



ÉTABLISSEMENT PUBLIC
DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES

DÉPARTEMENT RELATIONS ET INNOVATIONS SOCIALES
SITE ANGERS-CHOLET

Angers, le 22 février 2021

Dossier n° : 2021-02/CSSCTLA/PV 20.01.2021
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 20 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 20 janvier 2021.

La Présidente du CSSCT Local
d'Angers

Hélène Gerbet

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

Les représentants de l'administration présents :

H. Gerbet, V. Auffret, J-P. Boinet, Ph. Robert, M. Agostini

Les représentants du personnel présents :

CGT : L. Glaziou, E. Mellinger, A. Douarin (titulaires)

UNSA : E. Dibling, N. Trubert (titulaires) P. Vincent-Lasbats (suppléante)

CFDT : A. Loiseau, A. Feret (titulaires), E. Vaury (suppléante)

Autres participants présents : Ph. Joyeux, A-M. Granic, M. Verschaeve

Rappel de l'ordre du jour :

Pour avis :

1. AT/MP - RSST
2. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)
3. Bilan des travaux 2020 et prévisions 2021
4. Fil rouge bâtiminaire
5. Points divers : évolution d'organisation de la DRS – impact local : annexe complémentaire relative à la DSC

La présidence est assurée par Hélène Gerbet, qui ouvre la séance à 14 heures 02 au constat du quorum.

La Présidente demande aux élus si A-M Granic et Ph. Joyeux peuvent passer en premier avec modification de l'ordre de passage dans l'ordre du jour officiel.

La Présidente soumet à l'instance l'autorisation que le point divers dans lequel se trouvent l'impact local et la partie complémentaire relative à la Direction de la stratégie client soit déplacé dans l'ordre du jour afin de le traiter au démarrage.

Les élus CGT, CFDT et UNSA autorisent la Présidente à modifier l'ordre du jour.

La Présidente précise qu'en plus du document complémentaire sur la Direction de la stratégie client et le démarrage de la préfiguration, la Direction a joint au dossier le courrier relatif à l'organisation du comité suivi du projet « Évolution 20-21 ». Elle a également ajouté au dossier la lettre de mission qui sera confiée au groupe de prévention des risques psychosociaux sur la partie angevine.

Il y a également quelques éléments d'information sur la prestation de l'ergonome dans le dispositif d'accompagnement au changement. Les membres du CSSCT pourront échanger sur ces différents éléments après avoir vu le point.

5. Points divers : évolution d'organisation de la DRS – impact local : annexe complémentaire relative à la DSC

Ph. Joyeux confirme que la présentation de la préfiguration de la nouvelle DSC se fera à deux voix avec A-M Granic et propose de projeter le document.

Il rappelle en préambule que l'évolution de la DRS s'inscrit dans un contexte exigeant d'évolution des politiques publiques, des usages des bénéficiaires. Le but de cette évolution est de donner plus de visibilité à l'organisation, de valoriser les moyens en fonction des priorités, de renforcer la capacité de développement, de faciliter l'acquisition de nouveaux

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

savoir-faire et d'assurer l'évolution des personnels de la DPS en cohérence avec la démarche RH et GPEC.

La réorganisation comporte six volets : trois concernent les politiques publiques et trois concernent les domaines transverses, dont la relation client. La DIC devient la Direction des finances, la DFP devient la Direction des formations professionnelles et des compétences, comme présenté en CUEP en décembre 2020.

Le projet Retraite prévoit la création d'une Direction projet retraite avec différents pôles (plateforme retraite, projet inter régimes, projet SRU CDC, pôle pilotage métiers et schéma directeur SI).

Le projet Handicap s'inscrit dans la volonté de développement d'une offre cohérente. Le volet « grand âge et santé » prévoit la création d'un département dont la mission sera de construire et de partager la vision consolidée de la politique des interventions du Groupe et de favoriser l'émergence des synergies.

Le volet Innovation était déjà présent au niveau de la DMN, mais il est désormais établi au sein d'un département. La partie Développement permettra d'évoluer au sein de la DPS.

L'organisation cible montre que la stratégie client sera directement reliée à la Direction de la DPS.

Toutes les évolutions actuelles conduisent à se réinterroger sur la relation client, à la fois dans son modèle, dans ses modes de fonctionnement, le fait d'anticiper sur l'impact de la réforme des retraites, de l'inter régimes, avec la diversification des domaines d'intervention de la DPS, que ce soit sur la formation professionnelle (pour laquelle la Caisse des Dépôts est aujourd'hui reconnue), sur le handicap, le grand-âge ou le médicosocial. Le mouvement de simplification des démarches administratives impacte également la sphère publique.

L'enjeu de cette nouvelle organisation consiste à concevoir une stratégie client refondée, avec une identité alignée sur la stratégie de la DPS, un modèle opérationnel renouvelé qui devra répondre aux enjeux suivants :

- renforcer l'offre numérique de la relation client ;
- optimiser les interactions avec tous les clients et les bénéficiaires ;
- centraliser la connaissance client ;
- prévoir et mobiliser les moyens de mise en œuvre de l'offre et de la relation client ;
- favoriser la mutualisation des socles et des compétences.

L'organisation cible de la DSC a été définie à partir de travaux qui ont été traités en amont de la phase actuelle, avec à la fois des travaux internes et l'apport d'un benchmark réalisé par l'entreprise PMP. Cette organisation cible prévoit de favoriser la mutualisation sur deux dimensions qui permettront d'harmoniser progressivement les process entre les différents domaines d'intervention que ce soit la retraite, la formation professionnelle, le handicap ou le grand âge et santé, en tenant compte de certaines spécificités.

La relation client de demain verra la création d'un département transverse qui s'appellera « stratégie et pilotage de la performance opérationnelle ». Il sera organisé autour de trois services composés d'équipes transverses à Angers et Bordeaux en charge de piloter ou d'appuyer la relation client opérationnelle. La Direction créera deux grands centres de contacts en miroir avec les directions gestion. L'un sera axé sur le domaine des retraites, avec des centres de contacts à Angers et Bordeaux, chacun conservant dans un premier temps sa segmentation pour évoluer ensuite. L'autre centre de contact dans l'autre département sera

axé sur la formation professionnelle et les autres mandats, notamment pour le compte de la Caisse des Dépôts et de la Banque des Territoires (Cyclades et autres).

Sur la formation professionnelle, l'objectif est d'atteindre une expérience opérationnelle des parcours, qui entraînera la meilleure maîtrise des flux de contacts et permettra d'aller sur du qualitatif. L'approche mutualisée sur l'accompagnement au client devra permettre d'ajuster l'allocation des ressources et de capitaliser sur les compétences entre les différents domaines.

Les évolutions de périmètre montrent des activités qui restent dans le périmètre de la nouvelle composition de la DSC et des activités qui vont rejoindre d'autres directions. Ainsi, la gestion des flux, gérée à Bordeaux, va rejoindre en bloc la Direction des moyens et ressources opérationnelles. De plus, les activités, présentes à la fois sur Angers et sur Bordeaux en lien avec les projets inter régimes et DSN, ainsi que l'offre numérique en lien avec PEP's SARA, rejoindront les directions concernées.

Les activités qui entrent/restent dans le périmètre de la DSC sont, d'un côté, les activités « mesure de l'expérience client » et « connaissance et écoute client », jusqu'à présent dispersées dans différents endroits (DMN, DRC, DFP) et qui sont désormais rassemblées au niveau de la future direction. Toutes les activités en lien avec la communication opérationnelle des sites et des fonds restent à la DSC, mais les personnes ayant des profils proches de ceux de la filière communication devront travailler en animation fonctionnelle avec elle. Est également concerné le rapprochement des activités en lien avec le rapprochement back/front.

La DSC comprendra la stratégie et le pilotage de la performance opérationnelle, le centre de contacts retraite et le centre de contacts formation professionnelle et autres mandats.

A-M. Granic confirme que la future direction sera organisée en trois départements. Le département de la stratégie et du pilotage de la performance aura pour vocation à développer la vision consolidée de la stratégie client de la DPS et illustrera l'approche globale mise en place au niveau de l'ensemble des directions de la DPS.

Cette structure aura vocation à proposer des services et des appuis tant en interne à la future Direction stratégie client, vis-à-vis deux grands centres de contact, que vers l'ensemble des directions opérationnelles (retraite, handicap et formation professionnelle). Pour ce faire, le département sera structuré en trois services, tous composés d'équipes transverses et multisites (Bordeaux et Angers). Dans le cadre de la future organisation, Ph. Joyeux, V. Lladeres et elle-même ont minutieusement veillé à faire en sorte que la représentation des responsables respecte un équilibre entre les sites d'Angers et de Bordeaux.

Le service stratégie et pilotage est structuré en deux unités : l'unité « pilotage et performance » et l'unité « mesure de l'expérience client ». La première aura en charge de consolider et de mettre en place l'ensemble des tableaux de pilotage et de reporting pour l'ensemble des fonds qui seront pris en charge par les centres de contact, et de les redéfinir en fonction des indicateurs, tant au niveau des COG que des indicateurs de pilotage qui seront mis en place, mais qui n'existent pas encore. Ce sera à construire en interne au sein de la DSC, mais également en collaboration avec les directeurs opérationnels en fonction de leurs attentes.

Il s'agira, à ce stade, que ce soit un appui pour piloter la stratégie de la relation client qui sera construite et coconstruite avec les directeurs opérationnels et, in fine, de dessiner la feuille de route de la stratégie et relation client de la DPS. C'est dans cette unité et dans ce secteur d'activité que la coordination sera très forte avec l'ensemble des directeurs opérationnels. Les directeurs opérationnels métiers concernent la Direction de gestion à Angers, la DGM à Bordeaux, la DFP, la Direction handicap de demain.

Pour construire une stratégie client, il faut s'appuyer sur la connaissance des clients, aussi bien dans la relation qu'ils ont avec la Caisse, que dans la manière qu'ils ont d'être en relation avec celle-ci. La Direction doit travailler sur l'analyse des parcours clients, sur la mesure de leur satisfaction ou de leurs irritants pour adapter, développer une offre de services qui conviennent à ces segments, prévoir des ajustements au regard des irritants remontés et de construire l'offre de service de demain. Voilà pourquoi cette connaissance client et cette mesure de l'expérience ne pouvaient être que dans le secteur de la stratégie.

Le deuxième service concerne l'offre de service orienté vers l'externe, qui s'appuie sur tout ce qui peut être proposé dans l'accompagnement des clients, avec le rapprochement des deux unités qui existaient dans les deux anciennes DRC autour du partenariat externe. Il s'agit de mettre en avant et de capitaliser sur l'expérience issue des deux DRC sur l'accompagnement des employeurs ou des grands comptes. S'y retrouve ainsi l'ensemble des CRC.

L'objectif est également de voir, au travers de ces partenariats, comment de nouveaux services pourraient être développés vers de nouveaux clients. Les organismes de formation peuvent en être un, tout comme le renforcement de la relation avec les centres de gestion sur une approche davantage multifonds par rapport à ce qui est déjà très bien fait côté CNRACL.

La partie « supports numériques » concerne tous les sites institutionnels et sites publics des régimes et des mandats, l'information client qui peut y être insérée (information plutôt opérationnelle qu'institutionnelle, qui relève de la DGCO). Un partenariat fort sera instauré avec eux pour travailler sur la mise en cohérences des éléments de langage destinés à être sur ces portails institutionnels ou opérationnels. La future DSC aura besoin de tout l'accompagnement nécessaire du numérique autour de l'e-mailing, des tutoriels et de l'e-learning qui seront développés pour des segments clients et de l'agent virtuel, encore plus sur l'évolution ou la gestion des contenus des sites.

Les cycles relationnels sont un nouvel accompagnement en phase expérimentale. Ils sont en test et auront vocation à accompagner l'ensemble des clients dans la dernière année de leurs démarches avant de partir à la retraite. Ce dossier pourrait être présenté à titre informatif dans une prochaine réunion.

Le troisième service est l'appui opérationnel interne. Il est plus centré sur l'interne, avec une unité « écosystème outils », qui sera la porte d'entrée de la coordination ou du pilotage de l'ensemble des projets et des systèmes d'information pour la future DSC. S'y retrouveront les projets omnicanaux, le référentiel interface client, afin d'avoir une vision à 360° du client, et l'administration des outils.

La dernière unité est l'accompagnement interne, qui concerne la coordination et la communication opérationnelle autour des éléments de langage qui seront à construire et la mise en cohérence des supports de formation pour permettre et maintenir le niveau de compétence de l'ensemble des conseillers, superviseurs ou collaborateurs de la DSC par le biais d'un parcours formation coconstruit avec les services RH.

Pour donner une visibilité de ce qui existe aujourd'hui, la Direction a ajouté dans le fonctiogramme les sigles des unités dont sont issus les agents. Ainsi, les agents du pilotage de la performance proviennent exclusivement d'unités angevines pour l'instant, mais des renforts sont à envisager. Les agents de l'unité « mesure de l'expérience » viennent de l'unité bordelaise et de l'unité angevine. Il en va de même pour le partenariat externe, les supports numériques. Les unités se déclinent avec la double représentation Angers/Bordeaux.

Ph. Joyeux propose de présenter le département « centre de contacts retraite », issu à la fois du centre de contacts de Bordeaux (en bleu sur le fonctiogramme) et du centre de contacts

d'Angers (en vert). L'organisation future est proche de l'organisation existante, car la Direction ne touche pas aujourd'hui aux centres de contacts. Ils sont tels qu'ils sont, avec le multifonds retraite de part et d'autre. Les unités concernées apparaissent (PPP100, 120, 110 et 130 pour Bordeaux, PAR 310, 330, 320 et 350 pour Angers). Pour la première étape de la mise en place, ces activités ne seront pour le moment pas modifiées.

La cible sera de tendre vers une segmentation clients/interfonds qui pourrait s'opérer entre actifs, employeurs et retraités. Cette transformation se fera dans une deuxième étape. Elle sera le résultat de mutualisations et de simplifications, qui seront mises en place au travers d'ateliers et de groupes de travail. Ils porteront sur les process de gestion entre les différents fonds, puis au niveau du département retraite de la DSC.

Cette simplification et cette mutualisation seront progressives. Cela prendra du temps : si la première étape intervient fin février/début mars, la Direction aura ensuite tout le reste de l'année pour évaluer ces différentes évolutions. Fin d'année 2021, une évaluation globale sera menée pour déterminer la date à laquelle cette seconde cible organisationnelle pourrait être envisagée. Bien entendu, la Direction tiendra compte des impacts de la réforme des retraites si des évolutions interviennent d'ici là.

Dans le département centre de contacts et formation professionnelle et autres mandats, le centre de formation professionnelle actuel (en vert) est constitué de PAR350 et 360. Les autres mandats sont plutôt bordelais et gérés par PPP110, 120, 130 et une partie de PAR360. Dans ces autres mandats, Bordeaux compte Cyclades (Banque des Territoires) et Angers (enfants du spectacle).

Le centre de contacts autres mandats sera le lieu où pourront être initiées de nouvelles gestions dans le cadre des activités de développement, que ce soit sur le handicap, le grand âge ou autre. Ce sera sur un temps supérieur. En rouge et encadrés figurent les effectifs.

La Direction a fini la phase de cadrage et entame la phase de préfiguration. Depuis début janvier, des réunions se sont tenues et les élus en ont été informés. Les premières ont eu lieu auprès de l'encadrement bordelais (5 janvier) et angevin (7 janvier). Le 14 janvier, la Direction a fait une réunion plénière avec l'ensemble des collaborateurs de la future direction. Après cette présentation, Ph Joyeux fera la même présentation le lendemain en CSSCTL bordelais.

La Direction est en cours de structuration des travaux qu'elle souhaite mettre en œuvre et des groupes de travail, pour lesquels des appels à candidatures ont été faits auprès des collaborateurs et des cadres, de la Direction en premier lieu, pour participer à des ateliers en deux phases : une partie de ces travaux démarre maintenant et devra être terminée début mars ; une autre partie des travaux démarre maintenant, durera toute l'année 2021 et rejoindra la phase 2, laquelle débutera le 1^{er} mars.

La Direction relancera certains groupes de travail, dont le total se porte à 12 : des groupes de travail transverses auxquels seront associées les autres directions concernées, des groupes de travail sur l'EIS (groupe de travail n° 9), sur les tableaux de bord, sur les indicateurs. Le groupe n° 3 a commencé la semaine précédente et se charge des habilitations à la DSI. Pour faire la bascule informatique au 1^{er} mars, il faut en effet travailler avec la DSI pour avoir toutes les habilitations nécessaires.

Pour favoriser les échanges, ces groupes de travail compteront au maximum six à huit personnes, soit une centaine de collaborateurs pour composer les 12 groupes. Cela représente un tiers des effectifs. Le pilotage sera assuré par les RS/RU. La Direction veillera également à ce que les sites d'Angers-Paris et de Bordeaux soient représentés, ainsi que toutes les entités concernées par ces ateliers.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

La comitologie dédiée comprendra des COPIL et des COMOP. Les premiers retours travaux sont attendus au 1^{er} mars, et d'autres le seront plus tard. La bascule informatique est prévue fin février si toutes les étapes précédentes ont été validées. À partir du 1^{er} mars, les autres ateliers permettront de poser les bases de la future feuille de route de la direction.

La Présidente propose de passer tout de suite aux questions.

L. Glaziou (CGT) questionne sur la position des hyperviseurs (slide 18). Dans le futur proche, l'hypervision devra gérer la CNR, Bordeaux, le régime additionnel, Angers et l'Ircantec. En effet, il n'y a aujourd'hui pas d'hypervision à Bordeaux.

Ph. Joyeux confirme qu'il n'y a pas d'hypervision à Bordeaux. Néanmoins, cela fait partie des points à regarder. V. Lladeres et Ph. Joyeux se sont rendus à Angers deux semaines auparavant pour constater les travaux d'hypervision. La question sera de savoir si de l'hypervision sera prévue sur Bordeaux ou pas. En aucun cas, les hyperviseurs angevins n'auront la charge de toute l'hypervision des centres de contacts.

L. Glaziou (CGT) souligne que la question se pose sur les ETP. Les agents sont deux sur Angers. Si une équipe d'hypervision est montée à Bordeaux, il demande si la Direction prendra des agents en plus ou si elle déportera l'activité.

Ph. Joyeux répond que c'est ce qu'il faut regarder au travers des ateliers. Ce peut être des gens en plus ou en déploiement.

L. Glaziou (CGT) Toujours sur le slide 18, il demande une précision sur le fait que PAR320 et 350 sont dans le même carré dans l'organigramme.

A-M. Granic précise que les hyperviseurs sont trois à Angers, et non deux. Le poste est dans la bourse de l'emploi depuis trois à quatre semaines.

L. Glaziou (CGT) souligne qu'un poste présent dans la bourse de l'emploi n'est pas encore acté.

A-M. Granic répond concernant l'unité PAR320/350 (Ircantec et Mines) que les deux centres de contact sont organisés pour l'un sur le domaine retraite et pour l'autre sur le domaine de la formation professionnelle. Jusqu'à présent, l'unité 350 gère les Mines, le FIPHFP et le CPF. Dans la logique de rapprochement des centres de contact au niveau des domaines retraite et formation professionnelle et autres mandats, tous les ETP nécessaires à l'activité des Mines qui étaient dans l'unité 350 vont rejoindre l'unité Ircantec. Elle a été positionnée dans l'unité qui gère la spécialité décès, puisque le régime des Mines est en plus un régime qui gère les retraités, il a paru cohérent de le mettre avec la spécialité décès/réversion.

L. Glaziou (CGT) demande si cela n'aurait pas justifié quatre carrés dans l'organigramme.

A-M. Granic explique que le superviseur dédié aux Mines et les conseillers relevant de la COG Mines viendront rejoindre cette unité. Pour l'instant, il a été décidé en termes d'accompagnement que le responsable d'unité évoquera la situation avec chacun des collaborateurs dans le cadre des EPA. Ph. Joyeux et elle-même regarderont comment et dans quel timing se feront les mobilités dans le cadre de la future DSC.

De la même manière, pour anticiper la question suivante sur le FIPHFP, dans l'unité « autres mandats » dans le centre de contacts formation professionnelle et autres mandats, la COG FIPHFP identifiant un ETP sur la partie handicap et la future unité « autres mandats » ayant

vocation à avoir l'ensemble des autres mandats qui ne sont pas ceux de la retraite. C'est dans cette unité que l'on retrouvera l'ETP concernant le handicap. Les collaborateurs seront également interrogés pour connaître leur appétence à rejoindre les nouvelles unités.

L. Glaziou (CGT) en déduit qu'un ETP sur Angers dépendra d'une direction bordelaise.

A-M. Granic répond que cela fera partie de la réflexion sur la préfiguration que la Direction entame.

L. Glaziou (CGT) observe que c'est clairement marqué ainsi dans l'organigramme sur le slide 20. Le Secrétaire interroge Ph. Joyeux sur la signification de « simplification ».

Ph. Joyeux indique que les modes de fonctionnement sont différents entre Angers et Bordeaux. Des améliorations peuvent être apportées mais elles ne sont pas forcément partagées. Cela fait donc partie des simplifications ou des bonnes idées de bon fonctionnement.

L. Glaziou (CGT) demande si les simplifications se feront sans perte de qualité.

Ph. Joyeux le confirme. Il faut aller au-delà de ce qui est fait aujourd'hui sur la qualité. D'une approche quantitative, il faut par certaines actions passer à une approche qualitative. En aucun cas il n'est prévu de baisser en qualité, bien au contraire. Comme mentionné dans certaines présentations, des collaborateurs d'Angers – notamment au centre de contacts – ont des modes de fonctionnement qui peuvent apporter des solutions à leurs collègues bordelais, et vice-versa. Ce sont des échanges de bons procédés et de simplification.

L. Glaziou (CGT) observe que, par le passé, le terme « simplification » concernait la gestion. Il voulait dire « perte de qualité », ce n'est pas la peine de se cacher derrière son petit doigt. Le Secrétaire veut que ce ne soit surtout pas la même définition du mot simplification.

Ph. Joyeux confirme que ce n'est pas dans ce sens-là que la Direction l'imagine.

A. Feret (CFDT) s'enquiert de la composition et du nombre de participants aux groupes de travail.

Ph. Joyeux répond que, suite aux présentations en plénière et auprès de l'encadrement, la Direction a d'abord lancé un appel à candidatures au niveau de l'encadrement. Après les présentations du jour et du lendemain en CSSCTL, la Direction le fera auprès de l'ensemble des collaborateurs. Les retours sont attendus d'ici le début de la semaine suivante, de manière à faire démarrer ces groupes de travail au plus vite.

La composition sera de six à huit collaborateurs par groupe, ouvert dans un premier temps aux collaborateurs des deux DRC, de manière à ce qu'ils puissent s'approprier les changements, échanger sur l'organisation cible et être forces de proposition. Dans un second temps, la Direction conviera sur les sujets transverses des collègues d'autres directions de la DRS (DSI, DRH et autres) qui viendront en appui accompagner les groupes dans leurs travaux.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) (chat) demande si le groupe de travail RPS est concerné dès la semaine suivante dans le cadre de l'accompagnement au changement.

A. Feret (CFDT) s'enquiert de la périodicité des groupes de travail.

Ph. Joyeux souhaite déjà lancer les appels à candidatures. Comme la Direction avance en marchant, la question de la périodicité est évoquée et n'est pas encore arrêtée.

A-M. Granic ajoute que le groupe de travail particulièrement impactant est celui qui nécessite la bascule informatique pour mettre en place la nouvelle organisation. Il constitue la priorité n° 1. Ce groupe visera à se mettre en ordre de marche pour assurer cette bascule informatique au regard de la gestion des habilitations après la bascule des nouveaux codes.

En outre, les groupes de travail seront constitués et commenceront à travailler. Sur la liste des 12 groupes, tous n'ont pas la même densité ni la même granularité les uns par rapport aux autres. De fait, la périodicité des groupes sera différente selon leur contenu. Certains nécessiteront des représentations externes à la DRC et d'autres pas. Les rythmes seront là aussi différents pour le prendre en compte. Pour l'instant, la Direction en est à la phase d'ébauche et ne peut en dire davantage.

A. Feret (CFDT) suppose qu'une information sera faite aux collaborateurs de la DRC dès que la Direction aura ses candidatures et que tout sera plus concret.

Ph. Joyeux le confirme. Tout un volet communication accompagnera la démarche de préfiguration. D'ailleurs, la Direction ouvrira sur NEXT une communauté qui permettra à chacun et chacune de retrouver toutes les informations nécessaires.

A. Feret (CFDT) fait remarquer que pendant que les personnes participeront aux groupes de travail, elles ne seront pas sur leur poste. Cela représente une charge de travail plus importante, dans un contexte assez tendu pour les téléconseillers de la DRC. Ce n'est pas toujours évident d'avoir les ressources nécessaires. L'élue craint des difficultés et des RPS pour ces personnes. Elle demande comment ce sera organisé de ce point de vue.

A-M. Granic demande de ne pas trop s'emballer sur ce point. Un certain nombre de groupes de travail ont été prévus. Les conseillers vont principalement être concernés par la réflexion qui sera lancée sur l'organisation du temps de travail à Angers et à Bordeaux. La Direction a accolé deux centres de contacts et deux DRC, mais les modes de fonctionnement sont différents entre Bordeaux et Angers. L'idée est d'avoir un mode opératoire identique pour n'avoir qu'une seule force de frappe à proposer aux clients et aux autres directions opérationnelles partenaires. À partir de là, il faut avancer de la même manière.

Les groupes de travail concerneront les unités de PAR400 et 500 dans toute la phase d'harmonisation des process, des procédures et dans la déclinaison des offres de service. Concernant le fonctionnement des centres de contact, ils auront à regarder les différences qui existent entre les sites pour déterminer le fonctionnement le plus efficient possible. Des collègues seront impliqués, assistants, responsables d'unités, et la Direction verra comment travailler au sein du groupe n° 9 sur l'EIS.

A. Feret (CFDT) confirme que ce groupe sera important. L'élue évoque les outils de communication et demande un éclaircissement sur l'utilisation de Beekast en instance plénière.

Ph. Joyeux explique que la Caisse des Dépôts est limitée à 280 collaborateurs sur Teams. Pour des réunions qui rassemblent plus de 280 collaborateurs, ICDC organise une retransmission via You Tube. Pour que chaque collaborateur accède à la retransmission des présentations, ils doivent se connecter via un lien qui leur est donné. Pour poser des questions en direct via un fil de conversation (comme c'est le cas sur Teams), ICDC a ajouté Beekast, qui permet de poser des questions en direct et d'y répondre. Une seule présentation demande trois outils, mais c'est le seul moyen que propose ICDC pour pouvoir organiser des plénières avec plus de 280 collaborateurs.

A. Feret (CFDT) comprend la nécessité de ces outils, mais elle considère que cela demandera énormément d'adaptation de la part de tout le monde. Il va y avoir des groupes de travail, des outils à apprendre à connaître en plus de son activité habituelle. C'est énorme. Au moindre grain de sable, plus rien ne marchera. L'élue exprime son inquiétude sur ce point.

A-M. Granic rassure l'élue, car l'utilisation de Beekast a été d'une telle fluidité pendant la réunion plénière que la Direction a reçu plus d'une quarantaine de questions posées par les collaborateurs des deux DRC à l'issue de la réunion. Comme elle n'a pas pu répondre à toutes les questions, la Direction s'est engagée à le faire par écrit. Ce type d'outil de communication proposé par la DGCO est très facilement utilisé par les équipes.

A. Loiseau (CFDT) affirme avoir entendu d'autres versions.

A. Feret (CFDT) demande si la Direction fera une foire aux questions pour que les réponses soient tracées et que les agents puissent éventuellement s'y référer.

Ph. Joyeux confirme qu'un espace NEXT sera ouvert pour retrouver toutes les informations à ce sujet.

N. Trubert (UNSA) remercie Ph. Joyeux et A-M Granic pour les documents complémentaires et pour leur présentation conjointe. Les élus étaient un peu déçus et frustrés que la présentation aux collaborateurs se passe en même temps que le CSSCT le 14 janvier. Concernant l'hypervision, A-M Granic a indiqué qu'elle représente trois ETP sur Angers, ce qui veut dire qu'il y aura trois fiches de poste. L'élue demande si ce sera à l'identique sur Bordeaux.

Ph. Joyeux répond par la négative. Aujourd'hui, seul Angers fonctionne avec de l'hypervision. L'idée est de voir si Bordeaux, dans un modèle actuel, a besoin d'hypervision ou pas. Ce sera l'objet d'un des ateliers mis en place, à savoir s'il faut continuer à fonctionner sur un mode tel qu'il est défini à Bordeaux ou s'il faut passer sur le mode de l'hypervision. Pour le moment, rien n'est arrêté sur ce sujet.

N. Trubert (UNSA) en déduit que l'avenir sera soit à des créations de postes, soit à la disparition de l'hypervision.

Ph. Joyeux ne pense pas que l'hypervision disparaîtra, mais c'est trop tôt pour en parler sachant que les ateliers et les groupes de travail n'ont pas démarré. La Direction a prévu de revenir la première semaine de février pour une présentation plus approfondie sur ce sujet.

N. Trubert (UNSA) constate que les groupes de travail de la première phase démarrent prochainement, puisque la Direction attend des retours avant la bascule. La Direction se retrouvera avec des Angevins et des Bordelais, et avec de nouveaux sigles dans une seule et même direction. L'élue aimerait savoir comment tout cela va pouvoir fonctionner. Aujourd'hui, un EIS spécifique existe pour le centre de contacts d'Angers. L'élue demande comment les RH pourront correctement gérer les collaborateurs dans ce contexte.

Ph. Joyeux précise que les sigles ne seront pas forcément identiques. C'est tout le travail qui est fait au sein de l'atelier mis en place avec le groupe de travail et la DSI. Les directions existantes sont juxtaposées dans la nouvelle organisation sans modification. Seul le nom de l'unité évoluera. Dans une seconde phase, qui sera déterminée tout au long de l'année 2021, les évolutions se feront progressivement.

N. Trubert (UNSA) pense que ce sera plus compliqué pour PAR350 et 360 et l'ETP FIPHFP.

Ph. Joyeux ne partage pas cet avis.

A-M. Granic confirme que ce ne sera pas plus compliqué. Comme Ph. Joyeux l'a très bien dit, la phase actuelle a consisté à accoler les organisations existantes. L'EIS du centre d'appels de Bordeaux continuera à s'appliquer dans le service bordelais et l'EIS du centre de contacts d'Angers continuera à s'appliquer à Angers, que ce soit sur la partie formation professionnelle ou sur la partie retraite.

Pour l'ETP FIPHFP, comme le nom le dit bien, il s'agit d'un ETP et non d'une personne. Pour l'instant, il n'a pas été décidé si cet ETP sera positionné à Angers ou à Bordeaux, sachant que 99 % de l'unité sera bordelaise. Ces éléments devront être regardés assez vite. Si l'ETP va sur Bordeaux, cela entraînera l'ouverture d'une fiche de poste à Bordeaux. Si cela reste sur Angers, il conservera les horaires tels qu'ils sont pratiqués à Angers.

Pour l'instant, il n'existe aucune difficulté en tant que telle pour démarrer. Dès que les codes seront connus, il faudra mettre en place les incidences de ces codes sur la gestion des habilitations pour que les habilitations soient fonctionnelles dès l'ouverture. C'est la principale préoccupation.

N. Trubert (UNSA) ne voyait pas très bien comment cela allait s'organiser.

A-M. Granic répète que la Direction prévoit l'accolement des fonctionnements actuels. Elle n'a pas voulu mettre en place une réorganisation en big bang pour se donner le temps de la réflexion dans la phase de préfiguration, d'ajuster les choses et de les mettre progressivement en phase et de déployer l'accompagnement du changement nécessaire pour l'ensemble des collaborateurs. C'est dans une volonté de souplesse qu'il a été décidé, dès le départ, de prendre le temps de l'analyse et de l'étude pour mettre en place les procédures et les évolutions de fonctionnement les plus efficaces et adaptées possible.

N. Trubert (UNSA) revient sur les groupes de travail, qui devraient être composés de six à huit collaborateurs. L'élue demande si ce seront uniquement des collaborateurs, ou si cela inclura également des managers et des référents métiers.

Ph. Joyeux répond que les groupes seront composés de collaborateurs, de managers et de référents métiers. En fonction des thématiques, il sera fait appel à des personnes d'autres directions.

N. Trubert (UNSA) en déduit que les groupes de travail ne comprendront qu'un ou deux collaborateurs d'Angers.

Ph. Joyeux confirme qu'ils comprendront six à huit collaborateurs en moyenne, mais que le total pourra varier de 4 ou 5 à 10 ou 12 en fonction des ateliers. La Direction ne veut pas non plus ouvrir les ateliers à 30 collaborateurs, car ce ne serait pas un bon fonctionnement. La Direction part donc sur cette moyenne et ajustera la composition si besoin.

La Présidente précise que le dispositif est d'avoir un dialogue au niveau de la future DPS et en même temps, d'assurer le lien avec la déclinaison locale telle qu'elle a été évoquée au cours du CSSCT.

Un comité de suivi appelé « Évolution 20-21 » a été créé. Les élus ont reçu la lettre de M. Yahiel qui en explique le fonctionnement, les participants ; il est suggéré d'avoir trois représentants permanents par organisation syndicale. L'engagement a été pris que ce comité

de suivi démarre au tout début de la bascule le 1^{er} mars. Le calendrier est en train d'être établi. Les toutes premières dates ont été fixées au début du mois de mars.

Le premier comité de suivi démarrera au moment de la bascule. Les sujets seront de niveau DPS, mais des sujets locaux y seront également évoqués, d'autant plus facilement que les groupes RPS seront mobilisés en relais au niveau local sur les bassins d'Angers et de Bordeaux. Les lettres de mission ont déjà été envoyées à chacun des représentants du personnel au niveau local et les participants au groupe RPS sont également informés.

Ces groupes RPS devront se réunir avant les comités de suivi. Il leur sera demandé d'examiner les conditions dans lesquelles l'évolution et les réorganisations se déroulent et d'établir un rapport, trace écrite des échanges et des questions qu'ils souhaitent voir évoquées et remontées au niveau du comité de suivi et, éventuellement, au sujet desquelles ils attendent des réponses.

La Direction mobilisera le groupe RPS au niveau d'Angers et se mettra en situation de produire un rapport qui sera soumis au comité de suivi. Ensuite, les échanges qui auront eu lieu en comité de suivi seront déclinés au sein des groupes RPS, mais aussi dans les instances habituelles, les dialogues informels habituels tels qu'indiqué en CSSCT, comme les rendez-vous classiques au sein des deux entités (les points de quinzaine à Angers, les points hebdomadaires à Bordeaux et les instances officielles et règlementaires).

A. Feret (CFDT) demande comment s'articulera le groupe RPS avec la mission de l'ergonome, avec les autres groupes RPS, comme Bordeaux, comment ils seront présentés aux équipes et justifiés auprès d'elles. L'élue demande si l'ergonome sélectionné est celui qui est déjà venu avant. La lettre de mission ne précise pas comment ce sera organisé.

La Présidente en déduit qu'il faut réunir le groupe RPS et définir comment cela va s'organiser. C'est une façon de fonctionner avec le groupe RPS que la Direction n'a pas eue jusqu'à présent. La Présidente demande à M. Agostini si l'ergonome est de fait membre du groupe RPS.

M. Agostini répond que ce n'est pas ce qui est envisagé, une prestation d'un ergonome externe via un appel d'offre est prévue. En effet, N. Grondin nouvelle ergonome de la CDC, est actuellement en formation. Les conditions d'intervention de l'ergonome externe feront l'objet d'échanges en groupe RPS.

A. Feret (CFDT) demande quel est le cabinet externe qui va agir. Les questions sont nombreuses et les élus sont limités par le temps.

La Présidente souligne que les élus doivent laisser le temps de rédiger l'ensemble du cahier des charges et de sélectionner un prestataire. La Direction n'est ce jour pas en capacité de le dire. Tout n'est pas en place, comme indiqué lors de la précédente réunion. La Présidente suppose que le prestataire n'est pas choisi à ce stade.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) remercie la Direction d'avoir développé les aspects liés au groupe RPS. Sa question porte sur le départ dès la semaine suivante des groupes de travail. L'élue rejoint A. Feret quand elle parle d'ateliers, de productivité, de changement – notamment l'unité qui sera scindée en plusieurs éléments et devra se disloquer. Tout cela devrait être déjà discuté en réunions du groupe RPS, car il s'agit de prévention primaire. Dès qu'un risque potentiel apparaît, le CSSCT doit être présent.

La Présidente souligne la pertinence de la remarque et suggère de regarder s'il est nécessaire de faire un premier groupe RPS assez rapidement. Le CSSCT du jour se déroule fin janvier et

le premier comité de suivi sera organisé dans les premiers jours de mars. Comme les groupes RPS doivent se tenir avant les comités de suivi, les calendriers sont en train de s'aligner.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) le comprend. Plus tôt l'information sera donnée, plus ce sera rassurant pour les personnels en questionnement alors même qu'ils doivent passer leur EPA et que la question leur sera posée. Cela ne sera peut-être pas facile d'ajouter le bilan de l'année en plus du changement d'activité dès le 1^{er} mars.

A-M. Granic ajoute que la réunion précédente a été l'occasion de présenter aux élus l'ensemble de l'accompagnement RH prévu pour la réorganisation de la DRS, mais aussi au niveau de l'établissement. Il a été proposé à l'ensemble des collaborateurs, dans le cadre des évolutions qu'ils pourraient être amenés à vivre du fait de ces réorganisations, d'avoir des entretiens RH pour décrypter leur situation et envisager l'évolution de leur positionnement, voir s'ils s'inscrivent dans une logique de mobilité ou pas (soit parce que le transfert de leur activité les préoccupe, soit parce que tout changement peut être une source d'inquiétude, même s'il apparaît que peu changeront de responsable hiérarchique).

Toutes les portes ont été ouvertes par les RH pour recevoir tout le monde et, jusqu'au moment de la bascule informatique et de la mise en œuvre concrète de la nouvelle organisation, le risque RPS est assez limité. Dans la phase de préfiguration, la Direction veillera à y faire attention dans le pilotage des groupes de travail afin que ce risque soit le plus minime possible.

Le nombre de groupes mis en place traduit la préoccupation de la Direction et la logique de minimiser le risque. La proposition à tout agent d'intégrer ces groupes de travail s'inscrit également dans cette logique. La communication sera importante pour minimiser tous les risques RPS. C'est souvent au travers de l'information que le doute est levé.

N. Trubert (UNSA) rappelle que le groupe RPS travaille sur l'accompagnement collectif et non individuel.

La Présidente confirme que le groupe RPS relève de l'accompagnement collectif et non individuel, mais rappelle qu'un dispositif d'accompagnement individuel est prévu en parallèle côté RH. Le groupe RPS restera sur l'accompagnement collectif. Comme l'indiquait A-M Granic plus tôt, une partie des inquiétudes sera levée dès que les groupes de travail se réuniront, que l'information circulera et que les collaborateurs échangeront. Le fait de démarrer lèvera très certainement une partie de l'inquiétude de certains.

E. Dibling (UNSA) rappelle que la Présidente demande aux élus de laisser du temps à la Direction, alors que ces derniers ne sont pas ceux qui ont imposé le rythme soutenu de cette réforme. Au contraire, l'UNSA s'est interrogée publiquement sur le rythme au pas de charge de cette réforme.

La session de rattrapage du jour lui laisse un sentiment mitigé. D'un côté, il se félicite d'avoir eu les documents complémentaires que les élus n'avaient pas pu avoir la semaine précédente. Il est également satisfait d'avoir une présentation conjointe de Ph. Joyeux et A-M Granic sur les documents tels qu'ils ont été présentés aux agents. C'est extrêmement clair, même s'ils se placent davantage sous un angle organisationnel qu'un angle CSSCT.

En même temps, le fait que le calendrier, la chronologie et le déroulement des échanges et du dialogue social n'aient pas permis de le faire en amont lui laisse beaucoup de regrets. C'est très dommage que cette présentation n'ait pas été faite en amont aux organisations syndicales. L'élu le répète : présenter une organisation aux personnels est louable, mais pas de le faire avant le passage en instance et avant que les réorganisations soient elles-mêmes votées à tous les niveaux (national et les trois échelons locaux, Paris, Angers et Bordeaux).

E. Dibling exprime ses regrets. Ce n'est pas un bon signal envoyé aux organisations syndicales que de procéder ainsi. C'est un mauvais signal. La Direction connaît cette position.

Concernant les documents de présentation de la réforme, présentation que les agents ont appréciée, ils comportent notamment un organigramme nominatif. Même si rien de nominatif ne doit être donné en instance, il n'est pas interdit à la Direction de communiquer des documents hors instance. L' élu souhaite ardemment que les organisations syndicales soient destinataires de l'organigramme nominatif tel qu'il a été présenté aux collègues.

À propos de l'ergonome, la question a été posée. Les élus souhaitent, dès que possible, avoir connaissance du prestataire retenu afin de regarder son angle d'approche dans l'ergonomie de l'organisation du travail. À propos du groupe RPS, l'approche est collective et participe à la prévention primaire.

La lettre de mission est légère. Si on est optimiste, on prend cela comme une chance d'avoir un terrain à défricher puisque c'est une première, mais elle est aussi légère en matière de moyens qui lui seront accordés pour investiguer en cas d'alerte. L' élu est impatient d'avoir l'avis du groupe RPS sur la question, notamment du médecin du travail et de la psychologue.

La Présidente en prend note.

N. Trubert (UNSA) revient sur les comités de suivi avec trois représentants des organisations syndicales représentatives. Par habitude, les groupes de travail conduits par J-M Foucault comptent généralement quatre ou cinq personnes. De fait, pour ce dossier d'ampleur à l'EP au niveau national, et qui concerne en plus les trois instances locales (Angers, Bordeaux et Île-de-France), l' élue considère que les comités doivent comporter un minimum de quatre représentants, au moins un par instance.

E. Dibling (UNSA) souligne l'intérêt de ce point de méthode. L' élu propose d'en reparler en CLU le lendemain.

La Présidente prend note des remarques et de cette demande particulière, elle les remontera vers M. Yahiel.

Anne-Marie Granic et Philippe Joyeux quittent la séance.

1. AT/MP - RSST

Ph. Robert rappelle que les élus ont reçu un document sur lequel apparaissent les accidents de service, de trajet ou de travail.

N. Trubert (UNSA) observe que le tableau des maladies professionnelles ne mentionne pas les détails relatifs aux refus de la commission de réforme (date, période, accident). L' élue aurait voulu avoir davantage d'informations et que ce soit commenté.

La Présidente ignore si Ph. Robert a les moyens de les commenter parce que ces informations arrivent du niveau fédéral. Elles peuvent peut-être être complétées avec la date de l'accident correspondant ou de la maladie professionnelle. Aucune information individuelle ne sera donnée. En général, la commission de réforme suit toujours l'avis du comité médical.

N. Trubert (UNSA) le comprend.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

La Présidente demande si, par le passé, la date de l'accident était donnée en CSSCT.

N. Trubert (UNSA) répond que la présentation était différente et plus complète. Elle permettait aux élus de savoir à quoi cela correspondait.

La Présidente suppose que la Direction peut récupérer la date et à quelle maladie professionnelle cela correspond, mais pas tellement plus. Elle prend note de la demande.

A. Loiseau (CFDT) observe que les élus devraient être informés en CSSCT des dossiers des personnes qui travaillent sur le site d'Angers. Tout laisse à penser que d'autres commissions de réforme se sont tenues sans que les élus en aient été informés en CSSCT (agents de la DSI). A. Loiseau a eu connaissance d'un dossier, mais il n'est pas noté. Il faut creuser sur cette partie du tableau.

L. Glaziou (CGT) rejoint A. Loiseau sur ce point.

N. Trubert (UNSA) confirme que c'était un peu l'objet de son intervention.

La Présidente propose de consulter les collègues de la RH sur ce qu'ils communiquent. H. Gerbet partage l'avis qu'il s'agit de tout le bassin angevin et pas uniquement la DRSAP. La Présidente interroge Ph. Robert sur le sujet.

Ph. Robert n'a pas les éléments de réponse.

A. Loiseau (CFDT) rappelle que DRSAP a eu des commissions de réforme depuis 2011.

La Présidente le confirme.

A. Loiseau (CFDT) pense qu'il manque de l'information.

La Présidente s'engage à vérifier si les informations communiquées correspondent au périmètre du CSSCT. Ensuite, il faut savoir à quel accident ou quel événement de maladie professionnelle déclarée correspond quel refus de la commission. La Direction devrait pouvoir récupérer cette information. Cela permettra d'avoir un suivi sans élément d'ordre médical ou individuel.

N. Trubert (UNSA) le confirme. C'est en lien avec les DU. Cela permet aussi, quand il le faut, de diligenter une enquête pour mesurer tout cela.

La Présidente se renseignera.

Ph. Robert souligne que les élus ont reçu un document qui correspond à une observation déposée dans le registre de santé-sécurité au travail le 14 octobre 2020. Cette observation concernait, d'après l'observateur, un événement lié aux RPS. La Directrice de la DRC a répondu. Une réunion s'est déroulée le 11 janvier 2021 entre la Direction de la DRC et les acteurs médicosociaux internes. S'en suivra une action qui se déroulera entre la DRC et les acteurs médicosociaux. Le détail des actions n'est pas précisé.

N. Trubert (UNSA) demande pourquoi ce registre est fermé alors que les élus n'ont pas eu de retour de cette réunion et ne connaissent pas les actions qui seront mises en œuvre.

Ph. Robert répond que le registre a été fermé parce que l'applicatif de l'EP le permet. Ph. Robert l'a clôturé, car une réponse a été apportée après la dépose. S'en suit maintenant une

action qui peut se dérouler sur un mois, deux mois ou un an. De fait, c'est clôturé au sens technologique, mais pas sur l'aspect de l'observation par elle-même.

N. Trubert (UNSA) demande comment les élus pourront retrouver et suivre cette action.

Ph. Robert répond que cette action pourra revenir au fur et à mesure des séances plénières si Madame la Présidente le souhaite et si les élus en font la demande.

La Présidente donne son accord.

N. Trubert (UNSA) demande si cela figurera dans le tableau des actions pour un suivi.

M. Agostini l'y l'inscrira.

La Présidente confirme que l'inscription dans le tableau de suivi des actions est la meilleure solution.

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

M. Agostini rappelle que les élus ont reçu un tableau qui contient 14 observations. Certaines sont déjà anciennes et seront bientôt clôturées. La première demande portait sur la dénomination de la plus grande salle de réunion de Quatuor. Ce sujet est pris en charge par la Direction de V. Auffret et ne concernera pas uniquement la plus grande salle de réunion.

La Présidente explique que la Direction a prévu de donner un nom à un total de six salles de Quatuor qui ont une capacité de 12 personnes ou moins.

M. Agostini ajoute que la deuxième observation traduisait la demande des élus que les collègues soient formés à l'utilisation des salles de visioconférence en général. Il est noté « Quatuor », mais ce sera général. De nouveaux systèmes d'accès aux visioconférences ont été installés peu de temps auparavant. Il convient d'attendre la fin de toutes ces installations pour diffuser la meilleure des informations, via des fiches ou des vidéos.

Pour l'observation n° 3, les élus ont souhaité une note de précision sur le périmètre de responsabilité du chef de site. Cette note est toujours en cours de réalisation. Sa présentation sera effectuée une fois que la note aura été validée.

L'observation n° 4 portait sur l'organisation d'une rencontre avec le responsable d'unité des équipes visitées par la délégation CSSCT le 16 janvier 2020. La réponse mentionne que, compte tenu du délai, il n'apparaît plus opportun d'organiser ce rendez-vous, d'autant plus qu'une période de confinement est intervenue depuis. Cependant, cette remarque est prise en compte. En cas d'absence de la hiérarchie au moment de la visite, avec le Secrétaire de la délégation ou le responsable de proximité, celui-ci sera rencontré dans les jours qui suivront.

L'observation n° 5 concernait la demande de mise en place d'une médiation pour les chauffeurs et leur entité de rattachement. La médiation a débuté en septembre 2020 avec le prestataire CCI Angers. Elle est terminée. Un point sera fait en CLU le lendemain sur l'organisation des activités de l'unité « immeubles et services aux occupants », qui abordera peut-être cet aspect.

L'observation n° 6 a été portée à l'occasion d'une visite CSSCT. Les agents de l'unité PAG331 avaient demandé à bénéficier d'écrans plus grands. Le responsable d'unité a depuis répondu qu'il comptait sur le déploiement des écrans 24" pour doter ses agents d'écrans plus grands.

A. Feret (CFDT) demande à quelle date les agents obtiendront ces écrans. La demande date déjà du mois de juin. La réponse du 4 janvier mentionne le premier trimestre.

La Présidente répond que c'est en train de s'organiser.

A. Feret (CFDT) regrette de ne pas avoir plus de précisions.

La Présidente ajoute que la cellule fédérale s'est réunie ce jour. L'information est tombée après le démarrage de l'instance : cela va probablement commencer la semaine prochaine.

A. Feret (CFDT) s'en félicite.

M. Agostini évoque l'observation 7. Les élus demandent des informations sur le planning du fil rouge bâtementaire et sur la mise en place des groupes de travail. La réponse fait état que la Présidente de l'instance, est favorable à un suivi régulier autour du fil rouge. Les élus seront intégrés dans un des ateliers. De plus, un point fil rouge bâtementaire sera fait en fin de séance.

L'observation n° 8 renvoie à une demande datant du CSSCT du 2 novembre 2020 Les élus ont demandé la part des télétravailleurs en temps partiel. La réponse est communiquée : 78,6 % des agents en télétravail étaient à temps complet et 21,4 % des agents en télétravail étaient à temps partiel (10,7 % à 90 %, 7,1 % à 80 % et 3,5 % à 60 %).

Dans l'observation 9 portant sur la softphonie, les élus souhaitaient connaître les causes des déconnexions intempestives relevées par les agents de la DRC. Les déconnexions intempestives de softphones sur le site de Quatuor étaient dues à un problème de raccordement de la fibre du site. Un nouveau paramétrage du site a été réalisé le 25 octobre 2020, à l'identique de ce qui avait été effectué sur le site de Bordeaux. Depuis cette nouvelle configuration, aucune déconnexion n'a été constatée.

Dans l'observation n° 10, les élus demandaient si des casques sans fil ont été testés sur la softphonie. La DSI ne préconise pas l'utilisation des casques sans fil pour la softphonie parce que le Bluetooth n'est pas fiable (batterie insuffisante, interférences et microcoupures).

L'observation n° 11 concerne l'accompagnement des collaborateurs avec le nouvel outil de connexion à distance. La DSI a apporté une réponse assez large et complète : les documentations permettant l'utilisation des portables ont été remises systématiquement à chaque collaborateur. Dans la première phase du projet WeDream, un accompagnement par DSI60 a été réalisé auprès de chaque collaborateur. La déconnexion à distance est expliquée dans le livret. Les collaborateurs peuvent retrouver des informations sur le poste de travail dans NEXT, qui contient des fiches services, et particulièrement sur le travail à distance avec des explications concernant le moteur de recherche et la manière de se connecter à distance.

Sur l'observation 12 qui concernait les accueils COSOG, il a été répondu qu'un système de click&collect de la médiathèque a été mis en place en décembre 2020 dans ce contexte particulier de crise sanitaire.

Sur l'observation n° 13, les élus demandaient une information annuelle sur le comité des occupants. En raison de la crise sanitaire, aucun comité des occupants ne s'est tenu en 2020.

Sur l'observation n° 14 concernant le plan d'urgence « poursuite d'activité », les élus sollicitaient une présentation du PUPA en instance locale d'Angers. Ce point est préinscrit pour le CSSCTLA du 18 mars prochain.

N. Trubert (UNSA) rappelle que le point concernant le suivi de l'observation au registre doit être ajouté au tableau de suivi des actions. Les élus avaient évoqué, au moment de la présentation du bilan social, que le bilan écrêtement était également présenté au CSSCT. Or aucun bilan de ce type n'a été fait en 2020. Les élus demandent de l'inscrire dans le cadre du suivi pour être sûrs d'avoir un bilan écrêtement en instance en 2021.

La Présidente rappelle que l'ensemble des données sociales communiquées au niveau des établissements ont fait l'objet d'une harmonisation. De fait, la Présidente n'a pas prévu de faire de restitution sur les écrêtements. Elle prend néanmoins le point pour revenir vers les élus à ce sujet.

N. Trubert (UNSA) souligne que le temps de travail fait vraiment partie des conditions de travail et du CSSCT. C'est une demande de l'UNSA. Par ailleurs, les élus sollicitent un bilan en instance des plans de prévention 2020.

La Présidente demande si ce bilan est donné habituellement.

N. Trubert (UNSA) confirme que, conformément à ses prérogatives, le CSSCT a chaque année en fin d'année un bilan des plans de prévention. L'établissement a connu en 2020 – année particulière, certes – neuf plans de prévention. L'élue affirme ne pas avoir été invitée, en tant que représentante au CSSCT, à neuf reprises sur ces plans de prévention.

Ph. Robert souligne que le bilan pourrait être présenté lors d'une prochaine séance plénière. Pour ce qui concerne les invitations aux plans de prévention, tout dépend si le plan de prévention correspond au décret. La logistique a la compétence d'inviter les élus selon la loi.

N. Trubert (UNSA) en prend note. Lors de la réunion du 14 janvier, la Présidente a fait un retour oral sur les dialogues collectifs dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail, avec le retour de l'enquête. Après échanges, la Présidente s'est montrée favorable pour faire un point en tant que tel lors d'un prochain CSSCT.

La Présidente le confirme. La Direction avait convenu de diffuser l'enquête télétravail et ce sera fait. Pour cela, elle attend que la présentation que les deux chefs d'établissement doivent effectuer devant le COMEX de l'Établissement Public ait été faite. Ces sujets sont importants au regard de l'organisation des bassins et permettront probablement d'établir des comparaisons entre Angers et Bordeaux. Une fois la présentation faite, les élus disposeront de l'enquête et des éléments de comparaison. Cela diffère la communication de peu, car la présentation en COMEX est imminente.

N. Trubert (UNSA) s'en félicite. L'élue évoquait également la charte d'accompagnement au changement dans tous les projets, notamment les projets d'ampleur, qui est bien suivie par certaines directions dans le cadre de réorganisations (par exemple, la Banque des Territoires et la filière risques). C'est simplement une alerte. Dans les dossiers présentés, l'accompagnement au changement n'est pas toujours visible, tout du moins en termes d'accompagnement RH, de formation et autres. S'appuyer sur cette charte représenterait une belle évolution pour les prochaines réorganisations. Elle risque cependant d'être toilettée puisqu'elle s'appuyait sur l'accord QVT. Comme l'établissement a un nouvel accord QVT, elle devrait un peu évoluer.

La Présidente propose que cette charte soit insérée dans les documents de travail qui seront distribués pour la première réunion avec le groupe RPS. La méthodologie se construit en même temps que les équipes avancent. La Direction aura forcément un petit dossier pour démarrer le premier groupe. Chacun en aura communication et ce sera utile pour les travaux au niveau local.

N. Trubert (UNSA) observe que les responsables qui préparent des dossiers n'en ont pas toujours la connaissance. C'est un élément à leur transmettre.

La Présidente assure que la Direction mettra cela au programme de la première réunion du groupe RPS.

3. Bilan des travaux 2020 et prévisions 2021

V. Auffret indique que la note rédigée par Bruno Doucet présente les principaux travaux et déménagements réalisés en 2020 et les perspectives 2021 au regard des éléments connus à ce jour.

Rationalisation des espaces de travail

Cinq actions ont été menées :

- La séparation du service mobilier et environnement de travail de l'unité « immeubles et services de proximité » de la DMOS en deux espaces ouverts au rez-de-chaussée de la Louis-Gain ;
- L'installation du service de communication au quatrième étage du bâtiment A au 24 rue Louis-Gain ;
- L'installation de l'UNSA au rez-de-chaussée du 19 rue Louis-Gain ;
- L'installation des services de pilotage et de la qualité de contrôle interne au deuxième et au troisième étage du bâtiment A du 24 rue Louis-Gain ;
- L'installation temporaire des équipes du DIF Élus et des équipes de la DRC au troisième et au cinquième étage de la rue Louis-Gain, notamment pour des opérations de renfort et d'intérim via la campagne élus. Dans les mêmes modalités, des équipes de renfort pour la gestion « service affiliés » ont été installées au deuxième étage du bâtiment A et, ponctuellement et temporairement, en Albinoni (actuellement libérée et remise à disposition pour des réservations).

Travaux techniques indispensables à la continuité de l'activité

Cela concerne notamment la sécurité des personnes au sein des bâtiments. Des travaux assez techniques ont été réalisés :

- Changement partiel du centralisateur des moyens de secours et incendie (CMSI) ;
- Première phase du remplacement du tableau général de basse tension, pour sécuriser l'alimentation des prises de courant et le fonctionnement des disjonctions.

Maintien d'un niveau de confort satisfaisant pour les agents

- Réfection complète des circulations horizontales du bâtiment B ;
- Rafraîchissement de l'escalier principal de ce bâtiment, notamment la rénovation des murs, de l'éclairage (LED pour les économies d'énergie), du sol et de la surface des volées d'escaliers.

Sur le prévisionnel 2021, trois demandes ont été remontées (certaines sont déjà réalisées) :

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

- La création d'un plateau projet au cinquième étage de Saint-Serge 3 (terminé) ;
- Le regroupement des équipes de la Direction du projet interrégime sur un même plateau (à l'étude, le scénario comportant encore des étapes de validation) ; une surface de 160 mètres carrés a été identifiée. Elle est suffisante pour accueillir les collaborateurs et maintenir une salle déjà existante de visioconférence et de projet ;
- Le réaménagement des équipes de la DSI à Saint-Serge 3 pour s'adapter à la nouvelle organisation. Cela nécessite des réaménagements dans les espaces au deuxième, au troisième et au quatrième étage (achevé très récemment).

De plus, des travaux techniques indispensables seront également réalisés. Dans la continuité de ce qui a été fait en 2020, la deuxième phase du tableau général de basse tension est à l'étude. Enfin, la suite des travaux de maintien d'un confort satisfaisant pour les agents concerne la menuiserie du 19 rue Louis-Gain, dont la porte d'entrée, la rénovation des circulations du bâtiment B, des travaux de peinture au troisième étage du bâtiment A et au quatrième étage, des changements de revêtement de sol et des reprises de peinture au cinquième étage, des travaux sur l'éclairage.

Des expérimentations pourraient être lancées avec des services volontaires pour de nouveaux espaces qui pourraient nécessiter quelques aménagements. Cela pourrait s'articuler avec les travaux pilotes, notamment en lien avec le télétravail.

A. Loiseau (CFDT) souligne que la gâche a été changée au 19 rue Louis-Gain, ce qui est très bien pour la sécurité. Il avait été également demandé à la copropriété de revoir l'accessibilité aux handicapés pour les accueils. L'élue s'enquiert de l'avancée de cette demande.

V. Auffret prend la question et reviendra vers les élus.

N. Trubert (UNSA) affirme que la porte d'entrée du 19 rue Louis-Gain ne fonctionne déjà plus. Elle reste très souvent ouverte parce qu'elle ne s'enclenche pas. Suite à cette présentation, les élus constatent que l'activité n'a pas manqué en 2020 et que des travaux sont prévus en 2021. Il y aura certainement les déménagements en lien avec la DPS. Il y avait quelques déménagements à la marge, qui ne figurent pas sur le document. Concernant la DSI, ce sont des changements importants qui nécessitent de solliciter la logistique. L'élue demande si une présentation de la réorganisation de la DSI qui se profile en lien avec ces aménagements et ces déménagements est prévue en CSSCT.

La Présidente le suppose, mais ne peut cependant pas communiquer de date.

N. Trubert (UNSA) revient sur le nom de la structure. Dans les signatures, on trouve « prestations et achats », « unité immob et services de proximité », appellations connues en tant que noms de structure ou d'unité et qui avaient été mises en place lors de la dernière réorganisation. Or en regardant l'organigramme de près, il apparaît que la structure, le service ou l'unité ont changé de nom.

L'élue aimerait comprendre si cela entraîne des impacts sur l'organisation du travail, d'une part, et quelle information est donnée, car les instances n'ont pas été informées. Par ailleurs, des transferts d'activité se sont mis en place, puisque les procédures ont déjà été envoyées à tous les agents, sans passage en instance.

Un point est prévu le lendemain en points divers pendant le CLU, ce qui constitue une première phase puisque tout reste à faire dans la réorganisation, les ajustements d'organisation du secteur logistique dans sa globalité. Néanmoins, N. Trubert alerte parce qu'il ne faut pas s'affranchir des instances. L'élue aurait aimé échanger sur ces sujets avec la Direction.

La Présidente convient qu'un travail de mise à jour est à faire sur les noms. Sur le reste, la Présidente estime que cela peut faire l'objet d'un travail en point de quinzaine.

N. Trubert (UNSA) répond par la négative. Les ajustements d'organisation et les changements de noms de service ou d'unité et les transferts relève des instances.

La Présidente suggère de faire un premier tour de questions et de demande de travaux en point de quinzaine puis le CSSCT se mettra en configuration pour travailler sur le sujet. Il faut clarifier la nature de la demande en point de quinzaine, car elle ne pourra pas être traitée ce jour. Le sujet doit être réexposé, bien expliqué et un plan de travail cadré pour voir quels sont les travaux à faire.

N. Trubert (UNSA) ajoute que les transferts sont déjà faits et figurent dans l'organisation du travail, mais ils ne sont pas du tout passés en instance.

La Présidente demande à M. Agostini d'inscrire le sujet au prochain point de quinzaine pour clarifier les attentes et ce qu'il y a à faire.

M. Agostini le note.

A. Loiseau (CFDT) précise que la visite du 15 octobre 2020 avait déjà permis aux agents de PAM d'alerter la délégation du CSSCT sur ce que vient d'expliquer N. Trubert. Les participants au point de quinzaine reprendront ces visites et travailleront conformément à ce que H. Gerbet a proposé. L'élue rejoint la Présidente sur la demande.

L. Glaziou (CGT) exprime l'étonnement de la CGT de constater que le pavillon où était l'UNSA n'est pas évoqué dans la liste des travaux réalisés, notamment le fait qu'un des bureaux de la CGT a été vidé. Le Secrétaire espère que cela fait partie des travaux imminents. Il y aura une problématique de recâblage et de travail sur l'entresol du bâtiment, mais la CGT s'étonne que cela n'apparaisse pas.

La Présidente évoque un oubli et sollicite V. Auffret.

V. Auffret confirme avoir vu avec B. Doucet pour qu'il y ait une communication sur le fait que les locaux du pavillon ont été vidés. Sur le reste, rien de précis n'a pour l'instant été acté. Quant à l'entresol, V. Auffret laisse M. Agostini s'exprimer sur le sujet, car il n'est pas du domaine du DMOS d'identifier quels sont les locaux à attribuer ou à réattribuer.

L. Glaziou (CGT) le confirme.

N. Trubert (UNSA) évoque l'autre pavillon, avec un déménagement possible des assistantes sociales.

L. Glaziou (CGT) sollicite une réponse sur le pavillon ex-UNSA et ex-CGT et sur l'entresol.

La Présidente indique que V. Auffret reviendra vers les élus sur ces questions.

L. Glaziou (CGT) souligne que cela les intéresse beaucoup. La réponse peut être directement donnée aux élus.

La Présidente considère que cela peut être fait en point de quinzaine.

L. Glaziou (CGT) n'est pas attaché à la manière, mais la CGT veut une réponse officielle.

A. Loiseau (CFDT) demande d'éclaircir le sujet. Les conversations se font à demi-mot et les autres participants ne comprennent pas. Il existe des moyens syndicaux. Les élus vont être obligés de taper sur la table pour établir les métrés des moyens syndicaux. Il va encore falloir en parler au niveau de l'EP.

L. Glaziou (CGT) rappelle que ce sont simplement des surfaces qui se déplacent.

A. Loiseau (CFDT) l'ignore. L'élue a par ailleurs été informée de la présence de mobilier informatique un peu partout dans toutes les salles. Elle a voulu réserver la veille des salles pour faire des entretiens tout en gardant de la distance. Il n'y a pas de salles disponibles. C'est très compliqué. Tout le monde le constate. Il y a plein de choses à redire. Elle soulèvera le problème en point de quinzaine.

4. Fil rouge bâtimentaire

La Présidente souhaite porter à la connaissance des élus le fait qu'elle a un conseil de direction à 16 heures 15.

M. Verschaeve propose de ne pas relire toutes les questions, mais de passer sur chacune pour recueillir les éventuelles questions complémentaires des élus.

A. Loiseau (CFDT) sollicite des réponses sur deux thèmes qui ne figurent pas dans le fil. Concernant le thème du handicap, la Direction avait rencontré beaucoup de difficultés dans le bâtiment de Quatuor alors qu'elle était strictement alignée à la loi. L'élue ne voit pas d'item sur le handicap et demande si ce thème peut être abordé au titre du fil bâtimentaire. Il n'y a pas non plus d'item sur l'ergonome. Même si Madame Baulu est mentionnée, les élus demandent une redéfinition de l'ergonome et comment l'ergonome peut être associée dans le projet.

La Présidente explique que la Direction en est au début du fil rouge bâtimentaire. La Présidente demande à M. Verschaeve si la problématique du handicap apparaît dans les ateliers à venir et comment l'ergonome est d'ores et déjà intégrée dans ce qui est prévu.

M. Verschaeve répond qu'elle a prévu d'inviter l'ergonome aux ateliers dédiés aux OS dès qu'ils travailleront sur des sujets liés à l'immobilier pur et pas uniquement à la conduite du projet. Comme le projet en est à ses tout débuts, les plans de bureaux n'ont pas encore été abordés. Sur le handicap, cela ne pose pas de problème d'ajouter la thématique dans le fil rouge, même si le processus démarre tout juste.

La Présidente en conclut que le thème du handicap ne peut pas être alimenté pour l'instant.

M. Verschaeve l'ajoutera néanmoins dans le fil rouge.

N. Trubert (UNSA) rappelle que la prestation ergonomie est prévue dans le cadre des grands projets. C'est inscrit dans tous les documents à l'EP. L'élue entend que Ph. Robert et S. Baulu soient invités. Cette dernière est infirmière et Ph. Robert est AP. L'élue trouve normal que l'AP soit intégré au groupe de travail. Néanmoins, la demande portait sur la présence d'un ergonome du travail dans le cadre du projet immobilier.

V. Auffret évoque le fait que les élus avaient demandé lors d'un point de quinzaine ou d'une autre instance de faire venir S. Baulu au regard de ses compétences en ergonomie. C'est la raison pour laquelle cela a été transcrit de la sorte.

N. Trubert (UNSA) affirme que ce n'est pas du tout le cas.

A. Loiseau (CFDT) le confirme. La demande porte sur un spécialiste de l'ergonomie du projet immobilier, et non l'ergonomie du poste pour laquelle S. Baulu a été formée. Cette dernière sera vraiment utile ensuite.

N. Trubert (UNSA) ajoute que S. Baulu a des compétences en ergonomie et peut assister les personnels à leur poste de travail. La demande porte cependant sur une approche globale d'ergonomie du travail, avec un prestataire externe.

La Présidente en prend note.

N. Trubert (UNSA) confirme que le thème du handicap avait un peu été oublié dans le projet Quatuor. L'élue s'associe à la demande d'un groupe de travail sur la thématique du handicap avec des représentants concernés, qui pourront s'exprimer sur leurs besoins et leurs attentes.

M. Verschaeve indique avoir déjà contacté le référent RH chargé du handicap pour lui demander s'il était possible d'organiser un groupe sur le handicap ou si cela pouvait poser des problèmes de stigmatisation. Il a répondu que cela ne poserait pas de problèmes. M. Verschaeve espère l'intégrer aux prochaines vagues d'ateliers.

N. Trubert (UNSA) pense que c'est nécessaire. Pour donner un exemple concret, les sanitaires de Quatuor ne sont pas adaptés aux personnes en fauteuil roulant et il y a eu d'autres difficultés. Il vaut mieux le prévoir.

La Présidente assure que cette dimension sera intégrée au fil rouge. La Direction regardera la question de l'ergonomie du travail. M. Verschaeve montera un atelier spécifique sur ces questions.

N. Trubert (UNSA) évoque les retours sur les deux conférences.

M. Verschaeve indique qu'elles ont été publiées dans NEXT, avec replay et support PowerPoint. Un mail a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs pour leur annoncer la mise en ligne des publications.

N. Trubert (UNSA) demande que ce soit diffusé aux membres du CSSCT.

M. Verschaeve propose de refaire un lien.

N. Trubert (UNSA) la remercie. L'élue a regretté le peu de participants présents à ces conférences.

La Présidente rappelle que la période est compliquée.

V. Auffret précise que son service a pris note des modalités d'invitation. Pour de prochaines invitations à des conférences de ce type, il prévoira également une invitation en ligne.

N. Trubert (UNSA) confirme que c'est ce que les élus avaient suggéré.

A. Loiseau (CFDT) souligne que le test avait été fait avec succès avec la commémoration.

5. Point divers (suite)

La Présidente informe les élus que les téléphones portables, sont à peu près tous distribués, un manuel est en cours de rédaction par la filière SI pour reprendre la liste des questions et répondre sur l'usage des smartphones. Les téléphones fixes sont maintenus pour l'instant, mais les programmes de softphonie pourraient à terme remettre en cause leur existence. La CDC n'en est pas encore là, car la softphonie n'est pas déployée en dehors des centres d'appels.

A. Loiseau (CFDT) alerte la Direction sur le fait que le téléphone portable est un outil de travail. Il faut préciser à quel moment l'agent doit utiliser cet outil, car les consignes ne sont pas les mêmes d'une unité à une autre ni d'un service à un autre. L'élue veut savoir qui a la main sur la manière de l'utiliser (appel de clients, masquage du numéro) et s'il existe une procédure claire sur ce point.

La Présidente convient qu'elle a été trop restrictive en mentionnant uniquement la filière SI parce que beaucoup de questions relèvent de la relation client, comme le problème du numéro privé. Ces questions ont bien été identifiées et les réponses se trouvent dans le fascicule. Il ne s'agit en effet pas uniquement d'une prise en main technique de l'appareil.

Concernant la question des personnes de la DFP qui reviennent sur site, c'est en effet le cas, mais pas de manière importante. L'encadrement revient du fait des intérimaires. Ils ont un peu la même problématique que du côté de la retraite. Peu de personnes sont présentes tous les jours. C'est le cas du responsable d'unité pour le DIF Élus et du responsable du service gestion. Un collaborateur revient trois jours par semaine à cause des problèmes de connexion qu'il rencontre à son domicile. L'assistante de direction vient une ou deux fois par semaine.

Les responsables de service et un certain nombre de responsables d'unité sont relativement présents du côté retraite ou centre d'appels. Il n'y a pas de distorsion entre les pratiques de la formation professionnelle et le reste de l'établissement sur les activités de gestion, mais quelques personnes viennent beaucoup. C'est néanmoins également le cas côté retraite. H. Gerbet est présente tous les jours. Au moins une des trois assistantes de direction est présente tous les jours dans la pièce qui se situe entre son bureau et celui d'Arnaud Cartron. Ce dernier vient tous les jours. V. Auffret vient tous les jours.

N. Trubert (UNSA) le comprend. Ce n'était pas une polémique.

La Présidente sait que l'élue ne fait pas de polémique. La Direction a contacté ces personnes et elles ont expliqué leur situation. La Présidente ne sent pas de vraie distorsion par rapport au reste de l'effectif.

N. Trubert (UNSA) soulève la question de l'équité de traitement. Des gens demandent à revenir une journée par semaine parce qu'ils sont au plus mal et le fait de faire revenir certaines personnes trois jours par semaine empêche d'autres de revenir une journée par semaine. La remarque allait plutôt dans ce sens.

La Présidente souligne que les protocoles sanitaires actuels prévoient le retour sur site un jour par semaine. La Présidente est un peu hésitante, car cela demande sans arrêt de réorganiser le travail, ce qui est épuisant. De plus, l'évolution sanitaire étant plutôt à la dégradation qu'à l'amélioration, elle a hésité à se lancer dans ce genre d'opération. Les agents sont nombreux sur le site. La Présidente a néanmoins expliqué en comité de site que si des agents étaient réellement en difficulté psychologique du fait d'être continuellement à la maison, il fallait étudier la possibilité de les faire revenir sur site.

N. Trubert (UNSA) partage cette position.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail

Elle estime qu'il faut que ce soit vu individuellement. Le mois de février s'annonce assez difficile.

La Présidente fait remarquer que, dans une telle démarche, le principe d'équité n'est pas facile à conduire. Cela s'examine individu par individu. Il faut agir en transparence et en confiance.

N. Trubert (UNSA) le confirme.

La Présidente ajoute, concernant le Covid-19, qu'une nouvelle attestation est proposée pour les agents qui ont besoin d'une dérogation au-delà de 18 heures. Cet horaire de couvre-feu ne change à la fois rien et un certain nombre de choses. La consigne donnée par l'Établissement Public est connue de tous, car elle figurait dans le Flash Info : tout le monde doit être sorti à 18 heures. Les règles d'entrée et de sortie du bâtiment qui intervenaient à 20 heures se mettent désormais en place à 18 heures.

La Direction est en train de décliner cet aspect sur Angers. Ce n'est pas aussi simple que cela, tout d'abord en raison des multiples bâtiments, ensuite parce que la présence des personnels de sécurité ne suit pas les mêmes dispositifs.

À Angers, les conditions pour rentrer chez soi sont indéniablement plus simples qu'à Paris. La DRS doit donc s'organiser pour que tout le monde soit parti à 18 heures et n'ait pas besoin de dérogation. Il y en aura de manière exceptionnelle, y compris pour l'encadrement, afin d'avoir un peu de souplesse pour faire face à d'éventuels problèmes de production ou de contraintes.

A. Loiseau (CFDT) (chat) demande comment sont gérés les agents qui ne peuvent pas faire leur poids de journée (par exemple, un enfant à déposer en école primaire entraînant une arrivée à 9 heures 15).

La Présidente affirme qu'un agent peut réaliser son poids de journée et partir à temps pour rentrer chez soi même en arrivant à 9 heures 15.

A. Loiseau (CFDT) considère que cela dépend du temps nécessaire pour rentrer chez soi. L'élue interroge la Présidente sur sa position, car elle a entendu quelqu'un affirmer que H. Gerbet ne voulait pas délivrer de dérogation. Or cette dernière en délivre à titre dérogatoire.

La Présidente le confirme.

A. Loiseau (CFDT) ajoute que cela venait d'une personne qui n'appartient pas à la DRSAP, mais qui est sur le site d'Angers.

La Présidente a remarqué que la circulation de l'information est toujours compliquée.

La Présidente s'absente quelques instants.

Au vu de l'heure, la Présidente a négocié 15 minutes de plus, mais elle ne pourra pas faire mieux. Elle poursuit en indiquant que la première inclination des chefs de service était de dire qu'ils avaient besoin de dérogations permanentes. La Présidente a reçu des demandes de dérogation par dizaines. En tant que responsable du site, H. Gerbet ne peut pas délivrer des dérogations au couvre-feu par dizaines.

N. Trubert (UNSA) (chat) partage cette position. Cela doit rester très exceptionnel.

La Présidente ajoute que si des personnes ne peuvent pas faire leur travail, réaliser leur poids de journée et rentrer chez elle à temps, elle regardera de manière individuelle la situation de certains. Pour rappel, les parents qui vont chercher un enfant au-delà de 18 heures peuvent faire une dérogation à titre personnel.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) (chat) observe qu'une personne qui part à 18 heures se retrouve sous le coup du couvre-feu.

La Présidente en convient, mais les parents peuvent faire une dérogation personnelle pour aller chercher leur enfant. La Présidente vérifiera ce point.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) précise sa question. Si l'établissement ferme à 18 heures, c'est déjà l'heure du couvre-feu. Une personne qui sort de la Caisse des Dépôts à 18 heures est verbalisable.

Elle ajoute que les dérogations sont utiles dans ce cas.

La Présidente répète qu'elle ne donnera pas de dérogation pour que chacun puisse s'en aller à 18 heures, puis rentrer chez soi.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) le comprend. Elle suggère de prévoir le délai de route puis de laisser chacun s'organiser. Si l'établissement ferme à 18 heures, cela « oblige » la Présidente à faire des dérogations.

N. Trubert (UNSA) affirme que ce point a été remonté à l'EP.

La Présidente pense que sur Angers, rares sont les personnes qui sont à la fois contraintes par l'organisation du travail, par leurs obligations personnelles et la distance pour rentrer chez elles. La Présidente demande que ces cas remontent pour les gérer.

L. Glaziou (CGT) rappelle que le couvre-feu n'oblige pas les citoyens à quitter le travail à 18 heures, mais à être chez soi à 18 heures. Il faut faire attention au mode de communication et à ne pas se tromper sur le sujet. Si un agent part à 18 heures pour rentrer chez lui à 18 heures 30 et qu'il rencontre un gendarme, il sera verbalisé. La communication doit être correcte sur ce sujet, au risque de mettre des gens en difficulté, car ils n'auront pas compris. Le jour où un agent sera verbalisé, la Présidente aura un retour. La loi impose d'être chez soi à 18 heures.

La Présidente confirme, outre la clarté de la prescription et du Flash Information, la nécessité de préciser quelques règles.

N. Trubert (UNSA) demande de préciser les choses.

La Présidente demande de ne pas dramatiser. Il faut être clair et permettre la réalisation du travail sans mettre les gens dans des situations trop compliquées. Chacun doit aussi prendre ses responsabilités et sait qu'il doit organiser sa journée de travail.

L. Glaziou (CGT) partage ce point de vue.

La Présidente ajoute que chaque agent fera en sorte de rentrer chez lui à temps. La Direction doit être claire sur les quelques règles qui ont besoin d'être précisées pour que les gens prennent leurs dispositions et leurs responsabilités. Si des agents se retrouvent dans des

situations inextricables, la Direction y reviendra, mais la Présidente reste convaincue qu'il n'y en aura pas.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) remercie la Présidente du large délai supplémentaire.

N. Trubert (UNSA) remercie la Présidente d'avoir pris le temps de terminer cette séance.

La Présidente considère qu'il était important de terminer les échanges.

La séance est levée à 16 heures 15.

La Présidente,

H. Gerbet

Le secrétaire,

L. Glaziou