



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE ET DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC
DEPARTEMENT DES RELATIONS ET DE L'INNOVATION SOCIALES
DHRS 11- RELATIONS SOCIALES
SITE ANGERS-CHOLET

Angers, le 15 mars 2021

Dossier n° : 2021-01/CLUA/PV 21-01-2021
Suivi par : **Marine Agostini – Célia Barbot**
Tél. : 02 41 05 21 82

**Procès-verbal
du Comité Local Unique d'Angers
du 21 janvier 2021**

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire du procès-verbal du CLUA qui s'est tenu en audioconférence le 21 janvier 2021.

La Présidente du CLUA,

Hélène Gerbet

Destinataires : les membres titulaires et suppléants du CLU d'Angers

Caisse des Dépôts et consignations
24, rue Louis Gain – 49939 Angers cedex 9 – Tél. : 02 41 05 25 00

Les représentants de l'administration présents :

H. Gerbet, A. Cartron, V. Auffret, A. Bacchi, M. Agostini, C. Barbot

Les représentants du personnel titulaires présents :

CGT : L. Glaziou, E. Mellinger, A. Douarin

UNSA : E. Dibling, N. Trubert

CFDT : A. Loiseau, A. Feret

Les représentants du personnel suppléants présents :

UNSA : P. Vincent-Lasbats

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

Rappel de l'ordre du jour :

Désignation du secrétariat adjoint pour la CFDT

Pour avis :

1. Approbation du PV du CLUA du 3 novembre 2020
2. Évolution de l'organisation de la DRS – impact local
3. Mutualisation des activités Employeurs entre les sites d'Angers et de Bordeaux

Pour information :

4. Ajustements d'organisation de la DRH
5. Suivi des engagements pris en CLUA
6. Points divers

La présidence est assurée par Hélène Gerbet, qui ouvre la séance à 9 heures, après constat du quorum.

La Présidente rappelle que la CFDT doit désigner un secrétaire adjoint.

A. Loiseau (CFDT) se porte volontaire.

Pour avis :

- 1. Approbation du PV du CLUA du 3 novembre 2020**

La Présidente s'enquiert d'éventuelles remarques de la part des élus.

Le PV du CLUA du 3 novembre 2020 est approuvé à l'unanimité (CGT : trois voix « POUR » ; UNSA : deux voix « POUR » ; CFDT : deux voix « POUR »).

- 2. Évolution de l'organisation de la DRS – impact local**

La Présidente souligne que les membres du CLUA ont largement échangé sur le sujet dans le cadre du groupe de travail préparatoire à l'instance. Le dossier a été enrichi en conséquence. Des pièces complémentaires y ont aussi été ajoutées.

M. Agostini le confirme.

La Présidente revient sur la note, en précisant que celle-ci a pour objectif de montrer, en parallèle à la note du national, les impacts qu'il y aurait au niveau local.

La Direction a expliqué comment la création des nouvelles directions (grand âge, handicap, projets retraite) était cohérente avec la stratégie que présente aujourd'hui la DRS, en voulant s'adapter à l'environnement réglementaire et aux perspectives de réforme des retraites.

Les évolutions réglementaires vont se mettre en œuvre et la Direction des retraites au sein de la Caisse des Dépôts – cherche à s'organiser et à montrer qu'elle toujours un grand opérateur dans le futur univers de réforme des retraites. C'est la raison pour laquelle la Direction projets retraite, qui est le prolongement de tout ce qui a été fait jusqu'à présent, est porteuse de projets de réforme extrêmement importants (rapprochement avec le SRE, travaux de réorganisation autour du programme employeurs, enjeux de l'interrégime, etc.).

Le deuxième sujet est l'ambition de la Direction des retraites d'afficher les projets qu'elle développe depuis un certain temps. L'essentiel des personnels travaille aujourd'hui sur la retraite, mais la totalité des effectifs et de l'expertise n'a jamais été concentrée uniquement sur la retraite. Aujourd'hui, la Direction de la retraite et de la solidarité veut le dire et le montrer encore plus qu'avant, d'où la création de la Direction du handicap, ou le développement qui prend aussi une visibilité plus forte.

Ce projet est très cohérent, il est ambitieux et il est porté dans la note nationale. Dans la note locale, la Direction a essayé de montrer comment cela se déclinait et quel impact cela avait sur les personnels et sur l'organisation de l'établissement Angers-Paris et d'autres entités au niveau local. C'est la raison pour laquelle la note indiquait que les impacts restaient mesurés. Cela a été l'objet d'un débat avec les élus, principalement autour de la création de la Direction de la stratégie client (DSC).

Compte tenu du nombre de personnes concernées, le fait que ces équipes présentes au sein des établissements Angers-Paris et Bordeaux quittaient le périmètre pour rejoindre une fonction mutualisée a occasionné des discussions légitimes avec les élus. La Direction l'a reconnu : tout d'abord, AM. Granic est présente pour répondre à leurs questions ; la Direction a communiqué des éléments complémentaires et a fourni des documents pour éclairer au mieux, sur la manière dont, dans le cadre de la mission de préfiguration, les cadres et les collaborateurs de la DSC allaient travailler et essayer de faire évoluer la relation client dans le sens souhaité par la Direction des retraites et de la solidarité.

Le deuxième point qui a fait l'objet de vigilance de la part des élus est la manière dont le déploiement du projet allait être suivi, ses impacts précis.

Les parties ont eu l'occasion de discuter au sein de la Direction de la relation client, concernée par des recompositions (Mines et FIPHFP notamment). Des parcours individuels peuvent également expliquer pourquoi certains ne sont pas éclairés ou rassurés sur la manière dont ils seront repositionnés dans l'organisation. De ce fait, la demande de vigilance et de suivi a aussi été l'objet de discussions avec les élus.

La Direction a essayé de répondre à cette préoccupation partagée. Toutes les parties ont intérêt à ce que cela se passe bien. La méthode qui a été proposée, au sujet de laquelle le CSSCTLA a discuté la veille prévoit un dispositif intégré entre le niveau national et le niveau local, avec un comité de suivi.

Ce comité de suivi emportera les discussions au niveau national et les déclinaisons locales au sein des établissements. Dans ce comité de suivi siègeront la Direction et les représentants des organisations syndicales. La Présidente a transmis à la Direction des retraites et de la solidarité la demande des élus de faire en sorte que le nombre de représentants soit supérieur à trois.

En tout état de cause, quelle que soit la composition, les organisations syndicales seront toutes présentes. Elles auront suffisamment de représentants pour pouvoir faire leur choix sur ceux qui sont représentants nationaux ou avec une étiquette locale et s'assurer que la diversité des positions puisse être représentée au sein de cette délégation. Il y aura également un accompagnement et un suivi au niveau local au travers des groupes RPS.

Cela va fonctionner de manière itérative. La Direction n'a pas communiqué de calendrier, mais un premier comité de suivi doit se mettre en place au tout début du mois de mars. Les échanges en comité de suivi seront alimentés par les travaux faits au niveau local par les groupes RPS, M. Agostini travaille déjà à réunir un groupe RPS avant les vacances scolaires de février. Cela va donc se monter rapidement.

Le groupe pourra commencer à voir les choses sur le fond, notamment à la DSC. La Présidente propose que ce groupe travaille sur la méthode et sur les attendus pour partir dans la bonne direction. Le temps de déploiement devrait s'écouler sur plusieurs mois. Il faudra donc bien s'entendre sur cette méthode.

La Direction prendra également contact avec l'ergonome pour voir comment organiser sa participation. L'accompagnement d'un prestataire extérieur a bien été prévu. Un cahier des charges est en train d'être rédigé.

A. Bacchi confirme que la DRH est en train de travailler sur une expression de besoin très fine. Normalement, l'ergonome devrait intervenir en février, avec de premiers retours dès mars. Bien entendu, des retours réguliers seront faits aux élus sur les travaux. Tous les échanges entre la Direction et les OS viennent éclairer et enrichir l'expression de besoin.

La Présidente ajoute que les services RH accompagneront tous les travaux. La Direction des ressources humaines et A. Bacchi au niveau local, sont totalement mobilisées sur cette opération.

A. Loiseau (CFDT) souligne que ce dossier impacte l'établissement Angers-Paris. Les élus demandent un éclaircissement sur la manière dont fonctionnera l'établissement d'Angers-Paris, sur la manière dont fonctionneront les instances et avec qui : les relations entre la DPS, la DSI, la DMOS, le SI et la DPR. Comme toutes les directions travailleront ensemble, elle interroge sur la manière dont s'organiseront ces liens. C'est une préoccupation régulièrement évoquée par les agents.

La Présidente répond que les instances fonctionneront de la même manière qu'actuellement. Les personnels qui ont participé aux élections des représentants restent sur le même périmètre. Les élus conservent donc leur légitimité issue des élections.

A. Loiseau (CFDT) indique que sa question porte plutôt sur le CODIR et l'organisation de la Direction.

La Présidente répond que le CODIR comprend également les responsables de services et des différentes entités. Ces dernières années est intervenue la création d'un certain nombre de filières appelées « fonctions mutualisées ». Certaines sont même parties du périmètre de la DRS pour rejoindre d'autres directions (la RH, par exemple, qui est passée de l'établissement Angers-Paris à un rattachement à une autre direction que celle de la DRS).

Ce phénomène est déjà connu et il a conduit à faire évoluer la comitologie et les modalités d'animation. Ainsi, DRSAP a connu un CODIR, auquel s'est ajouté un CODIR élargi dans lequel siègent les responsables de service de l'établissement Angers-Paris. La Direction fait venir de temps en temps d'autres responsables de service qui n'appartiennent pas à

l'établissement Angers-Paris. Elle a par ailleurs créé un comité de site pour discuter de problématiques relevant strictement du site

Avec la création de la DSC, une maturité est acquise sur cette question qui marque les esprits. La Direction sait qu'elle doit encore plus travailler ces sujets. Cela nécessite de rapidement stabiliser la note et la Direction travaillera sur la question des interfaces entre les uns et les autres. Elle envisage un comité de direction dans lequel les grands directeurs qui participent à la réalisation des activités seront présents, indépendamment des entités.

Sur l'animation et la conduite des activités sur le bassin angevin, ceux qui participent à la réalisation des différents mandats vont. Il existe des entités plus anciennes, comme le groupe de direction qui regroupe tous les cadres du bassin angevin. Ce groupe a une certaine stabilité, un certain vécu et une certaine résistance liée à son ancienneté. Il faut plus que jamais l'utiliser pour partager de l'information.

Le comité de site traite davantage des fonctions hôtelières, de l'environnement de travail, des équipements informatiques, de l'organisation sur le site à cause de l'épidémie de Covid-19. Les groupes de direction tournent plutôt autour de l'activité. Le CODIR est un lieu d'échanges, voire de décisions.

C'est une évolution et l'organisation doit s'adapter aux enjeux de la Direction des politiques sociales (DPS).

A. Loiseau (CFDT) remercie la Présidente pour cette précision. Les élus étaient un peu perdus.

La Présidente ajoute que l'existence des instances, du comité de site et du comité de suivi n'empêche pas la Direction d'imaginer d'autres manières d'être efficaces.

A. Loiseau (CFDT) souligne la confusion qui existe dans le dossier, dans les fonctions entre les directions transversales. Les lignes hiérarchiques manquent de lisibilité. Le management à distance n'apparaît pas précisément. C'est un point qui a déjà été abordé en CSSCT. L'élue demande des éclaircissements sur les strates de pôles, de départements, de directions, de services, d'unités.

Pour finir, les élus ne savent plus qui va dépendre de quoi et à quel niveau. Ils restent vigilants sur ce point, car ils l'avaient déjà évoqué dans d'anciens dossiers. Ainsi, le dernier organigramme de l'établissement Angers-Paris, proposé au 1^{er} mars 2021, mentionne que la « mission relationnelle, institutionnelle et prospective » votée à l'été est devenue « responsable qualité ». Il n'y a plus de mission, plus de direction, plus rien du tout.

La Présidente affirme qu'il s'agit d'une erreur qu'elle fera corriger.

A. Loiseau (CFDT) insiste sur la confusion qui concerne les pôles, les départements, les directions, les services, les unités.

La Présidente s'enquiert des éléments qui portent à confusion.

A. Loiseau (CFDT) répond que, sur l'établissement Angers-Paris, on parlait de DRSAP. Mais quand la DRS n'existera plus, elle ne pourra plus s'appeler ainsi. Pour la DSC, sont évoqués des départements et des pôles. Au niveau projet retraite, les départements sont utilisés dans la DSC.

A. Feret (CFDT) ajoute que l'innovation est un département. La stratégie client était initialement un département, mais c'est aujourd'hui une direction. Le développement est un

département. Ce sont peut-être des mots, mais les élus veulent des éclaircissements sur la nature des directions et des départements. Parfois, il n'y a pas trop de corrélation entre eux. Par exemple, le projet retraite est-il une direction ou un département ? Le handicap est-il une direction ou un département ? Ce sont des petites choses comme cela.

La Présidente considère que les choses ne sont pas ambiguës sur le projet retraite, il s'agit d'une direction. Le handicap est bien une direction également.

A. Loiseau (CFDT) demande si elles feront partie des directions transversales.

La Présidente répond que ce seront des fonctions mutualisées.

A. Loiseau (CFDT) observe que c'est la même chose alors que les noms sont différents.

La Présidente constate que le grand âge est appelé un pôle. La relation client est sans doute une direction. L'innovation est une direction. Le développement en est une aussi, bien qu'il soit mentionné « département développement ».

A. Feret (CFDT) fait remarquer que le grand âge est un pôle et que « projet » et « innovation » comprennent chacun quatre pôles. Cela porte à confusion.

A. Loiseau (CFDT) ajoute que la DSC ne comporte pas de pôles, mais des départements. Les strates ne correspondent pas et les gens ne se repèreront pas non plus.

La Présidente estime intéressant de reprendre chaque graphique. En fait, il faut aussi se référer aux fonctiogrammes et aux textes : « département handicap », « département innovation », « département développement ». La Présidente reviendra vers les élus pour lever les différences de terminologie qui se trouvent dans les documents.

A. Loiseau (CFDT) demande la strate de chacun.

La Présidente souligne que dans le document intitulé « Évolutions d'organisation », les fonctiogrammes précisent les positionnements et les rattachements des entités à la Direction. La rédaction de certaines terminologies n'a pas été stabilisée à certains endroits, mais le rattachement au sein de l'organisation cible figure dans le document.

A. Feret (CFDT) confirme que les positionnements apparaissent.

N. Trubert (UNSA) (chat) suggère de reprendre les organigrammes avec la charte graphique CDC.

La Présidente explique que l'Établissement Public a essayé de clarifier les terminologies utilisées en fonction de l'organisation hiérarchique des différentes structures. Selon les directions, un pôle pouvait être situé au-dessus d'un département alors que c'était l'inverse dans d'autres. Des directions se trouvaient en dessous d'autres directions (c'est le cas de la DRS).

Le fonctiogramme de l'organisation cible permet de positionner de manière très lisible chaque entité par rapport à la Direction, à M. Yahiel et L. de la Bretèche. Comme chaque pavé mentionne le nombre d'agents et la manière dont les activités se répartissent, cela donne une bonne idée de la manière dont les activités sont rattachées.

La note est la plus précise possible sur les mouvements de personnel d'une entité à l'autre. Elle rappelle qu'il arrive, au niveau EP, que les dénominations « pôle » ou « département » ne renvoient pas systématiquement aux mêmes structures.

A. Feret (CFDT) le regrette.

La Présidente rappelle par ailleurs que la direction juridique avait récemment travaillé à la clarification et à l'harmonisation des dénominations des structures pour mettre en conformité l'arrêté d'organisation aux organisations réelles. Le point fera l'objet d'une certaine vigilance.

A. Loiseau (CFDT) demande que les organigrammes soient clairs pour les agents. Il faut qu'ils s'y retrouvent.

La Présidente confirme que cela le sera.

A. Loiseau (CFDT) assure qu'une réorganisation est un peu plus facile avec un organigramme. Il faut que ce soit clair, car des conséquences en découlent. Vu de l'extérieur, les agents pourraient avoir l'impression qu'on ajoute des strates. Par ailleurs, l'élue revient au sujet de l'éclaircissement sur les instances. Cela constitue un point noir pour les élus, qui se demandent à quel moment ils seront consultés au cas où le périmètre du CLU était réorganisé ou si une des directions qui impactent des agents sur le site d'Angers est réorganisée.

La Présidente répète que les règles sont stabilisées et n'ont pas de raison d'être remises en cause. Les prérogatives des élus sont liées au résultat des élections. Les personnels les ont élus pour les représenter. Sur les discussions au sein des instances de la Caisse des Dépôts, les choses ont été clarifiées par J-M. Foucault. Dès lors qu'un projet touche un seul site, le sujet reste local. Dès lors qu'il touche deux sites, il est de nature à être présenté au niveau national. C'est ainsi que les règles ont été posées avec les représentants du personnel. Il n'y a pas de raison que les choses changent.

A. Loiseau (CFDT) rappelle que cela n'a pas été très clair avec PEP's. Pour la DSC, les travaux de groupe sont organisés. Il y aura bien un impact avec Bordeaux et Angers. Certains ont des groupes préparatoires après les instances. Les élus ont reçu des documents la veille alors qu'ils avaient déjà voté. C'est vraiment déstabilisant.

La Présidente trouve que PEP's est un bon exemple parce que les représentants du personnel ont constaté le destin croisé entre Angers et Bordeaux. La Présidente se souvient de l'organisation d'une instance commune informelle. Les rencontres informelles ont leur sens parce qu'elles alimentent les instances officielles. Ce qui compte, c'est que ce soit efficace. Cette instance informelle avec des représentants angevins et bordelais avait pour but d'éclairer les représentants des organisations syndicales des deux sites de l'approche croisée du sujet. La Présidente a entendu dire que certains représentants du personnel – peut-être moins à Angers qu'à Bordeaux – reprochaient que le dossier n'avait jamais été expliqué ni présenté. Il a pourtant été présenté dans le cadre de la note du CUEP. En réalité, le projet a été très largement présenté aux représentants des deux bassins angevins et bordelais au cours de la réunion de tout début octobre. La Direction a vraiment été transparente. Elle a imaginé une instance informelle pour échanger de manière respectueuse des enjeux avec les élus. Même si ce n'est pas intervenu dans une instance, la Direction a échangé sur le sujet en mettant en place des dispositifs qui permettent de dialoguer avec les élus.

L. Glaziou (CGT) (chat) demande si, à l'avenir, tout ou partie des dossiers sera abordé en national.

La Présidente affirme que la réunion informelle a été l'occasion de respecter les échanges au niveau local, d'avoir une attention particulière au niveau local.

A-M. Granic suggère de s'appuyer sur l'histoire. Ces dernières années, la DRS a évolué par le biais de la filiérization d'un certain nombre de ses fonctions et la mise en place d'une plus grande transversalité entre les sites. La CDC a appris à avancer avec ces évolutions et, conformément aux textes des instances, le débat se porte au national dès que plusieurs implantations sont concernées. Même si la discussion globale se fait au niveau national, cela n'empêche pas – comme ce jour – d'avoir des échanges localement sur les impacts locaux.

La DSC était déjà multisite et elle le restera. Pour la réorganisation de la DRC de 2018, A-M. Granic était passée devant les instances Île-de-France et devant les instances angevines. Même si très peu de personnes étaient sur Paris, cela nécessitait malgré tout de passer devant les instances. Le dossier n'est pas passé au national parce qu'aucune autre implantation n'était concernée.

L'organisation des instances s'adaptera à toutes les évolutions à venir, comme cela a été le cas pour celles qui ont été vécues dans le passé, sans pour autant renier l'importance du débat local sur les impacts qu'auront ces réorganisations. La DPS de demain est totalement multisite et devra tenir compte de ce paramètre. Même si des échanges interviendront au niveau national, la vie locale ne sera pas remise en question pour autant.

N. Trubert (UNSA) remercie A-M. Granic d'avoir reprécisé les choses à la lumière des textes sur le dialogue social. C'est en lien avec ce que portent les élus, plus particulièrement sur le projet PEP's qui concerne un certain nombre de personnes avec une dimension multisite.

Sur le sujet de la DRS, les élus ont remercié la Direction pour les documents complémentaires mis à jour et ses engagements sur les évolutions du projet. Néanmoins, le CLU s'appuie sur le CSSCT et elle souhaite rappeler les demandes formulées en CSSCT dans le cadre de l'accompagnement au changement.

Un document précise les grandes lignes de l'accompagnement au changement, mais, lors d'un échange avec J-P. Boinet, la demande de l'UNSA était d'avoir un tableau de suivi d'accompagnement au changement en lien avec la charte d'accompagnement au changement et, surtout, d'évaluation des risques sur chaque poste.

Le slide 7 montre bien les impacts de cette réorganisation. L'accompagnement spécifique concerne 14 % des agents et, surtout, l'accompagnement des managers. Les managers vont devoir manager des équipes qu'ils ne connaissent pas et manager à distance. Les élus ont également demandé à pouvoir vérifier la bonne répartition du management de proximité entre Angers et Bordeaux. Malheureusement, comme les organigrammes ne sont pas nominatifs, ils ne peuvent pas le vérifier. C'est pour cela qu'ils ont demandé ces éléments dans une instance ad hoc tels qu'ils ont été communiqués aux collaborateurs de la future DSC.

Bien sûr, les sujets de rémunération, PVO et NBI sont des sujets importants. Dans le cadre des EPA, il serait intéressant de pouvoir mesurer tout cela dans les comités de suivi qui vont se mettre en place sous la forme d'un tableau évolutif et mis à jour en fonction des évolutions.

La Présidente estime que la Direction a répondu sur la question du management de proximité. Elle verra au cours des groupes RPS si des difficultés particulières apparaissent à certains endroits, mais un référent sera forcément désigné sur l'ensemble des sites. La demande initiale était que pour chaque responsable localisé sur un site, un adjoint soit désigné sur l'autre site. Cela ne se mettra pas en place de manière systématique. Néanmoins, la désignation de référents sera sans doute nécessaire.

Il ne faut pas perdre de vue qu'un des grands enjeux qui se profile pour les managers est le management à distance, pas seulement par le développement actuel de fonctions mutualisées, mais aussi parce que le télétravail sera désormais la règle. La demande des

collaborateurs, y compris des managers, est de réaliser du travail à distance. Ce chantier managérial est à venir sans qu'il soit lié à cette réorganisation.

La rémunération, les PVO et les NBI suivent des règles pour que les personnels ne subissent pas de conséquence négative dans le cadre de réorganisations. La Présidente n'a pas de problème pour regarder au fur et à mesure de la mise en place des organisations si des sujets de cet ordre surviennent. Le tableau de suivi sur l'accompagnement, les impacts, les mesures à prendre sur les campagnes EPA relèvent tout à fait du cadrage de méthode qui pourrait intervenir lors de la première réunion du groupe RPS. Tous ces éléments sont des indicateurs ou des points clés qui vont faire l'objet de suivi.

N. Trubert (UNSA) ajoute que cela comprend l'évaluation des risques en fonction de certains secteurs plus impactés que d'autres ou de certains métiers. Par ailleurs, rien n'a été donné sur le plan de formation. Il est pourtant important d'avoir un récapitulatif de toutes les formations envisagées, avec le nombre de jours. Cela permet de mesurer les risques et l'impact. L'activité est aujourd'hui ce qu'elle est. Toutes ces formations seront très compliquées à mettre en place sans personnel intérimaire. C'est un sujet.

La Présidente considère que cette partie a déjà été illustrée. Sur le programme PEP's, la transformation a été largement détaillée et présentée. L'attention est portée de façon systématique sur l'ensemble du projet.

A-M. Granic ajoute que sur la partie accompagnement, comme précisé dans le document remis la veille en CSSCTL en présence de P. Joyeux, le démarrage de l'organisation de la future DSC n'est ni plus ni moins qu'un accollement des organisations existantes sur Bordeaux ou Angers. En termes de contenu de formation, des choses sont traitées, mais c'est quasiment inexistant pour une majorité des équipes, si ce n'est d'identifier au fur et à mesure de l'entrée dans la préfiguration les mutualisations qui se mettront en place, les harmonisations de process qui se dessineront et qui nécessiteront des formations au fur et à mesure de l'avancée dans les travaux.

La phase actuelle est à l'identification de tout ce qu'il y aura à faire sur l'exercice 2021. Quand la Direction travaillera aux côtés des centres de contacts sur la mutualisation pour une cible autour de l'organisation client, un accompagnement de formation sera prévu pour l'ensemble des collaborateurs concernés.

Dans le cadre de la bascule informatique du 1^{er} mars 2021, ceux qui sont susceptibles de voir leur périmètre changer et de voir le contenu de leur métier évoluer seront les personnes concernées par le transfert des Mines de PAR350 vers le nouveau service retraite implanté à Angers. Ils devront être formés sur la réglementation Mines tout comme ils devront être formés sur la réglementation Ircantec. Cette double formation pourra se faire assez facilement en s'appuyant sur les supports existants. Si les équipes ne sont pas tout à fait prêtes au 1^{er} mars 2021 pour la bascule des Mines sur la partie retraite, la Direction reculera la bascule au 10 mars 2021. L'objectif n'est pas de se mettre la pression, mais de se donner le temps d'accompagner tout le monde pour ne pas avoir de difficultés individuelles.

Le macroplanning qui sera dessiné sur l'évolution des process internes nécessitera un plan d'accompagnement et un plan de formation associé. Pour l'instant, la Direction en est au démarrage et à la constitution des groupes de travail (présentés dans le PowerPoint joint au dossier). Les comités de suivi permettront de tenir les élus informés des avancées de la Direction et de l'avancée des travaux dans l'ensemble des groupes.

N. Trubert (UNSA) entend ces explications, mais il est toujours important de formaliser les alertes et les demandes en amont.

A-M. Granic en convient.

A. Bacchi souligne que les questions RH soulevées par les élus restent la préoccupation actuelle. Sur l'accompagnement, la DRH a le feu vert des directeurs pour communiquer à l'ensemble des agents. Elle a envoyé un message à tous les collaborateurs impactés par l'évolution d'organisation pour qu'ils puissent, s'ils le jugent nécessaire, demander un entretien RH.

Pour tous ceux qui connaîtront une évolution de leur poste ou de leur périmètre métier, la DRH travaillera sur les fiches de poste avec les directions. Elle regardera l'impact sur la pesée de poste et l'impact en termes de rémunération.

La DRH a également commencé à identifier les collaborateurs qui vont changer de supérieur hiérarchique direct (SHD). C'est important, car la campagne d'EPA a été lancée. Quand un collaborateur change de SHD sans changer de périmètre, la DRH veillera à ce que les deux SHD prennent contact et le vérifiera. Si, à terme, le changement de périmètre est confirmé, une deuxième partie sera consacrée à la fixation d'objectifs.

Depuis plusieurs semaines, les RH sont très attentives à certaines situations individuelles. Elles ont déjà été contactées et gèrent trois situations. C'est marginal, mais chaque situation est importante. Le service RH est déjà complètement à la manœuvre et restera vigilant à l'accompagnement des managers. Les RH vérifient sur les matrices les managers qui auront à assurer un management multisite. Ils seront accompagnés de manière très spécifique.

N. Trubert (UNSA) rappelle avoir demandé en CSSCT à être destinataires des messages envoyés aux collaborateurs pour intégrer les boîtes génériques et les communiquer autant que de besoin.

A. Bacchi demandera que les élus soient en copie des messages pour avoir la boîte générique.

La Présidente souligne que les messages déjà partis peuvent être transmis.

N. Trubert (UNSA) remercie la Direction de répondre à cette demande. C'est important pour que les élus puissent faire le relais.

A. Loiseau (CFDT) demande à qui sont adressés les messages dans les autres directions. Tous les agents de la DSC vont recevoir le message, ainsi que les agents de la DMN, les gestionnaires qui basculent de la gestion à la Direction projet retraite. L'élue demande si le message concerne tous les collègues qui connaîtront un changement.

A. Bacchi le confirme. Quelle que soit la Direction d'origine, dès que la personne est impactée par la réorganisation de la DRS, elle a reçu un message.

A. Loiseau (CFDT) demande si c'est également le cas si elle ne dépendait auparavant pas de la direction.

A. Bacchi le confirme. Au regard de l'organisation RH site, la DRH couvre le site.

A. Loiseau (CFDT) évoque le terme « mobilité » qui apparaît à de nombreuses reprises dans le document. Qui dit mobilité dit, logiquement, changement de PFT. L'élue demande si le changement de direction ou de poste aura un impact sur la PFT des agents.

A. Bacchi souligne que la Direction se réfèrera à la doctrine, qui le précisera. Si la personne change de structure, mais reste sur la même activité avec le même SHD, il n'y a en fait pas

de changement sinon que le nom de leur unité sera modifié. La PFT ne sera donc pas modifiée. Ces personnes le comprennent d'ailleurs très bien. Néanmoins, le travail sur les fiches de poste permettra de vérifier si le poste évolue et si le métier change. Après analyse, la DRH appliquera la doctrine PFT.

A. Loiseau (CFDT) considère que ce sera très compliqué vis-à-vis des emplois repères puisque de nouveaux métiers apparaissent. Sur la Direction projet retraite et le rattachement des agents, il est marqué en page 3 que les collaborateurs s'appuient « *sur le groupe d'assistants de la Direction et du Secrétariat général* ». L'élue demande si ce groupe est localisé à Paris. La CFDT a alerté sur le rattachement de collègues à un groupe d'assistants. Elle questionne sur le nombre d'agents concernés et leur charge d'activité. Avec la DFP, les élus ont déjà observé des rattachements et cela ne suffisait pas. C'est une alerte.

La Présidente confirme que ce sont les assistants rattachés au Secrétariat général de la DRS – également à M. Yahiel et L. de la Bretèche – qui assureront le secrétariat de cette direction. Ils sont trois sur ce pôle et cela reste une direction projet. En matière de mise en œuvre des projets, ils s'appuient sur les équipes de gestion. Si l'organisation prévue pose des difficultés, elle sera adaptée et ce sera, à un moment donné, vu au niveau du groupe RPS.

La Présidente donne la parole à E. Dibling pour une déclaration avant de passer au vote.

E. Dibling (UNSA) excuse tout d'abord V. Anso, qui aurait dû être présente en tant qu'experte. Comme l'instance bordelaise CSSCTL se tient au même moment, elle ne voulait pas manquer la présentation de P. Joyeux. E. Dibling rendra la politesse la semaine suivante aux Bordelais en participant à leur CLU en tant qu'expert.

Cela étant dit, l'élu considère que le moment est d'importance, que ce soit pour la DRS comme pour la méthode et la qualité du dialogue social, et le fonctionnement des instances représentatives du personnel, tout comme le dialogue social informel. E. Dibling donne lecture d'une déclaration qui tient lieu de récapitulatif de la position de l'UNSA et d'explication de vote.

« À l'UNSA, depuis l'origine de ce projet de réorganisation et en cohérence entre l'échelon national et les déclinaisons locales, nous insistons pour une séparation des débats dans le champ de compétence respectif et bien compris de chacune des instances, CSSCT d'un côté et CUEP de l'autre.

Notre souci premier est double : concilier, d'une part, la préservation de la santé et de la sécurité de nos collègues ainsi que l'amélioration importante de leurs conditions de travail et, d'autre part, les objectifs stratégiques bien compris de la Direction des retraites et de la solidarité, qui devient DPS, objectifs qui concourent à renforcer l'action de la Caisse des Dépôts dans ses missions tout en donnant, nous le pensons, de belles perspectives d'avenir au personnel.

Nous redisons ici nos regrets sur la méthode qui a prévalu en matière de dialogue social en amont des instances ainsi que dans le laps de temps entre les instances nationales et locales d'autant que, dans le même tempo, des agents de la future DSC étaient informés en intersite – ce qui est refusé aux OS – d'un projet de réorganisation qui n'avait pas encore débattu dans toutes les instances représentatives du personnel. Les mêmes agents étaient, qui plus est, informés à un niveau de détail dont nous, organisations syndicales et représentants élus dans ces instances, ne disposons pas encore pleinement, ni même aujourd'hui. » Je pense à l'organigramme nominatif, tout comme N. Trubert vous l'a rappelé tout à l'heure.

« Lorsque les instances représentatives du personnel ne sont pas respectées, notamment dans leur présence, et lorsque le dialogue social informel n'est pas considéré au mieux de

ce qu'il pourrait apporter de constructif, il en découle malheureusement lourdeur, incompréhension, précipitation et, fatalement, perte de confiance.

La séance de rattrapage hier en CSSCTLA a permis de partager certains documents très attendus, d'apporter des précisions tout aussi attendues et d'entendre la présentation très intéressante du préfigurateur, là encore, un exercice qui aurait dû se faire en amont. Sans doute un exemple à retenir pour la suite de cette réorganisation, car, quels que soient les votes d'aujourd'hui, cette réorganisation aura bien lieu.

Notre responsabilité syndicale est d'appeler le CLU et, par extension, la DPS, à prendre toute la mesure de l'alerte très forte que constitue l'avis négatif rendu par le CSSCTL d'Angers et sans préjuger de celui qui sera rendu par nos collègues et amis bordelais. Nous arrivons aujourd'hui en CLU d'Angers non pas à la conclusion d'un processus, mais seulement à une étape locale, à une étape dans le temps. Nous ne sommes qu'au tout début de ces évolutions.

Aussi, avant de conclure, je voudrais rappeler notre vigilance et notre attente, notamment au sujet du périmètre des instances. Ces remarques et réserves étant formulées, nous pensons que ce dossier prépare la DPS à l'avenir, c'est pourquoi l'UNSA rendra un avis positif aujourd'hui. » Je vous remercie de votre attention.

La Présidente remercie des explications de vote et confirme que c'est une grande aventure qui va démarrer. Direction et syndicats auront l'occasion de s'en parler régulièrement.

L. Glaziou (CGT) souligne que de nombreux points ont été évoqués, sur les rémunérations, sur les EPA avec un manager à distance. Le plan de formation n'est pas prêt mais il convient que c'est un peu tôt. Même si la date du 1^{er} mars 2021 est une étape, les élus ne parviennent pas à se projeter dans les futures étapes, qui devraient arriver très vite.

Il manque aussi quelque chose de très important, à savoir la vision DSI. Aujourd'hui, une réorganisation très importante est en train de commencer à la DSI, en lien avec les réorganisations dans les autres directions, en lien avec le SRE (Service des Retraites de l'Etat), en lien avec les échanges d'application entre le SRE et la CNRACL. Aucune vision n'est donnée sur l'Ircantec.

Cette étape de réorganisation est essentiellement tournée vers les employeurs. Aucune vision claire n'est donnée sur la gestion « affiliés ». Quant aux COG de la CNRACL et de l'Ircantec, c'est très flou. Il questionne sur l'incidence en cas de pertes d'effectifs, en lien avec la COG entre l'Ircantec et la CNRACL et, de fait, entre Bordeaux, Paris et Angers. Comme déjà indiqué en CSSCT, les élus ont l'impression que cette réorganisation ne va pas permettre de pérenniser les intérimaires, mais de pérenniser l'intérim pendant encore un certain temps. De fait, le vote CGT sera négatif.

A. Loiseau (CFDT) indique que la CFDT s'interroge encore beaucoup sur l'impact local de cette réorganisation. Les élus resteront en cohérence avec le vote émis en CUEP. Ils s'interrogent sur le nouvel affaiblissement des établissements. Pour rappel, 30 % des effectifs seront rattachés directement à la Direction. Ils se posent beaucoup de questions sur l'éloignement des centres de décisions, sur la distanciation des liens hiérarchiques et sur la clarté des lignes hiérarchiques.

Les élus s'interrogent également sur le dialogue social, formel et informel. Des éclaircissements sont apportés d'instance en instance, mais de nombreuses questions subsistent, notamment sur la raison expliquant la précipitation dans cette réorganisation alors que beaucoup d'évolutions sont à venir. Les élus restent sur le vote exprimé au niveau national et votent contre ce projet.

La Présidente a pris bonne note des déclarations. Les votes ont été donnés et sont formalisés. La Direction s'attachera à lever les différentes inquiétudes et difficultés, ainsi qu'à trouver des solutions aux situations individuelles le cas échéant.

Le dossier présentant les impacts locaux de l'évolution de l'organisation de la DRS est soumis au vote. Il en résulte deux voix « POUR » et cinq voix « CONTRE » (UNSA : deux voix « POUR »; CGT : trois voix « CONTRE »; CFDT : deux voix « CONTRE »).

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

J-L. Barsottini demande aux élus s'ils souhaitent que le dossier soit de nouveau présenté ou s'ils préfèrent passer directement aux questions et réponses.

A. Feret (CFDT) répond qu'un rappel de la présentation suffira.

J-L. Barsottini explique que la mutualisation intervient dans le cadre du programme PEP's qui a deux grands objectifs. Le premier est de rénover et enrichir le portail de services en ligne. La Direction a ouvert une version rénovée du portail en juin 2020. Elle continue à travailler activement – au moins jusqu'à la fin de cette année et, sans doute au-delà – à l'enrichissement de ce portail avec de nouveaux services en ligne. Depuis sa mise en œuvre en juin, de nouvelles fonctionnalités ou de nouveaux services sont livrés tous les deux mois.

Le deuxième objectif de ce programme est de mutualiser les activités autour de la relation employeur entre les établissements d'Angers et de Bordeaux avec pour objectif de se présenter vis-à-vis des employeurs comme un interlocuteur unique en capacité de répondre sur le périmètre des trois régimes principaux gérés par la Caisse dans le domaine de la retraite (la CNRACL, l'Ircantec et le RAFFP).

Les activités concernées par ce projet ont été scindées en deux familles :

- les activités socles, qui portent sur le recouvrement des cotisations et le traitement des déclarations employeurs jusqu'à l'alimentation des comptes individuels retraite des assurés des régimes ;
- les activités spécifiques, qui portent sur l'immatriculation des employeurs auprès des régimes gérés et sur le recouvrement des cotisations rétroactives de la CNRACL.

Ces deux activités se distinguent par le fait que les activités socles concernent une large majorité de collaborateurs des deux services employeurs angevins et bordelais, alors que les activités spécifiques portent sur un nombre de collaborateurs beaucoup plus limité.

En plus de ces activités, qui sont vraiment des activités de back-office ou de gestion, et puisque l'idée est d'aller vers une interlocution unique de l'employeur, il faut adapter les points de contact employeur en lien avec les équipes des directions relation client et, très bientôt, de la DSC, en particulier sur les centres de contacts d'Angers et de Bordeaux, de telle sorte à avoir un point d'entrée unique pour les employeurs. Les régimes concernés sont la CNRACL, l'Ircantec et le RAFFP, les trois régimes majeurs.

Sur le périmètre des activités socles, 120 collaborateurs sont concernés sur Bordeaux et Angers. Sur les activités spécifiques, le périmètre est beaucoup plus restreint, puisque la Direction a recensé 16 collaborateurs sur les sites d'Angers et de Bordeaux.

Le projet d'évolution prévoit, pour les activités socles, de mutualiser les activités pour les trois régimes entre Angers et Bordeaux. Pour le dire simplement, le service employeur d'Angers aura vocation à intervenir sur le périmètre des trois régimes (Ircantec comme aujourd'hui, mais

en plus CNRACL et RAFF) sur un portefeuille d'employeurs limité. Ils n'auront pas vocation à intervenir sur 100 % des employeurs publics. L'équivalent existera sur Bordeaux : le service employeur de Bordeaux gèrera le reste du portefeuille employeur et interviendra sur le périmètre des trois régimes (CNRACL, Ircantec et RAFF).

En revanche, l'idée est de regrouper sur un seul site chacune des deux activités spécifiques. En clair, cela consiste à regrouper sur Angers la gestion des cotisations rétroactives CNRACL et, sur Bordeaux, la gestion des immatriculations employeurs.

Enfin, le dernier point consiste à organiser en lien avec la Direction de la relation client un point d'entrée unique pour les employeurs (téléphone et courriels).

A. Cartron précise, concernant les activités socles, que la méthode proposée aux collaborateurs est une méthode apprenante et progressive par la mise en place d'un groupe pilote de huit agents (quatre à Bordeaux et quatre à Angers, répartis entre quatre Ircantec, deux RAFF et deux CNRACL) sur un portefeuille qui correspond à l'activité que peuvent assurer huit personnes.

Une fois que ce groupe pilote aura été formé et qu'il aura intégré l'activité des trois fonds en même temps, la Direction déploiera ce qui aura été fait avec le groupe pilote – et les leçons qui auront été tirées du dispositif mis en place avec lui – pour mettre en place la même formation en quatre vagues successives qui s'étaleront de juin à décembre, de sorte que l'ensemble des collaborateurs sur Angers (PAG150 et PAG160) soit formé pour commencer en janvier 2022 (année de la généralisation de la DSN publique) avec une équipe complètement opérationnelle sur les trois pôles.

Le schéma d'organisation et de transfert d'activité des activités spécifiques est comparable avec ce qui avait été fait sur MAP. Des collaborateurs changeront d'activité : Bordeaux récupèrera l'activité immatriculation dans sa globalité, y compris celle d'Angers sur l'Ircantec, et Angers récupèrera la gestion des cotisations rétroactives CNRACL de Bordeaux. C'est prévu en mars 2021.

La situation correspond à un transfert d'activité et non à une mutualisation d'activité. L'équivalent de l'activité de six ETP à Angers basculera sur Angers et l'équivalent de l'activité de trois ETP va basculer sur Bordeaux. Non seulement les collaborateurs concernés ne bougeront pas géographiquement, mais ils ne seront pas non plus obligés de reprendre l'activité qui leur est proposée. La Direction traitera les situations individuelles de manière à ce que tout le monde puisse exprimer ses talents là où il souhaite le faire.

Un troisième volet sera travaillé avec la future DSC sur l'organisation et la gestion des contacts des employeurs. Une première orientation consistera à simplifier les démarches des employeurs sans impact sur les modalités de prise en charge des contacts de premier niveau des établissements d'Angers et de Bordeaux. Une deuxième étape visera à faire évoluer les modalités de prise en charge des contacts de premier niveau entre les sites d'Angers et de Bordeaux, permettant d'apporter une réponse de premier niveau tous régimes de manière à ce que la DSC et la Direction de la gestion soient sur la même logique d'interlocuteur unique.

En termes de planning, la bascule de l'activité spécifique se ferait dans le courant du mois de mars 2021. Au plan opérationnel, le début de la phase pilote sera également au mois de mars. Ensuite, le déploiement par vagues successives sera décliné jusqu'à fin 2021. Bien sûr, le projet se poursuit en 2022, qui sera l'année de consolidation du dispositif. La Direction continuera d'accompagner les agents dans cette évolution, car le projet ne s'achèvera pas au 31 décembre 2021.

Dans le détail, la Direction a prévu de mettre en place un dispositif de formation renforcé, et relativement innovant, sur les activités simples. Dans un premier temps, les gestionnaires seront formés à la réglementation des régimes qui ne sont pas dans leur périmètre, avec un environnement SI propre au régime. Les cursus de formation existent déjà, mais ils seront adaptés aux nouveaux publics. Ces cursus sont assez classiques et la Direction a l'habitude de les proposer aux nouveaux arrivants.

Dans un deuxième temps, la Direction a prévu d'introduire une nouveauté dans la méthode par le biais du groupe pilote : des trinômes au sein desquels les gestionnaires se formeront mutuellement en immersion, en traitant un portefeuille d'employeurs en groupe. Pendant cette phase pilote, la Direction veut évaluer l'efficacité de ce dispositif pour le réajuster si nécessaire pour les vagues suivantes.

C'est à la fois très apprenant pour les collègues, car des conclusions seront tirées du groupe pilote. L'objectif est d'améliorer le dispositif pour que les vagues suivantes en bénéficient. C'est une innovation car le dispositif de formation se fait en coconstruction. C'est également novateur dans le sens où les trinômes passeront une forme de « contrat d'entraide », qui consiste à appeler son collègue en cas de difficulté pour se faire guider.

Pour les activités spécifiques, les méthodes seront mutualisées du fait de leur réussite dans le projet MAP. Ainsi, pour une prise en charge dans de bonnes conditions, les équipes d'immatriculation d'Angers prépareront tout ce qu'il faut pour transférer les spécificités de l'Ircantec en matière d'immatriculation aux collègues de Bordeaux, sachant que ces derniers sont déjà formés à l'immatriculation CNRACL.

À l'inverse, les Bordelais feront la même chose sur les cotisations rétroactives CNRACL. Ils documenteront, cartographieront, processeront et viendront former les équipes angevines sur les cotisations rétroactives CNRACL, activités tout à fait nouvelles pour les collaborateurs d'Angers. Cela nécessitera un investissement de leur part, mais la Direction veille à ce que le basculement puisse intervenir en mars dans de bonnes conditions.

L'encadrement met en place un accompagnement au changement avec une communication à l'ensemble des agents du service employeur à Angers et à Bordeaux. Tout sera fait pour faciliter le transfert des activités entre Angers et Bordeaux. L'objectif des trinômes est de créer une communauté employeur qui transcende les sites.

J-L. Barsottini souligne que les impacts du projet différencient ce qui change de ce qui ne change pas. Dans la première catégorie, se retrouve l'intervention en gestion des équipes angevines sur les régimes CNRACL et RAFP et, en contrepartie, l'intervention en gestion des équipes bordelaises sur le régime Ircantec, le basculement de la gestion des cotisations rétroactives CNRACL de Bordeaux vers Angers et le regroupement des activités relatives à l'immatriculation des employeurs sur Bordeaux (la partie Ircantec rejoint l'équipe déjà en charge de ces immatriculations sur Bordeaux).

Comme indiqué en début d'intervention, cela touche 136 collaborateurs, parmi lesquels seulement six gestionnaires changent de structure (trois se trouvent à Angers et trois se trouvent à Bordeaux). Les 130 autres collaborateurs impactés voient leur périmètre d'activité évoluer avec l'arrivée en gestion des régimes de Bordeaux sur Angers et d'Angers sur Bordeaux.

De plus, le point de contact unique pour les employeurs élargira le champ du numéro unique mis en place en juin dernier lors de l'ouverture de la plateforme PEP's. Aujourd'hui, la hotline de PEP's est assurée de manière non prédéterminée par les équipes d'Angers et par les équipes de Bordeaux. Les appels arrivent par un numéro unique et sont répartis en fonction

des disponibilités entre Angers et Bordeaux et traités par les services qui ont la charge de ces appels.

Ce qui ne change pas, en revanche, c'est l'organisation des structures internes aux services employeurs, que ce soit celui d'Angers ou de Bordeaux, le rattachement des agents aux structures, à l'exception des six gestionnaires qui changent de structure et, de fait, de responsable hiérarchique. Il n'y a pas d'impact sur les locaux ni sur la répartition de la gestion des contacts entre relation client et gestion. Les outils SI ne changent pas, mais la Direction les fera évoluer si elle estime utile de le faire.

La Présidente propose de prendre un dernier tour de questions avant de laisser J-L. Barsottini et A. Cartron y répondre.

A. Feret (CFDT) revient sur le déploiement progressif. Comme expliqué plus tôt, le groupe pilote comprendra quatre personnes de l'Ircantec, deux personnes de la CNRACL, deux personnes du RAFP et une personne « multifonds affiliés ». L'élue s'interroge sur l'activité de cette dernière.

F. Barbey explique que l'activité bordelaise est organisée un peu différemment de l'activité à Angers. Pour tout ce qui concerne la gestion des anomalies d'information, une organisation particulière est présente à Angers, mais pas à Bordeaux. De fait, Bordeaux a souhaité qu'un collaborateur de ce dispositif participe au pilote dès le début.

A. Loiseau (CFDT) questionne sur l'accompagnement des 136 agents dont les postes et les activités vont évoluer. La campagne des EPA est en cours. L'élue demande si la question y est abordée à ce moment-là et si un accompagnement RH est prévu.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) (chat) demande si les représentants du personnel pourraient être destinataires d'un mail comprenant la composition du groupe pilote.

E. Dibling (UNSA) (chat) suggère d'insérer la composition dans le même mail que l'organigramme nominatif, par exemple.

A. Cartron indique, concernant la première question, qu'il s'agit vraiment d'une spécificité de l'organisation bordelaise. Il est déjà mutualisé sur la gestion des anomalies agents. Il est normal, quand le processus est envisagé dans sa globalité, qu'un collaborateur de ce groupe participe au groupe pilote pour que cela couvre l'ensemble des activités présentées par J-L. Barsottini dans les premiers slides.

Sur la question des 136 collègues concernés, un accompagnement RH a été prévu, mais il n'est pas formalisé. Il est évident que si un collaborateur envisage une mobilité suite à ces évolutions, l'encadrement l'accompagnera.

A. Bacchi et A-L. David sont parfaitement au courant de ce projet. Elles ont également très bien intégré les impacts RH potentiels. Si un collaborateur souhaite être accompagné pour une raison ou pour une autre (que ce soit pour une mobilité ou pour des difficultés), il le sera d'évidence, bien que ce n'ait pas été formalisé. La Direction est sensible à l'accompagnement des agents.

Sur la question de P. Vincent-Lasbats, la Direction se base sur le volontariat. En l'occurrence, elle veut commencer un groupe pilote avec quatre personnes, mais 14 candidats se sont fait connaître sur Angers (PAG150 et PAG160). C'est une très bonne nouvelle. Ces chiffres traduisent le fait que les collaborateurs ont compris le sens de ce projet et veulent se lancer.

J-L. Barsottini souligne que l'instance n'a pas vocation à traiter les situations individuelles. Le groupe comprendra quatre gestionnaires d'Angers et cinq gestionnaires de Bordeaux, ainsi que les spécialités. Sur Bordeaux, le process est un peu moins avancé. Il démarre réellement en début de semaine suivante. La composition pilote n'est pour l'heure pas arrêtée. Elle le sera dans les jours prochains ou les semaines prochaines. Le point le plus important est que les collaborateurs du service employeur ont bien compris la démarche et y adhèrent.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) affirme ne pas avoir de doute sur le volontariat. L'élue voudrait simplement savoir qui va être impacté en priorité. Comme aucun nom ne doit circuler dans cette instance, il a été évoqué la possibilité d'envoyer un mail à part. L'information pourrait sinon être partagée en point de quinzaine.

J-L. Barsottini s'en remet à l'avis de la Présidente de l'instance.

La Présidente se rallie à la position de J-L. Barsottini. La Présidente ne voit pas l'intérêt d'avoir la liste nominative.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) considère que cela permet de savoir qui est impacté et d'avoir une attention particulière dans ses futures missions du groupe RPS. C'est le rôle d'un représentant du personnel.

La Présidente rappelle que le groupe RPS examine des situations collectives.

L. Glaziou (CGT) (chat) indique qu'il expliquera le vote au moment de la consultation.

A. Loiseau (CFDT) souhaite revenir sur l'accompagnement RH, dont elle ne doute pas qu'il sera assuré. Pour autant, l'EPA fait office de bilan de l'année 2020 avec une perspective sur 2021. L'élue revient sur la répartition des portefeuilles, qui est l'activité phare et l'adéquation charges/ressources au niveau du CLU. Les agents se posent des questions sur ces attributions et le devenir de leur activité. Tout est différent, ils ont tous une spécificité et une partie de gestion différente. La Direction comme les élus le savent.

Les élus ne sont pas hostiles à une polyvalence s'ils n'y sont pas opposés, mais cela emporte des impacts. Ils alertent la Direction en ce sens. L'accompagnement RH n'est pas formulé dans le dossier alors qu'il est assuré. Même si la Direction fait des points réguliers, ils n'interviennent peut-être pas.

L'activité va changer. Pour l'instant, tout le monde est sur site, mais Angers perd une activité spécifique au profit de Bordeaux pour faire une seule unité. Angers récupère les cotisations rétroactives, ce qui ne correspond pas du tout à la même activité. Si un agent gestionnaire employeur fait une mobilité, l'élue demande si le poste sera ouvert sur les deux sites ou préférentiellement sur un site plus qu'un autre. Les agents se posent ce genre de questions.

N. Trubert (UNSA) souhaite poser une question plus globale sur le projet PEP's et sur la réorganisation DPS en lien avec le plan de transformation digitale en cours à la Caisse des Dépôts. L'élue suppose que tout le monde y travaille et que des évolutions et des chantiers interviendront. Elle souhaite un volet numérique dans le suivi de ces projets. En fait, trois cibles existent : cible client, partenaire et collaborateur. C'est en cours, les élus ont eu une présentation, mais ils demandent à avoir régulièrement les avancées sur cette thématique.

J-L. Barsottini souligne que le plan de transformation digitale ne date pas d'aujourd'hui. Il a le souvenir d'avoir évoqué « e-service » dans une instance. La plateforme PEP's est destinée aux employeurs publics, mais « e-service » a été mise en œuvre en 2004 ou 2005. Le pas de la digitalisation, de la dématérialisation et de la numérisation est donc engagé depuis que ces technologies existent.

Sur le plan employeur, la Caisse des Dépôts est le seul grand opérateur de la retraite en France (mis à part les services centrés sur un seul employeur) à proposer des services en ligne pour les employeurs. Il s'enquiert de savoir si la question posée porte sur ce point quand elle évoque le volet numérique ou si elle fait plutôt allusion à l'autre volet du programme PEP's (développement des services en ligne et mutualisation des activités).

N. Trubert (UNSA) constate que cette transformation digitale est un projet d'ampleur puisqu'une plateforme contiendra tous les services de la Caisse des Dépôts. C'est un peu ce qui a été présenté, en lien notamment avec la Banque des Territoires. L'élue suppose que toutes les plateformes qui sont aujourd'hui indépendantes vont, à un moment donné, subir une transformation.

J-L. Barsottini réfute la description de la cible finale ainsi présentée. Pour exemple, le domaine retraite de la DRS a deux plateformes : une plateforme à destination des employeurs et une plateforme à destination des assurés des régimes. Il n'est pas envisagé d'en avoir plus qu'une seule à l'avenir, qui s'occupe à la fois des employeurs et des assurés.

Que l'on cherche à être de plus en plus cohérent entre les deux plateformes paraît être une évidence. À Bordeaux, la Direction a par exemple développé un service à destination des assurés pour qu'ils puissent mesurer les conséquences de la validation des services et valider leur demande de validation de service pour simuler l'impact d'une validation de service.

Le même service vient d'être développé sur la plateforme PEP's pour faciliter le rôle des employeurs dans l'accompagnement de leurs collaborateurs face à ce type de démarche. La Direction cherche bien à mettre de plus en plus en cohérence les deux plateformes, mais il n'existe à l'heure actuelle aucune intention de fusionner les deux plateformes en une.

La Direction cherche à la fois l'efficacité et la pertinence. Elle ne mélange pas les services en ligne à destination des employeurs, qui sont avant tout des services de gestion de back-office, des services en ligne à destination des assurés, qui sont plutôt des services d'information et d'accompagnement.

N. Trubert (UNSA) comprend cette explication. La question vient du fait que cette plateforme globale constitue un vrai sujet. Elle voulait connaître les impacts sur tous les projets DPS.

J-L. Barsottini souligne que ce thème se situe à la marge du sujet du jour.

A. Cartron souligne la pertinence des questions posées par A. Loiseau. Le seul sujet, c'est que tout est en construction. Le portefeuille employeur est un sujet, il l'était déjà quand la CDC ne gérait que l'Ircantec. Il entend qu'il y ait des inquiétudes sur les portefeuilles Ircantec, CNRACL et RAFF. La Direction y travaille au plan technique, en ayant des échanges avec Bordeaux sur les actes de gestion, les volumes et les répartitions géographiques. Certains employeurs ont des spécificités très particulières. La Direction est en plein travail sur ces points, et c'est justement tout l'objet du projet.

La Direction sollicite l'avis des élus sur un projet qui va être mis en place, et non pas sur un projet déjà mis en place. De fait, elle ne peut répondre ce jour aux questions posées mais entend les inquiétudes soulevées par les élus et par les collaborateurs. Tout cela se fera avec eux. Une fois les instances passées, la Direction s'attachera à travailler, comme prévu, de manière plus profonde et transparente avec les collaborateurs.

Par ailleurs, comme cela a justement été soulevé, une activité change. Quand la Direction enregistre 14 volontaires pour quatre places dans un groupe de travail, cela donne le sentiment que les collaborateurs ont plutôt envie d'y aller. Bien sûr, cela impliquera du

changement, mais tel est l'enjeu de ce projet. Il s'agit d'une modification dans le métier des gestionnaires. Leur quotidien est en pleine évolution : ils vont récupérer d'autres fonds, mais l'activité reste la même. Il ne leur sera pas demandé de faire des liquidations de retraite CNRACL, mais ce que font leurs collègues du service employeur. Il y a des spécificités, mais ils ne changent pas de métier. C'est important de le dire et d'appuyer sur ce point. Sans minorer le niveau de changement, il s'agit uniquement d'un fonds supplémentaire.

Sur la répartition des effectifs et les mobilités, le principe de base est l'équilibre des sites.

E. Dibling (UNSA) exprime les regrets de l'UNSA sur le sujet mutualisation employeur. Il est dommage qu'il n'ait pas été partie intégrante du dossier de réorganisation tel qu'il a été présenté aux instances nationales. Aux instances nationales, notamment en CUEP, l'UNSA a émis un vote très fort, éminemment politique, et que cette partie de la réorganisation soit dedans aurait eu du sens.

Par ailleurs, l'élu considère que le fait de prendre pour exemple la présentation de PEP's à l'automne pour expliquer ce qui peut se faire en matière de dialogue social informel entre les instances officielles est un bon exemple. Cette présentation était intéressante, elle a apporté beaucoup, mais elle n'embarquait pas la déclinaison pratique, concrète, d'organisation et d'échanges de tâches avec Bordeaux alors que cela relève du rôle des instances. C'est là qu'il faut trouver la bonne articulation, qu'il faut collectivement apprendre à innover pour trouver un équilibre entre le fonctionnement du dialogue social informel, qui permet de la souplesse et de jouer sur des timings, et le fonctionnement nécessaire, formel des instances qui sont appelées à se prononcer sur les projets une fois qu'ils sont à maturité. Ensuite, on voit comment suivre tout cela.

En conclusion, l'UNSA adoptera la même méthode qu'en CSSCT local la semaine précédente, pour toutes ces raisons et sans condamner en aucune sorte le fond, la présentation et les attentions communiquées par messieurs Barsottini et Cartron, à savoir que ses représentants ne prendront pas part au vote.

L. Glaziou (CGT) souhaite exprimer une question et une demande de reformulation, avant de donner l'explication de vote. Sur la répartition des portefeuilles, les effectifs angevins sont moindres que ceux de Bordeaux (37 ou 38 % du total). Les portefeuilles qui arriveront sur Angers devront donc correspondre à cette proportion. On ne peut pas faire du 50-50 au risque de mettre Angers en difficulté.

La moitié des questions pour l'Ircantec porte sur la réglementation par rapport aux affiliés. Cela signifie donc qu'il faut maîtriser toute la réglementation, pas uniquement côté employeur, ce qui peut mettre des agents en difficulté au démarrage. Il demande confirmation qu'une organisation sera prévue pour aider les agents en difficulté et leur permettre d'appeler un référent dans l'autre site.

Sur l'explication de vote, cela ne passe pas franchement très bien sur les activités spécifiques. Cela dit, sur les sept personnes de ce groupe, une est partie, une recherche un poste ailleurs, une est en retraite en juin, ce qui laisse trois personnes qui vont bien vouloir rester. La CGT n'est plus dans la grogne, mais – sinon dans la résignation – dans une forme d'acceptation.

Si les agents peuvent être aidés dans les différentes unités s'ils sont en difficulté, la CGT s'abstiendra. Le syndicat ne votera plus contre, car il y a de l'évolution dans les équipes chez les collaborateurs, mais ce sera une abstention.

A. Cartron confirme que la Direction évaluera la masse de travail et qu'elle sera répartie en fonction des effectifs. Quant aux référents, les trinômes permettront l'entraide entre collègues en cas de difficulté.

L. Glaziou (CGT) confirme l'abstention.

J-L. Barsottini explique que c'est la raison pour laquelle la Direction a parlé d'équité au sujet de la répartition et non d'égalité.

A. Loiseau (CFDT) indique que la CFDT reste sur une abstention. Le dossier correspond bien à la présentation du projet, mais avec un impact local. Cela concerne donc la répartition du travail des collègues. L'élue comprend l'avancée du dossier sur la répartition du travail et l'adéquation charges/ressources. Les élus CFDT resteront sur une abstention.

Le dossier présentant la mutualisation des activités Employeurs entre les sites d'Angers et de Bordeaux est soumis au vote. Il en résulte cinq voix « ABSTENTION » (trois voix CGT ; deux voix CFDT). L'UNSA n'a pas souhaité prendre part au vote. L'avis est réputé avoir été donné sur ce dossier.

A. Cartron, J-L. Barsottini et F. Barbey quittent la séance.

Pour information :

4. Ajustements d'organisation de la DRH

D. Maréchal intervient pour présenter deux ajustements d'organisation de la fonction « ressources humaines ». Cela concerne d'une part la fonction en charge du suivi RH de la DSI. La DRH s'était réorganisée en 2019 avec, en particulier, des aménagements sur les RH métiers et les RH de proximité, avec la formation de six grands périmètres de gestion pour favoriser les bassins d'emploi, les passerelles, le développement d'écoles de formation sur les métiers, etc.

Ces six grands périmètres sont la DRS, la BDT, les métiers audit/contrôle, les fonctions supports, les métiers financiers l'accompagnement de la DSI, car le numérique concerne l'ensemble des directions de la DRH. L'objet était d'avoir au sein du CODIR de la DRH quelqu'un qui puisse faire le fil rouge entre les différentes directions sur le sujet du numérique.

Après quelques mois de fonctionnement, la Direction a voulu apporter une simplification et une amélioration à ce dispositif en regroupant au sein du département des fonctions supports le suivi des équipes de la DSI. Jusqu'à fin 2020, deux services RH s'occupaient de ces équipes.

La Direction entend également capitaliser sur l'expérience de ce fil rouge numérique au sein du CODIR RH pour innover avec la mise à disposition à temps partiel du DRH d'ICDC qui viendra fonctionnellement auprès de P. Peny en conseil pour tout ce qui concerne le développement numérique. Il aura également un rôle fonctionnel de conseil auprès de la RH de proximité sur tout ce qui concerne le développement, la formation et la GPEC. Cela concerne des métiers en forte évolution, avec un des turnovers les plus élevés de l'établissement.

Le deuxième point concerne un aménagement au sein des équipes en charge du dialogue social. Le dialogue social compte actuellement une équipe à Paris en charge du suivi des instances nationales et franciliennes, du groupe de travail, du pilotage des visites CSSCT et qui garantit la bonne allocation des moyens syndicaux. Les sites de Bordeaux et d'Angers ont chacun une équipe composée de deux agents chargés de l'animation du dialogue social.

Ces équipes travaillent sur les mêmes sujets, mais avec des outils et/ou des méthodes de travail différents. Il a paru intéressant de regarder comment mutualiser ces sujets pour enrichir cette ligne métier et avoir plus d'échanges entre Paris, Bordeaux et Angers. Un grand nombre

de réunions se sont tenues l'année dernière entre ces trois équipes. Il est proposé d'unifier cette ligne métier rattachée à Paris, pour permettre de la mutualisation, de meilleurs échanges et un meilleur service pour les organisations syndicales, qui sont les « clientes » de ces entités.

Le rattachement de l'équipe de Bordeaux et de l'équipe d'Angers au sein de l'équipe parisienne est intervenu au 1^{er} janvier 2021. À l'origine, les équipes d'Angers et Bordeaux étaient rattachées à la DRS, mais la logique de site s'est progressivement floutée avec l'émergence de filières métiers. Avant leur rattachement à la Direction des relations sociales, elles étaient rattachées aux équipes RH sur Bordeaux et sur Angers. Il s'agit donc d'un mouvement au sein de la DRH.

A. Loiseau (CFDT) demande si les EPA des agents des équipes des relations sociales se sont déroulés avec leur ancien SHD.

D. Maréchal considère qu'une transition au 1^{er} janvier est une bonne date du point de vue RH. Cela permet d'avoir une année 2020 complète pour le bilan et une 2021 complète pour ce qui concerne la fixation des objectifs. La logique veut que le SHD de la future unité prenne la main, en étroite collaboration avec le SHD de l'année précédente pour l'évaluation des objectifs 2020. La continuité sera assurée sans problème. La DRH y veille à chaque fois que cela se produit.

A. Loiseau (CFDT) s'enquiert de l'information donnée aux personnels de la DSI localisés sur Angers concernant le changement de RH.

D. Maréchal répond qu'une note de service a été rédigée et que la DRH rencontrera les équipes de la DSI le plus tôt possible. Pour l'instant, les conditions ne le permettent pas. C'est dommage. La DRH a prévu un déplacement assez rapidement pour proposer un rendez-vous aux équipes de la DSI, si possible dès le mois de février, pour les rencontrer et leur expliquer les changements.

N. Trubert (UNSA) considère que les deux rattachements ont du sens. L'élue souhaite évoquer plus particulièrement les équipes en charge du dialogue social sur les différents sites. Le fait de mutualiser les pratiques, d'avoir un meilleur échange et un meilleur service aux représentants du personnel a du sens.

Le sujet de la polyvalence a également été évoqué, mais les élus n'ont pas vraiment eu de réponse par rapport au poste bordelais. Une seule personne est en charge du dialogue social sur Bordeaux. Rien ne permet de dire que le poste sera pourvu, non pas cette année, mais certainement l'année prochaine puisqu'une personne est partie. Les élus sollicitent davantage d'informations sur l'aide que les collègues d'Angers pourront apporter au collègue de Bordeaux et sur la manière dont tout cela va se mettre en place.

Le dialogue social est de bonne qualité sur Angers. Les élus ne veulent pas que ce service subisse de dégradation.

Puisque le projet est intervenu au 1^{er} janvier 2021, l'élue demande si le rattachement a entraîné une bascule informatique et si la DRH a prévu un accompagnement, une réunion d'équipe, des échanges de bienvenue comme cela se fait dans les rattachements de la façon la plus normale.

D. Maréchal répond, concernant le poste de Bordeaux, que la personne est en CAA dans l'année de non-remplacement, ce qui explique la situation actuelle. La DRH sera pragmatique sur cette question, elle regarde comment cela fonctionne et assure veiller à la situation.

Comme indiqué dans la note, la Direction a organisé beaucoup de réunions préparatoires et elle s'est engagée à en tenir d'autres par la suite. Des questions ont été posées à Bordeaux la semaine dernière, ce qui l'a conduit à les regarder avec J-M. Foucault et B. Clavier. Ils sont ouverts à rencontrer les équipes et les OS pour travailler à l'amélioration du dispositif. Le but d'une réorganisation est toujours de faire mieux.

N. Trubert (UNSA) exprime le scepticisme des élus.

D. Maréchal précise que la réorganisation prévoit pour l'instant un rattachement à l'identique. Les équipes conservent leurs attributions et la Direction a souligné l'importance de garder l'enracinement local. Il n'y a donc pas de changement d'organisation véritable, mais une mise en commun des outils si tous les agents qui travaillent sur ces problématiques peuvent avoir un outil commun d'échange de données.

La DRH a constaté un problème de circulation de l'information, à la fois entre les équipes de Paris, Bordeaux et Angers, mais aussi par le biais d'organisations syndicales qui indiquent que l'information ne circule pas de façon fluide. Normalement, on devrait arriver à satisfaire tout le monde et à afficher rapidement une amélioration. C'est l'objectif.

N. Trubert (UNSA) confirme que les élus l'espèrent et qu'ils y seront très vigilants.

D. Maréchal assure qu'il rencontrera aussi les équipes à Bordeaux et à Angers.

5. Suivi des engagements pris en CLUA

M. Agostini souligne que les élus ont reçu le tableau de suivi des observations en CLU, qui comporte six mentions. Compte tenu de l'horaire, elles ne vont pas être détaillées. Elle s'enquiert d'éventuelles questions ou demandes de précision.

A. Loiseau (CFDT) considère que le tableau répond à beaucoup d'interrogations. L'élue demande si les décisions seront progressivement enlevées du tableau.

La Présidente le confirme, tout comme pour le tableau de suivi des actions du CSSCT.

A. Loiseau (CFDT) convient que les élus doivent conserver l'information. Celle concernant la formation est intéressante.

6. Points divers

V. Auffret indique que son intervention a pour but de faire un point sur les différents travaux engagés au niveau de l'unité « Immeuble service aux occupants ». Cette unité est répartie en deux activités : « travaux sécurité maintenance » et « logistique déménagement et service aux occupants ». Dans le cadre de cette seconde activité, la mission des conducteurs automobiles étant soumise à des contraintes réglementaires particulières, l'unité a souhaité distinguer dans la méthodologie la réflexion sur cette activité.

Concernant la méthodologie mise en place pour les activités travaux, sécurité, maintenance et logistique, un projet de note a été élaboré par le responsable de l'unité. Ce projet de note sert de base de réflexion et de discussion sur les points d'action et les évolutions qui peuvent être mis en place pour travailler sur l'équilibre et la projection des activités de cette unité.

Des groupes de travail ont été organisés dans les différents secteurs concernés, avec des sessions d'environ 1 heure 30. Le premier groupe a été chargé d'échanger sur la démarche,

d'établir une liste de sujets et d'aboutir sur un travail de réflexion entre les sessions pour alimenter les différents travaux.

Un second groupe sera chargé de la restitution de ces réflexions et de la formulation d'un certain nombre de propositions d'amélioration fin février. Interviendront ensuite la formalisation des documents et la stabilisation de la communication (qui laisse la possibilité de quelques ajustements) avec pour objectif d'avoir une mise en œuvre au mois de mars.

Sur la méthodologie de réflexion pour les activités qui peuvent être assurées par les conducteurs automobiles, une première étape de médiation a été menée au dernier trimestre 2020. Elle est aujourd'hui clôturée. La deuxième phase de réflexion est engagée. Une première réunion qu'elle pilote est prévue lundi. L'objectif est de finaliser une organisation d'activité, qui s'articule avec l'activité des collègues travaux, sécurité, maintenance et logistique dans un calendrier mars/avril 2021.

N. Trubert (UNSA) constate que des projets et des évolutions sont en cours. Cela fait suite à la visite des locaux, qui a permis de déceler que ce service était en grande souffrance et qu'il fallait mettre en place des actions. C'est évident.

L'élue a quelques demandes, dont certaines ont été évoquées la veille en CSSCT. Tout d'abord, cela concerne les changements de noms de service, d'unité. Sur les transferts d'activité vers les flux, on apprend par un message dimanche après-midi l'entrée en vigueur d'une nouvelle organisation. Les élus n'ont pas eu d'échanges sur ce sujet. Tous ces ajustements d'organisation n'ont pas été vus en instance alors qu'ils concernent l'organisation du travail et les conditions de travail d'équipes dont la situation est actuellement anxiogène.

À cela s'ajoute la problématique de l'activité chauffeur, qui est également un vrai sujet. Pour toutes ces raisons, l'élue demande d'inscrire un point en CSSCT et en CLU prochainement.

La Présidente observe que si toutes les questions n'ont pas été levées sur la présentation qui vient d'être faite, elle donne son accord pour revoir ce sujet, sinon en CLU, au moins en CSSCT.

N. Trubert (UNSA) rappelle que le passage en CLU est obligatoire du fait du changement d'organisation avec des transferts. Les élus ont beaucoup de questions autour de l'organisation, qui relève des prérogatives du CLU.

La Présidente en convient. V. Auffret regardera les points soulignés la veille, notamment sur les registres. La Présidente ne voit aucun inconvénient à ce que le dossier soit repris.

N. Trubert (UNSA) ajoute, comme évoqué en point de quinzaine, que les élus veulent des échanges autour des nouvelles procédures de courrier, qui sont étonnantes.

V. Auffret revient sur les échanges en point de quinzaine, au cours desquels les élus avaient indiqué que le premier message manquait de précision. La Direction a répondu à la demande en renvoyant un message plus adapté. Toutefois, elle prend note que les élus demandent des éléments complémentaires sur ces transferts d'activité internes à DMOS. Quant aux libellés des services et des unités, ils sont passés lors d'une instance au mois de juillet. Parfois, ils ne sont peut-être pas employés à bon escient. La Direction mettra les bonnes appellations concernant les unités et services de la DMOS.

N. Trubert (UNSA) demande confirmation qu'un dossier de réorganisation est passé en instance l'été précédent avec des changements de noms.

A. Loiseau (CFDT) confirme que la réorganisation des fonctions supports a été présentée le 9 juillet 2020. Le transfert d'ETP de la logistique aux flux avait été abordé en juin ou en juillet avec le DU. Il avait été répondu aux élus qu'aucun ETP n'avait été transféré. L'élue s'en souvient très bien. Elle a relu le PV le matin même. L'élue rejoint N. Trubert sur le fait qu'il faille procéder à un réajustement avec ce service.

N. Trubert (UNSA) présente ses excuses pour avoir oublié ce point. Néanmoins, les élus aimeraient échanger au sujet de l'organisation avec la Direction. C'est un vrai sujet.

La Présidente en prend note.

N. Trubert (UNSA) observe que de nombreux travaux sont en cours. Lors de l'instance, les parties pourront déjà évoquer des avancées sur les procédures et sur la répartition des tâches. La réflexion vient seulement de débiter.

La Présidente accorde deux demandes de parole puis suggère de refermer l'instance, car la Direction a pris l'engagement de reprendre le dossier.

A. Feret (CFDT) demande une mise à jour de l'organigramme sur NEXT.

N. Trubert (UNSA) convient que cela l'a également perturbée.

A. Loiseau (CFDT) émet une alerte au sujet de PAM120. La question qui se pose concerne surtout le remplacement des agents partis. L'élue suppose que le plan d'action en découle. Elle propose d'échanger en point de quinzaine ; les élus continueront à suivre le dossier.

La Présidente constate que l'ordre du jour est terminé. La Présidente s'enquiert d'éventuels autres points divers.

A. Loiseau (CFDT) rappelle que les élus ont posé une question sur ce que devient la COG du fait que le 31 décembre est passé.

La Présidente rappelle avoir indiqué lors de ses vœux que la DRS avait réussi à tenir les indicateurs de la COG en dépit de la crise, sauf certains de la relation client, notamment sur les taux de décrochés. La Direction en a informé les tutelles, avec lesquelles elle a été en relation tout au long de l'année. Pendant le premier confinement, la DSS (Direction Sécurité Sociale) était en relation avec l'ensemble des régimes pour savoir comment cela se passait, la situation ayant été tout à fait inédite. La Direction est en discussion pour faire un avenant sur l'année 2021, avec notamment des moyens d'intérim pour assurer les volumétries actuelles. Elle se prépare à avoir des discussions sur la future COG durant l'année 2021. Pour l'instant, la Direction a quelques sujets à aborder avec eux sur les projets informatiques et sur la question de la volumétrie pour l'Ircantec. Si les élus le souhaitent, la Présidente proposera une restitution sur la réalisation de la COG quand toutes les données auront été établies.

A. Loiseau (CFDT) souligne l'intérêt de cette proposition.

E. Dibling (UNSA) (chat) partage cet intérêt.

La séance est levée à 11 heures 25.

La Présidente,

Le secrétaire,

Le secrétaire-adjoint,

H. Gerbet

M. Agostini

A. Loiseau