur la partie Angers-Paris, ils sont à peu près achevés et la Direction est en train de remonter l'information.

Les fonctions mutualisées ont également terminé et vont commencer à synthétiser leurs échanges pour faire part de la partie angevine de leur déclinaison.

Sur l'Établissement Angers-Paris, la Direction essaie de synthétiser tous les échanges remontés avec les collaborateurs. Tout cela sera soumis à une présentation auprès de M. Yahiel, qui souhaite – sinon une harmonisation parfaite entre les services, dont les enjeux différents ne nécessitent pas les mêmes réponses et n'engendrent pas les mêmes attentes – que tous partagent au niveau de la Direction la manière dont cela pourrait se déployer.

Les points saillants qui apparaissent du côté de l'Établissement Angers-Paris sont, d'une part, une préférence assez nette pour la modalité des 45 jours flottants. Cela semble lié à l'intégration du principe du maintien de sa place de parking. En effet, les agents se sont inquiétés sur Angers sur le fait que télétravailler plus d'un jour par semaine remette en cause l'attribution de la place de parking. Cet avantage est pris en compte dans les attentes des collaborateurs, certains l'ont d'ailleurs dit.

La formule des 45 jours flottants tient la corde devant la formule avec un jour fixe. Les agents préfèrent probablement que le jour de télétravail soit flottant, car il sera davantage à leur main que le jour fixe. Dans certaines entités, la Direction a rappelé que le choix des jours flottants ne donnait pas automatiquement la possibilité de poser tous ses mercredis. Cette ambiguïté devra être levée.

L'autre point saillant est une bonne compréhension des enjeux. Les agents sont très intéressés par le télétravail, mais ils comprennent aussi qu'une organisation de cette ampleur se pense en termes de collectifs de travail, en faisant attention à la manière avec laquelle il faut s'articuler avec les collègues et avec les managers. Le déploiement du télétravail est tellement important et va concerner tellement de collaborateurs (entre 80 et 90 %) que le sujet ne peut plus être envisagé selon son approche personnelle, mais de manière collective.

D'une certaine manière, ce virage dans l'approche du télétravail n'est pas inintéressant. Jusqu'à présent, le télétravail se développait, mais il restait un souhait d'accommodation individuelle de l'organisation du travail. Désormais, il devient une forme d'organisation du travail collective et tout le monde assume cet aspect du déploiement du télétravail. C'est un gain très substantiel et très positif.

La Direction a soulevé des questions d'organisation du travail dans certains endroits. Un grand nombre de questions se sont posées, mais ne sont pas encore réglées : faut-il absolument avoir un binôme, notamment pour les assistantes ? Si une assistante est en télétravail, doit-elle avoir un binôme sur site ? La question de l'identification très claire des activités réalisables à distance va conduire à mener un travail très précis sur ce que, au sein d'un poste, un collaborateur peut faire à distance ou pas.

Une autre question très importante concerne la notion de groupe : est-ce qu'il y a encore des groupes ? Est-ce qu'il y a encore des animateurs de groupe ? En effet, en fonction des agents qui viendront sur site, faudra-t-il maintenir le groupe avec certains sur site et d'autres à distance ? Au contraire, évolue-t-on vers un encadrement sur site pour les personnes qui sont sur site ?

Ces sujets ne sont pas réglés. La Présidente parle librement des questions très intéressantes qui sont remontées : celle des indicateurs de suivi des activités, celle des temps communs. Même si on travaille à distance, il faut se mettre d'accord sur des plages horaires pendant lesquelles les collaborateurs sont joignables. D'une manière générale, ce sujet fait plutôt consensus, mais n'est pas tranché.

Parmi les autres points saillants, il a été assez facile au sein des équipes de se répartir les jours sur lesquels les collaborateurs reviennent sur site, en étant équilibré sur les présences pour effectuer une rotation de passage sur site au sein des entités.

En revanche, les collaborateurs ont davantage à s'accorder sur les moments pendant lesquels les retours sur site seront demandés pour tout le groupe. Faut-il se mettre d'accord sur un jour par semaine pendant lequel tout le monde revient ? Si ce point ne fait pas consensus, faut-il partir du principe qu'il faudra forcément revenir pour les réunions de service, quel que soit le jour où elles sont organisées ? Ce sont deux façons de penser l'organisation du travail assez différentes. Cela aura des impacts sur l'articulation avec la vie personnelle. Ce n'est pas stabilisé. Les remontées sont encore différentes.

Pour l'instant, le point qui est à régler concerne les équipes qui fixent un jour pour revenir sur site. Malgré les messages de précaution sur ce sujet, les jours choisis sont généralement le mardi et le jeudi. De fait, c'est aussi un sujet qu'il faut traiter.

La Présidente demande si les élus ont reçu l'enquête télétravail.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

N. Trubert (UNSA) répond par la négative. Cela fait partie de sa demande.

La Présidente pourra la transmettre aux élus. La Présidente évoque ces aspects du dialogue collectif, car cela donne un état des lieux sur le sujet. La Direction reviendra vers les élus quand elle aura mieux synthétisé toute cette matière et qu'elle aura reçu quelques orientations de la part du Directeur des retraites et de la solidarité.

E. Dibling (UNSA) (chat) souligne l'intérêt que suscitent ces questions et réactions. Cela méritera vraiment de revenir sur le sujet.

La Présidente confirme que cet exercice est très intéressant et très positif, même s'il suscite quelques réactions d'agents, dont certains tiennent absolument à badger à distance pour faire du crédit d'heures par exemple. Les agents se posent des questions et font preuve de maturité. La Présidente a trouvé tout cela très engageant.

V. Auffret indique avoir convenu de faire une restitution sur l'enquête à une date à définir et peut-être en point de quinzaine.

L. Glaziou (CGT) confirme que les agents veulent se rejoindre et se voir en réunion, mais cela doit être autorisé en fonction des impératifs liés à la crise. Il ne faut pas inviter les agents à revenir sur site si le danger est encore présent. Le Secrétaire alerte sur ce point.

La Présidente rejoint le Secrétaire sur l'analyse. Le déploiement du télétravail a été fortement influencé par la crise sanitaire, mais il doit être pensé indépendamment du contexte. Il faut imaginer une manière de fonctionner qui soit durable et qui corresponde aux besoins indépendamment de la crise. Si la crise sanitaire oblige à prendre des précautions conduisant à ne pas mettre en place tout ou partie de ce que les équipes auront envisagé, il faudra s'y plier.

L. Glaziou (CGT) considère que c'est la crise sanitaire qui dirige. Ensuite, il faut voir, suivant les évolutions, comment cela peut se passer.

E. Dibling (UNSA) (chat) constate que la crise sanitaire est un apprentissage accéléré du télétravail.

La Présidente partage ce point de vue. La Présidente le répète : les points qui n'ont pas pu être traités ce jour seront reportés. L'équipe des relations sociales va se mettre à la recherche d'un créneau qui convienne à tout le monde le plus vite possible. Il faut également monter un groupe de travail RPS commun, a priori en semaine 4

La séance est levée à 15 heures 35.

La Présidente,

H. Gerbet

Le secrétaire,

L. Glaziou