



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DU GROUPE ET DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

DÉPARTEMENT RELATIONS ET INNOVATION SOCIALES  
RELATIONS SOCIALES  
SITE ANGERS-CHOLET

Angers, le 10 mai 2021

Dossier n° : 2021-03/CSSCTLA/PV 08.04.2021  
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 8 avril 2021**

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire du procès-verbal du CSSCT qui s'est tenu en audioconférence le 8 avril 2021.

La Présidente du CSSCT

Hélène Gerbet

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

H. Gerbet, V. Auffret, C. Maugendre, M. Agostini, Ph. Robert, C. Barbot

**Les représentants du personnel titulaires présents :**

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

CFDT : A. Loiseau, A. Féret, E. Vaury (suppléante)

CGT : L. Glaziou, A. Douarin, R. Langlebert

**Autres participants présents :** Ph. Palluau, J-P. Boinet, I. Le Fouest, Th. Robert, B. Doucet, D. Maréchal, B. George, I. Vergeat-Achaintre, J-M. Roullé, M. Teixeira, M-A. Macé, V. Auffret, Dr Guillier, J-C. Barbeau, O. Vincent, M. Marques, X. Pillot, M. Verschaeve

Rappel de l'ordre du jour :

**Pour avis :**

1. Approbation PV CSSCTLA du 14.01.21 et 20.01.21
2. Retour des visites CSSCTLA des 02.02.21 (sous-sol 24 RLG) et 18.02.21 (19 RLG)
3. Ajustement de l'organisation du service Affiliés de la Direction de la Gestion – DPSAP
4. Mise à jour des sept Documents Uniques 2020 et déclinaison de leurs plans d'action en local – périmètre CSSCTLA

**Pour information :**

5. Bilan du PAP EP décliné en local pour les sept directions présentes dans le périmètre CSSCTLA
6. Bilan réorganisation filière communication
7. Point situation sanitaire Covid-19 – site Angers-Cholet
8. Projet d'évolution d'organisation du département « SI Retraites et solidarité » de la Direction des systèmes d'information
9. Présentation du plan d'urgence et du plan d'activité (PUPA) – DPSAP
10. Accidents du travail et Maladies professionnelles, Registre Santé Sécurité au Travail
11. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)
12. Suivi des observations non clôturées des visites CSSCTLA
13. Transfert des équipes du contrôle de gestion DPSAP vers l'immeuble Quatuor
14. Fil rouge bâtementaire : point d'activité d'actualité projet immobilier
15. Points divers

*La présidence est assurée par Hélène Gerbet, qui ouvre la séance à 9 heures. Le quorum est atteint.*

**La Présidente** propose de débiter.

**L. Glaziou (CGT)** évoque les points divers et transmet la demande des élus de voir la situation de Cholet traitée en premier, en lien avec les alertes reçues sur le site. Dans le cadre du CSSCT, cette question est devenue importante ces dernières heures.

**La Présidente** donne son accord, sous réserve d'attendre la présence de la Direction de la gestion.

**L. Glaziou (CGT)** estime qu'il faut soit traiter le sujet en point divers, soit – si la Direction de la Gestion ne peut pas rester jusqu'aux points divers – traiter ce point en sa présence.

**La Présidente** informe les élus que Ph. Palluau sera le représentant de la Direction de la Gestion à la place d'A. Cartron, excusé. Elle sollicite des explications sur la situation de Cholet.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

**L. Glaziou (CGT)** indique que la présentation n'aurait pas été réalisée avec bienveillance ou dans les règles. Les élus ont des retours des deux parties de Cholet, pas uniquement sur l'action sociale, mais aussi du côté retraite. Ils se posent beaucoup de questions et des collègues sont inquiets.

**La Présidente** fait part de son étonnement sur les retours des équipes « retraités » et « action sociale ». Elle insiste sur le fait que la pérennité du site de Cholet n'est pas questionnée et s'inscrit en faux sur toute velléité de porter atteinte à ce site. Elle questionne sur la façon dont le message a été compris.

**L. Glaziou (CGT)** répond que cela a été compris violemment.

**La Présidente** précise que ce sujet sera abordé en points divers.

**Pour avis :**

**1. Approbation PV CSSCTLA du 14.01.21 et du 20.01.21**

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

**L. Glaziou (CGT)** indique que le CSSCT les approuve.

**Les PV des CSSCTLA des 14.01.21 et 20.01.21 sont adoptés à l'unanimité (CGT : trois voix « POUR » ; CFDT : deux voix « POUR » ; UNSA : deux voix « POUR »).**

**2. Retour des visites CSSCTLA des 02.02.21 (sous-sol 24 RLG) et 18.02.21 (19 RLG)**

**La Présidente** demande si les élus veulent faire des remarques en séance au-delà de ce qui a été évoqué en groupe préparatoire.

**A. Féret (CFDT)** considère avoir dit l'essentiel en groupe préparatoire et que cela figure dans un compte-rendu. Si c'est bien le cas, il n'y pas le lieu de le répéter.

**La Présidente** confirme qu'un compte-rendu est rédigé pour le groupe préparatoire.

**N. Trubert (UNSA)** souhaite mentionner quelques ajouts puisque les élus avaient fait quelques observations sur ces visites et qu'ils attendaient un nouveau support. Des choses étaient marquées comme ayant été faites alors qu'elles ne l'étaient pas, sur certaines visites.

**La Présidente** informe, concernant la visite du 18 février, que l'étagère a été posée depuis le 1<sup>er</sup> avril après-midi.

**N. Trubert (UNSA)** s'en félicite. Les élus attendaient également la date de la révision de la climatisation. B. Doucet s'y était engagé.

Visite du 2 février 2021 (sous-sol 24 RLG)

**N. Trubert (UNSA)** rappelle la demande d'avoir une fiche de site, comme cela se fait au niveau de l'EP. Dans ce cadre, des fiches bâtementaires précisent les surfaces en mètres carrés et le nombre de personnes. Cela permet d'avoir une idée à chaque début de visite. L'UNSA demande des fiches bâtementaires avant chaque visite en début d'année et, éventuellement, un retour en cas de diagnostic effectué en cours d'année.

**La Présidente** regardera comment répondre à cette demande.

## Visite du 18 février 2021 (19 RLG)

**A. Féret (CFDT)** indique que L. Glaziou et elle-même étaient à cette visite. L'élue a exprimé ses observations par rapport au handicap en groupe préparatoire.

**La Présidente** propose d'apporter certaines réponses aux remarques qui ont été faites en groupe préparatoire. La question de la maintenance de la climatisation correspond à l'action 3. Une maintenance doit être réalisée. B. Doucet peut répondre sur ce point.

**B. Doucet** répond que la logistique la réalisera dans les 15 jours au plus tard.

**La Présidente** rappelle, concernant la question de l'accès au 19 RLG par une personne à mobilité réduite que, étant entendu que des aménagements n'y sont pas facilement envisageables, les parties se sont mises d'accord pour déporter la délivrance du service au 24 RLG. ; ainsi la personne a l'autonomie d'accéder au service.

**L. Glaziou (CGT)** observe que la réponse n'apparaît pas dans le tableau. Ce n'est pas sur le fond que cela pose problème, c'est sur la forme. Quelle que soit la réponse apportée, elle doit apparaître dans le tableau.

**La Présidente** s'engage à l'ajouter.

**L. Glaziou (CGT)** considère que la CGT ne pourra pas voter favorablement au compte-rendu de la visite. Ce sera une première, mais les élus s'abstiendront. Ils ne peuvent pas voter favorablement alors que le thème – quelle que soit la réponse – ne figure pas dans le tableau. Ce n'est pas normal. Ils insistent également sur la problématique du travail occasionnel à distance avec du matériel non adapté pour cette équipe.

**La Présidente** souligne que la question porte sur du personnel qui ne relève pas de l'établissement Angers-Paris. La Présidente ignore si la commande a été faite ou pas.

**L. Glaziou (CGT)** demande de le vérifier.

**Ph. Robert** indique que D. Maréchal apportera certains points d'information en séance.

**La Présidente** demande si les comptes-rendus doivent être mis au vote séparément.

**L. Glaziou (CGT)** le confirme.

**La Présidente** soumet au vote le compte-rendu de la visite du 2 février.

**Le compte-rendu de la visite du 2 février 2021 est validé à l'unanimité (CGT : trois voix « POUR » ; CFDT : deux voix « POUR » ; UNSA : deux voix « POUR »).**

**La Présidente** soumet au vote le compte-rendu de la visite du 18 février.

**A. Loiseau (CFDT)** demande si la Direction ajoutera la partie relative aux PMR. Dans l'affirmative, la CFDT votera favorablement. Sinon, elle s'abstiendra.

**La Présidente** s'y engage.

**L. Glaziou (CGT)** affirme que la CGT vote sur un document qu'elle a sous les yeux. En l'état du document, la CGT s'abstient.

**Le compte-rendu de la visite du 18 février 2021 est approuvé par quatre voix favorables contre trois abstentions (CGT : trois abstentions, CFDT : deux voix « POUR » ; UNSA : deux voix « POUR »).**

### **3. Ajustement de l'organisation du service Affiliés de la Direction de la Gestion – DPSAP**

**La Présidente** indique que les remarques faites pendant le groupe de travail préparatoire ont été prises en compte. Ph. Palluau va s'attarder sur les modifications et les explications qui ont été apportées au document. En fin de séance, un point divers sera consacré à la situation de Cholet après la présentation de l'ajustement de l'organisation du service Affiliés.

#### Contexte et enjeux

**Ph. Palluau** explique que le service Affiliés fait face depuis plusieurs années à une volumétrie de plus en plus importante. Dans les années qui viennent, elle franchira le cap des 300 000 demandes de retraite. Depuis deux ans, une des nouveautés est la mise en place de la DUR, qui représente déjà 60 % du volume. Dans le même temps, le service constate une baisse importante du volume des dossiers CICAS, qui représentent à peine un quart du total.

De plus, le service devra faire face à des projets très importants comme le RGCU, qui va nécessiter une révision complète de la façon de travailler puisque le service obtient des informations en ligne. La dématérialisation des échanges avec les clients et les évolutions prévues dans SARA, la messagerie sécurisée et tout un ensemble d'autres outils permettront de mieux communiquer et plus vite, de manière complètement dématérialisée avec les clients.

Le service Affiliés peine actuellement à participer à ces projets. Un des objectifs de l'ajustement est de renforcer la présence de ce service dans ce nouvel environnement.

#### Objectifs des évolutions envisagées

Les évolutions vont consister à renforcer les équipes d'assistance, à la fois sur les process, les outils et la qualité. L'objectif est de créer une unité méthode et process, de renforcer l'unité « appui outils métier » qui s'occupe des systèmes d'information et l'unité « contrôle qualité et assistance opérationnelle » (procédure, contrôle qualité et assistance opérationnelle des liquidateurs ».

- Unité « Méthode et Process »

En synthèse, le service devra dès 2022 faire face à des évolutions importantes (RGCU) et à la généralisation de la DSN pour l'ensemble des employeurs, qui revoit complètement un processus compliqué à la Caisse des Dépôts (les ACC). Il faudra intégrer les évolutions de la DSN et l'ingénierisation aux employeurs dans les process. De plus, des évolutions sont attendues sur les prélèvements sociaux. Un grand nombre de paramètres changeront le travail quotidien et une importante analyse doit être menée sur la manière de travailler et sur les modifications dans les systèmes d'information.

L'objectif est de reconnaître et de consolider ces évolutions de process dans l'organisation. Actuellement, P. Chancel et Ph. Palluau – qui y consacre 50 % de son temps – le prennent en charge. Une unité doit prendre le relais sur cette activité de suivi d'évolution des process et de réflexion autour de la manière de travailler.

Les autres objectifs sont de piloter en transversal la mise en œuvre des évolutions (impacts informatiques, impacts sur le contrôle qualité et sur les procédures), de proposer des solutions

pour les optimiser, de piloter le partenariat CICAS et d'élaborer les indicateurs de pilotage adéquats.

L'équipe sera composée de cinq collaborateurs :

- un responsable d'unité ;
- un assistant dédié sur l'analyse des process qui méritent un travail d'approfondissement (prélèvements sociaux, par exemple, qui sont des sujets compliqués sur lesquels il faut passer beaucoup de temps) ;
- un chef de projet, dont la mission sera de piloter l'évolution des process en transversal ;
- un assistant en charge du partenariat Cicas ;
- un assistant pilotage.

Le responsable d'unité sera nommé adjoint au responsable de service, car cela constituait une part importante de l'activité de Ph. Palluau. Il ne disposera pas de la responsabilité hiérarchique, seul le responsable de service aura l'autorité hiérarchique sur l'ensemble des autres responsables d'unité.

L'assistant en charge du partenariat avec l'Agirc-Arrco ne change pas : il garde la même activité et le même rôle vis-à-vis de l'ensemble des salariés. Seul son rattachement hiérarchique change. Au lieu d'être rattaché au responsable de service, il sera rattaché à cette unité. L'assistant en charge du pilotage ne voit pas non plus son activité changer. Seul son rattachement hiérarchique va évoluer. Le poste d'assistant métier process et le poste de chef de projet sont des postes créés afin d'analyser et de piloter les évolutions de process.

- Unité « Appui Outils métier »

L'unité « Expertise projets » devient l'unité « Appui Outils métier ». L'objectif est de renforcer le temps passé et l'activité sur l'évolution des process. Les assistants actuels garderont la même activité et continueront leur travail de la même manière. L'objectif est d'ajouter un poste de chef de projet qui pilotera des projets, car cette unité fait de la maîtrise d'ouvrage. Sa première activité sera de piloter à 100 % le service Affiliés, qui sera un des nouveaux services mis en œuvre dans SARA.

L'objectif du chef de projet sera de piloter les projets impactant plusieurs applications. Trois postes d'assistant sont pourvus actuellement, un quatrième en ouverture sera pourvu le 1<sup>er</sup> juin. Les assistants actuels gardent la même activité. Le chef de projet est une nouvelle personne sans lien hiérarchique, dont l'objectif est de piloter les projets en transversal. L'unité sera composée de six collaborateurs : un responsable d'unité, quatre assistants et un chef de projet.

L'objectif du groupe des PA est de se recentrer à 100 % sur le pilotage des projets et l'évolution des systèmes d'information. L'activité du groupe des PA consiste principalement à traiter des anomalies de paiement et les liquidations nécessitant une intervention particulière. Cette activité nécessite un haut niveau d'expertise, avec des dossiers souvent compliqués dans OCAP. Ils assurent également une activité de relations avec les clients et avec les affiliés (relations téléphoniques ou par courrier).

L'objectif est de maintenir cette activité dans le groupe des PA afin de la sécuriser. Pour ce faire, il a semblé important de la rapprocher des groupes de liquidation et des unités de gestion afin de maintenir une cohérence avec les priorités de traitement. À la base, ces dossiers sont suivis par les liquidateurs avec une priorité largement revue en 2020. Pour faciliter les échanges avec les gestionnaires de liquidation, l'objectif est que le liquidateur puisse reprendre la main et rappeler le client si besoin.

Un point très important – et sur lequel il faut avancer – est de sécuriser l'activité en favorisant l'entraide avec les groupes en charge de la liquidation pour aider ce groupe à faire face aux pics d'activité. Par exemple, ils peuvent par moment recevoir des fichiers importants d'anomalies à traiter. Cela génère un stress important, car ces travaux n'étaient pas prévus. L'objectif est de former et de mettre en place une communauté de gestionnaires dans les groupes de liquidation qui auront la compétence pour aider le groupe des PA à faire face à l'activité.

Le service a commencé à le faire avec deux personnes depuis le début de l'année sur Cholet suite à la campagne élus qui a généré un surplus d'activité : cela a très bien fonctionné. Deux personnes ont été formées et viennent en renfort du groupe des PA pour les aider. L'objectif est de faire la même chose sur d'autres types d'activité, d'où la réflexion en cours pour bien identifier toutes les activités et former certaines personnes dans les groupes de liquidation pour éviter ces à-coups d'activité.

Enfin, il sera managé par un responsable centré sur les activités de production. Ce responsable d'unité aura la charge de se coordonner avec les autres responsables d'unité, notamment sur l'entraide. Cela se fait déjà. Le service a beaucoup évolué depuis deux-trois ans sur les entraides entre les groupes ou entre les unités. Cela se fait maintenant naturellement. L'idée est donc d'élargir la communauté des gestionnaires qui peuvent aider les PA. Cela a également un intérêt pour les gestionnaires des groupes de liquidation, car cela va permettre d'enrichir leur expérience et leurs compétences. L'activité, la structure, le fonctionnement et les modalités du groupe ne changent pas. Seul le rattachement hiérarchique est modifié. L'idée est de les rattacher à l'unité PAG250.

- Unité « Contrôle Qualité et Assistance opérationnelle »

L'unité « Appui qualité et documentation » devient l'unité « Contrôle Qualité et Assistance opérationnelle ». Les missions de l'unité restent les mêmes ; elle reste composée d'un responsable d'unité et de dix assistants. Seul le nom de l'unité change.

#### Organigramme cible

Dans l'organigramme actuel, les unités impactées sont écrites en bleu. Les deux assistants techniques vont rejoindre la nouvelle unité, l'unité « Qualité documentation » sur le changement de nom, l'unité « Appui expertise et projets » sur le renfort d'un chef de projet et le fait que le groupe des PA sera désormais rattaché à PAG250.

Dans l'organigramme cible apparaît la nouvelle unité « Méthode et process », avec le responsable d'unité, trois assistants et un chef de projet. Elle reste au même niveau que les autres, car les liens hiérarchiques ne seront pas modifiés : le responsable de service reste le responsable hiérarchique de la nouvelle unité. L'adjoint au responsable n'a pas de relation hiérarchique avec le groupe.

L'unité qualité ne connaît aucun changement dans sa composition ni dans ses missions. Seul son nom est modifié. Le responsable de l'unité ne sera plus adjoint au responsable hiérarchique. L'unité PAG220, en charge des systèmes informatiques, prend le nouveau nom d'unité « Appui Outils métier ». Le responsable d'unité ne sera plus adjoint. Un chef de projet rejoindra l'unité, sans lien hiérarchique avec les assistants. Il sera chargé de piloter les projets en transversal. La nouveauté est que le groupe des PA n'est plus rattaché à cette unité, mais à PAG250.

La nouvelle unité PAG230 est créée. Son responsable a le rôle d'adjoint. L'assistant Cicas et l'assistant pilotage sont rattachés à cette unité. Un poste d'assistant et un poste de chef de projet sont créés. L'unité PAG250 est une des unités de production, actuellement composée

de trois groupes et de 20 liquidateurs. La Direction y ajoute le groupe des PA, qui garde son activité, son fonctionnement et qui sera désormais rattaché à cette unité.

#### Impacts ressources humaines et accompagnement au changement

Suite au départ en mobilité du responsable de l'unité Appui en novembre 2020, le poste a été ouvert et la personne recrutée doit arriver le 3 mai prochain.

Au final, les évolutions du service Affiliés entraînent les impacts suivants :

- création d'un poste de responsable d'unité « Méthode et Process » ;
- mobilité du responsable de l'unité « Appui Qualité » vers le poste de responsable d'unité « Méthode et Process » ;
- mobilité des deux assistants techniques vers l'unité « Méthode et Process » ;
- création d'un poste d'assistant et d'un poste de chef de projet dans l'unité « Méthode et Process » ;
- modification du rattachement hiérarchique des six gestionnaires du groupe PAG221 pour rattachement à l'unité PAG250 ;
- création d'un poste de chef de projet pour renforcer l'équipe qui s'occupe des systèmes d'information.

Le responsable d'unité « Méthode et Process » est une BDE réservée, puisque c'est une mobilité du responsable d'unité « Appui Qualité » vers cette nouvelle unité. Le responsable d'unité « Contrôle Qualité » et les assistants sont en BDE ouverte. Le responsable de l'unité « Qualité » sera remplacé. L'assistant et le chef de projet dans l'unité « Méthode et Process » sont des BDE ouvertes. Le chef de projet dans l'unité « Appui Outils Métier » est une BDE ouverte en cours de recrutement. La Direction l'a ouverte plus tôt parce que le besoin est urgent : cette personne sera à 100 % sur le parcours Affiliés. Comme ce projet doit être lancé rapidement, le recrutement a commencé. Le responsable de l'unité « Appui Outils Métier » est une BDE ouverte. Le recrutement est clos et la personne arrive le 3 mai 2021.

Les collaborateurs directement concernés (assistant Cicas et assistant pilotage) avaient été informés lors des EPA. Comme le responsable de l'unité « Appui Outils Métier » a fait une mobilité, le groupe des PA est actuellement rattaché par intérim au responsable de l'unité PAG250. Ph. Palluau a organisé des réunions d'information pendant la deuxième quinzaine de mars avec chaque entité concernée.

Pour ce qui concerne l'accompagnement des collaborateurs, l'objectif principal sera de former les nouveaux arrivants et les nouvelles prises de poste. Chaque plan de formation sera personnalisé et planifié en fonction des parcours.

Par exemple, si un ou plusieurs des assistants de l'unité « Qualité » postulent pour le poste d'assistant dans l'unité « Méthode et Process », ils ne seront pas formés au cycle de base, puisque ce sont eux qui assurent les formations, mais la Direction mettra en place avec le service formation un plan de formation adapté pour compléter leurs compétences, en fonction des profils retenus.

Ce sera la même chose pour les chefs de projet : les formations seront ajustées en fonction des profils qui prennent les postes (agents en interne, agents du service ou nouveaux arrivants). Dans ce dernier cas, un plan de formation adapté sera mis en place pour bien comprendre l'activité.

#### Fiche risques

Le niveau de risque est assez faible, car les activités et les manières de travailler des agents ne sont pas impactées. Seuls les rattachements hiérarchiques sont modifiés. Le seul risque



porte sur le recrutement des nouveaux et sur l'éventuelle difficulté de trouver les profils adaptés aux postes proposés, notamment les chefs de projet.

### Impacts immobiliers

La nouvelle unité PAG230 « Méthode et process » sera répartie entre deux étages. Au quatrième, les deux assistants ne changeront pas de bureau et le responsable prendra un bureau qui sera libéré en juillet du fait d'un départ à la retraite. Suite au déménagement de la DPR, un des bureaux du troisième étage sera destiné à l'assistant et au chef de projet de cette unité.

Pour l'unité « Appui outils métier », le bureau des quatre assistants ne change pas, tout comme le bureau du responsable d'unité qui doit arriver le 3 mai. Le bureau juste à côté sera récupéré pour installer le chef de projet, qui correspond à un poste créé. Le bureau de l'unité « Contrôle qualité » ne connaît aucun changement. Les neuf assistants (le dixième étant à Cholet) restent au quatrième étage. Le bureau du responsable d'unité, qui sera recruté après la mobilité du responsable actuel, demeure.

L'unité PAG 250 est principalement située au deuxième étage. Le rattachement du groupe des PA, installé au premier étage, n'entraîne pas de déménagement. Le service gagne un étage de rapprochement, parce que le responsable d'unité et les assistants étaient au troisième étage. Il n'y aura plus qu'un étage entre les deux.

**La Présidente** observe que la Direction s'est attachée à expliquer au mieux les impacts.

**A. Loiseau (CFDT)** remercie Ph. Palluau d'avoir complété le document suite aux demandes en groupe préparatoire. C'est beaucoup plus clair et les élus comprennent la répartition des effectifs. Le CSSCT a toujours des interrogations sur le groupe des PA. Cette équipe est composée d'experts. Suite à des absences et à un congé maternité, ils se plaignaient beaucoup de la charge de travail. Cholet a apporté de l'aide ponctuelle, comme précisé par Ph. Palluau. Ce dernier organise des réunions, mais les élus s'interrogent sur ces fameuses réunions après la réorganisation.

La CFDT comprend que la hiérarchie souhaite aider les équipes et mettre en place un renfort de gestionnaires. L'interrogation des élus porte toujours sur l'écoute de l'équipe. Ils souhaitent vraiment qu'elle soit accompagnée. Bien sûr, les agents étaient rattachés au responsable d'unité de PAG250. En plus, une mobilité est en cours pour le responsable d'unité. Il va donc y avoir un nouveau responsable d'unité, trois groupes et les PA, ce qui représente beaucoup de changements.

Les élus attirent l'attention sur le suivi de cette équipe un peu particulière, surtout de la part de Ph. Palluau, en tant que responsable de service et animateur de ces réunions. Même si les élus constatent que le dossier est mieux ficelé, ils demandent une vigilance vis-à-vis des PA.

Un autre point concerne l'unité « Appui Qualité et assistance opérationnelle ». Les élus ont quelques remontées d'agents. Même si la période du Covid-19 est compliquée, les gestionnaires souffrent d'un manque de transparence vis-à-vis de l'activité de cette unité. Les gestionnaires ont des dossiers spécifiques, ils demandent l'aide des assistants et ils trouvent que le délai d'attente entre leur demande et la réponse est un peu trop long. Il semble y avoir un manque de clarté vis-à-vis des gestionnaires sur le rôle des assistants, de leur disponibilité et de leurs activités.

Le troisième point porte sur la manière dont la hiérarchie va communiquer sur cette nouvelle organisation aux autres équipes, autant dans le service Affiliés qu'à la DPSAP, la DPS, la DMOS et la DSC.

**A. Féret (CFDT)** ajoute, concernant l'aide apportée par les assistants, qu'il semblerait qu'il n'y ait plus de permanence comme c'était le cas auparavant.

**Ph. Palluau** répond qu'il s'occupe personnellement des PA, avec l'appui du responsable d'unité, parce que c'est une équipe – sans être alarmiste – avec laquelle un travail doit être fait. C'est une équipe qui n'est pas sécurisée sur les procédures et sur le fait qu'elle repose uniquement sur les compétences de quelques personnes. Ph. Palluau partage son inquiétude parce que des activités entraînent du stress. Il cherche tous les moyens pour améliorer cette situation.

Par exemple, quand ils reçoivent un fichier avec des centaines d'anomalies à traiter, il faut réfléchir à un rythme plus régulier de prise en charge. Les contrôles sont également peu formalisés, Ph. Palluau souhaiterait les renforcer. Il y a peu de procédures, il veut avancer sur ce sujet. La méthode qu'il entend mettre en place consiste à les rapprocher des équipes de production.

Tout laisse à penser que des sujets qui étaient traités par des groupes de liquidation ont migré dans le groupe des PA. Ph. Palluau souhaite rappeler cette compétence dans les groupes de liquidation. Cela nécessitera de réexpliquer les dates d'échéance. L'objectif est de sécuriser et de réduire le stress généré par l'imprévu. Cette activité est difficile à planifier parce qu'elle dépend des anomalies des systèmes. D'un seul coup, cela peut générer des moments de panique. Il faut parvenir à rassurer cette équipe et éviter les à-coups d'activité.

Ph. Palluau s'occupe personnellement de superviser toute l'activité, de remettre ce qui doit l'être dans les groupes de liquidation et de mettre en place un réseau de compétences au sein des groupes. Il est assez surpris – et assez content – de constater que, dans les groupes de liquidation, des gens sont prêts à intervenir et à se former sur cette activité. En tout état de cause, cette opération aurait été engagée sans la réorganisation, car l'activité du groupe des PA n'est pas sécurisée. C'est un sujet sur lequel il faut avancer rapidement.

Sur les délais d'attente des assistants opérationnels, les équipes d'assistant de l'unité qualité ont été très sollicitées en 2020 et jusqu'au début de l'année 2021. En raison des stocks très élevés, le service a eu recours à une soixantaine d'intérimaires. Il a fallu les former et les assister, et cette équipe a assumé une charge de travail très importante.

Après avoir accumulé un peu de retard, le service limite actuellement le recours à l'intérim. La hiérarchie étudie également l'opportunité d'alléger temporairement certains contrôles a priori qui n'ont pas lieu d'être. Ph. Palluau n'a pas encore pris de décision sur ce point. Il en discute actuellement avec A. Cartron pour que l'équipe assure un meilleur accompagnement sur la qualité auprès des groupes de liquidations, qui a réalisé un travail extraordinaire l'année dernière.

Sur la communication aux équipes, Ph. Palluau a surtout communiqué auprès des agents concernés. Tous les ans, il fait le tour des réunions d'unité au printemps. Il a donc l'intention de communiquer la nouvelle organisation, si elle est validée, dans le cadre de ces réunions.

**N. Trubert (UNSA)** remercie Ph. Palluau pour les compléments ajoutés au dossier, même s'il en manque encore quelques-uns. Ce dernier a évoqué les méthodes à mettre en place, le fait que l'équipe n'est pas sécurisée et le risque de perte de compétences. Ce sont des choses que les élus entendent et cela fera suite à l'ajustement d'organisation. Néanmoins, il ne faut pas attendre pour travailler sur ces sujets. Si Ph. Palluau a déjà des idées sur la méthode, les élus aimeraient avoir des éléments pour le CLU. Savoir quelles actions mettre en place pour limiter le stress relève de l'organisation du travail.

Si les équipes sont en stress, il faut un accompagnement spécifique pour leur permettre de se sentir mieux. Quand on parle d'accompagnement en CSSCT, cela a un impact important sur les équipes. Quand les élus demandent un plan d'accompagnement, avec des formations formalisées – même si elles dépendront des recrutements et des compétences des personnes recrutées –, c'est parce qu'un plan d'action doit être mis en place, quels que soient les recrutements et les personnes qui vont postuler. L'élue regrette que ces aspects de stress et de méthode ne fassent pas partie de l'accompagnement.

Par ailleurs, les élus voulaient une cible sur les effectifs. Même si les organigrammes avant et après la réorganisation ont été détaillés, il était important de préciser que cet ajustement se fait à effectifs constants. Les élus avaient demandé en groupe préparatoire à avoir le nombre de personnes dans chaque équipe parce que beaucoup de postes sont créés sur des postes de gestionnaire, ce qui signifie qu'il y aura moins de gestionnaires dans les groupes (quatre postes ouverts ont été pris sur des postes de gestionnaire). C'est important pour les équipes, afin qu'elles soient informées des raisons pour lesquelles un poste n'est pas pourvu après un départ en retraite, mais transformé. C'est important que l'information passe bien au sein de tous les groupes et du service.

Par ailleurs, les élus avaient demandé les fiches de poste et leur contenu. L'élue les espère pour le CLU, tout au moins pour les nouveaux postes. En effet, la hiérarchie a listé les postes « BDE réservé », « BDE ouverte », « en cours de recrutement ». N. Trubert souhaite donc avoir la liste des postes déjà ouverts et le numéro de la parution dans la bourse de l'emploi et ce dans le respect des accords.

Ce n'est pas parce qu'un poste est en BDE réservée qu'il ne doit pas être publié dans la bourse de l'emploi. L'accord mobilité le prévoit. En effectuant quelques recherches, elle a trouvé le poste de RU « Appui Outils métier » dans la bourse de l'emploi (fiche de poste 1244), un poste d'assistant, un poste pour les PA, des postes de gestionnaire (la plupart en BDE réservée). De plus, l'élue indique aux RH que les montants de PVO ne sont pas systématiquement affichés.

**L. Glaziou (CGT)** revient sur un point de détail sur la pièce 416. Une des deux personnes est partie à la retraite, l'autre est encore en activité. Cela va être occupé par le bureau du responsable d'unité. Le Secrétaire demande si la personne toujours en activité devra déménager. Sur les autres points, le Secrétaire rejoint ce qui a été dit par la CFDT et l'UNSA.

**Ph. Palluau** répond que c'est une personne qui part à la retraite au mois de juillet.

**L. Glaziou (CGT)** demande à quelle date se feront les changements de plan.

**Ph. Palluau** précise que c'est une solution d'attente puisqu'il aura ensuite le temps de recrutement pour remplacer le responsable d'unité qui occupe le bureau 407. Le temps que la fiche de poste soit parue et le temps que le remplacement soit fait, elle pourra garder son bureau jusqu'au départ.

**L. Glaziou (CGT)** se félicite de cette réponse.

**Ph. Palluau** considère que l'accompagnement au changement comporte deux aspects : les PA et les nouveaux postes. Sur les PA, la démarche a été entamée en début d'année sur un mode participatif puisque la première chose était déjà de comprendre et de lister toutes leurs activités. La hiérarchie a travaillé avec eux pour coconstruire les solutions. Le travail est donc d'identifier les solutions possibles.

Ils ont déjà été forces de proposition d'un certain nombre de solutions, notamment pour reformer les gestionnaires sur certains points, pour éviter d'avoir des questions et des dossiers incorrects. Cela débouchera certainement sur des actions de formation à l'ensemble des

équipes pour faire des rappels de procédure, des rappels sur certains points, pour renforcer la compétence des équipes et éviter une surcharge de travail au groupe des PA.

Pour les nouveaux, cela se fait classiquement. Ph. Palluau fait un point avec la formation et la personne afin de mettre en place un plan de formation adapté.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** regrette que ces éléments ne figurent pas au dossier.

**Ph. Palluau** explique que cela n'a pas été marqué, car c'est fait systématiquement. Sur les effectifs, le changement se fait à iso effectif, car la Direction finance les quatre postes par des départs à la retraite. Cela n'impacte pas les groupes de liquidation, car ce sont principalement des départs à la retraite issus du pôle appui à la gestion. Il n'y a quasiment plus d'activité, les demandes de duplicata peuvent se faire directement sur Internet.

Sur les publications des postes, deux postes sont ouverts : le poste de responsable d'unité « Appui outils métier » était en BDE ouverte, mais le recrutement est fait puisque la personne arrive le 3 mai ; le chef de projet « Appui outils métier », pour lequel il a huit candidats. Ce poste est bien ouvert puisque les agents postulent.

**N. Trubert (UNSA)** rappelle que les autres postes – y compris celui de Ph. Palluau, puisqu'il prend de nouvelles responsabilités – doivent normalement faire l'objet d'une parution dans la bourse de l'emploi, conformément aux accords signés.

**Ph. Palluau** confirme que c'est son intention. Dans la nouvelle unité « Méthode et process », le chef de projet est connu : ce sera P. Chancel. Ce poste, en BDE réservée, sera publié en ligne.

**N. Trubert (UNSA)** souligne que ce n'est pas mis comme cela dans le document. « BDE réservée » ne veut pas dire « publication ».

**Ph. Palluau** l'ignorait. De toute façon, il publie généralement tout.

**La Présidente** explique que cela signifie « publié en BDE réservée ».

**N. Trubert (UNSA)** sollicite néanmoins la liste des postes ouverts avec le récapitulatif des numéros de fiche de poste et l'assurance pour le CLU que ces postes feront l'objet d'une parution.

**Ph. Palluau** n'a pas encore connaissance de tous les numéros, car certains postes ne sont pas encore ouverts. Le responsable d'unité « Méthode et process » n'est pas encore ouvert.

**N. Trubert (UNSA)** comprend la situation quand les postes ne sont pas ouverts.

**Ph. Palluau** ajoute que le responsable d'unité « Appui qualité » sera ouvert quand le responsable actuel sera parti de son poste. Ph. Palluau attend les instances pour mettre en place l'organisation et ouvrir les postes. Le poste de chef de projet a été ouvert et est paru puisqu'il a huit candidats. Le responsable d'unité « Appui métier » est ouvert en remplacement de l'ancien responsable.

**N. Trubert (UNSA)** sollicite le contenu des créations de postes pour le CLU.

**La Présidente** l'autorise, pour les postes en création.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** observe qu'il faut éclairer en CLU, mais pas en CSSCTLA.

**Ph. Palluau** s'étonne de la remarque de l'élue sur les autres postes. Pour le recrutement de la personne des PA, le poste est une BDE ouverte. D'une manière générale, Ph. Palluau apprécie ouvrir les postes, car il trouve intéressant d'avoir des profils différents dans les candidatures.

**J-P Boinet** s'étonne également de la remarque de N. Trubert, car aucune BDE réservée n'a été faite depuis le début de l'année. Toutes les fiches ont été sorties, particulièrement chez Ph. Palluau.

**Ph. Palluau** répète être partisan de l'ouverture des postes pour avoir des profils d'horizons différents.

**N. Trubert (UNSA)** indique ne pas avoir tous les numéros de fiche de postes. Un poste d'animateur est en BDE réservée à PAG260. Un poste de gestionnaire est également en BDE réservée pour PAG260. Un gestionnaire est en BDE réservée à PAG250 le 20/01/2021. Et il y en a d'autres.

**La Présidente** considère que la liste pourra être actualisée d'ici le CLU.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** demande des précisions sur l'unité « Méthode et process ». Le responsable de cette unité sera également adjoint au responsable de service.

**Ph. Palluau** le confirme.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** pense avoir entendu dire à l'instant que P. Chancel prenait la place de chef de projet.

**Ph. Palluau** répond que P. Chancel prendra le poste de responsable d'unité.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** demande si la fiche de poste pour un chef de projet sera bien publiée.

**Ph. Palluau** le confirme. Le principal sujet avec cette réorganisation est de renforcer la capacité du service à faire face aux projets.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** demande si le chef de projet sera placé sous la responsabilité de P. Chancel.

**Ph. Palluau** le confirme. P. Chancel aura un assistant sur les process. La Direction va créer un poste de chef de projet. Les deux autres assistants seront en charge des Cicas et du pilotage. L'équipe sera réduite pour travailler et analyser les process.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** apprécie l'attention particulière que Ph. Palluau a porté au groupe des PA. Elle regrette que cela n'apparaisse pas dans le dossier présenté. Les élus sont attentifs à tout cela.

**Ph. Palluau** souligne que son objectif est de sécuriser l'activité. Il convient des dernières remarques.

**A. Loiseau (CFDT)** insiste sur l'assistance au niveau « appui qualité et assistance opérationnelle » qui n'est pas assez aidante. Cela crée du stress et c'est une alerte. Il faut prioriser ce point. Cette semaine, quatre gestionnaires ont fait remonter ces problèmes.

**Ph. Palluau** passe son quotidien à trouver des solutions.

**A. Loiseau (CFDT)** n'en doute pas, mais les élus agissent en préventeurs.

**Ph. Palluau** répète que la hiérarchie cherche des moyens d'assouplir temporairement certains contrôles pour donner de l'air, mais sans prendre de risques.

**La Présidente** remercie les participants des deux côtés de la table virtuelle pour les échanges. Un certain nombre de sujets seront de nouveau évoqués en CLU. Elle met le sujet au vote.

**A. Loiseau (CFDT)** indique que la CFDT vote favorablement.

**L. Glaziou (CGT)** ajoute que la CGT s'abstient. Le dossier est globalement correct, mais rien ne permet d'affirmer que ce projet pourra répondre au contexte et aux enjeux. Il est prévu 353 200 dossiers en 2026. La CGT se demande comment le service Affiliés pourra faire. Les représentants ne peuvent pas voter pour.

**N. Trubert (UNSA)** précise que l'UNSA s'abstient également, pour les raisons relatives aux conditions de travail. Avoir l'assurance et l'engagement est une chose, mais le fait de l'écrire est autre chose. Les élus regrettent que ces éléments ne figurent pas dans le dossier. Il manque d'autres éléments, même si Ph. Palluau a bien complété le dossier en le rendant plus clair, les élus comprennent mieux cet ajustement.

***L'ajustement de l'organisation du service Affiliés de la Direction de la Gestion – DPSAP obtient deux voix favorables (2 « POUR » CFDT) et cinq abstentions (3 « ABSTENTION » CGT, 2 « ABSTENTION » UNSA).***

**La Présidente** s'engage à apporter la liste des postes publiés ainsi qu'un éclairage sur les postes créés. Elle sollicitera ultérieurement Ph. Palluau pendant la séance pour évoquer la situation à Cholet.

#### **4. Mise à jour des sept Documents Uniques 2020 (DU) et déclinaison de leurs plans d'action en local – périmètre CSSCTLA**

**Ph. Robert** indique que les élus ont reçu sept documents, dont deux nouveaux par rapport à l'année précédente du fait de l'entrée dans le périmètre du CSSCTLA de deux nouveaux services : la DGDR et la DG2C, ainsi qu'un document de synthèse.

Pour faire suite au groupe préparatoire du 1<sup>er</sup> avril, Ph. Robert a apporté quelques éléments complémentaires. Pour rappel, la majorité des risques physiques sont de la responsabilité du chef de site. Cependant, ils figurent dans tous les DU afin que chaque chef de service puisse prendre connaissance de ces risques pour leurs équipes.

La campagne d'évaluation des risques a connu un caractère un peu particulier en 2020 en raison de la crise sanitaire et du fait que la grande majorité du personnel a travaillé hors site une grande partie de l'année. Sur les RPS, comme le questionnaire par échantillonnage n'a pas pu se faire normalement, seuls deux services ont été rencontrés par Teams avec le médecin de prévention.

Ph. Robert a repris différents éléments : registre de santé et sécurité au travail, résultats d'enquêtes ponctuelles ou récurrentes, bilans des acteurs de prévention, procès-verbaux des visites. Ce sont autant de leviers qui permettent de mesurer les risques. De plus, toutes les compétences de la médecine de prévention, de l'assistante sociale, des relations sociales, des RH, de la logistique ont été prises en compte.

Lorsque le questionnement des agents a pu être réalisé par échantillonnage, entre autres en 2019 pour évaluer les RPS, il se faisait systématiquement accompagner du médecin de prévention et de l'assistance sociale car ils ont les compétences requises. Concernant les risques liés à la crise sanitaire, la fiche F6 figure à chaque fin de tableau dans le cadre du DU 2020 Covid-19.

Une attention particulière a été demandée pendant la campagne 2020 pour l'évaluation des risques relatifs au travail à distance (TOD pendant la crise). Cela concerne notamment les positions pouvant engendrer des troubles musculosquelettiques ou une apathie visuelle. De fait, ces éléments se retrouvent dans les fiches A3 (travail sur écran) et dans les fiches de risque H1 (RPS liés aux exigences du travail).

La mise à jour des documents uniques a été réalisée à partir des résultats d'une campagne d'évaluation précédente puisque le suivi des actions mises en place l'année précédente n'a pas été simple. En effet, les agents n'étaient pas vraiment sur site et ils n'ont pas travaillé dans les mêmes conditions que l'année précédente. Les événements intervenus ainsi que les mesures mises en œuvre en 2020 ont pu créer, voire supprimer, des risques ou modifier leur niveau de criticité.

Ces informations vont permettre une analyse plus précise à l'échelle de l'EP pour mettre en place le PAP (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'EP), à chaque fois décliné en local.

Les tableaux comportent plusieurs colonnes. Les colonnes de risques nets en 2019 et la comparaison avec 2020. La colonne « commentaires sur la criticité » est très importante. Ces commentaires sont parfois accompagnés d'actions déclinées par la hiérarchie. Ils traduisent le recueil précis exprimé par les agents lors des rencontres avec les compétences médico-sociales.

La colonne « actions » et « proposition d'action » correspond à des actions mises en place en 2019. Un suivi a été fait en 2020. Cette colonne correspond au programme d'actions de prévention liée au document unique. Tous les textes en rouge dans les tableaux correspondent soit à des mises à jour soit à de nouvelles fiches ou à de nouveaux commentaires.

Dans la synthèse figurent les différents éléments par service. Un point d'étape sera réalisé au deuxième semestre 2021 afin de s'assurer que le suivi des actions est bien mis en place. Les éléments liés au document unique (documents techniques, fiches de risques) peuvent être consultés dans la communauté Next « santé-sécurité au travail ».

Chaque document unique sera soumis au vote, lequel portera d'une part sur l'évaluation du risque et, d'autre part, sur les propositions d'action insérées dans ces tableaux.

#### DU de PA0000 (H. Gerbet)

Des risques physiques avec des couleurs orange (valeurs entre 6 et 8 en page 3) figurent sur différentes thématiques. Certaines valeurs qui étaient en orange l'année précédente sont passées en vert en 2020 (pages 7, 8, 11, 12, 13 ou 20). Les risques psychosociaux affichent, en fonction des sujets, des valeurs en rouge (entre autres, pages 14, 18 et 22 pour la DRC) et des valeurs orange à différents endroits du document.

**L. Glaziou (CGT)** renouvelle une réflexion faite en groupe préparatoire sur une phrase relative au travail à distance : « *Communication par les managers pour inciter leurs collaborateurs à alterner leurs activités afin d'éviter une fatigue visuelle* ». Quand un agent travaille à distance, il est toujours sur son écran pour une activité professionnelle. Peu d'agents travaillent chez

eux sur papier, alors que c'est possible in situ. Comme cela a été dit par quelqu'un d'autre du côté de la Direction en groupe préparatoire, c'est absurde.

**La Présidente** propose d'ajouter « chaque fois que c'est possible ».

**L. Glaziou (CGT)** évoque les micro-pauses, qui consistent à regarder au loin pour relâcher la fatigue visuelle. Quand un agent est chez soi, il ne peut pas alterner les activités, car elles se font uniquement sur écran. Cela paraît correct si le travail est effectué dans les murs, mais pas pour le travail à distance.

**La Présidente** propose de préciser « *Communication par les managers pour inciter leurs collaborateurs à alterner leurs activités afin d'éviter une fatigue visuelle chaque fois que c'est possible* » et d'ajouter la ligne « *Programmer des mini-pauses* ».

**N. Trubert (UNSA)** considère que le document unique est très important, car il permet de repérer les risques et de mettre en place des actions. Des groupes de travail existent au niveau EP sur le DU et le programme annuel de prévention. Ils travaillent le sujet pour revoir tout cela et trouvent dommage que le DU ne soit souvent pas le reflet du terrain et de la réalité.

**La Présidente** souligne que « souvent » est un peu sévère.

**N. Trubert (UNSA)** confirme sa position. Au-delà de ce DU, les élus aimeraient un récapitulatif des risques avec une priorisation pour mettre en place des actions et s'occuper en priorité des actions définies pour les risques élevés. Par exemple, l'action 3456 sur le centre d'appels, et notamment sur l'exigence du travail pour les superviseurs et l'hypervision, le risque est coté à 38,4, mais il était déjà coté à 38,4 l'année précédente et en 2018. Les actions mises en place ne semblent donc pas porter leurs fruits aujourd'hui.

C'est un constat. Pour rappel, ce risque avait été identifié par le groupe RPS à l'époque. Il avait été suggéré une étude de ces postes pour comprendre pourquoi le risque est élevé. Une proposition d'action avait été proposée à la direction, mais elle n'a pas reçu de réponse favorable. Cela aurait peut-être permis de partir d'un constat afin de mettre en place des actions pour limiter ce risque. C'est un exemple.

**La Présidente** confirme que la cotation sert à hiérarchiser. Néanmoins, ce sujet peut être retravaillé.

**N. Trubert (UNSA)** considère qu'il va falloir le retravailler. L'élue invite à regarder à la loupe certaines actions qui n'ont pas porté leurs fruits et à proposer d'autres actions avec l'aide des préventeurs. Ces derniers ne sont pas suffisamment sollicités. Le groupe RPS pourrait travailler sur les postes à risque et, peut-être, apporter des préconisations.

**La Présidente** rappelle que dans un contexte de crise sanitaire, les équipes ne travaillent pas dans les conditions pérennes. Le document est le reflet d'un travail important. Les risques sont bien identifiés et hiérarchisés. Certains pourraient être travaillés par le groupe RPS. La Direction verra cela avec la DSC.

**N. Trubert (UNSA)** en convient, même si ce n'est pas nouveau pour certains. Concernant la crise sanitaire, il est étonnant de constater que certains risques ont baissé en pleine crise (travail sur écran, TMS et autres) au vu de la problématique qu'ont rencontrée les collègues cette année. C'est un peu l'incompréhension. L'élue remercie Ph. Robert pour ce très important travail mené dans des conditions particulières cette année. Elle comprend qu'il n'ait pas pu rencontrer toutes les personnes comme il en avait l'habitude chaque année. C'est un travail énorme, mais il faut maintenant l'exploiter.



**L. Glaziou (CGT)** demande de quelle date le DU fait la photographie.

**Ph. Robert** rappelle que cette campagne date de 2020. Elle a débuté mi ou fin décembre et constitue une photo de l'année 2020. Même si d'autres éléments sont arrivés en 2021, notamment par rapport au Covid-19, il s'agit là d'une photo 2020.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** demande pourquoi le guide méthodologique n'a pas été communiqué cette année.

**L. Glaziou (CGT)** considère que la difficulté de lire le document unique est qu'il constitue un bilan plutôt qu'un document actualisé. Sur le thème évoqué par N. Trubert sur l'hypervision et la supervision, les mesures renvoient à la réorganisation de la DRS. Si des actions ont déjà été faites, des choses qui sont en rouge ne devraient plus être en rouge. Cela ne peut pas être constaté en temps réel, ce qui rend l'exercice difficile. On ne peut pas savoir si, aujourd'hui, des choses sont passées du vert à l'orange ou, à l'inverse, du rouge à l'orange.

**Ph. Robert** souligne que ce sera forcément vu en 2021. De plus, chaque responsable, au regard des commentaires et des valeurs identifiées en vert, en orange ou en rouge, a mis en place des actions, qui sont également en cours. La Covid-19 complexifie beaucoup de choses, entre autres la mise en place d'actions et les retours sur expérience. Contrairement à l'année précédente, les agents ne travaillent pas dans les mêmes conditions. Cette année est exceptionnelle pour tous. La Direction aura une vision bien plus précise sur tous ces sujets à l'issue de la campagne 2021. De plus, l'EP va bientôt engager une réflexion sur la simplification du document unique. Ph. Robert y participera avec son homologue bordelaise. Des nouveautés seront certainement apportées sur certains process par rapport à ce DU.

**L. Glaziou (CGT)** rappelle que la revendication de la CGT a toujours été de faire vivre le DU : à partir du moment où quelque chose se passe, il faut ajouter une page ou une colonne pour l'actualiser. Cela pourrait apaiser des questions, car des choses positives ont eu le temps de se passer entre décembre et avril, mais cela ne se voit pas. On renvoie à la réorganisation, mais des actions ont peut-être été faites pour améliorer la situation.

**La Présidente** fait remarquer que ce document remplit un certain nombre d'obligations réglementaires. À la Caisse des Dépôts, cet exercice est réalisé avec beaucoup de conscience et un souci de l'exhaustivité. Il est mis à jour quotidiennement et discuté - voire ajusté si nécessaire- lors des instances. Le document est très complet et il traduit un effort méthodologique et de transparence de la part de la Direction.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** veut surtout identifier les risques avec un maximum de retours d'agents.

**La Présidente** répète que la situation est vraiment très particulière.

**N. Trubert (UNSA)** observe que le DU comporte des actions qui seront suivies avec des bilans à mi-année, notamment dans le cadre des impacts que la réorganisation de la DPS aura sur ces actions. Or les changements d'organisation sont nombreux et le seront encore l'année prochaine. Par exemple, la DSC ne sera plus dans le périmètre de Mme. Gerbet. L'élue demande si ces actions seront corrigées avec les nouvelles responsabilités.

**La Présidente** répond que les actions qui ne relèveront plus de son périmètre ne seront plus dans son DU.

**N. Trubert (UNSA)** demande si Monsieur Joyeux, qui a repris la DSC, a pris connaissance de ces DU.

**La Présidente** assure les élus de la continuité de ce travail. Les DU vont s'adapter.

**N. Trubert (UNSA)** en convient. L'élue demande si Monsieur Joyeux est en accord avec les actions mises en place dans le DU qu'il va devoir suivre.

**La Présidente** répond que le travail d'évaluation et les actions proposées, qui seront désormais sous sa responsabilité, lui seront transmis.

**N. Trubert (UNSA)** demande pourquoi le guide méthodologique n'a pas été communiqué cette année.

**Ph. Robert** répond que le guide se trouve dans la communauté à laquelle les élus ont accès.

**N. Trubert (UNSA)** remercie Ph. Robert pour l'ampleur de son travail.

#### DU de P00000 (M. Yahiel)

**Ph. Robert** indique que des risques physiques sont passés d'orange à vert (page 2, 3, entre autres). Pour la DFP, les risques psychosociaux atteignent des valeurs entre 7,2 et 9,6 et des valeurs en orange qui sont passées en vert. Concernant la DSC, Monsieur Joyeux prendra le relais sur le nouveau DU. Pour la DFP, il n'y a pas de changement.

**A. Loiseau (CFDT)** suggère, comme la DPS va changer l'année prochaine, de bien relire le début pour qu'il ne se passe pas la même chose dans les nouvelles unités, directions et autres départements qui intégreront le DU de Monsieur Yahiel, surtout au niveau des risques déjà identifiés. La DFP a eu beaucoup de risques et est toujours en risque.

**N. Trubert (UNSA)** constate que les actions portent leurs fruits, car le niveau de risque a diminué.

**I. Le Fouest** confirme que l'action doit continuer vers une atténuation des risques. La Direction en a conscience. Quelques premiers résultats sont encourageants. Il faut continuer et ce sera le cas sur l'année 2021.

**N. Trubert (UNSA)** en convient.

**A. Loiseau (CFDT)** s'en félicite.

#### DU de S00000 (C. Mayenobe)

**Ph. Robert** indique que les risques physiques sont identiques aux précédents et que les RPS ont des valeurs orange sur trois fiches (page 4).

**A. Loiseau (CFDT)** soulève un point sur la réorganisation, dont la présentation sera faite plus tard dans la séance. Les élus espèrent qu'elle répondra aux risques identifiés. Cela a été évoqué au groupe préparatoire. Cela concerne surtout la charge de travail et sa répartition, et les risques sur les activités et le stress des agents.

**N. Trubert (UNSA)** partage cette observation.

**Th. Robert** pense notamment aux risques 4033, qui ont augmenté sur la partie « gestion technique et administrative ». Le risque est passé de 4,8 à 12 pour deux raisons. Cette unité de travail comprend deux pôles : le pôle administration DSI et le pilotage SI. Concernant la partie habilitation DSI, l'augmentation du risque est due à deux phénomènes. Les réorganisations de la DPS ont eu des conséquences sur les habilitations.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

Deuxième effet, le projet Giga est un projet de changement des modalités de gestion des droits (passage d'Access Master à Giga). Le deuxième effet concerne plutôt le pôle pilotage du SI, qui doit gérer un nombre croissant de projets. Comme le service a fait de plus en plus appel à de la prestation externe, le pilotage du SI a nécessité beaucoup plus de travail que les années précédentes et un nombre de contrats MOA externes à gérer plus important.

Sur le premier point « habilitations DSI », un CDP a été recruté très récemment pour alléger la charge. L'encadrement espère que le prochain DU traduira les effets sur cette thématique.

**A. Loiseau (CFDT)** observe, au niveau des managers, que le risque porté à la ligne 1545 ne baisse pas.

**Th. Robert** le confirme. Il faut réfléchir à trouver de nouvelles actions.

**A. Loiseau (CFDT)** demande si la réorganisation pourrait atténuer ce risque.

**Th. Robert** répond que ce ne sera pas le cas sur la partie management, mais certainement sur la partie « ingénierie de projet » à la ligne du dessus.

#### DU de DHG000 (P. Peny)

**Ph. Robert** souligne que ce DU mentionne des risques physiques (page 3) ainsi que des RPS. Des valeurs ont baissé (pages 2, 3, 4 et 8).

**A. Loiseau (CFDT)** rappelle que le CSSCT et les représentants du personnel ont posé une question en groupe préparatoire sur l'équipement informatique des personnels COSOG.

**D. Maréchal** explique que le COSOG est composé de 10 personnes. Il regardera qui est équipé à domicile pour télétravailler et quels sont les besoins et essaiera de répondre aux questions. Le principal sujet d'inquiétude porte sur les personnes qui n'auraient qu'un écran de portable pour travailler à la maison. Son service va regarder afin de régler le sujet. Il a également été évoqué, côté DSI, pour voir si une solution peut être trouvée pour dépanner les agents qui n'auraient qu'un portable à domicile.

**A. Loiseau (CFDT)** invite D. Maréchal à contacter tous ses collègues des RH, car ils pourraient ne pas être mieux équipés qu'au COSOG.

**D. Maréchal** assure qu'aucune demande spécifique ne lui a été remontée de la DRH. Comme indiqué lors de la réunion préparatoire, des agents ont opté pour le télétravail dans le cadre du nouvel accord. Ils bénéficient donc du forfait pour s'équiper eux-mêmes. Une fois les différentes catégories de besoin étudiées, cela réduit la zone de difficulté. Le service reste à l'écoute de toutes les demandes qui pourraient faire jour.

**A. Loiseau (CFDT)** répète que l'objectif est surtout d'éviter les risques.

**D. Maréchal** souligne que certaines personnes n'ont pas la place, à domicile, pour installer un double écran. Toutes les situations doivent être analysées et, bien évidemment, dépanner en urgence les agents qui en ont le plus besoin.

#### DU de la DGCO000 (S. Quatrehomme)

**Ph. Robert** indique que les risques physiques se retrouvent en page 2. Une valeur cotée en rouge l'année dernière est passée en vert (page 4).

**A. Loiseau (CFDT)** explique que les élus n'ont pas de question, car la présentation prévue juste après permet d'y répondre en partie. Un échange interviendra au moment du bilan.

DU de la DGDR (N. Tubiana)

**Ph. Robert** précise que la DGDR représente une personne sur le site.

DU de la DG2C (A. Gautier)

**Ph. Robert** indique que cette équipe compte trois personnes. Les risques physiques et les RPS figurent en page 3.

**A. Loiseau (CFDT)** demande, concernant les nuisances thermiques identifiées comme étant le risque le plus haut, si la personne est à Saint-Serge.

**M. Teixeira** répond qu'elle est à Louis-Gain.

**A. Loiseau (CFDT)** espère, comme elle l'a dit en groupe de travail préparatoire, que les hypothèses seront étudiées avec le nouveau bâtiment. Les élus invitent la Direction à la vigilance sur ce sujet. Si elle a vraiment très froid, la situation doit prêter à attention.

**Ph. Robert** confirme que la logistique est très à l'écoute de ce sujet.

**A. Loiseau (CFDT)** considère qu'il faudra éclaircir la manière dont les agents pourront faire des demandes s'ils ont froid ou qu'ils rencontrent un problème avec un bureau mal placé. Il faudra déterminer si la demande se fait par CALI ou par mail et qui il faut solliciter. Il faut éclaircir l'activité des agents de PAM200 de la DMOS et savoir si on a le droit d'alerter quand on a froid ou qu'on est mal placé ou s'il faudra attendre le prochain déménagement.

**La Présidente** suggère qu'il faille établir un bilan.

**A. Loiseau (CFDT)** convient de l'aborder ultérieurement en point de quinzaine.

**La Présidente** précise que les procédures ont normalement été revues. Au besoin, elles pourront être rappelées : il faut bien passer par CALI.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** partage l'avis d'A. Loiseau.

**La Présidente** assure que la Direction continue de traiter les demandes d'amélioration des conditions de travail du personnel bien qu'un projet de déménagement se profile dans les années qui viennent.

La Présidente met les DU au vote.

**La mise à jour des sept Documents Uniques 2020 et la déclinaison de leurs plans d'action en local – périmètre CSSCTLA obtient sept abstentions (CGT : 3 « abstention » ; CFDT : 2 « abstention » ; UNSA : 2 « abstention »)**

**Pour information :**

#### **5. Bilan du PAP EP 2020 décliné en local pour les sept directions présentes dans le périmètre CSSCTLA**

**Ph. Robert** rappelle que les élus ont reçu 14 documents (deux par service). Il s'agit du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Établissement public (PAP EP 2020) avec les déclinaisons en local. Le PAP 2020 avait été envoyé le 31 juillet 2020 et transmis début août dans les services aux différents acteurs afin de prendre en compte tous ces sujets.

Pour rappel, un point d'étape devait être présenté en CSSCTLA du 2 décembre 2020, mais il avait fait l'objet d'un report. Entre les documents transmis en décembre et ceux sur lesquels Ph. Robert s'est appuyé pour faire le bilan, les chiffres n'ont pas beaucoup évolué, car les données avaient été arrêtées en novembre.

Le bilan des PAP CDC devrait être présenté lors du CSSCT EP du 17 mai 2021. Par ailleurs, la mise en œuvre du PAP a été affectée par la situation sanitaire, tout comme le DU. Le travail à distance a conduit à ne pas pouvoir mettre en œuvre, entre autres, certaines actions. Dans les tableaux, les cellules en bleu incombent directement à chaque service ; les autres sont de la compétence de l'EP.

**A. Loiseau (CFDT)** souligne, sur l'action 3 relative aux formations des managers, l'importance de former les managers aux RPS, surtout en cette période. Peut-être que la formation ne pouvait pas se réaliser en distanciel. A PA0000, 53 managers sont à former, 19 l'ont été en 2018-2019 et seulement six en 2020. Cela doit être une priorité pour que les managers aient des réponses pendant cette période anxiogène.

**Ph. Robert** précise que chaque chef de service est informé des agents qui n'ont pas reçu cette formation et de ceux qui doivent la suivre. Cela se retrouvera vraisemblablement dans le PAP EP de cette année avec cette action. Il y aura un suivi.

**N. Trubert (UNSA)** partage la remarque d'A. Loiseau. Le nombre de managers à former reste énorme, qui plus est sur des sujets importants. Par ailleurs, cela se retrouve dans le cadre des dossiers présentés en instance parce que les aspects RPS ne sont pas si souvent pris en compte, dans le cadre de l'accompagnement aux changements notamment.

**La Présidente** assure que la Direction restera vigilante sur ces formations et plus globalement sur le besoin d'accompagnement des managers, surtout en cette période.

**N. Trubert (UNSA)** ajoute que cela a été relevé à l'EP. C. Mayenobe elle-même a dit qu'il fallait faire beaucoup de pédagogie. C'est un sujet qui est pris vraiment à bras-le-corps, peut-être du fait de la crise sanitaire qui a révélé quelques difficultés et dysfonctionnements. Cela pourrait aboutir à la mise en place de modules plus conséquents.

**La Présidente** souligne que la période est très exigeante pour tout le monde.

**N. Trubert (UNSA)** en convient et ne formule pas de critique. Il faut de la pédagogie et un effort sur ces formations.

**La Présidente** le confirme.

## 6. Bilan réorganisation filière communication

**B. George** rappelle que les objectifs de la filière communication au moment de sa création et de l'arrivée des équipes communication de DRS au 1<sup>er</sup> janvier 2019 étaient l'unicité de la parole, de créer une filière communication avec des perspectives professionnelles et de favoriser la transversalité.

Sur la création de la filière professionnelle, le service a revu l'ensemble des fiches de poste et fait un travail avec les RH pour avoir une GPEC spécifique. De plus, le mode de fonctionnement prévoit de proposer les fiches de postes au sein de la filière avant de les publier dans la bourse de l'emploi, afin de favoriser la mobilité interne.

Sur la transversalité, de nombreux chantiers ont été initiés. Tous ne sont pas encore aboutis et offrent encore des marges de progression. Entre l'année 2019, qui a été une année où les équipes ont appris à travailler ensemble et où il a fallu caler le dispositif de fonctionnement, et l'arrivée de la crise sanitaire, B. George salue l'engagement de toutes les équipes, dont celle d'Angers, qui ont tenu leurs missions et ont développé de très beaux projets comme « mon compte formation », la plateforme Handicap ou la promotion du métier des retraites.

**I. Vergeat-Achaintre** ajoute, d'un point de vue local, que chaque structure a appris à compléter ses propres connaissances et attentes des uns des autres. Des points réguliers de bilan ont été organisés dans une démarche d'amélioration constante de la nouvelle modalité de travail. Il en ressort en termes d'évolution positive le fait d'aller vers une plus forte expertise du métier de la communication puisque, dorénavant, tous sont rattachés à une communauté d'experts communicants. Cela stimule et cela permet de faire évoluer les compétences.

Selon les différentes filières, les avancées sont encore inégales, mais cela fait partie du quotidien que de pousser chacun vers plus de professionnalisation en fonction de ses souhaits. Un point positif est aussi d'aller, pour les équipes d'Angers, sur des projets porteurs pour le métier DPS (plan de formation, parcours handicap) et portés en partie par des équipes locales. Cela participe à la richesse et à l'intérêt des missions qui sont confiées.

Les pistes d'amélioration portent sur la transversalité qui s'organise, mais qui n'est pas au même niveau en fonction des collaborateurs du site d'Angers. Le service y travaille. En outre, le fait d'avoir travaillé à une offre de formation a permis à la filière communication angevine, mais aussi ex-DRS, de mettre en avant ses compétences. Cette offre a été partagée avec l'ensemble de la filière, mais c'est un collègue bordelais qui a été en charge de ce projet. Les pistes d'amélioration et d'harmonisation concernent également les matériels et les applicatifs, avec un objectif de meilleur partage des compétences des dossiers.

**J-M. Roullé** souligne que la communication bénéficie de l'expertise de service collectif proposé par la Direction de la communication sur des sujets qui étaient moins traités à la DRS, comme la presse, les réseaux sociaux et les achats média. La professionnalisation des filières, notamment sur des métiers très experts comme la création, la vidéo et le web, devrait s'intensifier en 2021 et 2022 pour partager les bonnes pratiques, les outils, mais également les formations. C'est important pour les équipes de pouvoir s'appuyer sur les experts de la Dir Com.

**A. Loiseau (CFDT)** constate des améliorations, notamment par le biais du DU, et les équipes ont retrouvé une identité du fait d'être rapprochées de la Direction de la communication. En page 12, il est mentionné que l'éloignement géographique – même pendant la période de la Covid-19 – reste un frein à la mutualisation. L'élue demande si cela a été identifié.

**J-M. Roullé** explique que tous les mois se réunit un « tout DirCom » au cours duquel S. Quatrehomme réunit tous les collaborateurs de la Direction de la communication. Un des effets

positifs de la crise sanitaire actuelle est d'avoir pu améliorer la participation des collègues de Bordeaux et d'Angers. Avant, cette réunion se déroulait en présentiel à Paris et les collègues la suivaient à distance. Aujourd'hui, avec les moyens tels que Teams, ces « tout DirCom » sont en distanciel et tout le monde au même niveau de participation. Lors de la dernière réunion, la com DPS a pu présenter l'ensemble de ses activités, ce qui a été salué par la directrice de communication.

Cela a permis d'intégrer encore plus les collègues qui sont en région au dispositif de la Direction de la communication et, dès que ce sera possible, B. George et S. Quatrehomme se sont engagés à se rendre sur site plusieurs fois par an pour partager avec l'ensemble des équipes. C'est une avancée assez grande pour les collaborateurs.

**B. George** ajoute que S. Quatrehomme et lui avaient prévu d'animer ces « tout DirCom » à partir des sites angevins et bordelais pour que tout ne soit pas toujours téléguidé de Paris. Malheureusement, cela a été fait une fois à Bordeaux puis le contexte sanitaire n'a plus été favorable. Néanmoins, la crise a permis de beaucoup progresser technologiquement et d'avoir une vraie interaction avec les collègues grâce aux outils numériques.

À titre d'exemple, la création d'une campagne grand public pour valoriser les métiers de la Caisse à travers ses collaborateurs doit aboutir très prochainement. Ce chantier est totalement transversal aux équipes communication. L'ensemble des collaborateurs qui l'ont souhaité y participent. Des groupes de travail sont animés, pour certains par J-M. Roullé. Toutes les équipes y participent de manière totalement fluide.

**I. Vergeat-Achaintre** confirme que cet exemple permet d'illustrer ce qui peut être tiré d'une situation de crise. Pour le coup, la notion d'éloignement géographique pouvant être ressentie comme un frein a vraiment été gommée du fait du contexte. Les équipes se sont adaptées à d'autres modes de travail, même si les retrouvailles et le présentiel sont attendus avec impatience. La campagne grand public associe plusieurs de ses collaborateurs. Ils sont totalement embarqués, chacun dans sa spécialité, dans cette campagne, en faisant un sujet vraiment transversal. Voilà l'état de la situation par rapport à l'éloignement géographique.

**A. Loiseau (CFDT)** constate que l'information descend bien et que des réunions sont organisées entre la Direction et les agents, mais il manque probablement quelque chose aux agents. Quand on travaille en présentiel, on se connaît mieux et on visualise physiquement qui sont les collègues. Au final, ils ne se connaissent que par l'écran.

**I. Vergeat-Achaintre** confirme que certaines relations se sont uniquement créées à distance. Les équipes attendent avec impatience d'avoir la possibilité de se retrouver à nouveau. En attendant, ils sont bien investis parce que les sujets avancent bien.

**B. George** ajoute que l'encadrement y sera très attentif. Dès que le contexte le permettra, il a prévu de réunir toutes les équipes. Des collègues sont arrivés pendant la période de la Covid-19 et n'ont jamais rencontré physiquement leurs autres collègues. Cela confirme la nécessité pour créer du lien de faire en sorte que les uns et les autres se connaissent mieux.

**A. Loiseau (CFDT)** demande, suite à la dernière visite, si des bornes wifi ont été installées.

**I. Vergeat-Achaintre** ne l'a pas constaté, mais elle a, à titre personnel, récupéré une deuxième ligne pour avoir du réseau si le besoin se faisait sentir.

**A. Loiseau (CFDT)** explique que le CSSCT suivra la demande puisqu'un besoin avait été identifié.

**I. Vergeat-Achaintre** confirme que le fait d'avoir un équipement qui permet une connexion sans se poser de questions est plus qu'indispensable.

**A. Loiseau (CFDT)** ajoute que des agents de la communication doivent partir en retraite. L'élue demande s'ils seront remplacés et si les équipes seront maintenues à iso effectif.

**I. Vergeat-Achaintre** confirme que le service a connu des départs à la retraite en 2020. Pour 2021, du fait du départ non remplacé de l'assistante bordelaise en retraite, le périmètre de l'assistante communication d'Angers a été redéfini avec l'intéressée et les équipes associées sur Bordeaux avec J-M. Roullé.

Sur Angers, le vidéaste part très prochainement. La fiche de poste pour le remplacer va être lancée. Il sera, pour des raisons liées à l'activité, positionné sur le site parisien tout en prestant pour l'ensemble des sites. L'encadrement n'a pas, à ce stade, identifié d'autres départs. Ils avaient déjà été assez nombreux en 2020. Ils ont été remplacés à iso effectif pour l'instant.

**A. Loiseau (CFDT)** tient à souligner que la communication est un service qui encadre beaucoup, surtout les apprentis.

**I. Vergeat-Achaintre** considère que c'est une démarche donnant-donnant dans une posture d'employeur apprenant. Depuis de nombreuses années, ces partenariats sont renouvelés, en général avec succès.

**A. Loiseau (CFDT)** affirme que les élus aimeraient que ces apprentis soient accompagnés comme de nouveaux arrivants à la Caisse des Dépôts. Lors de leur dernière visite, les élus ont constaté que l'apprenti ne connaissait pas vraiment la DPS (les collègues, le site).

**I. Vergeat-Achaintre** concède que le contexte est un peu particulier. Un module « nouveaux arrivants » doit être dispensé prochainement. Le contexte actuel à distance ne favorise pas ces jeunes qui sont déjà en partie dans l'entreprise, mais également en partie à l'école. L'encadrement a des contacts quotidiens, mais l'appropriation de la communauté DPS est quand même compliquée.

**N. Trubert (UNSA)** partage la position d'A. Loiseau sur l'accueil des nouveaux arrivants et des apprentis. En effet, il est apparu qu'ils n'étaient pas pleinement intégrés à l'environnement de travail. S'ils sont maintenant inscrits au module et qu'ils bénéficient d'une présentation du site, cela participera à leur intégration. Ils seront également connus des services logistique, médecine du travail et autres. C'est important pour le suivi.

Les questions soulevées par la visite (wifi et télétravail) ont été évoquées par A. Loiseau. L'élue demande au service de présenter ce bilan, en demi-teinte comme évoqué, avec un reste à faire en forme de challenge. À lui de le réaliser pour arriver à ce qu'il souhaite.

Sur les aspects RH de ce bilan, les élus alertent toujours lors du rattachement sur les aspects liés à la rémunération, sur les PVO, les avancements et les harmonisations sur les aspects RH. Or ces éléments ne figurent pas vraiment dans ce bilan.

**B. George** propose de communiquer aux élus des éléments complémentaires sur ces aspects. Lors du rattachement, la situation de chaque collaborateur avait été vérifiée afin qu'il n'y ait pas de distorsion sur l'origine géographique et professionnelle des collaborateurs. Comme prévu dans le dispositif de rattachement initial, un dispositif a été mis en œuvre pour que tous les engagements de promotion et d'avancement pris pour les collègues dans leur Direction d'origine soient respectés. Cela a bien été mis en œuvre. B. George a demandé un bilan détaillé à la DRH sur ce qui avait été fait, mais aucune distorsion par rapport au reste de la Direction de la communication n'a été décelée.



**N. Trubert (UNSA)** en déduit que le travail a été fait et qu'aucune difficulté n'a été remontée.

**B. George** précise qu'une ou deux situations repérées – pas du côté angevin – ont été réglées.

## **7. Point situation sanitaire Covid-19 – site Angers-Cholet**

**La Présidente** rappelle quelques informations sur la situation du bassin Angers-Cholet et sur l'organisation après l'ouverture d'une phase de confinement. Des Flashs Infos ont été diffusés par l'Établissement Public et la Direction appliquera l'ensemble des consignes qui y ont été données. Le travail à distance est généralisé. Des efforts très importants sont réalisés pour baisser le nombre de personnes présentes sur le site et maintenir le plus possible les agents à distance cinq jours sur cinq.

La possibilité de venir un jour par semaine a été conservée. Des agents viennent pour des questions de bien-être ou pour des raisons médicales. Elle explique qu'il commence à y avoir, pour quelques situations, des prescriptions médicales pour venir sur site cinq jours sur cinq. La possibilité d'être en ASA est très cadrée par la situation personnelle des agents. Une consigne a été passée pour autoriser la modification des dates de congés scolaires. Un certain nombre de collaborateurs l'ont d'ailleurs déjà fait. Les personnes qui viennent sur site sont celles qui ne sont pas équipées pour travailler à distance, celles dont les activités ne sont pas délocalisables et celles qui doivent encadrer des personnes maintenues sur site et qui, de fait, passent une partie de leur temps sur les différents sites du bassin. Un certain nombre de personnes ont demandé des justificatifs pour se déplacer à plus de 10 km, et ils leur ont été remis. De plus, tous les déplacements interrégionaux ont été suspendus et, sauf motif impérieux, aucun déplacement intersites n'est autorisé pendant cette période.

Les sites de l'Établissement Public restent ouverts. Pour information, le site de Metz est totalement fermé cette semaine, du fait d'un nombre très faible de personnes présentes.

La Direction rédige une note de service qui accompagnera les éléments de langage et les Flashs Infos diffusés par l'Établissement Public. Cette note de service est quasiment terminée. Elle rappelle et met à jour les conditions de vie sur le site.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** demande si Saint-Serge est ouvert.

**La Présidente** le confirme. Un Flash Info permettra de diffuser largement cette note de service aux collaborateurs du bassin Angers-Cholet. Le guide sanitaire sera également mis à jour.

L'offre de restauration reste identique. Globalement, les salles de restauration sont peu fréquentées. Le capacitaire est de 40 places assises sur la rue Louis-Gain avec quatre services et de 34 places à Quatuor, également avec quatre services. Une vigilance est portée sur les questions de restauration, car elle concerne le moment où les gestes barrières sont les plus difficiles à respecter. La Direction donnera à nouveau de l'information et rappellera dans les Flashs Infos l'importance du respect des règles sanitaires.

Le nombre d'intérimaires sur le site reste important. Après être monté jusqu'à 200, des efforts significatifs ont été faits pour en réduire le nombre, avec aujourd'hui 151 intérimaires répartis sur Cholet, Angers, et quatre sur Austerlitz 2. Ils sont installés rue Louis-Gain, à Quatuor 1 et à Quatuor 2, ce qui entraîne une certaine dispersion sur les différents sites.

Ces derniers temps, la Direction a – sous conditions (formation à la sécurité informatique, bonne connaissance des intérimaires, autonomie certaine sur l'activité, confiance du respect des règles de sécurité) – obtenu l'autorisation de la filière SI d'équiper un nombre d'intérimaires pour travailler à distance, dotés de doubles-écrans.

Désormais, 30 intérimaires travaillent à distance et la Direction continue d'en identifier d'autres. La veille ont été identifiés deux nouveaux intérimaires. Ils auront la possibilité d'être équipés et de travailler très prochainement à distance. Cela a contribué à faire baisser la présence sur site. De fait, le taux d'occupation a reculé cette semaine, passant sous la barre des 30 % pour atteindre environ 25 % de taux d'occupation, ce qui est un progrès notable.

Il faut continuer à identifier les raisons pour lesquelles les agents viennent sur site, afin d'évaluer si le travail peut être organisé autrement. Moins il y aura d'intérimaires sur site, moins il y aura besoin de permanents pour les encadrer. Cet effort va être poursuivi.

Pour ceux qui viennent sur site, les dispositions d'accès demeurent. Le matériel et les équipements présents dans les tisaneries ont été laissés à disposition, à Quatuor comme rue Louis-Gain. En revanche, il n'est toujours pas possible de s'y installer. La Direction a pris contact avec la SVD. À partir de ce jour, elle sera fermée, a priori pour tout le mois d'avril, alors qu'elle était initialement ouverte le mardi et le jeudi rue Louis-Gain.

Aucune difficulté majeure n'a été relevée du côté de la Direction de la Gestion. Le stock de dossiers a légèrement augmenté pour atteindre un peu moins de 24 000 demandes de liquidation. Le niveau était très bas ces dernières semaines. Des intérimaires se trouvent affectés aux activités « affiliés » et « retraités ». Une vingtaine de personnes sont réparties entre Angers et Cholet. Au mois de mars, des formations employeur se sont déroulées. Angers a notamment accueilli des bordelais, mais la Présidente souhaite désormais que les mouvements intersites se ralentissent.

**M-A. Macé** intervient pour la situation de la DFP. Elle indique que la configuration est un peu particulière : le volume d'intérimaires est toujours très important, en corrélation avec la montée en charge de « mon compte formation » et une activité toujours très importante sur le DIF Élus.

Dans la mesure du possible, et grâce à l'appui d'H. Gerbet et de la filière SI, l'encadrement met à disposition des collaborateurs du matériel leur permettant de travailler à distance. Elle a réussi à mettre en TOD 11 intérimaires qui souhaitaient travailler selon cette modalité. Elle regardera, du fait de certaines disponibilités, si cette base peut encore être élargie.

Par ailleurs, un certain nombre de nouveaux arrivants, CDP, responsables d'unité doivent absolument être formés. Il existe un sujet d'articulation et d'encadrement nécessaire sur site pour, ensuite, pouvoir les basculer en TOD. La Direction est en train de chercher des câbles pour les écrans déjà trouvés, mais cela devrait être réglé dans les jours prochains. Ce sera également une manière de respecter et d'être plus en phase avec les jauges auxquelles est portée une attention particulière.

Le niveau d'activité reste très dense. Il s'articule avec ce que vit la relation client. L'effet très dynamique de « mon compte formation » et la formation des élus qui arrive dans sa dernière ligne droite maintiennent un niveau d'activité très important.

La Caisse des Dépôts est de plus en plus dans une logique de plateforme transactionnelle et la fraude y est inhérente, compte tenu du succès de « mon compte formation ». Cette activité va donc devoir être à la fois ingérée et traitée. La Direction a beaucoup travaillé pour structurer cette activité afin de baisser la charge et le stress des collaborateurs. Les mesures comprennent une activité développée avec DJF, pour réagir sur le plan pénal afin de protéger les collaborateurs.

La Direction a également travaillé sur les processus, avec la mise en place de commissions qui traitent ces cas de fraude, qui les analysent et les expertisent pour définir la manière de les traiter et de la réponse à donner. C'est de nature à rassurer les collaborateurs sur la manière dont la Caisse des Dépôts agit vis-à-vis des comportements délictueux et à s'inscrire

non pas dans un schéma normé, car l'activité fraude n'a pas vocation à être « sanctuarisée », mais à prendre conscience que cette activité va perdurer. De fait, ce sera consolidé, aussi bien en termes d'effectifs que de réponse très opérationnelle.

**La Présidente** demande qu'un point soit présenté sur la situation du côté direction de la gestion, notamment sur le niveau des stocks et le nombre d'intérimaires actuel.

**Ph. Palluau** indique que le service a vécu une année 2020 compliquée. Les stocks étaient très bas en fin d'année, de l'ordre de 12 000 (situation inédite). La Direction a conservé des intérimaires sur le premier trimestre, puis ils ont diminué progressivement, les contrats arrivant à terme. Une partie a pu être passée en CDP sur des congés maternité.

Des intérimaires doivent revenir courant avril en deux phases : ces intérimaires sont déjà formés, ce qui s'avère plus simple à remettre en place. Une réunion est prévue le lendemain avec A. Cartron pour étudier l'opportunité de prévoir d'autres intérimaires si cela ne suffit pas, notamment du fait de périodes d'ASA non prévues.

L'objectif était de baisser les effectifs d'intérimaires au premier trimestre, quitte à ce que les stocks remontent un peu, afin de ne pas repartir dans des formations très lourdes, puis d'attendre les délais de carence de sorte à pouvoir reprendre des intérimaires déjà formés.

**L. Glaziou (CGT) (chat)** demande si les intérimaires travaillent au sein des locaux.

**La Présidente** le confirme bien que la Direction travaille à en placer quelques-uns en TOD (sous conditions).

**Ph. Palluau** précise que les intérimaires qu'il a réussi à placer en CDP ont vocation à être placés en TOD comme les permanents.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** demande s'ils seront organisés en pool.

**Ph. Palluau** indique que ce sera très certainement le cas. Concrètement, il vaut mieux que les intérimaires qui sont sur site soient en pool plutôt que d'intégrer des groupes dont la présence est très limitée.

**La Présidente** poursuit sur les éléments d'information relatifs à la situation sanitaire. La Direction diffuse de manière régulière les cas positifs Covid-19. Le dernier cas date du 6 avril. Il s'agit d'un cas positif sans cas contact. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, 22 cas positifs de Covid-19 ont été identifiés sur le périmètre Angers-Cholet.

Par ailleurs, une campagne de vaccination a débuté, sur la base du volontariat avec les collaborateurs éligibles. A date, vingt vaccinations ont été réalisées. Une liste d'attente a été établie. La Caisse des Dépôts n'a pas de doses actuellement.

**L. Glaziou (CGT) (chat)** constate une hausse des contaminations par rapport à 2020.

**La Présidente** le confirme, ce qui explique le reconfinement national. Cela a été très intéressant à observer : l'évolution des cas positifs sur Angers-Cholet a suivi parfaitement l'évolution des cas au plan national.

La psychologue du travail a pris en charge et accompagné cinq situations directement en lien avec la période de confinement et des difficultés psychologiques liées au confinement.

Le réseau de vigilance poursuit ses visites en passant dans les bureaux pour vérifier que le masque est bien porté. Ces consignes sont rappelées le plus possible, comme le respect de

la distance au restaurant. Les pauses cigarette sont également un sujet. Les moments les plus risqués pour faire respecter les distanciations physiques sont le déjeuner et les pauses cigarette, notamment du côté de Quatuor. La Direction veille à la plus grande vigilance possible, avec pédagogie, en le rappelant dans les Flash Infos.

La fréquentation de la restauration entre le 22 mars et le 1<sup>er</sup> avril a oscillé rue Louis-Gain entre 114 couverts le 26 mars et 170 couverts le 25 mars, avec une moyenne de 150-160 couverts par jour. Sur Quatuor, la fréquentation a atteint le maximum de 107 couverts le 24 mars, mais elle est généralement en dessous de 100 couverts, autour de 90-95 couverts en moyenne.

La mise en place d'un système d'enregistrement des entrées et sorties des personnes qui viennent déjeuner au sein de ces deux restaurants sera développée en ADSL (en cours).

**Ph. Palluau** ajoute que la Direction de la Gestion va accompagner courant avril les 38 animateurs qu'elle dénombre au pilotage et à l'animation d'un groupe à distance. C'est planifié et la première séance démarre bientôt en distanciel. La formation est assurée par le cabinet Galiléa, qui a l'habitude de suivre les animateurs.

**La Présidente** souligne le caractère bienvenu et extrêmement utile de cette formation.

**A. Loiseau (CFDT)** indique que c'est très bienveillant, mais demande si cette formation est ouverte à tous les animateurs de la DPS.

**Ph. Palluau** répond que ce sera peut-être le cas à terme, mais que cela ne relève pas de sa décision. L'idée est déjà de la mettre en place pour les 38 animateurs de la direction de la gestion. Cela a été signalé aux autres directions, mais c'est à elles de décider si elles doivent la mettre en place.

**A. Loiseau (CFDT)** pose la question du point de vue de la RH.

**La Présidente** confirme que le sujet a été évoqué avec les directeurs de l'établissement Angers-Paris. La Direction sera attentive à la manière dont elle va se dérouler et ce qu'elle apportera pour envisager de la déployer ailleurs.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** affirme que les animateurs ont déjà dû s'adapter.

**La Présidente (chat)** considère que le fait d'être formé n'est jamais inutile.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA) (chat)** affirme que c'est une bonne initiative même si les animateurs ont déjà dû faire preuve de savoir-être.

**N. Trubert (UNSA)** remercie les intervenants pour toutes ces informations. Concernant la crise sanitaire, la Présidente a évoqué un accompagnement de la psychologue lié à la période de confinement. Au niveau de l'EP, un suivi régulier est fait sur les évolutions en termes de RPS, les contacts avec les psychologues et tout ce qui a été mis en place au sein de l'EP. L'élue a été très étonnée de constater qu'aucun chiffre n'est publié pour l'établissement d'Angers.

**La Présidente** explique que la Direction a fait un travail bienvenu de consultation de la psychologue. Elle a indiqué avoir assuré cinq entretiens et cinq interventions auprès des collaborateurs dont la situation psychologique était liée au confinement. Ces chiffres doivent remonter et la Direction fera le nécessaire pour qu'ils figurent dans les statistiques de l'EP.

**N. Trubert (UNSA)** voulait simplement alerter sur le fait que les cases relatives à Angers étaient blanches.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

**La Présidente** a déjà signalé ce point. La Direction veillera à ce que le chiffre figure dans les reportings. Il est positif de constater que le fait d'avoir une psychologue du travail à disposition du personnel trouve son utilité. L'accompagnement de cinq personnes n'est pas négligeable.

**N. Trubert (UNSA)** partage cet avis. Et on ne parle que des accompagnements individuels, car le cahier des charges prévoit la possibilité d'accompagnement collectif.

**La Présidente** le confirme.

**M. Agostini (chat)** confirme que Malika Limane a remonté les données chiffrées concernant les entretiens qu'elle a tenus en 2021 vers Corinne Denel.

**N. Trubert (UNSA)** sollicite par ailleurs un point d'information sur la prise d'ASA. Comme la Présidente s'y était engagée, les congés ont connu des changements. A priori, cela se passe plutôt bien dans les services et directions. En revanche, la prise d'ASA est un peu plus difficile. Des personnes sont aujourd'hui en difficulté, car ils voient que leur absence va générer des problématiques et elles culpabilisent. En même temps, la plupart ne peuvent pas laisser leurs enfants seuls à la maison, d'autant plus qu'il faut aussi assurer la scolarité même si tout ne fonctionne pas très bien. Certains ont émis la possibilité de prendre des demi-journées d'ASA, afin de télétravailler le matin et d'être en ASA ou en congé l'après-midi, mais cela ne leur est pas accordé. L'élue demande si ce sont des règles RH ou si c'est décidé au sein de la direction.

**La Présidente** répond que la position de la DRH est d'examiner avec une relative acuité et une certaine vigilance les demandes d'ASA, étant entendu que quelques agents ne sont pas équipés pour travailler à distance. De plus, la période comprenant aussi des vacances scolaires, certains collaborateurs ont annulé leurs congés. La DRH observe avec vigilance que cela ne soit pas suivi de demande d'ASA.

La situation actuelle ne ressemble pas du tout à celle du premier confinement, notamment du point de vue du suivi scolaire. Il faut reconnaître que l'Éducation nationale en a tiré des enseignements, d'importants progrès ont été réalisés pour organiser l'enseignement à distance. Cela dit, cela reste compliqué à assurer, notamment avec plusieurs enfants de différents niveaux. Il n'y a pas de débat sur ce point.

Dans certains cas, les agents ont posé une semaine de congés pendant les vacances scolaires. Or ce n'est pas avec une semaine de congé pendant les vacances scolaires ou dans la période de confinement que toute la période est réglée, parce qu'elle dure quatre semaines. Les agents essaient de s'adapter au mieux au regard de cette période inédite qui impacte nécessairement l'organisation de l'activité professionnelle. Après se l'être fait confirmer, la Présidente assure de la possibilité d'envisager, au besoin, l'alternance du TOD et de l'ASA (sous conditions). Pour exemple, la Présidente vient de l'autoriser pour une personne relevant directement de son périmètre de responsabilité. La personne, qui, par ailleurs, a pris une semaine de congés sur les vacances scolaires, va toder le matin et prendre en charge ses enfants l'après-midi.

**N. Trubert (UNSA)** s'en félicite et indique que les remontées des agents faisaient état de la recherche d'un compromis.

**La Présidente** considère qu'il n'est pas possible de demander à la fois de l'ASA pendant la période scolaire en distanciel pour s'occuper des enfants et de ne pas prendre de congés pendant les deux semaines de vacances scolaires. Chaque situation sera étudiée.

**N. Trubert (UNSA)** partage cet avis. Cela va aider certaines personnes. Beaucoup culpabilisent de devoir prendre des ASA parce qu'elles ne peuvent pas faire autrement. Il faut

le savoir. Elle s'enquiert de la manière dont la Direction communiquera pour aider les personnels à se positionner.

**La Présidente** rappellera, au besoin, auprès des directeurs et des managers la manière dont s'appréhende l'ASA.

**N. Trubert (UNSA)** souligne que les managers doivent pouvoir orienter leurs collaborateurs.

**La Présidente** fait remarquer que les modalités de congés sont multiples au sein de la CDC. Elle rappelle que le CET, par exemple, peut constituer un accommodement en cette période.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** observe que tout le monde n'a pas de CET.

**N. Trubert (UNSA)** précise que le personnel des centres d'appels n'a pas de RTT.

**La Présidente** le confirme en rappelant toutefois qu'il dispose de modalités particulières.

**L. Glaziou (CGT) (chat)** considère que c'est au cas par cas.

**La Présidente** assure que les situations sont étudiées individuellement à partir du cadrage qui vient d'être expliqué.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** demande de surveiller les agents qui seraient susceptibles de faire plus de 7h30, car leurs collègues sont en ASA.

**N. Trubert (UNSA)** se félicite de cette possibilité. Des personnels ont fait la demande à leur hiérarchie, parmi lesquels des mères seules avec des enfants. Elles se retrouvent en difficulté face à ce dilemme : elles culpabilisent parce qu'elles ne peuvent pas aller au travail et, en même temps, elles ne peuvent pas laisser leurs enfants de moins de 10 ans seuls à la maison. C'est une bonne chose de communiquer auprès des managers pour ajuster certaines situations.

**La Présidente** répète qu'un agent ne peut pas demander de l'ASA s'il n'a pas pris de congés sur la période. Sans les circonstances particulières actuelles, ces personnes auraient bien évidemment pris des congés, et c'est normal.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** affirme qu'il faut des échanges avec les responsables.

**L. Glaziou (CGT) (chat)** partage cet avis.

**N. Trubert (UNSA)** considère que la situation exceptionnelle demande de faire preuve de bienveillance.

**A. Féret (CFDT)** lit, sur la note, que « *Le travail à distance cinq jours par semaine constitue le principe général de fonctionnement* ». Au troisième point, « *Dans le cadre d'une prescription médicale, le retour sur site peut être autorisé de façon exceptionnelle.* » L'élue demande qui cela concerne et qui fait la prescription.

**La Présidente** explique, en l'espèce, que des agents demandent – pour diverses raisons médicales – de revenir sur site à l'appui d'un certificat médical. Pour certains, ce retour dépasse un jour par semaine.

**A. Féret (CFDT)** demande si la prescription médicale vient de leur médecin traitant.

**La Présidente** répond qu'elle est délivrée par la médecine du travail. Il paraît délicat que certains agents reviennent jusqu'à cinq jours par semaine, cela serre davantage la contrainte pour les autres. Malgré leurs difficultés, il serait plus équilibré que ces agents en souffrance ne viennent néanmoins que quelques jours par semaine.

**A. Féret (CFDT)** convient que cinq jours sur cinq semblent beaucoup, sauf si le métier ne permet pas de faire autrement, mais la Direction peut permettre à certaines personnes d'être au moins deux fois par semaine sur site pour diverses raisons.

**La Présidente** le confirme.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** revient sur les cinq jours de présence. On ne peut pas préjuger de ce dont les agents ont besoin. L'élue sollicite l'avis du Docteur Guillier. Même si on se dit que l'on aurait pu s'organiser depuis un an, il y a certainement des soucis dont ne pouvons pas connaître la teneur.

**Dr Guillier** le confirme. Ses avis sont très dérogatoires. Il a délivré une ou deux attestations de retour sur site cinq jours sur cinq, souvent pour des raisons d'ordre psychologique, d'installation ou pour des personnes en situation de travailleur handicapé qui bénéficient d'une installation particulière sur site. Pour certains, les contraintes sont telles que la seule alternative au retour sur site est l'arrêt. À la fois pour l'activité et pour les collaborateurs, il faut pouvoir juger cela. Cela reste dérogatoire, mais certains ont nécessité de revenir un ou deux jours de façon à tenir vu le contexte.

**La Présidente** assure qu'il n'y a pas de remise en cause et se réjouit d'apprendre que très peu de dérogations ont été données pour une présence cinq jours sur cinq. Cela doit être examiné de manière très spécifique.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** ajoute qu'il faut se montrer compréhensif avec les personnes qui expriment un besoin, quelle que soit l'origine de ce besoin. Il faut se montrer compréhensif et essayer d'éviter – c'est le cas certainement de tous les présents – de faire des réflexions ou des signes qui pourraient les mettre mal à l'aise. Si elles sont présentes sur site cinq jours par semaine, c'est qu'elles en ont besoin.

**La Présidente** partage cet avis.

**L. Glaziou (CGT)** sollicite un zoom sur deux unités : les moyens opérationnels et les flux entrants/sortants.

**V. Auffret** confirme qu'une grande part des personnels de la DMOS ne peut pas travailler à distance, notamment la gestion des courriers entrants et la gestion des éditions. Pour ce qui est des autres secteurs, l'encadrement a augmenté dans la mesure du possible le travail à domicile. Sur le périmètre de la logistique, deux jours de TOD sont prévus par semaine. V. Auffret a elle-même été en TOD les deux jours précédents, et le management alterne pour limiter la présence sur site.

**L. Glaziou (CGT)** s'enquiert du respect des gestes barrières dans ces services et suggère de le vérifier.

**V. Auffret** précise que la hiérarchie a toujours demandé que les masques soient portés et que les gestes barrières soient respectés, au même titre que tous les autres collaborateurs sur site. Si besoin, elle fera le nécessaire.

**La Présidente** souligne qu'aucune situation sanitaire difficile n'a été observée dans cet endroit.

**L. Glaziou (CGT)** souligne que les difficultés se concentrent davantage à Quatuor.

**La Présidente** le confirme.

## **8. Projet d'évolution d'organisation du département « SI retraites et solidarité » de la Direction des systèmes d'information**

**J-C Barbeau** explique que le projet d'évolution de l'organisation répond à une forte ambition de la DPS sur plusieurs champs d'activité, que ce soient les grands projets interrégimes depuis la création du GIP Union Retraite, qui entraîne des changements conséquents dans le fonctionnement des 35 régimes de retraite, le champ d'investigation du FIPHFP, qui vise à refondre le SI globalement, l'accompagnement de la DPS sur le volet de la cohésion sociale, qui a reçu l'aval du Directeur général pour investiguer, en coordination avec le reste des acteurs du groupe et la mutualisation du SI avec les services de retraite de l'État, qui est un programme très ambitieux.

Le projet d'évolution doit et va permettre d'accompagner ces trois programmes majeurs : l'actualisation du SI avec le SRE, la mise en place du programme du RGCU et la refonte du système d'information pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Comme indiqué dans la note, cette évolution se fait sur les trois sites, à iso effectif, et permet de mettre en place une orientation produit décidée avec la DPS et de mieux gérer l'activité.

**O. Vincent** ajoute que cette réorganisation impactera deux collaborateurs sur Angers qui rejoindront le nouveau service DSI69, créé dans le cadre du projet SRE. Les personnes en charge du patrimoine sur la partie Ircantec sont également impactées, puisque la gestion des projets interrégimes doit rejoindre le service historique DSI63. Les équipes gèreront à la fois la partie patrimoine et la partie projet dans le cadre du RGCU.

Les changements importants sont :

- le changement de responsable direct du responsable de pôle angevin ;
- la modification de l'activité du responsable de service angevin sur la partie SRE ; ce changement d'activité sera accompagné par la RH ;
- le transfert de l'activité Mines et Banque de France sur Angers avec son poste budgétaire (actuellement en cours de recrutement) ; en attendant, une MOA externe est présente.

En termes d'effectifs, Angers reste à 36 ETP permanents entre 2019 et aujourd'hui, du fait d'un nombre de départs compensés par un nombre équivalent de recrutements. Les recrutements ont été dynamiques en 2020, avec sept recrutements et sept départs.

**M. Marques** précise que sur la partie accompagnement, des échanges ont eu lieu avec les managers sur l'ensemble du périmètre, tous sites confondus, pour présenter le projet d'organisation et discuter avec eux des volontés et des projections des collaborateurs concernés. Sur le plan RH, un rendez-vous a été proposé à l'ensemble des collaborateurs concernés par ces changements. Chaque collaborateur qui a demandé à être reçu l'a été depuis.

En complément, ce projet de réorganisation a été présenté à la plateforme pluridisciplinaire, en présence de la RH. Au cours de cette présentation, aucune alerte ou situation particulière n'a été remontée, ce qui allait dans le sens des entretiens déjà menés en amont.

Dans un deuxième temps, l'encadrement poursuit les accompagnements lors des prises de fonction, dès lors que l'organisation sera mise en place (actions de formation ou



d'accompagnement individualisées). Un point avait été soulevé dans certains échanges autour de la formation. Dans la continuité de l'organisation produit, plusieurs modules de formation ont été proposés, notamment une sensibilisation à cette organisation.

Certains collaborateurs se sont déjà positionnés et toutes les formations formalisées au moment des EPA ont toutes été acceptées sur ce périmètre. L'objectif est de continuer à faire connaître ces modules afin de les proposer à tous les collaborateurs qui en seraient demandeurs. Depuis ces dernières semaines, aucune autre demande d'entretien ou d'accompagnement n'a émergé.

**N. Trubert (UNSA)** revient sur la cellule pluridisciplinaire. L'élue demande si le service a pris soin de contacter la psychologue clinicienne qui est disponible pour tous les collaborateurs du périmètre d'Angers.

**M. Marques** répond que cela n'a pas été fait directement. L'encadrement a pris contact avec la médecine du travail sur l'ensemble des sites, dont Angers, mais pas avec la psychologue elle-même. La méthode a été de croiser les regards entre la médecine du travail, la RH et le fait de présenter le projet à la plateforme pour s'assurer qu'aucune situation n'échappait. En revanche, la psychologue n'a pas été saisie personnellement côté Angers.

**La Présidente** lui demandera si elle a été saisie.

**N. Trubert (UNSA)** estime que ce serait important. Les acteurs de la prévention ne sont pas suffisamment sollicités sur toutes ces réorganisations d'ampleur.

**A. Loiseau (CFDT)** observe, au vu du DU examiné au point précédent, que les équipes étaient déjà en risque énorme à la DSI. Les élus les connaissent et leur rendent visite : ils sont la tête dans le guidon au point d'avoir du mal à discuter tant les projets sont nombreux. Ce sont des équipes sur lesquelles les agents peuvent compter, mais elles sont épuisées par moment.

L'élue demande si cette réorganisation, même si elle concerne la DPS, permettra d'avoir des renforts, y compris du côté management. Des ETP sont basculés en fonction de projets ou d'outils informatiques, mais cela résout-il les problèmes liés à cette activité très dense ? Ces équipes sont parfois épuisées. Les élus mettent cette question en avant en tant que préventeurs et demandent une réponse.

**J-C Barbeau** souligne que les renforts figurent dans le document : huit recrutements sont prévus en 2021 sur l'ensemble des sites, que ce soit à Paris, à Angers ou à Bordeaux. L'encadrement cible les projets ou les maintenances qui en ont besoin. Aujourd'hui, l'activité est dense. De fait, le service s'est accordé avec la DPS pour que l'organisation permette de gérer à la fois les projets et les maintenances. Cela permet d'arbitrer entre les deux, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent et ce qui causait des collisions et, parfois, des charges de travail conséquentes.

Avec la DPS, le service s'est accordé pour que l'organisation se fasse davantage en mode produit, où l'ensemble des travaux liés à la maintenance et aux projets sont mis dans un back log. Quand le staffing n'est pas suffisant, des arbitrages sont demandés au niveau des responsables des sponsors métier. La mise en place de cette organisation a été décidée car cela impacte à la fois les ressources de la filière SI (DSI et ICDC), mais aussi le plan d'activité du côté DPS. C'est vraiment important.

Par rapport à la charge de travail, les membres du COMEX et les responsables filières SI ont décidé de procéder à une étude de cadrage pour tout nouveau projet qui démarre. Avant de démarrer, les parties s'accordent sur l'adéquation entre le périmètre et le budget. Trop de

projets se réalimentaient ou s'autoalimentaient en cours de route, ce qui entraînait un accroissement d'activité et, souvent, un débordement au niveau du budget ou du périmètre.

En procédant à une étude de cadrage, cela permet d'être bien d'accord sur le périmètre avant de démarrer et de prévoir le bon staffing au regard de l'adéquation périmètre/budget pour répondre à la demande. Les choses ont été modifiées en matière de lancement de projet ou de maintenance pour arbitrer beaucoup mieux et ensemble, en cas de collision entre projet et maintenance, ne pas générer un accroissement d'activité non prévu au départ et devant être absorbé par le nombre de collaborateurs prévus au budget initial.

**A. Loiseau (CFDT)** ajoute, même si le contexte sanitaire n'aide pas, que les équipes gagneraient à avoir une meilleure communication. Même si l'encadrement leur a expliqué le projet, les équipes se sentent parfois moins soutenues. Cette réorganisation va peut-être réajuster quelques points.

## **9. Présentation du plan d'urgence et poursuite de l'activité (PUPA) – DPSAP**

**X. Pillot** explique que le PUPA prend la suite du PCA (plan de continuité d'activité) et constitue une photo au 31 décembre 2020.

### Cadre normatif

Il évoque un texte réglementaire du 5 février 2020 qui demande à la Caisse des Dépôts de s'équiper de ce plan d'urgence et de poursuite de l'activité. Dans ce cadre, il est important de distinguer deux choses : le plan d'urgence, c'est-à-dire les cas où l'établissement peut être confronté à une crise brutale non prévue (attentat, cyberattaque, incendie, interruption brutale du système d'information), et la poursuite de l'activité, pour faire face à des risques pré-identifiés (pandémie, crue fluviale, interruption des transports).

### Démarche de construction

Cela a été impulsé par l'Établissement Public, et notamment par le Secrétariat général. Le service a travaillé selon une méthodologie de fiches de secours métier (FSM) à renseigner. Il a fallu recenser les 1 600 activités de l'Établissement public, déterminer les besoins de secours (nombre d'ETP nécessaire pour la reprise d'activité) et nominativement lister les collaborateurs à mobiliser pour reprendre ces activités, soit en plan d'urgence soit en poursuite d'activité.

Pour y procéder, sur la base de la fiche type, P. Bempel a travaillé avec les directions métier en transmettant des fiches préremplies et en ajustant, au cas par cas, direction par direction, ces fiches métier pour aboutir au résultat. Le principe retenu est de travailler avec un DMIA (délai maximum d'interruption admissible), en définissant le délai dans lequel chaque activité doit être reprise (J0, J+2, J+5, J+10, J+20, J+40 et J+60). Ce concept existait déjà dans le PCA et il a été repris dans le PUPA. En fonction des risques, cela relève plutôt du plan d'urgence ou de la poursuite d'activité.

Dans les fiches de secours métier (FSM), plusieurs items sont incrémentés : le recensement des activités, les besoins théoriques en secours et les équipes à mettre en face. Ce travail a été fait en 2020, mais il se poursuivra en 2021 pour préciser les onglets prestataires auxquels on peut avoir recours de façon indispensable (La Poste, par exemple) et, surtout, les applicatifs informatiques nécessaires pour assurer les activités décrites.

Dans les fiches, les activités et les besoins ont été remplis, mais pas les prestataires et les applicatifs. C'est le principe des poupées russes : tout est agrégé au niveau du Secrétariat général de l'Établissement Public, qui dispose dans la base Prism, pour Angers-Paris, pour les collègues de Bordeaux et des autres directions, du même type de fiches de secours métier. Tout cela peut être consolidé et consolidable par bâtiment. Ce sera l'aspect bâtiminaire.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

Sur la méthodologie, les trois onglets « activité », « besoin » et « mobilisation » sont insérés dans la base Prism, qui est un logiciel EP utilisé côté filière contrôle des risques/contrôle interne. Tout ceci est lié avec les mémos de crise. Pour activer cela, le service dispose du support de la cellule de crise. Il a fait un mémo de crise pour l'établissement Angers-Paris, un autre pour Cholet et un troisième pour Metz. Mme. Gerbet dispose donc de trois mémos de crise selon le lieu où pourrait se dérouler un éventuel incident.

### Résultat

Pour DPSAP, 17 fiches de secours métier ont été rédigées. Elles couvrent Angers-Louis-Gain, Angers-Quatuor, Paris-Austerlitz 2, Cholet et Metz ; elles ont recensé 75 activités réalisées par l'ensemble des équipes. Un tableau récapitule les 17 fiches direction par direction et décrit ce qui vient d'être indiqué.

Les fiches détaillent, par activité, le nombre de personnes à faire monter en fonction du DMIA (J0, J+2, etc.). Sur chaque fiche figure une courbe qui traduit la montée en puissance des effectifs en fonction des besoins exprimés et des équipes mobilisées.

Cet exercice est mené en poursuite d'activité et en plan d'urgence, en précisant les besoins pour chaque type d'activation. Le manager dispose d'indications nominatives sur le moment où les agents entrent et l'activité concernée. Cette liste a été floutée dans la présentation, mais les managers et les directeurs peuvent en disposer. Les collègues de la DFP ont fait le même exercice, à la fois pour les activités, les besoins et la mobilisation.

Le PUPA possède également une vision bâtementaire. Si Mme. Gerbet est informée d'un incident à Cholet, il est possible de lui indiquer le nombre de positions dans le bâtiment et de lui détailler les activités, les besoins et les effectifs à mettre en face. Le Secrétariat général de la Caisse est capable d'avoir, depuis le 56 rue de Lille à Paris, une vision sur la situation de l'ensemble des directions de l'EP, y compris de façon bâtementaire.

### Perspectives 2021

La mobilisation de tous a permis de remplir l'indicateur d'intéressement correspondant en 2020. Il va falloir continuer à progresser sur ce sujet cette année. Tout d'abord, ce premier jet a fait émerger des écarts entre secours et mobilisation, que ce soit en défaut ou en excès. Il s'agit du traitement des écarts. Il faudra regarder à tête reposée les raisons qui expliquent ces écarts et ajuster pour parvenir à une identité totale.

La notion d'activité prioritaire n'est pas partout la même dans l'EP, ce qui fera l'objet d'un travail d'homogénéisation. Les fiches secours métiers et le PUPA seront actualisés au fil des mobilités RH. Il faudra également intégrer la réorganisation de la DPS. De plus, les applications SI et les prestataires essentiels seront complétés. Enfin, la DPS a la caractéristique d'avoir un volant important d'intérimaires, ce qui n'est pas forcément le cas d'autres directions, seuls les permanents sont évoqués pour l'instant.

Cette année, le Secrétariat général souhaite se doter d'un outil plus puissant, de type data base, pour gérer les données, il utilise actuellement des fichiers Excel. Sur le même modèle que l'année dernière, la mise en œuvre est très surveillée. Le SG et DCPC demandent deux chiffres-clés. Ils vont s'assurer que les travaux décrits pour 2021 sont bien effectués. Au 1<sup>er</sup> décembre, il faudra être à 100 % de réalisation et ce sera suivi mensuellement à partir du deuxième semestre.

Le deuxième chiffre-clé concerne le taux de réalisation des exercices en matière de sécurité. Par exemple, l'établissement a fait récemment deux week-ends de secours système d'information. Des tests de cellule de crise peuvent être faits localement. Tous ces travaux

sont suivis en vérifiant que le taux de ces exercices traditionnels dépasse 80 % au 1<sup>er</sup> septembre, avec une alerte si le taux est inférieur.

Pour conclure, les agents vivent collectivement le plan d'activité pour la crise sanitaire quasiment pour la deuxième année. Ils sont donc déjà très largement familiers de ce qui doit être fait dans ce cadre.

**N. Trubert (UNSA)** observe que le document ne mentionne aucun site de repli.

**X. Pillot** confirme que ce n'est pas évoqué. Tout ce qui concerne les sites de repli déjà prévus reste vrai et les actualisations seront assurées. Sur Angers, ce sont Louis-Gain et Quatuor. Il y a Cholet. Sur Paris, le test de repli est Levallois. Ce n'est pas explicitement évoqué, mais tout ceci continue d'être intégré, suivi et actualisé.

**N. Trubert (UNSA)** souligne l'intérêt de connaître les sites de repli. Par ailleurs, l'élue constate qu'il s'agit plutôt d'une vision DPSAP, même si la DFP est intégrée. L'élue demande si la Présidente a connaissance des PUPA des autres directions de son périmètre.

**La Présidente** convient qu'il faudrait les présenter en CSSCTLA.

**N. Trubert (UNSA)** partage cet avis. Il faut s'assurer qu'ils soient tous au même niveau. Les perspectives 2021 montrent qu'il reste des travaux à faire. C'est normal, car tout ne se fait pas en un jour. La question est de savoir si les autres directions se sont dotées d'un plan d'urgence.

**La Présidente** confirme que l'ensemble de l'EP doit réaliser le PUPA de son périmètre d'activité.

**X. Pillot** indique que 17 fiches ont été réalisées pour Angers-Paris, regroupant 75 activités. Les collègues de Bordeaux ont fait 18 fiches, les collègues de la DIC ont fait trois fiches, dont une FSM pour le site angevin. La DFP a établi deux fiches, dont une FSM pour le site angevin. Il faudrait peut-être les récupérer et les présenter en instance.

**N. Trubert (UNSA)** souligne l'existence d'autres directions, comme la DRH ou la DMN. La question était également de savoir si Mme Gerbet a bien connaissance de tous ces PUPA. S'il arrive quelque chose, le chef de site active les plans d'urgence ou de poursuite d'activité. Il faut donc bien avoir connaissance de tous ces éléments. D'autre part, la question concerne l'organisation de la DPS et le multisite par rapport aux activités.

**X. Pillot** précise que tout ceci s'active par le biais de la cellule de crise que préside Mme Gerbet. De plus, toutes les fiches sont recensées dans Prism, outil auquel ont accès Mme Gerbet et ses équipes. Ainsi, la cellule de crise pourra, en consultant la ressource Prism, regarder les fiches relatives à l'entité ou à la direction concernée. De plus, les travaux pour la DPS ont été pilotés par les collègues de CRCJ, qui ont pour mission d'harmoniser sur l'ensemble de la DPS.

**N. Trubert (UNSA)** exprime sa difficulté à comprendre comment cela s'articule en fonction des responsabilités. La question portait surtout sur les moyens dont X. Pillot dispose pour contrôler tout cela.

**X. Pillot** s'engage à remonter ces remarques en groupe de travail.

**N. Trubert (UNSA)** considère que l'articulation est importante. En l'occurrence, tout laisse à penser que chaque responsable – au niveau des directions ou des chefs de service – a des fichiers de personnel pour les mobilisations progressives.

**X. Pillot** le confirme. L'objectif est de ne pas le faire dans l'urgence, c'est maintenant embarqué dans ces fiches. Au début de la crise sanitaire, il est apparu que les aides de l'Ircantec n'étaient pas répertoriées dans le PCA comme étant les plus prioritaires. La réalité de la crise sanitaire du début de l'année dernière a conduit Mme Gerbet à demander d'ajouter les aides du fonds d'action sociale de l'Ircantec. Cela a évidemment été pris en compte.

**A. Féret (CFDT) (chat)** suppose que cela demandera des mises à jour très régulières.

**N. Trubert (UNSA)** observe que cela nécessitera un travail de fourmi, car il y a beaucoup de mobilités. Il va falloir le mettre à jour plusieurs fois par an.

**X. Pillot** le confirme. Un lien est fait dans les systèmes d'information avec les fichiers RH. Cela doit être suivi au fil de l'eau.

**N. Trubert (UNSA)** demande par qui ce travail est assuré.

**X. Pillot** répond que cela se fait au sein de sa direction à la MRIP (mission relations institutionnelles et prospectives), dans l'unité qui s'occupe du contrôle interne, en lien avec chacune des directions.

**N. Trubert (UNSA)** demande si ces équipes ne devraient pas être renforcées au regard de ce travail qui paraît fastidieux.

**X. Pillot** répond que l'équipe gère le sujet.

**A. Loiseau (CFDT)** demande si cette direction a connu des départs en retraite.

**La Présidente** observe qu'elle a connu aussi des arrivées.

**X. Pillot** précise que deux agents ont récemment intégré les équipes.

**La Présidente** remercie le service pour le travail titanesque et précieux réalisé sur la mise à jour des procédures de maîtrise des risques à l'occasion de la crise sanitaire.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA) (chat)** mentionne également une troisième personne ayant intégré l'équipe.

## **10. Accidents du travail et maladies professionnelles, Registre Santé Sécurité au travail**

### AT/MP

**Ph. Robert** indique que le document mentionne un accident de trajet et les maladies professionnelles.

**N. Trubert (UNSA)** explique que les élus ne comprennent pas bien le tableau, car la présentation est un peu différente de ce qu'ils avaient l'habitude d'avoir. Le tableau des accidents de trajet, service a été modifié. Il est plus clair. En revanche, l'élue a toujours un souci sur le tableau des maladies professionnelles. Il mentionne les maladies professionnelles, dates de début, arrêts de travail, siège des lésions, mais rien ne permet de faire le lien avec les refus de la commission de réforme. Il lui semblait qu'en cas de maladie professionnelle, la personne restait un certain temps dans ce tableau, car cela pouvait ressortir à un instant T.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** comprend que le tableau des accidents de trajet concerne ceux qui se sont déroulés début 2021. Pour les maladies professionnelles, le tableau mentionne

deux personnes différentes. Dessous, le rapport de commission de réforme ne précise pas à quel cas de maladie il correspond. Cela manque de précision.

Concernant les accidents de trajet, l'élue demande s'il s'agit seulement d'une liste ou si l'aboutissement du processus de l'accident de trajet est connu. En d'autres termes, les élus demandent comment savoir si le suivi a bien été effectué après un accident de trajet.

**J-P. Boinet** demande si la question porte sur la manière dont est opéré le suivi des accidents de trajet.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** demande si le tableau concernant les accidents de trajet comporte uniquement la liste des accidents pris en charge ou s'il mentionne le suivi une fois que l'événement est consolidé, que la personne soit guérie ou pas.

**J-P. Boinet** répond qu'un suivi est assuré, car la DRH doit savoir – si l'accident entraîne un arrêt maladie – à quelle date la personne va revenir. Si la personne est de retour le lendemain, la liste mentionne que la personne est venue aux RH pour déclarer un accident de travail. Souvent, quand les agents viennent déclarer l'accident, on ne sait pas quelle va être la suite. Le suivi intervient si la personne est ensuite arrêtée. Il faut attendre qu'elle revienne. Heureusement, la plupart des gens ne sont pas arrêtés après un accident de travail.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** demande si la déclaration est faite aux RH.

**La Présidente (chat)** le confirme.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** répète que sa question porte vraiment sur la suite d'un accident de trajet ou de service qui ne serait en quelque sorte pas terminé et pour lequel la personne n'est pas revenue, n'est pas guérie ou est consolidée et doit passer en commission de réforme.

**J-P. Boinet** répond que cela passe ensuite sous le coup des commissions de réforme. C'est indépendant d'un accident de travail ou d'une maladie. Cela rentre dans le cadre des différentes commissions et du suivi exercé par le service RH et le service médical.

**N. Trubert (UNSA)** considère dans ce cas qu'il manque des éléments.

**J-P. Boinet** souligne que les RH n'ont pas tous les éléments à fournir en respect du secret médical. Souvent, la pathologie de la personne n'est pas donnée en commission.

**N. Trubert (UNSA)** affirme que ce n'est pas ce que demandent les élus. Une personne qui a un accident peut avoir un arrêt de travail de 15 jours. Sans suivi, les élus ne savent pas si la personne a été prolongée, si elle est éventuellement mise en longue maladie et que cela passe en commission de réforme. Dans le tableau sur les maladies professionnelles, ils ne savent pas à quoi correspondent les passages en commission de réforme.

**J-P. Boinet** comprend que les élus veulent savoir si un passage en maladie professionnelle est consécutif à un accident de travail.

**N. Trubert (UNSA)** confirme que les élus n'ont pas le lien entre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

**La Présidente** considère qu'il ne faut pas faire de lien entre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le nombre d'accidents du travail qui se transforment en maladies professionnelles est très faible. Le tableau sur les maladies professionnelles pourrait être retravaillé, car il ne mentionne pas à quels dossiers correspondent les différents refus qui sont

présentés. Un travail pourrait être envisagé avec la RH fédérale, pour assurer un suivi plus clair, et voir éventuellement avec Bordeaux comment leur tableau est présenté.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** précise que sa question porte aussi sur les accidents de service, pour tracer les événements pour lesquels la personne n'est pas revenue de son arrêt de travail et qu'elle n'est pas guérie. Des dates de cet ordre pourraient indiquer les événements qui sont traités et ceux qui sont terminés.

**La Présidente** regardera ce point plus précisément, même si l'obligation de la Direction vis-à-vis des élus est uniquement de les informer de la survenue des accidents de trajet et de service.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** en prend note.

**La Présidente** ajoute que les élus doivent avoir une visibilité sur les accidents du travail sur le périmètre pour savoir s'il y en a et dans quelles circonstances ils se produisent.

**P. Vincent-Lasbats (UNSA)** explique que les élus auraient aimé un parallèle entre les deux, afin que ce soit cohérent entre les accidents et les maladies.

**La Présidente** observe que ce n'est pas tout à fait la même procédure que les passages en commission de réforme. Elle enjoint d'abandonner l'idée que les deux tableaux doivent être parallèles. Par ailleurs, certains éléments qui correspondent à l'entité à laquelle appartient la personne ne devraient pas figurer.

**M. Agostini** s'engage à examiner la cohérence des présentations entre Bordeaux et Île-de-France.

**La Présidente** demande de voir avec la RH fédérale et la RH d'Angers pour obtenir un tableau plus cohérent. La demande porte exclusivement sur les maladies professionnelles déclarées et le circuit administratif qu'elles suivent. Elle se limite à cela en excluant les détails sur les circonstances, la pathologie et sur le passage en commission de réforme. Par ailleurs, il convient de proscrire tout autre élément qui permette de localiser l'agent, comme une entité administrative de rattachement.

**J-P. Boinet** confirme que la DRH n'aura pas le droit de les communiquer.

**N. Trubert (UNSA)** rappelle qu'il existe une liste de maladies professionnelles. Quand on fait référence à un tableau, un lien doit être établi entre le siège des lésions et le numéro, sous couvert du médecin du travail. C'est essentiel pour comprendre à quoi cela correspond. Il est important pour le CSSCT d'avoir ces informations.

**Dr Guillier (chat)** indique que la présentation des AT et MP en CSSCT a uniquement une visée préventive, à travers l'analyse par exemple de l'arbre des causes.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** remercie le Docteur Guillier.

**A. Loiseau (CFDT)** rejoint la Présidente sur l'excès d'information, car la commission de réforme n'en a parfois pas autant. Concernant le périmètre, les accidents sont identifiés sur DPSAP. L'inquiétude porte toujours sur les équipes de Saint-Serge en télétravail pour savoir si elles déclarent leur accident du travail (une chute à domicile pendant un TOD, par exemple). La semaine précédente, l'élue a conseillé à quelqu'un de téléphoner au cabinet médical pour l'informer, même si cela ne conduit pas toujours à un arrêt. Rien ne garantit que les personnes qui viennent d'arriver à la DSI et qui n'ont jamais mis les pieds rue Louis-Gain ont identifié l'infirmerie et savent si elles doivent appeler leur manager.

**La Présidente** partage la nécessité de faire appel à la vigilance sur ce point. La Direction mettra une information en ce sens dans le guide sanitaire en cours de réécriture. Toutes les informations sur le service médical y sont indiquées, mais une phrase concernant le risque d'accident à domicile peut être ajoutée.

**A. Loiseau (CFDT)** s'en félicite.

**Ph. Robert** confirme avoir vu des formulaires passer de personnes qui ont chuté chez elles dans le cadre d'un TOD.

#### Registre de santé-sécurité au travail

**Ph. Robert** indique que les élus ont reçu un document concernant un RSST déposé dernièrement. Il a déjà été vu en séance plénière. Une première réponse avait été apportée le 22 octobre. La dernière réponse de la responsable du département « centre de contacts » date du 5 mars.

**A. Loiseau (CFDT)** note qu'il ressort du message de la responsable dudit département que les agents n'ont pas alerté le médecin psychologue. Or rien n'oblige quiconque à le lui dire.

**Ph. Robert** souligne que la réponse est faite en fonction des éléments que détient la responsable. Ils ont fait une réunion, il y a eu une enquête et elle indique des éléments. Il n'y a rien de plus pour l'instant.

**A. Loiseau (CFDT)** considère que le principal est qu'elle ait proposé et mis des moyens en place pour que les agents prennent contact en cas de mal-être. Elle n'a pas à avoir de retour sur le fait que les gens contactent le service médical.

**Ph. Robert** confirme que cela reste du secret médical.

**N. Trubert (UNSA)** mentionne un passage du document. *« Il en ressort que cette alerte ressort dans un contexte particulier (période de crise sanitaire, évolution des modes de travail et réorganisations). »* L'élue considère au contraire que cela date de bien avant la crise sanitaire. Ensuite, *« il est proposé de faire retour à la personne concernée pour l'inciter à solliciter les personnes-ressources, à savoir son responsable d'unité, les RH, les assistants sociaux et la psychologue du travail. »* En tout état de cause, la personne voit le préventeur qu'elle choisit. Encore une fois, la réponse est vraiment étonnante. Les élus peuvent aussi apporter leur vision et leur ressenti par rapport à cette réponse. Elle est très directive et pas toujours appropriée, surtout dans la priorité des personnes à contacter. On est dans le déni, tout simplement. L'élue a l'impression qu'on veut masquer une réalité qui a existé à un instant T. Même si on est maintenant passé à autre chose, il ne faut pas nier.

**La Présidente** considère que l'élue fait un procès injustifié à la réponse apportée par la responsable qui n'a jamais nié les choses. Elle dit simplement qu'un certain nombre d'actions ont été faites et que la réponse à M. Bais a été apportée.

**Ph. Robert** confirme que la responsable a fait tout ce qu'il fallait pour rechercher les tenants et aboutissants.

**A. Loiseau (CFDT)** convient qu'elle a répondu à Mr. Bais sur ce qu'elle a mis en place et ce qui a été dit. Elle ajoute qu'il est normal que la responsable n'ait pas eu de retour. L'élue ne met pas en doute son attitude envers cette équipe et qu'elle l'accompagne.

**La Présidente** rappelle qu'un travail important a été réalisé, avec une charge managériale considérable au centre de contacts, au moment où les tensions sont apparues. La responsable



a répondu à M. Bais sur l'ensemble de ce qui a été mis en œuvre et précise que la situation est de retour à la normale.

**N. Trubert (UNSA)** souligne que les mobilités sortantes ont permis d'apaiser la situation. La difficulté était réelle et on n'a pas su la repérer pendant un certain temps, voire des mois. C'est dommage parce que le rôle de la hiérarchie est d'être proche de ses équipes, mais surtout d'avoir une sensibilité pour repérer les gens en souffrance et d'être attentif aux raisons pour lesquelles ils sont en souffrance, sans attendre d'arriver à un point très difficile.

**La Présidente** le confirme.

**N. Trubert (UNSA)** ajoute que sa réaction tient au fait que cette personne a été en souffrance.

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

**M. Agostini** rappelle que les élus ont reçu un tableau qui recense neuf observations. Sur la première, qui date d'avril 2019, les élus souhaitaient que la plus grande salle de réunion de Quatuor soit baptisée. Après enquête auprès des collaborateurs, des noms de jardins et parcs seront choisis pour nommer les salles. D'ores et déjà, le site de Quatuor compte une salle Maulévrier et une salle Arboretum.

L'observation n°2 concerne une demande de mise à disposition de fiches d'aide au fonctionnement des visio dans les salles à Quatuor, mais également dans l'ensemble des salles visio, B. Doucet répond qu'un nouveau matériel a été installé dans toutes ces salles, il permet à l'occasion du démarrage de la visio d'être accompagné d'un « pas à pas » à l'écran.

Sur la troisième observation, les élus demandaient la note précisant le périmètre de responsabilité du chef de service assurant la présidence du CSSCT local d'Angers. La Direction est en attente de cette note.

Sur la quatrième observation, les élus sollicitaient que le plan d'urgence et de poursuite d'activité soit présenté en instance locale d'Angers. Cela vient d'être réalisé.

En observation n°5, les élus demandaient que tout nouvel arrivant sur un site, y compris suite à mobilité, bénéficie d'une visite ou, au moins, d'une explication sur le fonctionnement du bâtiment (localisation du restaurant, par exemple). Il est envisagé de mettre à jour la fiche du kit mémo manager « accueil d'un nouvel arrivant dans son équipe ».

L'observation n°6 demande de compléter le tableau des maladies professionnelles de façon plus optimale. Ce sujet vient d'être discuté. Le travail doit en effet être poursuivi.

Pour l'observation n°7, portant sur l'observation déposée dans le RSST, le sujet vient également d'être abordé.

Sur l'observation n°8, les élus demandent qu'un bilan sur les écrêtements concernant la gestion du temps de travail soit évoqué en CSSCT en lien avec la présentation du bilan social en CLUA. La réponse est que la communication sur les écrêtements n'a pas été acceptée.

Sur l'observation n°9, qui concerne le fait de faciliter l'usage du smartphone et de donner un cadre dans l'usage du smartphone professionnel aux collaborateurs, des fiches sont en cours de réalisation au niveau EP. La Banque des territoires a déjà réalisé une fiche propre à son entité. M. Agostini travaille avec N. Karouah pour partager au mieux ce qui se fait sur le sujet.

**La Présidente** suggère de voir à diffuser la fiche de la Banque des Territoires.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

**M. Agostini** confirme avoir demandé à l'EP qu'elle puisse être diffusée. Elle précise qu'il s'agit de toute l'équipe autour de N. Karouah qui travaille entre autres sur le droit à la déconnexion et sur l'application de l'accord QVT.

**N. Trubert (UNSA)** affirme que des groupes de travail sur le droit à la déconnexion sont toujours en cours.

**A. Loiseau (CFDT)** observe que les groupes de travail se sont transformés en négociation dans l'accord RTT. Ce n'est plus pareil.

**N. Trubert (UNSA)** estime qu'il faut attendre la fin des travaux sur la déconnexion.

**La Présidente** propose d'avoir une fiche explicative sur l'usage du smartphone indépendamment de l'issue des négociations sur le droit à la déconnexion, parce que cela ne couvre pas uniquement la déconnexion.

**A. Loiseau (CFDT)** rappelle que la fiche avait été initialement demandée pour que les agents se repèrent dans leur activité. Elle demande d'être clair avec la softphonie, maintenant que certains sont en test de softphonie dans les pièces de gestion.

**La Présidente** indique que la Direction regardera ce sujet. Cette fiche garde tout son intérêt, bien que chacun se soit saisi de ce smartphone, ne serait-ce que pour les nouveaux arrivants ou en cas d'abus de pratique.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** affirme que beaucoup de gestionnaires n'utilisent pas ce téléphone.

**A. Féret (CFDT)** s'enquiert de la manière dont se passe le déploiement de la softphonie.

**La Présidente** répond, sur Angers-Paris, que la softphonie a été déployée à la relation client. Des tests ont été faits côté gestion, qui se sont révélés corrects. La décision d'un déploiement a été prise. Si cela n'a pas débuté, cela va normalement se déployer.

**A. Féret (CFDT)** demande si le CSSCT aura un suivi sur le déploiement de la softphonie.

**La Présidente** le confirme.

**A. Féret (CFDT)** rappelle que la softphonie est la possibilité de téléphoner par le biais du PC. Il faudra donc insérer des informations sur la fiche et accompagner les agents pour que l'utilisation soit bien claire pour eux.

**L. Glaziou (CGT) (chat)** affirme que le smartphone gère le VPN.

**La Présidente** programmera un point sur les sujets smartphone et softphonie. La Direction réfléchira à la manière de communiquer sur ce sujet à la Direction de la gestion.

**A. Féret (CFDT)** observe que ce sont de nouveaux outils. Quand certaines choses se mettent en place, cela génère parfois de petits moments de panique chez les personnes.

**La Présidente** verra cela avec la DSI, la DRH et les relations sociales locales pour l'organiser.

**N. Trubert (UNSA)** explique que les élus ont demandé la présentation de tous les nouveaux outils en CSSCT EP, car cela constitue une obligation dans le cadre des conditions de travail. Tout est arrivé très vite, que ce soit Teams, les smartphones, la softphonie et autres. Aucune

présentation n'a été faite en CSSCT alors que cela modifie complètement les conditions de travail. La présentation de l'EP pourrait être déclinée localement.

**La Présidente** convient qu'une présentation au niveau national rendra d'autant plus simple la transposition au niveau local.

**A. Féret (CFDT)** affirme que cela avait été demandé au niveau local.

**La Présidente** s'enquiert de la date pour le niveau national.

**N. Trubert (UNSA)** n'a pas de date. Les élus doivent avoir un point avant le CSSCT DR, notamment sur la crise sanitaire. Ils ont toute une liste de questions. Cela devrait être présenté, peut-être au mois de mai.

**La Présidente** estime cela très utile.

## **12. Suivi des observations non clôturées des visites CSSCTLA**

**Ph. Robert** précise que C. Barbot a repris le suivi des visites. Les élus ont reçu un document avec le suivi de quatre visites et les évolutions codifiées en rouge dans les tableaux.

## **13. Transfert des équipes du contrôle de gestion DPSAP vers l'immeuble Quatuor**

**B. Doucet** explique que le service du contrôle de gestion est rattaché aux équipes qui se trouvent aujourd'hui à Quatuor. Faute de place, il avait réintégré rue Louis-Gain. Il n'est pas évident au sein d'une direction d'avoir une partie des équipes sur un site et l'autre sur un autre site. L'encadrement a travaillé avec les équipes de la Direction de la Gouvernance afin de rapprocher le service budget/facturation/contrôle de gestion avec l'objectif de les installer, si possible, au même étage.

L'idée, comme tout rapprochement d'équipes, est de favoriser les échanges et la synergie. Cela permet d'éviter les déplacements pour faire des réunions et d'échanger entre les différentes équipes. De plus, cela permet de respecter la confidentialité des échanges et le sentiment d'appartenance. Le changement est purement géographique, sans modification de l'organisation ni des modes de rattachement.

Pour rapprocher ces équipes, un agent, qui travaillait de façon isolée au quatrième étage, a été déplacé dans un bureau individuel au troisième étage. Cela a permis de récupérer un bureau. De plus, le nombre de déplacements a été limité pour éviter que ce déménagement engendre des travaux et minimiser l'impact de cette organisation sur les autres secteurs.

L'idée est de déplacer trois personnes des bureaux 430 vers 401. Une cloison devra être supprimée entre un bureau individuel et une petite salle de visioconférence. Ce seront les seuls travaux de décroisement. Sur le plan, les mouvements sont représentés en différentes couleurs : un des bureaux colorisés en jaune concerne la personne déplacée vers le troisième étage ; un autre a été libéré pour accueillir les collaborateurs du contrôle de gestion. Une version des plans avec les légendes de couleur sera envoyée aux élus.

Il faut retenir que la logique est celle du rapprochement, qu'il y a très peu de travaux et que les mouvements de personnes au sein du quatrième étage ont été évités au maximum. De plus, cela s'est fait en lien avec les équipes de la gouvernance sur place pour voir comment bouger le moins de monde possible.

Comme peu de travaux sont nécessaires, ils pourraient débuter fin avril, début mai afin de prévoir les déménagements à la mi-mai. Les déménagements sont contraints par la situation sanitaire, mais la situation n'étant pas urgente, les mouvements pourront intervenir mi-mai.

**V. Auffret** ajoute que les personnes sont restées groupées en fonction des activités, que ce soit la partie juridique, gouvernance et accompagnement des instances. Quelques pièces avaient été rendues disponibles suite à des départs en retraite. Le repositionnement des personnes a été vu avec les collaborateurs, y compris celle qui n'appartient pas à la Direction. Elle a donné son accord pour déménager dans un bureau individuel au troisième étage.

**A. Loiseau (CFDT)** demande par qui était occupé le bureau 306.

**V. Auffret** répond qu'il était occupé par la Direction Projet Retraite. Le bureau est libéré.

**N. Trubert (UNSA)** observe que les élus n'ont pas été informés des déménagements dans le cadre de la réorganisation de la DPS.

**V. Auffret** répond qu'il n'y a eu que la DPR.

**N. Trubert (UNSA)** souligne qu'il avait été évoqué dans le cadre du dossier de réorganisation de la DPS que peu de déménagements seraient nécessaires, mais les élus avaient demandé à être informés des déménagements. Alors que certaines personnes faisaient leurs cartons et quittaient leur bureau, le CSSCT n'avait pas été informé de cette première vague de déménagements.

**V. Auffret** affirme avoir évoqué le sujet dans une instance ou en point de quinzaine.

**N. Trubert (UNSA)** répète que les élus n'ont pas eu d'information de suivi en CSSCT. Par ailleurs, elle avait demandé en groupe préparatoire les plans et les déménagements des services de la DSI, mais cela n'a pas été communiqué. Le CSSCT traite des conditions de travail, des mobilités et des changements. Beaucoup de choses passent à la trappe. Les élus se félicitent d'être informés en amont du déménagement du service budget/facturation/contrôle de gestion, mais ils aimeraient tout autant avoir tous les mouvements en lien avec les ajustements d'organisation et les réorganisations.

**V. Auffret** s'engage à communiquer les plans et assure que les agents sont très satisfaits.

**N. Trubert (UNSA)** s'en réjouit. Encore une fois, chaque déménagement doit obligatoirement être présenté en CSSCT.

**La Présidente** apportera des éléments complémentaires, puisqu'il y a un sujet sur la DSI. La Direction restera vigilante sur ces sujets pour apporter l'information utile.

**N. Trubert (UNSA)** regrette que sa demande formulée en groupe préparatoire n'ait pas permis de présenter quelque chose en instance. Elle sollicite les éléments a posteriori sur le déménagement.

**A. Loiseau (CFDT)** suggère de faire une visite suite à l'emménagement dès que le contexte le permettra.

**N. Trubert (UNSA)** partage cet avis. C'est de toute façon réglementaire.

**La Présidente** s'engage à établir un programme de visites dès qu'elles seront autorisées.

## 14. Fil rouge bâtementaire : point d'actualité projet immobilier

**B. Doucet** explique avoir lancé le document sachant qu'il sera complété au fur et à mesure des questions et des réponses. Sur la partie concernant le projet Îlot D, la gouvernance concerne la ligne hiérarchique et le Secrétariat général, mais il est important de noter que l'équipe opérationnelle projet s'est considérablement renforcée compte tenu de l'importance du projet. Pour mémoire, trois personnes avaient géré Quatuor, contre sept personnes sur Îlot D. Le périmètre est plus large, car le bâtiment est plus important. Certaines fonctions ont été renforcées, notamment sur la communication et la conduite du changement.

L'équipe locale, B. Doucet (chef de projet) et S. Remaud (accompagnement technique), est dédiée à l'accompagnement, à la conduite du changement et à la communication par le biais de M. Verschaeve. Ce sont des sujets à propos desquels des manques avaient été remontés à l'issue de Quatuor. La Direction en a tenu compte et l'équipe est maintenant bien constituée sur Angers.

Comme le projet relève du SG et de l'EP, Julien Cintract assure le rôle de chef de projet immobilier, accompagné par Alain Diamantini en tant que project manager. Il revient à ce dernier de faire du lien et d'accompagner la conduite du changement. Il travaille également sur le projet bordelais, ce qui permet une cohérence au sein de la DPS.

Un cabinet extérieur aide sur tout ce qui concerne le calendrier, l'organisation des réunions et le secrétariat du projet (centralisation des documents, planification), avec Maxime Nade et Carmen Izquierdo.

Pour rappel, le programme est une vente en état de futur achèvement (VEFA), avec un bail en état de futur achèvement (BEFA) à l'étude. Cela reste à caler juridiquement : un BEFA porterait la vente en état de futur achèvement. L'objectif est d'être beaucoup plus lisibles dans les refacturations aux différents utilisateurs du bâtiment. Cela ne change rien à l'organisation locale sur la logistique et la maintenance du bâtiment.

Ce programme en VEFA n'a pas été fait pour la Caisse des Dépôts, car il existait déjà. Il se situe sur Saint-Laud, sur une parcelle de 5 099 m<sup>2</sup>, et intègre à la fois des bureaux et des logements. En partie centrale, l'espace paysager a plusieurs vocations : la végétalisation et la création d'un mur rideau entre les logements et les bâtiments. Des arbres plus hauts permettront de supprimer une grande partie du vis-à-vis.

Les bureaux donneront sur les voies, répartis sur 11 124 m<sup>2</sup> de surface utile et sept étages dans le bâtiment le plus haut des quatre bâtiments reliés entre eux à peu près à tous les étages par des terrasses ou des passerelles. Le bâtiment comprend huit terrasses de toutes les tailles.

*E. Dibling rejoint la séance à 14 heures 55.*

**B. Doucet** ajoute que l'idée est d'intégrer les nouvelles conditions de travail au travers d'une offre extrêmement large. Quand Quatuor avait été choisi, le bâtiment était plus petit et déjà en construction. Les discussions tardives n'avaient pas permis d'intégrer un véritable restaurant d'entreprise. Pour ce projet, la Direction a associé l'AGR très en amont pour installer un restaurant d'entreprise permettant de répondre aux besoins. La cafétéria sera gérée par l'AGR.

La Direction commence également à travailler sur une nouvelle offre de service (kiosque SVD), et travaillera très rapidement sur les parties COSOG, USAC et MSG. Ils n'ont pas encore été associés parce que la VEFA n'est pas encore signée. Ce travail commencera à partir du mois de mai ou juin.

Une salle multi activité de 40 m<sup>2</sup> dédiée aux prestations sociales et culturelles permettra de mener quelques activités sportives ou culturelles, sans que ce soit une salle de sport. Cette salle sera dédiée, et pas une salle de réunion prêtée ponctuellement. Un hall spacieux sera dessiné, suite aux remontées faisant état de la petitesse des halls de Quatuor. Cela permettra d'améliorer l'accueil et le ressenti des personnes qui rentreront dans le bâtiment.

Les deux bibliothèques, COSOG et administrative, ont été intégrées, ainsi qu'une grande salle de réunion, un espace SPOT (espace d'attente présent au 56 rue de Lille) ouvert aux personnes en visite. Le bâtiment comprendra en outre un PC sécurité et un cabinet médical. Contact sera pris avec le cabinet médical en temps et en heure pour définir de façon très précise les besoins. Enfin, le bâtiment contiendra un kiosque d'accueil ICDC.

La Direction a essayé d'être aussi exhaustive que possible. D'autres espaces pourraient être construits (salle silence, salle créativité, espace projet). Les groupes de travail et la conduite du changement permettront de le définir.

Les nécessités et les engagements de la Caisse des Dépôts en matière de développement durable et d'environnement ont été pris en compte en faisant en sorte que les bâtiments remplissent les conditions fixées dans les cahiers des charges des labels (sans toutefois chercher systématiquement à demander ces labels). L'objectif est d'améliorer les conditions de manière significative par rapport au bâtiment de la rue Louis-Gain en matière d'économie d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre (GES).

Enfin, le calendrier viendra s'enrichir au fur et à mesure, puisque le projet est une VEFA. Le promoteur avait déposé un permis de construire le 30 avril 2020. Compte tenu des risques contentieux qui existent sur les permis de construire, les demandes sont assez longues. Comme il faut purger tous les risques de recours, le fait que le permis ait été déposé un an auparavant a permis ce travail et de pouvoir avancer sur le projet.

La signature du compromis de vente devrait intervenir en mai 2021. C'est purement technique, car la Caisse des Dépôts a signé une lettre d'intention qui sera finalisée par le compromis. Le chantier commencera à partir de septembre pour une livraison prévue au premier trimestre 2024, avec un emménagement des équipes dans la continuité.

**M. Verschaeve** précise que la démarche mise en place dans l'accompagnement du changement sur ce projet se déroule en trois phases : une phase introductive, une première vague et une deuxième d'ateliers. La phase introductive est terminée et la toute première vague sur la thématique « Se projeter dans les futurs modes de travail » a débuté, vague qui devrait – en fonction du futur calendrier et des conditions sanitaires – durer jusqu'à la mi-2022.

La phase introductive a commencé, les 12 et 17 novembre 2020, par des conférences participatives animées par Kardham, qui ont réuni 38 participants. L'ensemble des documents liés à ces conférences (replay vidéo, support PowerPoint, questions/réponses) sont disponibles sur la communauté Next « espaces bâtimentaires angevins ». Un mail a été envoyé aux personnes concernées de près ou de loin par le nouveau projet bâtimentaire. Le replay vidéo avait cumulé 268 vues.

La phase introductive a également été l'occasion d'organiser quatre ateliers de deux heures trente, toujours avec Kardham. Ces ateliers ont réuni 12 collaborateurs. Trois groupes étaient composés de non-managers et un groupe de managers issus de l'ensemble des entités. Ces ateliers se sont très bien passés. La Direction avait reçu bien plus de candidatures que de places. Bien entendu, les personnes qui n'ont pas été retenues ont été informées que le succès rencontré par les ateliers n'avait pas permis de les accueillir, mais qu'elles seraient prioritaires pour les prochains. Le compte-rendu de chaque atelier a été envoyé aux

participants, qui ont pu les annoter et faire des modifications. Le service travaille une synthèse de ces ateliers pour la partager au plus grand nombre.

En parallèle a été entamée la toute première vague d'ateliers « Se projeter dans les futurs modes de travail », pour commencer avec un atelier top management. En fait, il a réuni les personnes les plus représentatives de chacune des entités, avec pour objectif de traduire l'engagement managérial pour Quatuor et pour Îlot D, toujours dans cette volonté de relier le pôle dans son intégralité.

L'atelier a eu lieu le 30 mars, après que chaque personne ait été reçue en entretien individuel. Le service travaille sur la feuille de route collective, mais cela n'a pas encore été soumis aux participants. Pour l'instant, il récolte encore toutes les idées émises lors de cet atelier.

Certains élus ont eu l'occasion de participer au premier atelier dédié aux OS le 2 avril. Etaient également présents l'assistant prévention et l'infirmière pour ses compétences en ergonomie, ainsi que deux représentants de l'équipe projet. Cet atelier a travaillé sur un RETEX de Quatuor, afin d'identifier les choses à faire et à ne pas refaire. Le compte-rendu vient d'être envoyé et le service espère que le retour des participants l'enrichira. Un prochain atelier est prévu le 7 mai pour travailler sur ces sujets.

**A. Féret (CFDT)** demande si la synthèse de l'atelier réunissant les managers sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs de la DPSAP.

**M. Verschaeve** le confirme. Les participants aux ateliers ont déjà été prévenus de la volonté du service de faire une synthèse à partager à l'ensemble des collaborateurs.

**N. Trubert (UNSA)** constate que le document complémentaire a été adapté par rapport au suivi du projet sur Angers. Cependant, l'élue regrette l'absence de plans dans cette présentation, alors que celle effectuée en CUEP comportait un aperçu du R1, du R3, du R5 et du R7. Sur le R1, quasiment toutes les positions étaient déjà actées (la restauration, le click&collect AGR, la bibliothèque et le centre de documentation en face, la salle multi activité). Tout laisse à penser que des décisions ont déjà été prises sur l'aménagement des locaux.

**B. Doucet** met en garde les élus sur ces plans. Seuls certains points ont été positionnés (restaurant, PC sécurité et flux, notamment sortants). Tout le reste l'a été de manière aléatoire pour vérifier la capacité d'installation des équipes dans les bâtiments avant de signer. Il souligne qu'il s'agit uniquement de documents de travail, les répartitions entre étages n'ont pas été arrêtées. Ce qui a été présenté en CUEP représente des aplats de couleurs tels qu'ils ont été faits au moment du macrozoning pour faciliter la projection. Ainsi, la bibliothèque pourrait très bien se retrouver, après discussion avec les équipes et les groupes de travail, au cinquième ou au huitième étage.

**La Présidente** confirme ces explications. Elle assure que ces documents préparatoires servent seulement à vérifier la capacité d'accueil des équipes, sauf le restaurant.

**N. Trubert (UNSA)** revient sur les grandes étapes du projet. Elles sont vraiment synthétiques : signature, permis de construire, début du chantier, emménagement des équipes. Les élus demandent un planning avec les ateliers, les passages en instance et les groupes de travail thématiques CSSCT. Elle espère que la Direction s'engagera sur ce dernier point.

**La Présidente** ajoute que la VEFA n'étant toujours pas signée, ce document aura l'occasion d'évoluer.

**N. Trubert (UNSA)** indique que les élus attendent une date de passage en instance et un engagement de la Présidente sur des groupes de travail thématiques dès que les élus pourront

travailler sur le projet, pour voir l'avancée des projets, notamment les retours d'ateliers participatifs et les études de besoin. Différentes choses devront être partagées ensemble tout au long du projet.

Par ailleurs, elle avait demandé lors de cette présentation en CUEP d'envisager la négociation d'un accord social, à l'instar de ce qui a été mis en place pour Bordeaux et ce qui sera mis en place pour Ivry demain. La négociation d'un accord social semble nécessaire en termes de parking, de stationnement, de crèche, ainsi que la cartographie des domiciles des personnels de la Caisse des Dépôts.

En effet, la présentation du CUEP comportait un plan avec les accès privilégiés par les voies sur berges et autres. Au regard de la cartographie, il semblerait que beaucoup de personnels habitent plutôt à l'Est. Leurs temps de trajet vont être allongés et ils auront des difficultés supplémentaires pour se rendre sur leur lieu de travail. Il serait intéressant d'avoir cette étude avec les modes de déplacements.

Il ressortait de l'enquête qui avait été lancée sur les nouvelles modalités de travail et de travail à distance qu'un nombre important de collaborateurs viennent avec leur véhicule personnel sur Angers. Le transport en commun n'est pas développé à l'extérieur d'Angers. Ces personnes ne se sont pas positionnées sur du télétravail fixe de peur qu'on leur refuse une place de stationnement. Cela prouve l'enjeu et les attentes en termes de stationnement.

**La Présidente** répond que la Direction étudiera les documents qui peuvent être communiqués aux élus. Une étude ayant été réalisée sur le sujet, des éléments seront apportés pour montrer que les gagnants sont plus nombreux que les perdants et que, par ailleurs, la situation sera même neutre pour un grand nombre d'agents.

Sans minimiser la situation locale sur Angers, l'impact n'est pas comparable à celui qui existera pour les Bordelais. Tout d'abord, la taille de la ville et les difficultés de déplacement ne sont pas du tout de la même échelle. De plus, le déplacement du bâtiment dans la ville est sans comparaison par rapport à Bordeaux. Le déplacement à Bordeaux est important dans la ville alors que le tissu urbain bordelais est beaucoup plus saturé qu'à Angers.

Il est vrai que beaucoup d'agents habitent à l'extérieur de la ville d'Angers, car l'accès y est facile. La Présidente entend la demande d'envisager un accord social ; les parties auront certainement l'occasion d'en parler à nouveau, le point d'arrivée est fixé en 2024.

Si un accord social devait être signé, la Direction a bien identifié la sensibilité liée aux modalités de stationnement. Il conviendra probablement de revoir les conditions d'accès aux places de parking, au regard du mode de vie du bâtiment notamment, avec l'augmentation du télétravail.

La Présidente assure que la Direction a bien conscience que la voiture est un moyen de transport important pour les collaborateurs d'Angers, ce qui nécessite de l'intégrer à la réflexion. Il faut aussi, le cas échéant, qu'un accord social ait du sens, basé sur des données significatives. Il ne peut y être relevé des problèmes de transport, des allongements de temps de déplacements alors qu'ils n'impacteraient qu'une minorité d'agents.

**N. Trubert (UNSA)** considère qu'il faut pouvoir le mesurer. De plus, il y aura beaucoup moins de stationnements du côté de la gare que rue Louis-Gain.

**La Présidente** observe que le stationnement est payant rue Louis-Gain. Les agents se garent dans des parkings de la Rame et Place Leclerc. La question, c'est l'accès aux places de parking. Il faut en discuter, certainement avec un groupe de travail, pour définir la manière de le réguler, d'en organiser les modalités.

**N. Trubert (UNSA)** demande si le groupe de travail sera issu du CSSCT.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*



**La Présidente** étudiera. Un groupe de travail, dont les travaux viennent tout juste de s'achever, avait été mis en place en 2018.

**B. Doucet** précise que ce groupe de travail comptait la participation d'agents et de représentants du personnel.

**A. Loiseau (CFDT)** rejoint N. Trubert sur ce qui concerne l'accord, même dans les pratiques. Cela doit permettre de faire changer les habitudes des agents. Les accords, notamment à Bordeaux, ont fait passer la participation aux transports à 80 %. Cela pourrait peut-être inciter les gens à prendre le tramway et les autres moyens dans le cadre du PME. Il existe peut-être des moyens d'inciter les gens à avoir d'autres pratiques.

**A. Féret (CFDT) (chat)** évoque le covoiturage.

**A. Loiseau (CFDT)** ajoute que le bâtiment est aussi bien plus loin de la gare. Elle n'a pas encore eu l'occasion de le faire à pied du fait du contexte sanitaire, mais l'îlot D ne semble pas moins loin que la rue Louis-Gain. La passerelle n'est pas aussi simple que cela.

**La Présidente** réfute cette affirmation et assure que la passerelle est quasiment en sortie de gare. Il y a également un ascenseur. Une fois la rampe empruntée, le piéton est tout proche du pont Noir. L'îlot D n'est pas loin de la gare.

**A. Loiseau (CFDT)** espère que cela se sécurisera. Selon des occupants du Médéric, les gens ne sortaient pas seuls quand il commençait à faire noir. Il faudra tester.

**A. Féret (CFDT)** affirme qu'il faut éviter le vélo sur la passerelle. Les personnes à mobilité réduite ont un ascenseur, mais il est de l'autre côté.

**La Présidente** observe que les personnes en vélo n'empruntent pas la passerelle. Ce n'est vraiment pas loin et la marche à pied est recommandée pour la santé. Elle prend l'exemple actuel des agents stationnant leur véhicule à la Rame qui doivent marcher pour rejoindre le site de la rue Louis Gain.

**A. Loiseau (CFDT)** ajoute que ce ne sera pas plat. Néanmoins, il faudra inciter les gens à le faire. Elle suppose que des choses vont peut-être changer au vu des évolutions que connaît le quartier.

**La Présidente** affirme que le quartier de la gare est agréable.

**A. Loiseau (CFDT)** apprécie de passer par le boulevard Foch ou par les parcs de la gare à rue Louis-Gain.

**La Présidente** partage cet avis. En revanche, le trajet est long.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** souligne que les transports en commun n'existent pas toujours.

**La Présidente** convient qu'une des limites d'Angers est que les transports en commun ne sont pas très développés en sortie de ville, et même en centre-ville.

**N. Trubert (UNSA)** le confirme, surtout côté est.

**La Présidente** était très favorable au fait de trouver un nouveau bâtiment à proximité de Quatuor et elle le reste. En effet, Quatuor et Louis-Gain sont assez distants, et le tramway ne

résout pas tout à fait le problème. Cet investissement immobilier réalisé par l'EP, en proximité de la passerelle et de Quatuor est une chance.

**N. Trubert (UNSA)** pense que l'accessibilité va poser quelques difficultés.

**La Présidente** convient que cela puisse sembler distant pour l'instant. Cependant, des travaux ont déjà commencé, des bâtiments vont sortir de terre et la zone va s'aménager. Il est agréable d'être situé dans la partie de la ville en mouvement, dans laquelle sont réalisés les investissements, des regroupements d'entreprises. Des commerces s'y installeront. Il est intéressant et motivant de participer à la transformation de cette partie de la ville.

**N. Trubert (UNSA)** se plaît bien rue Louis-Gain. Maintenant, le quartier va se développer et le fait que la Caisse des Dépôts s'y implante aidera au développement du quartier. Il faut néanmoins voir tous ces aspects, notamment au regard de l'accessibilité de ceux qui habitent côté est parce qu'ils n'ont ni train ni transports en commun. Ils devront venir en voiture. Rue Louis-Gain, c'était bien plus facile pour se garer. À la gare, c'est impossible de se garer et le prix des parkings est effarant. C'est inadmissible.

**La Présidente** assure accompagner le sujet des places de parking. Faute d'alternative acceptable pour le moment, la Présidente reconnaît qu'une partie des agents auront besoin de rejoindre Angers avec un véhicule.

**E. Dibling (UNSA) (chat)** estime que cela devrait bien se passer à pied ou en vélo, alors que cela semble plus compliqué en voiture (nature des voies d'accès, trafic en heure de pointe, difficultés de stationnement).

**La Présidente** confirme les difficultés de stationnement, de surcroît payant. Une attention particulière sera portée à l'offre de parking CDC dans le bâtiment, qui devrait être satisfaite, notamment avec le développement du télétravail. Il faudra peut-être accepter que les places de parking soient partagées.

**N. Trubert (UNSA)** partage ce point de vue. Il faudra un partage, avec deux badges pour une place quand on pourra trouver des binômes et permettre à chacun de se garer. Ce serait une bonne solution.

**E. Dibling (UNSA) (chat)** suggère de commencer les expériences de surbooking le plus tôt possible.

**La Présidente** confirme la nécessité de travailler sur ce point, déjà porté auprès de l'EP. Elle assure défendre ce sujet dans l'intérêt des agents.

**N. Trubert (UNSA)** revient sur l'intérêt d'envisager un accord social pour exposer tous ces aspects. Et il y en a d'autres.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** estime nécessaire d'accompagner les agents à changer les habitudes de la voiture.

**E. Dibling (UNSA) (chat)** partage cet avis, autant que faire se peut.

**La Présidente** convient que cette alternative puisse, à la marge, être compliquée à envisager, en lien avec l'organisation de la vie privée (lieu de résidence, charge d'enfants).

**N. Trubert (UNSA)** fait remarquer que les personnes qui ont des problèmes de santé ne peuvent pas toutes marcher ou faire de vélo. Il faut aussi le prendre en considération, même

si ce n'est pas toujours le cas. Elle demande si un agent qui n'est pas d'Angers et qui n'a pas de titre de transport peut bénéficier d'un ticket non nominatif pour un déplacement intersites.

**La Présidente** répond que la Direction avait envisagé cette solution qui n'a pas été déployée.

**B. Doucet** le confirme. Elle peut néanmoins être réexaminée.

**La Présidente** rappelle que les agents peuvent toujours acheter un ticket et se faire rembourser.

**N. Trubert (UNSA)** considère que cela fait beaucoup de paperasse alors que le déplacement reste professionnel. Ce sont des déplacements intersites. Le COSOG l'a mis en place dès le démarrage. Le problème n'est pas d'y aller à pied, mais quand un agent a des documents à transporter, c'est plus confortable de prendre le bus ou le tramway.

**La Présidente** propose d'étudier à nouveau ce point. Au niveau du site, cela nécessite de mobiliser toutes les entités présentes.

## 15. Points divers

**La Présidente** indique que des questions concernent la RH : la présentation en CUEP de la réorganisation de la DRH sur l'activité formation et la gestion administrative (le comité médical et la commission de réforme). Le point sur les agents qui seraient plus en difficulté a déjà été abordé, le médecin ayant donné quelques informations. La réforme du comité médical et de la commission de réforme suppose de fusionner les deux entités. Le sujet a été très discuté au niveau du CUEP. Le DRH s'est engagé à tenir un groupe de travail avec les organisations syndicales pour, éventuellement, faire d'autres propositions à la suite de ces observations. Le dossier n'est pour l'instant pas présenté au niveau local pour cette raison. Sur la question de la formation, il n'est pas prévu, pour le moment, de passage du dossier devant les instances locales.

**M. Agostini** confirme que le DRH s'est engagé à tenir des groupes de travail supplémentaires avant une présentation en local. Par ailleurs, il a été acté que la Direction des RH Paris travaille avec A-L. David sur les impacts de l'évolution de l'organisation de la formation, évolution qui sera opérationnelle en fin d'année. C'est pourquoi ce dossier sera présenté pour avis d'ici la fin d'année, avant la mise en œuvre opérationnelle de cette organisation.

**La Présidente** revient sur le site de Cholet. L'évolution proposée ne suppose absolument pas de mettre le site en risque, mais au contraire de sécuriser les activités qui y sont déployées. Elle invite P. Palluau à partager des informations sur le projet.

**Ph. Palluau** indique que ce dossier sera présenté devant les instances. Pour l'instant, une démarche est proposée pour que l'unité action sociale se positionne.

**La Présidente** ajoute que les collaborateurs ont été informés. La volonté est de ne mettre personne en risque.

**A. Loiseau (CFDT)** explique que, suite à la réunion du 23 mars au cours de laquelle a été cadrée cette démarche, beaucoup d'agents se sont interrogés et sont revenus vers les élus. Ils sont très inquiets pour leur travail, pour plein de raisons. En tant que préventeurs, les élus du CSSCT alertent la Direction sur le stress des agents. Même si l'encadrement est revenu vers ses équipes, les préventeurs observent que ni le médecin du travail ni la psychologue n'ont été associés alors que certains sont en panique.

**Ph. Palluau** indique qu'une première annonce a été faite en présence d'A. Cartron pour présenter le projet, l'objectif et la démarche. L'effet de surprise a pu perturber et inquiéter, mais il faut bien l'annoncer la première fois. Cela a conduit A. Cartron à demander de revoir très rapidement les équipes, ce qui a été fait séparément pour expliquer les choses. Les collaborateurs de l'action sociale seront amenés à se positionner fin mai sur leur choix de rester sur le site de Cholet et de rejoindre l'équipe de liquidation ou d'intégrer l'équipe d'action sociale qui sera rapatriée sur le site d'Angers.

**N. Trubert (UNSA)** considère que cela a été dit d'une façon très brutale, entraînant un sentiment de trahison. Les agents n'ont pas compris. Cela a été annoncé via Teams, dans une période très compliquée de crise sanitaire, laquelle entraîne déjà des difficultés chez certains agents (RPS et autres). Là, tous les aspects extérieurs n'ont pas été pris en compte, et les maladresses ont été nombreuses. Il fallait se faire aider de tous les préventeurs, du groupe RPS, de la psychologue, et être accompagnés dans cette démarche.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** évoque le passif à Cholet qui remonte à la surface.

**N. Trubert (UNSA)** ajoute que les agents se sont pris l'annonce de plein fouet, certains étaient même en pleurs derrière leur écran, et cela s'est arrêté là. C'est inacceptable. On ne peut pas informer aussi brutalement des agents puis signaler la fin de la réunion en leur disant de se positionner sur Cholet ou sur Angers en imposant un retour au 30 mai. Les élus s'interrogent sur cette précipitation.

**R. Langlebert (CGT) (chat)** observe que les collaborateurs ont été informés avant le passage en instances.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** rappelle que l'activité est sur Cholet depuis 30 ans.

**A. Féret (CFDT) (chat)** souligne que le moral général n'est pas bon et qu'il leur faut prendre une décision.

**Ph. Palluau** répète que l'objectif d'A. Cartron était de présenter la démarche qui sera exposée devant les instances. Ph. Palluau conçoit qu'il y ait eu quelques maladresses. Il a ensuite revu son équipe pour en parler ensemble. Il y a eu un effet de surprise puis il a répondu à toutes les questions. V. Drouin a revu chaque personne de l'action sociale individuellement pour en parler et les rassurer.

**A. Féret (CFDT)** explique que le mal-être ne concerne pas seulement les agents de l'action sociale, mais l'ensemble des agents de Cholet. Ils se posent plein de questions suite à cette annonce. L'élue entend que l'encadrement soit obligé de l'annoncer, mais le contexte comporte une crise sanitaire très forte. Le moral n'est pas extraordinaire et les changements qui se profilent demandent de prendre rapidement une décision. En à peine deux mois, ils devront choisir. Les autres se posent des questions sur leur avenir. Aucun médecin ou infirmier sur place ne peut les aider. L'encadrement est revenu vers les équipes, mais il faut continuer à les accompagner. La situation est difficile, le temps est court pour choisir dans un contexte où le moral n'est pas bon et on leur ajoute autre chose. Certains agents ne sont vraiment pas bien.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** souligne que Cholet a fait du renfort en 2020. L'élue demande si l'encadrement a invité les agents à contacter le service médical.

**Ph. Palluau** comprend que la situation est compliquée. Dans la démarche, le service a prévu tout un accompagnement par les RH et les managers. L'annonce a peut-être été trop rapide et trop tôt par rapport à la présentation du dossier.

**A. Féret (CFDT)** observe qu'ils auraient eu encore moins de temps pour se retourner alors que c'est déjà court.

**Ph. Palluau** précise que le choix d'A. Cartron était de les prévenir rapidement avant la présentation du dossier. V. Drouin, pour l'action sociale, a été vraiment à leur écoute. Elle les a rencontrés individuellement. Par ailleurs, la responsable d'unité est en arrêt maladie en ce moment. Il aurait mieux valu que cette dernière fût présente, mais ce n'était pas le cas.

**E. Vaury (chat)** affirme que cela les bouscule dans leur quotidien.

**A. Féret (CFDT)** s'enquiert de la raison de ces choix.

**N. Trubert (UNSA)** estime que tout est parti de travers. Aujourd'hui, les personnels ne sont pas bien du tout. Il faut mettre en place un accompagnement spécifique, avec le médecin du travail, le psychologue du travail et les RH, et repartir de zéro pour leur expliquer concrètement l'objectif de transfert. Ils ne comprennent pas les arguments annoncés. Ils fonctionnent de la même manière depuis trente ans, puis tout est changé du jour au lendemain. Ils ressentent de la trahison.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** ajoute que les agents sont actuellement très déstabilisés.

**N. Trubert (UNSA)** rappelle par ailleurs que le site a été fortement bouleversé, perturbé parce qu'il y a eu un accompagnement très lourd sur les équipes. Ils ont encore en mémoire l'histoire du site. Ils sont aujourd'hui à un point de démotivation, de fatigue et d'usure qui leur fait craindre l'avenir.

**La Présidente** rappelle que P. Palluau est prêt à regarder ce qui a pu accentuer les effets relatés par les représentants du personnel, au moment de communiquer ces informations aux équipes.

Qu'il faille de nouveau les rassurer sur la justification, sur le fait que cela n'a rien à voir avec les personnes qui se trouvent sur le site de Cholet, que – comme cela a été rappelé par ailleurs – ils ont été très volontaires pendant la crise sanitaire de 2020, de fait, ce collectif de travail n'est pas remis en cause dans son professionnalisme et le site de Cholet dans son existence, ce sera réexpliqué.

Néanmoins, la Présidente enjoint les membres du CSSCTL à tempérer l'état qui est fait de la situation des équipes concernées.

**N. Trubert (UNSA)** assure que telle n'est pas son intention, mais que toutes ces personnes ont sollicité les élus.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** précise que les agents ont rappelé le passif.

**La Présidente** confirme que l'accompagnement sera assuré.

**L. Glaziou (CGT)** affirme que des gens se sont retrouvés en état de sidération tant leur réaction a été forte. Il faut savoir que Cholet a une histoire par rapport à la Direction. C'est toujours un endroit où il faut faire très attention dans la communication, car il peut y avoir une réaction collective. C'est un peu ce qui s'est passé.

De l'autre côté du bâtiment, celui qui traite du domaine retraite, les agents ne sont pas concernés par le projet, mais ils se posent tout de suite la question. La pérennisation reste un serpent de mer ou un marronnier. C'est systématique, quasiment tous les gens de Cholet

réfléchissent comme cela. Quand ils se sont battus pour aller à Cholet pour des motifs familiaux, ils sont hyper sensibles sur le sujet.

Le Secrétaire demande confirmation que V. Drouin doit revoir les personnels le 20 avril par Teams de 11 heures à 12 heures.

**Ph. Palluau** n'avait pas la date.

**L. Glaziou (CGT)** demande à l'encadrement d'y aller doucement dans la manière de s'exprimer. Ce qui n'est pas non plus passé, c'est l'obligation d'aller du côté retraite pour pouvoir rester sur Cholet, ou d'aller à Angers pour pouvoir conserver l'action sociale. C'est sûr que cela coince.

**La Présidente (chat)** insiste sur le fait qu'il n'est pas question du devenir du site de Cholet.

**L. Glaziou (CGT)** ajoute, comme le petit bassin d'emplois de Cholet n'est pas en danger, qu'il s'agit d'un transfert d'activités. Si l'action sociale part sur Angers, le Secrétaire en déduit que de l'activité sera transférée d'Angers vers Cholet.

**Ph. Palluau** le confirme. Il s'agit de l'activité liquidation.

**L. Glaziou (CGT)** suggère de mieux expliquer ce point. Même si la perte d'expertise sur l'action sociale – on l'a vu sur la rue Louis-Gain – est quelque chose qui passe mal, on va devoir s'habituer dans les années qui viennent aux transferts d'activités. Il faudrait leur expliquer qu'ils feront de la retraite s'ils veulent rester à Cholet, mais pas du même type que ce qui est fait de l'autre côté du bâtiment. Ils devront prendre en charge l'activité qui sera ramenée sur Cholet.

**Ph. Palluau** affirme l'avoir réexpliqué à son équipe de Cholet quand il a revu les agents collectivement.

**L. Glaziou (CGT)** demande si cela a concerné le côté retraite ou l'action sociale.

**Ph. Palluau** est intervenu côté retraite et V. Drouin côté action sociale.

**L. Glaziou (CGT)** n'en a pas eu écho dans les retours.

**Ph. Palluau** précise avoir indiqué qu'il devrait ouvrir des postes. Les équipes et lui ont longuement discuté sur la manière de recruter et d'avoir des candidats.

**L. Glaziou (CGT)** en déduit que les fiches de poste porteront la mention « Cholet ».

**La Présidente** le confirme.

**Ph. Palluau** précise que cela nécessitera de transférer des postes d'Angers vers Cholet. Reste à savoir si les postes seront ouverts d'un seul coup ou seulement trois ou quatre.

**L. Glaziou (CGT)** s'enquiert du nombre d'ETP que représente l'action sociale.

**Ph. Palluau** répond qu'ils sont 15.

**L. Glaziou (CGT)** en déduit, si tout le monde reste sur Cholet, que 15 ETP d'Angers iront sur Cholet pour l'activité liquidation.

**Ph. Palluau** le confirme.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

**L. Glaziou (CGT)** espère qu'ils l'ont entendu aussi.

**Ph. Palluau** estime avoir été clair vis-à-vis de son équipe lors de la rencontre collective. Les deux parties ont eu une bonne discussion et un bon échange sur la manière de recruter, de pourvoir les postes et d'attirer les agents, ainsi que sur le télétravail, car cela peut aussi impacter les choses. Ph. Palluau a réexpliqué les aides ponctuelles aux PA. Concrètement, le télétravail et le travail à distance permettaient de travailler sur les PA depuis Cholet. C'est le cas de deux personnes et cela ne pose pas de problèmes.

Ph. Palluau a demandé – et V. Drouin a fait la même chose – au responsable d'unité qui est sur Cholet de faire un point quotidien sur l'ambiance. Ph. Palluau comprend qu'il y ait eu un effet d'annonce les deux ou trois premiers jours, mais il fallait bien en parler une première fois. Il y a certainement eu des maladroites. Tous les soirs, il fait un point avec le responsable d'unité pour savoir s'il y a des remontées. Pour l'instant, les retours montrent que les agents ont apprécié les échanges intervenus deux jours après et l'équipe est moins inquiète. Les retours de V. Drouin sont également assez rassurants.

**L. Glaziou (CGT)** demande de suivre cela de près.

**E. Dibling (UNSA)** souhaite que la Présidente fasse le crédit aux organisations syndicales angevines, et à l'UNSA en particulier, de ne pas considérer que les élus jettent de l'huile sur le feu. Ce n'est pas dans leurs habitudes. S'ils indiquent que c'est très mal embarqué à Cholet, c'est que c'est le cas. Les trois organisations syndicales ont eu des retours ; E. Dibling en a lui-même eu. Sauf à le taxer de faire de la surenchère, il demande à la Présidente de donner crédit aux élus de ce qui lui est rapporté.

La surprise à Cholet, c'est que l'action sociale n'est pas la seule à réagir vivement. Le côté liquidation Ircantec réagit également vivement. La situation connaît une triple difficulté et une triple sensibilité : un site éloigné, qui est toujours sensible, une période difficile pour tout le monde, qui rajoute de la sensibilité, et une réorganisation conséquente, alors que toute réorganisation est sensible.

L'élu ne comprend pas, face à une telle situation, un projet qui se veut organisationnel et rationnel, pourquoi les outils adaptés ne sont pas utilisés. Quand on veut construire un bâtiment, on n'y va pas avec la pelle et la pioche, mais on a recours à un architecte, on fait des études et on prend les professionnels qui vont bien. Il n'y a pas besoin de jeter de l'huile sur le feu à Cholet parce que les braises sont toujours un peu chaudes.

Pour faire un projet de ce type – indépendamment de sa justification, et sans accuser la Direction de vouloir fermer le site –, il faut prendre des professionnels. Les professionnels sont les préventeurs, notamment le groupe RPS et les psychologues du travail. Rien ne justifie que ce ne soit pas le réflexe de toute direction métier qui veut s'engager dans une réorganisation.

Ce n'est pas la première fois que ce genre de sujet est évoqué. La Caisse des Dépôts possède des outils et des moyens. Il faut les utiliser dans la construction des dossiers. Cela éviterait bien des embêtements, bien des pertes de temps et des grincements de dents. Ce sujet sera probablement de nouveau évoqué en CLU, avec notamment un parallèle très intéressant avec le site de Metz. Il y a beaucoup d'enseignements à en tirer.

**La Présidente** assure de la considération portée aux difficultés rapportées par les élus. Néanmoins, les mots utilisés doivent rester mesurés. La situation comporte aussi des éléments de nature à rassurer, à savoir que les agents vont pouvoir discuter et se positionner sur des choix. S'il faut donner un peu de temps sur les réponses, la Direction pourra le faire. Elle insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas du début de la fermeture de Cholet.

La Présidente a été surprise par les réactions, notamment du côté Retraite. La Direction aurait pu penser que le besoin d'expliquer les choses interviendrait plutôt du côté de l'action sociale. Or les réactions ont été aussi nombreuses de l'autre côté. En tout état de cause, tout l'accompagnement nécessaire sera mis en place pour que les agents soient rassurés.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** souligne que les agents d'action sociale ne s'y attendaient pas.

**E. Dibling (UNSA)** demande de donner du temps aux agents pour se positionner et de revoir tout cela avec du calme et avec les outils adaptés.

**La Présidente** convient de donner davantage de temps.

**A. Féret (CFDT) (chat)** pense qu'un peu plus de temps serait nécessaire.

**L. Glaziou (CGT)** ajoute qu'il faudra laisser le temps aux agents volontaires qui suivent leur activité et reviennent sur Angers de s'organiser.

**La Présidente** confirme qu'il y a des volontaires. De plus, des agents qui assurent l'action sociale résident à Angers plutôt qu'à Cholet.

**Ph. Palluau** a cru comprendre que six ou sept personnes sont prêtes à intégrer le site d'Angers parce qu'elles résident sur place.

**E. Dibling (UNSA)** considère que le seul moyen de le savoir est de mener des entretiens individuels par les RH.

**Ph. Palluau** confirme que c'est le but de la démarche.

**E. Dibling (UNSA)** estime que cela doit être systématique.

**N. Trubert (UNSA)** suggère de traiter les difficultés là où il y en a.

**E. Dibling (UNSA)** ajoute qu'il faudra se baser sur ce qui en sortira avant de discuter plus en détail de ce qui doit être mis en œuvre.

**Ph. Palluau** le confirme. C'est le discours qu'il a tenu à son équipe, en suggérant de ne pas aller trop vite dans la première démarche, de regarder les impacts, de laisser les agents concernés par l'action sociale se positionner. En effet, cela peut aussi entraîner des impacts côté Affiliés, avec la création d'un deuxième, troisième, quatrième ou cinquième groupe en fonction des besoins. Ph. Palluau a insisté sur la nécessité de fonctionner étape par étape.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** évoque les difficultés de projection de carrière si Cholet ne comporte plus qu'un seul métier.

**La Présidente** observe que le fait de regrouper une activité sur Cholet permet, avec la concentration des personnes qui réalisent l'activité, des échanges et une dynamique de groupe différente par rapport à ce qui existe aujourd'hui sur ce site. Cette situation a aussi des avantages.

**E. Dibling (UNSA)** estime que les élus peuvent entendre tout cela et échanger très ouvertement sur ce sujet, mais la prise en compte des personnels dans leur ressenti immédiat, dans leur malheur, dans leur quotidien et dans leur projection dans les hypothèses de réorganisation doit se faire avec extrêmement de précautions et d'accompagnement. Il faut prendre les choses dans l'ordre et avec les bons outils.



Avant d'entrer dans des détails pratiques, techniques, financiers ou autres, il faut déjà bien border le point de départ, fixer l'objectif, amener le plus de monde possible et avoir toutes les garanties sur la pérennité du site. Si les élus ne mettent pas en doute l'engagement de la Direction sur le sujet, ce sera peut-être plus difficile de convaincre et de rassurer sur place.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** s'enquiert des locaux.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** ajoute que les collègues ne peuvent pas se rendre à l'infirmerie, aux RH comme un agent qui se situe rue Louis-Gain.

**La Présidente** l'écrira et le dira autant de fois qu'il sera nécessaire. Il n'y a pas de risque sur la pérennité de Cholet, ce n'est pas le projet.

**A. Féret (CFDT)** demande de rassurer les équipes.

**Ph. Palluau** le confirme.

**A. Loiseau (CFDT)** souligne que les équipes perdent un peu confiance. L'élue a passé son vendredi avec des agents différents qui perdent leur confiance. Leur raisonnement va loin. C'est très important que la Direction leur confirme que son intention n'est pas de fermer Cholet. Certains diraient qu'il y a deux ans, l'intention n'était pas d'enlever le fonds social à Cholet, alors que le fonds social est aujourd'hui enlevé à Cholet. Voilà la phrase d'un des collègues. Ensuite, des agents ont fait des mobilités entre la liquidation et le fonds social parce qu'ils n'habitent pas sur Cholet. Leur choix est limité parce que leur vie est à Cholet. Ce ne sont pas des collègues qui ont l'habitude de faire des mobilités ou d'appeler les RH. C'est ce type d'accompagnement qui leur manque.

**N. Trubert (UNSA)** ajoute que la plupart des agents choletais n'habitent pas Cholet, mais de manière assez éloignée autour de Cholet. Le fait de faire une mobilité pour suivre l'activité sur Angers ajoute une problématique de transport.

**La Présidente** observe que le trajet Cholet-Angers est possible en train.

**L. Glaziou (CGT)** précise que le tout est de se rendre à Cholet, car certains habitent loin de Cholet. Certains font 170 km aller-retour.

**La Présidente** demande si des gens habitent à 80 km du site de Cholet.

**L. Glaziou (CGT)** le confirme. Des agents habitent dans les Deux-Sèvres.

**N. Trubert (UNSA)** estime que cette notion n'a pas été prise en compte et que cela représente une vraie difficulté pour certains.

**La Présidente** convient qu'il faudra raisonnablement l'accompagner.

**E. Dibling (UNSA)** le confirme. L'employeur n'est pas responsable du lieu où vit un agent. En revanche, il est responsable quand, du jour au lendemain, il change radicalement ses conditions de trajet. Tout cela peut se faire en douceur.

L'UNSA trouve intéressante l'idée de considérer le sujet des tiers-lieux, afin de voir si un tiers-lieu à Cholet ne permettrait pas de résoudre certaines difficultés. Le tiers-lieu à Cholet peut être une piste pour permettre à des agents de télétravailler pour des services d'Angers sans être à leur domicile, mais au milieu d'un collectif de travail, et sans changer leur quotidien certains jours par semaine dans leurs trajets domicile-travail.

*Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail du 8 avril 2021*

**La Présidente** observe que le sujet des tiers-lieux n'a pas été questionné depuis l'extension des dispositifs de télétravail qui vont se mettre en place dès la fin de la crise sanitaire.

**E. Dibling (UNSA)** évoque un tiers-lieu interne, une tierce unité ou une tierce direction.

**A. Loiseau (CFDT) (chat)** propose un tiers-lieu EP.

**La Présidente** convient qu'il ne faut rien exclure puisque c'était l'idée de Bordeaux. Mais, cela exige d'être étudié.

**N. Trubert (UNSA)** souligne que cela permettrait à certains Choletais en poste sur Angers d'avoir des mesures allégées en attendant une mobilité.

**E. Dibling (UNSA)** insiste sur l'urgence à renouer le dialogue, à rétablir la confiance et la communication. Pour cela, il faut s'appuyer sur les professionnels. J'insiste, mais c'est le travail d'une psychologue du travail que d'amener la parole à s'établir correctement.

**La Présidente** en prend note.

**R. Langlebert (CGT) (chat)** interroge sur les raisons de ce transfert et sur sa plus-value.

**La Présidente** répond que la plus-value du transfert est de faciliter la fluidité de la gestion de l'action sociale. Il est arrivé à certains moments que le fait que l'activité, qui est très spécialisée, soit par ailleurs sur un site déporté impacte les recrutements. Des agents sont attachés à rester sur le site de Cholet parce qu'il est loin d'Angers et qu'une mobilité professionnelle engendrerait une mobilité géographique avec du kilométrage. Pour exactement les mêmes raisons, un certain nombre de collaborateurs pourraient être intéressés par une activité d'action sociale, mais se l'interdisent parce qu'elle se trouve à Cholet. L'idée est donc d'apporter plus de fluidité sur cette activité. Par ailleurs, deux unités se trouvent actuellement au sein de Cholet. L'unité d'activité avec l'Ircantec donnerait de l'air, des échanges et enrichirait le collectif de travail.

**Ph. Palluau** ajoute l'objectif de sécuriser le site de Cholet avec l'activité qui est certainement la plus pérenne, à savoir la liquidation des droits à l'Ircantec.

**La Présidente** considère néanmoins difficile de dire que l'action sociale ne soit pas une activité installée. D'une manière ou d'une autre, elle n'est pas vraiment en risque.

**Ph. Palluau** confirme en effet qu'elle n'est pas en risque, mais la liquidation des droits à l'Ircantec connaît du volume.

**R. Langlebert (CGT)** observe, dit comme cela, qu'elle pourrait être amenée à disparaître.

**Ph. Palluau** réfute cette affirmation.

**L. Glaziou (CGT)** souligne que la réforme des retraites pourrait l'impliquer.

**La Présidente** considère plutôt l'inverse. Même dans le cadre d'une réforme des retraites, l'action sociale conserverait une forme d'autonomie. L'activité n'est pas du tout en risque, mais comme elle est isolée sur un site déporté, il n'est pas aisé de sécuriser l'encadrement. De même, des agents motivés par cette activité ne veulent pas la rejoindre parce qu'elle est à Cholet.

**Ph. Palluau** affirme que cette activité attire beaucoup de monde et intéresse beaucoup de personnes, mais qu'elle fait face à des difficultés de recrutement sur Cholet.

**N. Trubert (UNSA)** demande si cela reste vrai avec le télétravail.

**La Présidente** peut retourner le raisonnement : si on déploie le télétravail, alors ce n'est plus un problème de localiser l'action sociale à Angers alors qu'on habite à Cholet, et vice-versa.

**N. Trubert (UNSA)** l'entend, mais une équipe est composée de plusieurs personnes. Visiblement, ce transfert a été décidé en raison de l'absence de manager.

**La Présidente** affirme que la raison est plus globale.

**A. Loiseau (CFDT)** rappelle que, lors de la précédente visite, il avait été dit que deux fiches de poste étaient non renouvelées pour le moment. D'un seul coup, ces fiches de poste sont remises, ce qui fait cinq départs. C'est beaucoup.

**E. Dibling (UNSA)** suppose qu'il était difficile de mettre des fiches de poste en marquant « Angers ou Cholet ».

**A. Loiseau (CFDT)** observe que la fiche de poste de responsable d'unité ne comporte pas la mention « possibilité de transfert à Angers » comme annoncée dans le dossier.

**Ph. Palluau** confirme que c'est un des sujets. Il y a maintenant des candidats sur le poste.

**N. Trubert (UNSA)** regrette la méconnaissance de tout ce qui est mis à disposition.

**A. Loiseau (CFDT)** rappelle que cela faisait 30 ans que c'était sur un site déporté. L'élue se demande pourquoi, d'un seul coup, cela pose plus souci qu'avant. Les agents qui habitaient Angers et qui faisaient la route tous les jours avaient postulé sur des fiches de poste. Ils étaient bien conscients de leur vie professionnelle/vie personnelle. Aujourd'hui, rien ne permet de dire qu'ils auront le choix.

**E. Dibling (UNSA)** ajoute, côté Ircantec, qu'un agent qui veut un jour faire une autre activité sera obligé d'aller à Angers. Il ne pourra pas espérer quelque chose sur Cholet. Les arguments sont dans les deux sens.

**Ph. Palluau** indique avoir également discuté avec ses équipes de télétravail. C'est ce qu'il essaie de faire avec l'entraide des PA. Cela leur a été dit clairement. Par exemple, un poste est ouvert dans l'équipe côté PA. Avoir quelqu'un qui habite et qui est sur le site de Cholet et qui travaille aux PA rattaché aux PA ne le gênerait pas.

**E. Dibling (UNSA)** souligne que cela se rapproche du tiers-lieu.

**Ph. Palluau** ajoute qu'avec le télétravail, l'agent peut travailler à distance deux ou trois jours et revenir deux fois par semaine sur Angers pour voir ses collègues. C'est ce que fait l'assistante du service Affiliés qui est à Cholet. Elle est rattachée au service du contrôle qualité, qui est sur Cholet et qui revient régulièrement, en temps normal, pour être en contact physique avec ses collègues.

**A. Féret (CFDT) (chat)** considère que le télétravail, c'est dans les deux sens.

**N. Trubert (UNSA) (chat)** ajoute qu'il va falloir deux véhicules de service.

**A. Loiseau (CFDT)** indique que les élus demandent que les managers sur place rappellent aux agents que des préventeurs sont disponibles (médecin, psychologue, infirmière) pour les accompagner et les aider à digérer la réunion du 23.

**E. Dibling (UNSA)** suggère de ne pas attendre la demande des agents, mais d'être proactifs.

**A. Loiseau (CFDT)** le confirme.

**E. Dibling (UNSA)** ajoute qu'il faut faire une démarche systématique vers les agents, que ce soit individuellement pour des entretiens RH ou collectivement pour remettre les conditions du dialogue, mais il faut être proactifs et ne pas attendre que les agents décident de demander un entretien à une infirmière, un médecin ou une assistante sociale.

**A. Loiseau (CFDT)** observe que cela risque de finir sur le registre.

**La Présidente** assure les élus que la Direction a bien pris en compte leurs observations.

**A. Loiseau (CFDT)** répète ce que dit P. Peny dans certaines réunions. Ainsi, il a suggéré de remplir le registre de santé et sécurité si le droit à déconnexion n'était pas respecté. Néanmoins, les élus ne conseilleront pas dire aux agents de remplir le registre à chaque fois que cela ne va pas.

**La Présidente** répond que d'autres outils peuvent être utilisés dans un projet de transformation. Elle indique que les élus ont été clairs sur l'exposition de la situation à Cholet. Après que la Direction ait expliqué l'intention d'évolution des activités de ce site, il faut accompagner les collaborateurs en leur laissant davantage de temps de réflexion. Des réponses adaptées pourront peut-être être apportées à des interrogations (tiers-lieu, prise en compte de la situation personnelle). Ph. Palluau et V. Drouin sont soucieux de l'accompagnement des collaborateurs. Les remarques des élus seront prises en compte et le sujet sera de nouveau évoqué.

*La séance est levée à 16 heures 25.*

La Présidente,

**H. Gerbet**

Le secrétaire,

**L. Glaziou**