



ÉTABLISSEMENT PUBLIC
DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
DEPARTEMENT DES RELATIONS ET DE L'INNOVATION SOCIALES
DHRS 11- RELATIONS SOCIALES
Site Angers-Cholet

Angers, le 7 mai 2021

Dossier n° : 2021-04/CLUA/PV 14-04-2021
Suivi par : **Marine Agostini – Célia Barbot**
Tél. : 02 41 05 21 82

**Procès-verbal
du Comité Local Unique d'Angers
du 14 avril 2021**

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

La Présidente,

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

Les représentants du personnel titulaires présents :

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

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

CFDT : A. Loiseau, A. Feret (titulaires)

Autres participants présents : J-L. Barsottini, J-C. Barbeau, M. Levallois, O. Vincent, S. Cornago-Dauga, Ph. Palluau, Ph. Joyeux, J-L. Duloué

Rappel de l'ordre du jour :

Désignation du secrétariat adjoint pour la CGT

Pour avis :

1. Ajustement de l'organisation du service Affiliés de la Direction de la Gestion - DPSAP

Pour information :

2. Projet d'évolution d'organisation du département « SI Retraites et solidarité » de la Direction des systèmes d'information
3. Mutualisation des systèmes d'information SRE/CDC
4. Point d'avancée sur la préfiguration de la Direction Stratégie Clients (DSC) – DPS
5. Spécialisation du site de Cholet sur la liquidation – Transfert des activités de l'unité action sociale à Angers – Direction de la Gestion – DPSAP - Présentation de la méthode
6. Présentation de la lettre d'objectifs (LO) DPSAP 2021
7. Suivi budgétaire de l'établissement Angers-Paris : réalisé 2020
8. DMOS : Modification de relève et dépôt du courrier
9. Suivi des engagements CLUA
10. Points divers

La présidence est assurée par Hélène Gerbet, qui ouvre la séance à 13 h 30, après constat du quorum.

La Présidente demande la désignation d'un secrétaire pour la CGT.

L. Glaziou (CGT) se porte volontaire.

La Présidente donne la parole à A Cartron et à Ph Palluau pour le 1^{er} point de l'ordre du jour.

1. Ajustement de l'organisation du service Affiliés de la Direction de la Gestion - DPSAP

A. Cartron propose que Ph Palluau présente le document, sujet déjà présenté en groupe préparatoire et en CSSCTLA.

Ph. Palluau rappelle que le service Affiliés doit faire face à plusieurs challenges, dont celui de la volumétrie et celui lié à l'évolution des outils. Le RGCU en particulier va apporter des modifications quant à la manière de contrôler les carrières dans une demande de retraite.

a. Évolutions proposées

L'objectif est de renforcer les équipes d'assistance, pour être beaucoup plus présentes sur ces projets, c'est un besoin exprimé actuellement.

Parmi les projets importants dans les années qui viennent figurent le RGCU avec l'impact de la DSN, qui va bouleverser les traitements des ACC notamment. Des évolutions avec une messagerie sécurisée et d'autres outils permettront aux équipes de liquidation de gagner en efficacité dans la relation clients.

L'objectif de ces propositions consiste à renforcer les moyens sur les trois thématiques que sont les process, les outils et la qualité. Le premier point passe par la création d'une nouvelle unité, qui s'appellera « Méthode et Process ». Le deuxième consiste à renforcer et, surtout, à dédier l'unité « Appui outils métier » uniquement à cette activité. Le troisième est de maintenir l'unité « Contrôle qualité et Assistance opérationnelle » qui devra adapter ses plans de contrôle et son assistance aux équipes.

b. Création d'une unité « Méthode et Process »

Sur la création de l'unité « Méthode et Process », les process sont multiples : process direct avec la DUR qui représente actuellement 60 % du volume des demandes de retraite et le process CICAS qui a cependant perdu en poids dans le volume total des demandes de retraite. Les nouveaux process et les nouveaux outils impactent sensiblement les manières de travailler.

L'objectif est de mettre en place une équipe dédiée, dont les missions principales seront de définir et de faire évoluer ces process, de piloter en transversal la mise en œuvre des évolutions et de surveiller leur cohérence, enfin de réaliser des analyses d'impact sur les nouvelles manières de travailler avec les nouveaux outils.

La nouvelle unité « Méthode et Process » sera composée de cinq collaborateurs : un responsable d'unité, un assistant métier process, un chef de projet, un assistant en charge actuellement du suivi du partenariat CICAS et un assistant pilotage. Le responsable d'unité sera également adjoint au responsable du service, sachant qu'il ne disposera pas de la responsabilité hiérarchique sur les autres responsables d'unité. Seul le responsable de service garde cette responsabilité.

L'assistant en charge du partenariat CICAS garde la même activité et le même rôle vis-à-vis du partenariat et des équipes. L'assistant pilotage garde également la même activité. Seul son rattachement hiérarchique changera. Les postes d'assistant métier process et de chef de projet sont des créations de postes. L'assistant sera plus particulièrement dédié à des process du type prélèvements sociaux alors que le chef de projet sera dédié à la définition, la mise en place et la surveillance de projets transversaux impactant plusieurs parties, plusieurs systèmes ou plusieurs process.

c. L'unité « Appui Expertise Projets » devient l'unité « Appui Outils Métier »

Actuellement, le service n'a pas les moyens nécessaires pour faire face aux nombreux projets qui vont être lancés : la messagerie sécurisée, les projets d'évolution de SARA visant à mettre en place des échanges interactifs avec les clients. Le RGCU va modifier en profondeur le travail à réaliser sur l'analyse des carrières. En parallèle, il est nécessaire de travailler à la fiabilisation des comptes retraite.

L'objectif est de renforcer les moyens de l'unité « Appui Outils Métier » en créant un poste de chef de projet pour piloter, notamment, le parcours Affiliés. L'unité sera composée de six

collaborateurs : un responsable d'unité, quatre assistants (déjà en poste) et un chef de projet. La seule nouveauté est la création du poste de chef de projet.

Actuellement, le groupe des PA est rattaché à cette unité. Ce groupe traite essentiellement les anomalies de paiement pour corriger les liquidations avec des interventions par forçage dans OCAPI. Cette activité nécessite un haut niveau d'expertise dans l'analyse et génère des contacts clients. L'objectif est de sécuriser cette activité en la maintenant au sein d'un groupe dédié et de rapprocher ce dernier des unités de liquidation afin de faciliter les échanges avec les groupes de liquidation pour finaliser les dossiers. Comme les dossiers passent d'abord par les groupes puis sont ensuite transférés aux PA, l'idée est de mettre un peu plus de lien avec les groupes qui gèrent la liquidation.

Le principal objectif est de favoriser l'entraide avec les groupes et d'aider ce groupe à faire face à des pics d'activité. La réception régulière des fichiers d'anomalies de paiement à traiter est inhérente à l'activité, elle génère beaucoup de stress, d'angoisse et un travail conséquent. L'objectif est de mettre en place une communauté de gestionnaires capables de les aider. La Direction a commencé à le faire avec les dossiers élus, suite à des pics d'activité l'an dernier. Deux personnes de l'équipe de Cholet ont été formées et affectées à l'entraide sur cette activité.

L'activité, la composition et la structure du groupe des PA ne changent pas. Il reste dédié à cette activité, avec un groupe de gestionnaires capables de venir en renfort. Seul le rattachement hiérarchique change. Ils quittent PAG221 pour aller à PAG250 afin de se rapprocher des activités de liquidation.

d. L'unité « Appui Qualité et documentation » devient l'unité « Contrôle Qualité et Assistance opérationnelle »

Cette unité reste composée du même nombre de collaborateurs, elle garde les mêmes missions, la même activité, seul le nom de l'unité change.

Dans l'organigramme actuel, les entités en bleu sont celles qui sont affectées par le projet. L'organigramme cible du service Affiliés mentionne également en bleu les entités impactées : l'unité « Méthode et Process » (avec le responsable d'unité, les assistants et le chef de projet), l'unité « Contrôle qualité » qui ne change pas et l'unité « Appui Outils Métier » qui gère les systèmes d'information. Les principaux changements sont la création d'un poste de chef de projet et le rattachement du groupe des PA à l'unité actuelle PAG250.

Les modifications entité par entité du service Affiliés sont récapitulées ainsi :

- L'unité qualité PAG210 ne connaît aucun changement dans la composition de l'équipe ni dans les missions de l'unité, seul le nom de l'unité change ; le responsable n'a plus le titre d'adjoint au responsable de service (dont le nombre passe de deux à un, qui sera le responsable de l'unité « Méthode et Process ») ;
- L'unité « Appui Outils Métier » PAG220 change de nom, voit la suppression de la qualité d'adjoint au responsable d'unité de son responsable, connaît la création d'un poste de chef de projet pour renforcer l'appui sur les projets informatiques et voit le transfert du groupe des PA vers l'unité PAG250 ;
- L'unité « Méthode et Process » PAG 230 est créée ; le responsable d'unité est adjoint du responsable de service ; l'assistant CICAS et l'assistant pilotage sont directement rattachés à cette unité (et plus au responsable de service comme auparavant) ; un poste d'assistant est créé en renfort, ainsi qu'un poste de chef de projet ;
- L'unité PAG250, actuellement composée de trois groupes, se voit rattacher le groupe des PA, qui garde son activité, pour organiser au mieux les renforts d'activité.

e. Impacts RH et accompagnement au changement

Le responsable de l'unité « Méthode et Process » est connu : il s'agit de l'actuel responsable de l'unité qualité. Lors de la mise en place de l'organisation, le responsable de l'unité qualité sera remplacé suite à la mobilité. Le poste de responsable d'unité « Méthode et Process » est créé. La mobilité du responsable d'unité qualité est assurée vers cette nouvelle unité, ainsi que la mobilité des assistants. Les postes créés sont ceux d'assistant, de chef de projet et de chef de projet de l'unité « Appui outils métier ». Des modifications de rattachement hiérarchique concernent les six gestionnaires.

Concernant les modalités d'ouverture de postes, le poste de responsable d'unité « Méthode et Process » est une ouverture de poste avec une BDE réservée, puisque le futur responsable est connu. Le poste de responsable d'unité « Contrôle Qualité et Assistance opérationnelle » est enregistré en BDE ouverte. L'annonce sera diffusée dans la bourse de l'emploi pour ouvrir le poste. L'assistant et le chef de projet de l'unité « Méthode et Process » sont en BDE ouverte.

La fiche de poste pour le chef de projet dans l'unité « Appui outils métier » est actuellement ouverte ; plusieurs candidatures ont été reçues. Le poste est en cours de recrutement. La fiche de poste pour le responsable de l'unité « Appui outils métier » a été ouverte en novembre. Le remplacement est effectué ; la personne arrive le 3 mai.

Une information aux collaborateurs a été faite lors de plusieurs réunions d'information à compter de mi-mars et lors des EPA, pour ceux qui étaient directement rattachés aux responsables de service. Du fait de la mobilité du responsable actuel début novembre au poste de responsable de l'unité « Appui outils métier », le groupe des PA avait été rattaché par intérim à l'unité PAG250.

Un accompagnement des collaborateurs a été mis en place pour toutes les personnes qui vont prendre de nouveaux postes. Comme d'habitude, l'encadrement définira avec les RH un plan de formation en fonction des profils qui postuleront et qui seront retenus. Le plan de formation sera adapté, personnalisé et élaboré en fonction des parcours et de l'expérience professionnelle. Ceux qui ne connaissent pas l'activité pourront effectuer des immersions dans les groupes pour bien comprendre le métier, comme cela est fait classiquement.

Le niveau de risque est jugé assez faible puisque la plupart des modifications concernent des rattachements à des hiérarchiques différents et quasiment pas de changements d'activité.

A. Loiseau (CFDT) revient sur les postes budgétaires et sollicite des explications sur l'adéquation charges/ressources. La Direction parle de transformation en termes d'ETP pour les postes d'assistants, chefs de projet et RU en notant que ce sont des postes de gestionnaires. La CFDT veut savoir quelle unité est impactée, quels groupes et comment cela a été organisé au sein du service Affiliés. Cela permet de savoir quelle équipe peut rencontrer des difficultés et dans quelle unité.

La CFDT a aussi des questions sur l'accompagnement des agents et sur leur carrière. Par exemple, les deux assistants précédemment rattachés à Monsieur Palluau en tant qu'assistants de service vont passer « assistants d'unité » dans la nouvelle unité « Méthode et Process ». L'élue demande comment ils seront accompagnés, ce qu'il advient de leur emploi repère, de l'EPA, de leur groupe de fonction et de leur prime PFT, quel sera l'impact pour la carrière, comment ils ont été intégrés et écoutés, comment ils ont été accompagnés et quel sera leur niveau d'évolution.

Par ailleurs, les PA sont bien identifiés au niveau du service Affiliés. En échangeant avec eux, les élus ont remarqué qu'une activité concerne le service Retraités. Madame Loiseau demande comment ils sont identifiés vis-à-vis de ce service Retraités, s'ils ont des renforts sur

cette activité. Comme la Direction va développer du renfort dans les groupes de gestion, l'élue demande si le service Retraités sera concerné et si les agents seront positionnés avec cette activité du service Retraités.

La CFDT alerte sur les charges de travail des équipes du pôle assistance. Elles travaillent beaucoup. En ce moment, ces agents remontent qu'ils font plus de 7 heures 30 quand ils sont sur site, comme les PA. Les élus souhaitent que cette organisation permette d'alléger leur temps de travail. Dans le cas contraire, A Loiseau demande s'ils bénéficieront de renfort.

La dernière question porte sur les fiches de poste. La CFDT demande des éclaircissements sur les postes d'assistants à la Direction de la Gestion, puisque plusieurs fiches de poste ont été publiées. Ainsi, certains assistants sont éligibles à la NBI et d'autres ne sont pas éligibles. À la relecture du décret, le rôle d'assistant peut être éligible à la NBI, mais l'emploi repère est exactement le même pour tous : « chargé opérationnel ». Les élus sollicitent un éclaircissement pour une égalité de traitement de tous ces agents qui vont travailler ensemble.

E. Dibling (UNSA) indique que l'UNSA suit toutes les questions qui viennent d'être formulées par A. Loiseau puisqu'elles avaient aussi été formulées en groupe préparatoire. L'élue a une pensée pour C. Barbot des relations sociales qui a dû envoyer des documents la veille de l'instance après 19 heures. C'est à saluer et à remercier.

Sur les postes budgétaires, le service reste à iso effectif et certains postes budgétaires sont réorientés sur des postes de responsabilité et de chef de projet. Puisque les postes fonctionnent en vases communicants, des postes de gestionnaires sont forcément supprimés. L'élue demande lesquels et sur quelle base ils le sont (postes prévus en baisse d'effectif COG ou autre chose qui aurait échappé aux élus).

Une question un peu plus précise sur les PA par rapport aux Choletais qui travaillent sur cette activité en soutien des Angevins. L'UNSA demande comment l'activité est identifiée dans les EPA et comment les agents peuvent mettre cette compétence en avant. En anticipant le sujet de Cholet, c'est une piste d'évolution dans ce qui est imaginé par la Direction de la Gestion.

N. Trubert (UNSA) remercie la Direction d'avoir fourni quelques fiches de poste, mais cela ne reste pas très clair. Certaines fiches de poste ont déjà été publiées, d'autres sont à publier. Il manque la fiche de poste « assistant », la fiche de poste d'un chef de projet, et celle du responsable adjoint au Directeur de la Gestion.

Par ailleurs, la fiche de poste – déjà diffusée en BDE du RU à PAG220 (numéro 1244), dont le contenu est bien plus détaillé que la fiche de poste fournie ce jour – a été diffusée sans le taux de PVO. Ces fiches de poste sont incomplètes. Tout laisse à penser qu'elles n'étaient pas écrites et qu'elles ont été rédigées rapidement pour être communiquées aux élus. Ces fiches de poste ne traduisent pas l'activité qui vient d'être présentée dans chaque secteur. Elles seront probablement complétées pour une diffusion dans la bourse de l'emploi.

Sur les deux postes choletais, N. Trubert demande également comment l'activité et la montée en compétence seront valorisées, notamment dans les EPA. Enfin, la remarque faite sur la NBI par A Loiseau fait écho pour l'UNSA. Un point NBI avait d'ailleurs été prévu dans le premier ordre du jour envoyé pour l'instance. Il a dû être reporté. Il est important de faire un bilan NBI et de prendre connaissance de la nouvelle doctrine. Les élus constatent un problème d'équité, mais pas uniquement à la DPS. Cela existe aussi à la Banque des territoires, où ont été repérés quelques postes pour lesquels les agents ne bénéficient toujours pas de la NBI.

L. Glaziou (CGT) s'enquiert de l'avenir du renfort PA sur Cholet.

La Présidente propose de dire quelques mots pour démarrer. Sur la NBI, A Bacchi apportera la réponse, mais il n'y a aucune volonté de cacher la nouvelle politique NBI.

Sur la question des fiches de poste, la Présidente demande que l'on ne prête pas à la Direction des intentions ou des attitudes qui n'ont pas lieu d'être. Les fiches de poste étaient rédigées et rien n'autorise à accuser la Direction de les avoir écrites rapidement en sous-main.

La Direction a communiqué les fiches qui paraissaient utiles pour comprendre l'organisation de l'activité telle qu'elle était prévue. Si une fiche n'a pas de taux de PVO, ce sera ajouté, car la Direction s'est engagée à ce que toutes les fiches de poste disposent d'un taux de PVO. Même si des documents ont été remis à 19 h, la Direction est respectueuse des collaborateurs de l'établissement Angers-Paris. Les bornes de début et de fin de travail négociées par les organisations syndicales à l'Établissement Public sont 7h 20h.

A. Cartron revient sur la question de A Loiseau sur les postes budgétaires, qui rejoint celle de l'UNSA. La Direction transforme en effet des postes de gestionnaire en postes de chef de projet. Au service Affiliés, toutes les équipes font à peu près la même activité. La Direction n'identifie jamais à l'avance – que ce soit pour les suppressions de poste dans le cadre de la COG ou par ailleurs – les groupes qui seront impactés par les suppressions de poste. Souvent, ce sont des départs à la retraite qui ne sont pas remplacés.

Quand on se retrouve avec des groupes trop petits, la direction enclenche des reconstitutions de groupe ou d'unité et passe devant les instances pour les présenter. Aucune unité ou groupe n'est concerné. Sincèrement, entrer dans ce type de gestion deviendrait extrêmement compliqué, et ce ne serait pas très égalitaire, car quasiment tous les groupes font la même activité. Le raisonnement est fait en macro et sur l'ensemble des effectifs.

La Direction transforme des postes de gestionnaire en poste de cadre, parce que le niveau de l'encadrement sur les processus et les améliorations n'était pas très renforcé. A Cartron témoigne que toutes les réflexions reposaient et étaient portées par les seuls responsables de service et adjoint, ce qui représente peu de personnes.

Tout le sens de la réorganisation proposée est de renforcer l'encadrement au vu des enjeux à venir. La Direction n'a pas créé de postes, car l'établissement s'inscrit dans un cadre de convention d'objectifs et de gestion. Si des postes sont supprimés dans la COG, il faut voir cela comme un plafond d'emploi à respecter. Les seules marges de manœuvre dont dispose la Direction sont de transformer des postes de gestionnaire en postes de cadres. C'est la seule solution quand on ne peut pas créer de poste, sous peine de ne pas respecter la COG.

La Direction estime que la mesure est supportable pour les gestionnaires. Évidemment, ces derniers risquent de voir les choses un peu différemment, mais ces travaux amèneront des gains de productivité. Le service a une très forte volumétrie à absorber. Il faut trouver des solutions parce que les tutelles n'accepteront pas d'augmentation des effectifs. Ce choix a été fait parce que la Direction l'estime totalement supportable même s'il peut être compliqué.

Les réflexions portent sur l'ensemble du service et pas groupe par groupe. D'ailleurs, il ne serait ni réaliste d'envisager les sujets groupe par groupe ni faisable puisqu'il faut tenir compte des mobilités des uns et des autres. La Direction compte 350 personnes et les effectifs varient énormément. De mémoire, 58 départs étaient envisagés à une période l'année dernière, que ce soit pour mobilité ou départ en retraite.

Concernant la situation des agents avec des assistants de service qui seraient des assistants d'unité, la Direction considère que ce sont des assistants – certes rattachés au service parce que l'organisation l'avait voulu ainsi à l'époque – mais le fait d'être assistant de service ou assistant d'unité ne constitue pas un grade différent. Les deux assistants en question sont du

même niveau que les assistants chez P Chancel. Il n'y a pas de qualification supérieure parce que l'on est assistant rattaché au responsable de service ou au responsable d'unité. La question sur la PFT est légitime. Même si A Cartron a plutôt tendance à penser que rien ne changera, il laissera A Bacchi répondre.

Sur les carrières et les EPA, le fait d'être rattaché à un responsable de service ou à un responsable d'unité n'a pas d'impact sur les avancements ni sur l'appréciation qui peut être portée sur leur travail. En l'occurrence, les deux assistants rattachés au responsable de service sont d'excellente qualité, extrêmement compétents et très précieux.

Le projet a été présenté par Ph Palluau, sans aucun point de blocage ni inquiétude particulière. Les modalités d'organisation vont être modifiées, mais la mission reste la même et leur lien restera le même. Ce n'est pas parce qu'ils sont rattachés au responsable de service que les seules relations qu'ils ont se font avec le responsable de service. Du fait de leur métier et de leurs compétences, ils ont des liens avec les équipes de P Chancel, y compris avec A Cartron alors qu'il n'est pas leur supérieur direct. Il paraissait opportun de clarifier l'organisation.

Sur les PA, rien ne change à l'exception de leur rattachement hiérarchique. Les liens avec le service Retraités ne changent pas non plus. La responsable du service Retraités n'a pas exprimé de besoin de renforts. La question de l'activité faite pour le compte du service Retraités n'a aucune raison de changer. La seule différence est le rattachement hiérarchique.

Sur la charge de toutes les équipes qui travaillent beaucoup, A Cartron le confirme. Ce qui va être fait par les assistants projets se faisait déjà, mais de manière diluée, ce n'était pas clarifié et en fonction des collaborateurs à disposition. Cela générerait parfois de la charge indue.

Par exemple, quand on a fait le projet MAP ou la réorganisation de l'activité en plein confinement, ces collaborateurs se sont beaucoup investis. Les élus le savent probablement pour en avoir été informés par les principaux concernés. Sans dire que leur activité va être allégée brutalement, le renfort de l'encadrement en travail de réflexion va permettre d'alléger leur charge. Les choses seront plus clarifiées au plan organisationnel.

Par exemple, la création de l'unité « Méthode et process » vise à cela. La Direction veut recruter dans cette équipe pour que quelqu'un soit affecté à 100 % au traitement de ce genre de sujet, et pas que ce soit fait par les équipes au sens très général du terme sans savoir trop qui le fait et que cela se fasse sur la bonne volonté des gens.

Sur les fiches de poste, A Cartron partage le fond de la réponse d'H Gerbet. Sur la NBI, même si la question est légitime, cela ne concerne pas le dossier d'ajustement du service Affiliés.

Sur les PA et Cholet : le service de Ph Palluau ne fait pas que de la liquidation. Depuis 2019, l'augmentation de volumétrie a nécessité de concentrer l'ensemble des forces productives sur la liquidation pour absorber les volumes. Néanmoins, le service liquidation réalise aussi des activités de fiabilisation des comptes carrières quand il a plus de temps.

La priorité est bien donnée à la liquidation, mais plein de petites autres activités sont faites dans ce service. La répartition du travail accompli à côté de la liquidation se fait en fonction des charges de travail de chacun, en fonction de l'organisation, et de manière ponctuelle. Cela est bien sûr valorisé sur l'EPA, en tant que tâche « accessoire » (sans notion de valeur), car les collaborateurs qui les accomplissent ne font pas de liquidation pendant ce temps. Ils les font dans le même temps de travail, selon une répartition des tâches différente.

Concernant les pistes d'évolution envisagées et l'avenir de ce renfort, l'activité PA est aujourd'hui confiée à Cholet, mais peut aussi être donnée à d'autres groupes en fonction de

la manière dont les managers sentent l'activité de leurs équipes. Le but n'est pas du tout d'ancrer une activité PA à Cholet.

Il s'avère que la responsable d'unité de Cholet a considéré qu'elle pouvait prendre aujourd'hui cette activité. Si Cholet a demain une activité plus tendue sur les liquidations, comme cela a été le cas en 2020, la Direction ne lui donnerait pas cette activité accessoire. L'activité du service Affiliés comprend 90 % de liquidation et 10 % d'autres activités. Il faut bien faire ces 10 % et ils sont affectés en fonction des priorités et des temporalités.

La question de la temporalité est aussi importante. En 2020, les équipes se sont concentrées sur la liquidation, en décembre, il devenait très urgent de réaliser des activités PA, sous peine de voir la Relation Client avoir de multiples contacts. L'activité est gérée en fonction des urgences et de la masse de travail des uns et des autres.

Ph. Palluau ajoute, concernant le renfort de Cholet, que la Direction va aussi chercher les bonnes compétences où elles sont. Un groupe a renforcé les PA sur l'activité Élus. Cholet ayant une grande expérience sur cette activité, cela explique aussi le renfort choletais.

N. Trubert (UNSA) comprend qu'il soit difficile de formaliser le plan de formation en raison de recrutements en cours. Les élus sollicitent donc un point d'étape quand le plan aura avancé.

A. Cartron n'a pas de problème de principe à en faire un si la Présidente de l'instance l'accepte. En tout état de cause, ce sera un plan de formation classique pour des personnes recrutées. Comme c'est le cas à chaque mobilité, les personnes recrutées sont formées.

Sur les fiches publiées ou non : les postes publiés sont des remplacements poste pour poste. Par exemple, quand une personne fait une mobilité, la fiche de son poste est publiée sans attendre la réorganisation. Les élus peuvent partir du principe que tous les postes publiés ne changent pas. Les autres fiches concernent des postes en lien avec la réorganisation et nécessitent d'être présentées au CLUA avant de les publier.

N. Trubert (UNSA) précise que sa question sur les fiches de poste portait sur le fait que celles qui figurent au dossier ne ressemblent pas à celles qui peuvent être consultées dans la bourse de l'emploi. Le détail de l'activité ne figure pas en tant que tel, mais elles seront probablement complétées si elles sont publiées.

Ph. Palluau confirme que les fiches de postes récentes sont retravaillées avec les RH pour plus de clarté et d'attrait, et pour mettre certains éléments en valeur. Un effort est porté sur le travail de présentation. Il ajoute, pour les fiches de postes, que l'encadrement détaille les activités puis les RH travaillent sur la manière d'attirer les candidats. Le travail est fait en commun avec les RH à chaque publication de fiche de poste.

N. Trubert (UNSA) observe que ce pourra être suivi dans la bourse de l'emploi. Les élus y retrouveront toutes les fiches de poste, qu'elles soient réservées ou pas.

A. Cartron précise que cela constitue un des éléments qui expliquent le calendrier : l'encadrement avait hâte de passer en instance pour entrer dans les projets, être opérationnel et recruter rapidement. L'encadrement est très impatient de pouvoir publier ces fiches de poste pour commencer à recevoir les candidats.

N. Trubert (UNSA) le comprend tout à fait. Les élus verront comment cela se met en place. Le point sur le plan de formation était surtout pour faire un point d'étape sur la mise en œuvre et si des dysfonctionnements peuvent être corrigés. C'est tout l'intérêt.

A. Cartron laisse à H. Gerbet le soin de décider, mais cela ne pose pas de problème de fond.

La Présidente propose de traiter la question NBI en point divers. A Bacchi apportera les réponses qu'elle a à donner.

A. Loiseau (CFDT) affirme, pour l'avoir remonté plusieurs fois à la RH, que les assistants nommés dans cette activité subissent une iniquité de traitement, au sein de DPSAP et de l'EP. Il n'y a pas de reconnaissance de carrière.

E. Dibling (UNSA) appuie la demande de la CFDT et souhaite faire une remarque plus générale avant le vote. Les dossiers soumis aux instances sont contraints par des impératifs de calendrier, ce qui les conduit à devoir travailler dans une sorte d'urgence. Cela devient le fonctionnement normal de la Caisse, mais le rôle des organisations syndicales est aussi de dire qu'elles sont en droit d'attendre des dossiers présentés dans leur complétude, que ce soit dans leur version CSSCT (avec les éléments ad hoc) ou dans leur version CLU (avec des informations sur les fiches de poste).

Le process y gagnerait en efficacité et en sérénité s'il suivait une grille de constitution de dossier à passer en instance. Un travail important doit également être fait dans le partage de bonnes pratiques entre les instances des différents sites parce que certains ont de bonnes idées ou des modes de fonctionnement vertueux qui pourraient inspirer Angers.

Ceci étant dit, l'UNSA partage sur le dossier présenté ce jour les constats que fait le Directeur de la gestion sur le contexte. L'UNSA partage également les objectifs. La Caisse des Dépôts est contrainte par la COG. Le vote du jour ne porte pas sur les contraintes d'effectifs qui découlent de la COG, mais sur l'organisation au sein de la Direction en tenant compte des contraintes et des objectifs qui viennent d'être évoqués.

Après les échanges en CLU ce jour et les réponses de Ph Palluau et A Cartron, l'UNSA votera pour ce projet. Néanmoins, il faut collectivement chercher à améliorer le fonctionnement des échanges, la pertinence et la complétude des dossiers.

A. Cartron observe que le calendrier très chargé des instances des mois précédents a empêché d'aller plus vite. Comme ce n'était pas le sujet principal de la Direction des politiques sociales, la Direction de la Gestion a attendu que d'autres sujets plus urgents et plus importants passent. Désormais, cela devient urgent pour elle.

En outre, une forte évolution est intervenue entre le dossier présenté en groupe de travail et celui d'aujourd'hui. Quand on prépare un dossier, il n'est jamais agréable d'entendre qu'il manque beaucoup de choses, mais cela a servi. A Cartron affirme qu'il veillera à la complétude des prochains dossiers pour répondre aux demandes des élus. Cela n'empêchera pas les manques, mais ils seront moins nombreux.

La Présidente porte le sujet au vote.

E. Dibling (UNSA) indique que l'UNSA vote pour.

A. Loiseau (CFDT) précise que la CFDT s'abstient faute de réponses sur l'équité au niveau du bassin d'emplois sur le traitement des salaires et la carrière des agents. C'est dommage, car l'amélioration du dossier avait contribué à répondre à bon nombre des questions de la CFDT et avait conduit ses représentants à voter favorablement en CSSCT, mais il manque une partie RH dans le dossier.

L. Glaziou (CGT) précise que la CGT s'abstient sur le fait que le nombre d'effectifs ne peut pas être imposé par la COG. Au vu de l'augmentation des liquidations, ce sera impossible de fonctionner sans ressources. La CGT ne peut pas adhérer.

« L'ajustement de l'organisation du service Affiliés de la Direction de la Gestion DPSAP » obtient :

Pour : 2 voix (2 UNSA)

Abstention : 5 voix (3 CGT et 2 CFDT)

2. Projet d'évolution d'organisation du département « SI Retraites et solidarité » de la Direction des systèmes d'information (pour information)

J-C. Barbeau évoque le projet d'évolution d'organisation du département DSI DRS. Le dossier présente trois voies majeures d'évolution : le programme SRE, le programme RGCU et le programme de refonte du FIPHP, qui ont donné lieu à des projets d'évolution du département.

N. Trubert (UNSA) répète la remarque formulée en CSSCT : le dossier ne comporte pas les plans des aménagements associés. Comme il y a eu des déménagements au sein de la DSI, notamment à Saint-Serge, les plans auraient pu être remis pour le CLU. L'élue demande à les recevoir prochainement.

J-C. Barbeau affirme les avoir transmis à M Agostini. Il propose de les renvoyer. Les collaborateurs ont fait leurs propositions pour se retrouver dans un cadre plus convivial et avoir une cohérence de fonctionnement selon l'activité. Ce projet a été construit avec les équipes d'H Gerbet au mois de janvier.

N. Trubert (UNSA) espère que les visites de CSSCT pourront reprendre bientôt et qu'une délégation d'élus pourra se rendre prochainement sur place pour constater tout cela.

J-C. Barbeau confirme que les lieux n'ont plus rien à voir. C'est vraiment très bien.

A. Loiseau (CFDT) revient sur le bassin d'emplois. En zoomant sur Angers, il est précisé dans le document que certains collègues vont changer de hiérarchie et qu'un cadre va changer d'activité. Ce dernier a un entretien RH, mais l'élue espère que les trois autres collègues seront accompagnés au niveau RH. La CFDT alerte également, comme pour le dossier précédent, sur l'évolution de carrière, afin que l'agent ne soit pas pénalisé et qu'il soit accompagné au niveau de son évolution de carrière.

E. Dibling (UNSA) rappelle qu'il n'a pas assisté au CSSCT, ce qui l'a privé de la présentation du dossier. Comme indiqué précédemment, Angers pourrait souvent y gagner à se comparer avec ce qui se fait dans les autres sites. Au CLU bordelais, ce type de dossier est vu en groupe préparatoire, ce qui permet d'avoir dans le document soumis en instance les réponses aux questions que les OS ont formulées en groupe prépa. C'est très intéressant de procéder ainsi.

Sur l'accompagnement de la transformation, l'élue aurait aimé en avoir une déclinaison concrète sur les sites (former, informer, fédérer).

Sur l'ensemble du projet, l'UNSA prend acte de cette réorganisation, qui s'est construite avec les agents – c'est un très bon point –, mais tient à rappeler l'inquiétude générale sur tous les sites concernant la montée en charge de la quantité de travail. La volumétrie, comme dans d'autres secteurs de l'Établissement Public, devient inquiétante au regard des moyens humains mis en face. L'organisationnel ne répondra pas éternellement à l'augmentation de la volumétrie sans moyens humains.

Les élus ne constatent pas d'opposition forte sur cette réorganisation, mais alertent sur les RPS et le turn-over. Ils demandent un point rapide de la part de la Direction sur les besoins en

recrutements par site, et les différentes modalités envisagées des plans de formation pour ces recrutements.

L'UNSA demande également une pérennisation rapide des CDP, puisque le fait d'avoir des CDP est un problème récurrent. La Caisse prend le soin de les former puis ils doivent s'en aller, ce qui est bien dommage. Les élus demandent enfin une étude d'impact sur les évolutions actuelles et futures, avec une présentation des objectifs concrets, mesurables et atteignables, avec des indicateurs de réussite sur ces projets.

Il n'y a pas de raison d'agir différemment avec la DSI que ce qui vient d'être fait avec la Direction de la Gestion. Les inquiétudes, les questionnements et les considérations sont très parallèles.

J-C. Barbeau confirme que l'encadrement fait attention aux CDP. Aujourd'hui, l'unité compte trois CDP sur les 30 recrutements effectués. L'encadrement fait en sorte, face à l'augmentation de l'activité, de privilégier les ressources internes face à la hausse assez ambitieuse du portefeuille projet de la DPS. Face à l'augmentation, il a reformulé un plan de flux la semaine précédente pour 2021 et 2022 afin de renforcer l'unité d'un point de vue interne et accroître l'effectif interne en vue de répondre à la demande.

Ces préoccupations ont bien été prises en compte, y compris le recours aux prestations externes, qui ne sont pas pérennes dans le temps et qui sont consommatrices de connaissances et de compétences. L'unité a devant elle un nouveau plan de flux et un nouveau plan de recrutements pour faire face à la demande.

O. Vincent ajoute que l'accompagnement concerne trois personnes : un responsable de service qui prend à sa demande la charge du programme de mutualisation SI CDC SRE, une adjointe qui n'a pas changé de périmètre d'activité et un responsable de pôle qui change de hiérarchie directe. Ce dernier a fait l'objet de nombreuses réunions pour regarder les impacts sur son service.

M. Levallois précise que les collaborateurs concernés par un des périmètres de changement ont eu une proposition de rendez-vous RH, mais tous n'ont pas répondu à cette proposition. Pour certains d'entre eux, cela était dû au fait que les changements n'étaient pas significatifs ou qu'ils n'ont pas jugé nécessaire de donner suite à cette proposition. Quand un besoin avait été identifié et auquel les collaborateurs avaient souhaité répondre, un dispositif d'accompagnement a pu leur être proposé. Cela peut se traduire par des actions de formation ou des réunions préalables à la prise de fonction.

N. Trubert (UNSA) a lu dans la note présentée aux instances de l'EP que l'unité avait procédé en 2020 à un transfert d'activité et d'ETP d'Angers vers Bordeaux sur la paie.

O. Vincent répond que cela concerne le transfert d'un ETP des Mines et BDF entre Paris et Angers. Cet ETP est en cours de recrutement.

N. Trubert (UNSA) observe que ce transfert d'activité ne figure pas au dossier et n'a pas été présenté en instance. Les élus ne savent pas si cela fait suite à des mobilités angevines ou à des départs. C'est important de pouvoir suivre tout cela en instance.

3. Mutualisation des systèmes d'information SRE/CDC (pour information)

J-L. Barsottini rappelle que ce projet avait déjà été présenté au CUEP le 4 novembre 2020 puis de manière concomitante en instance locale à Bordeaux et Angers, car présenté le matin même en CLU de Bordeaux.

a. Contexte et alignement stratégique

Pour rappel, la volonté de la Caisse des Dépôts de renforcer les liens avec les collègues du SRE n'est pas récente. Cela a pris différentes formes tout au long de l'histoire, dont la signature d'une convention trois ans auparavant entre les équipes du SRE et les équipes d'Angers, notamment sur l'optimisation des échanges dans le cadre des transferts de droits entre le régime des fonctionnaires et le régime général de l'Ircantec. De nombreuses collaborations existent également entre les équipes de Bordeaux et les équipes du SRE.

Un autre élément favorable est la convergence des calendriers : le système de paiement du SRE – qui est également le système de paiement de la DGFIP – est bientôt obsolète. Il doit donc être modifié au plus tard fin 2022. De l'autre côté, en particulier du côté de Bordeaux, l'application de liquidation de la CNRACL est elle-même obsolète et nécessite une refonte profonde. Cette convergence des calendriers milite en faveur du lancement de ce projet.

Même si c'est un peu moins vrai compte tenu de l'actualité, ce projet trouvait beaucoup de sens à l'époque où il a été engagé, notamment dans la phase d'étude, du fait du contexte de réforme des retraites. Les présentations du Haut-Commissariat à la réforme des retraites incitaient à plus de rapprochement entre les opérateurs. L'intérêt de ce projet reste de toute façon présent, réforme ou pas réforme, puisqu'il est dans l'esprit de ce qui est construit au sein du GIP Union retraite, notamment, depuis fin 2014.

Ce projet est également aligné sur le projet stratégique coté CDC. La Caisse des Dépôts n'a pas changé de position : elle garde l'ambition d'être l'opérateur de référence des régimes de retraite des agents et des employeurs publics. La Caisse en gère déjà quatre sur cinq et ce partenariat renforcé avec le SRE contribue à cette ambition.

La phase projet a réellement commencé à l'automne dernier (octobre 2020) après avoir préalablement passé quasiment une année à en étudier la faisabilité et à en bâtir les contours et les grandes lignes. Une étude avait été officiellement lancée en 2019, avec un premier jalon en mars-avril 2020, et qui s'est poursuivi tout au long du printemps et de l'été pour permettre l'engagement du projet à l'automne.

Bien évidemment, la Caisse des Dépôts ne s'est pas engagée dans un projet de cette nature et de cette ampleur à la légère. Ce projet a d'abord été présenté au Directeur général des finances publiques et au Directeur des Politiques Sociales, M Yahiel. Ensuite, les équipes de la CDC et du SRE ont conjointement présenté le projet aux tutelles en juillet 2020, en particulier à la Direction du Budget et à la Direction de la Sécurité sociale, qui l'ont approuvé. Enfin, le projet a été présenté au Directeur du GIP Union retraite Stéphane Bonnet.

b. Contours du projet

Ce programme est composé de trois projets majeurs :

- Fusionner les référentiels assurés et employeurs du SRE et de la Caisse des Dépôts ;
- Intégrer les paiements des pensions du SRE dans le système de paiement de la Caisse des Dépôts, sachant que le système de paiement du SRE est très largement obsolète ;

- Développer une application commune de liquidation pour la CNRACL et pour le SRE qui remplacera l'application actuelle de la CNRACL et qui réutilisera une partie des composants informatiques de la liquidation actuelle du SRE pour fabriquer une application totalement nouvelle.

Le point important pour la Caisse des Dépôts, après avoir étudié d'autres hypothèses, est que ce système d'information mutualisé sera hébergé sur les serveurs de la Caisse des Dépôts. J-Ch Barbeau présent pour le point précédent ne peut que partager ce point de vue. Cela paraissait très naturel pour le référentiel client et pour la partie paiement, puisque cela s'inspire totalement des briques déjà mutualisées entre les différents régimes gérés par la Caisse des Dépôts. Cela l'était moins pour l'application de liquidation. Au final, il paraît plus rationnel d'héberger l'ensemble de ces briques mutualisées dans une seule infrastructure.

Ont été retenues les infrastructures de la Caisse des Dépôts en autorisant – et CDC informatique et les équipes de la filière SI ont fait ce qu'il fallait pour faciliter cette décision, pas simple à prendre du côté des équipes du SRE – l'exploitation conjointe de l'application de liquidation par les équipes du SRE et celles de la Caisse des Dépôts. Cela demande à la Caisse des Dépôts une capacité à ouvrir les environnements de développement informatique à des tiers externes, puisque les équipes du SRE restent extérieures à la Caisse des Dépôts.

Cela permet aux équipes du SRE, qui exploitent aujourd'hui leur propre application de liquidation, de conserver une activité dans ce domaine. C'était un sujet sensible, qui a grandement occupé la Direction à l'été et à l'automne derniers, mais qui s'est conclu de manière positive pour les deux parties.

S. Cornago-Dauga explique que le planning prévoit une mise en production du projet « référentiel client » en mars 2022 après une période de rodage de six mois. Pour la partie paiement, qui viendra dans un deuxième temps, le déploiement est prévu au quatrième trimestre 2022, avec une marche en double pour sécuriser les paiements et être certains que tout se passe correctement dans le nouveau système.

Sur la partie liquidation sont prévues quatre mises en production pour les quatre lots (simulation, départ, réversion et allocation temporaire d'invalidité). La simulation interviendra au premier trimestre 2023, suivi du lot 2 « départ » au troisième trimestre 2023, de la réversion en novembre 2023 et l'ATI en février 2024. Sur la liquidation, le SRE utilisera les nouveaux services GULI (gestion unifiée de liquidation) au fur et à mesure. La CDC abandonnera LR6 au quatrième trimestre 2023, en même temps que le lot 3, pour basculer dans GULI. L'application LR6 continuera donc de fonctionner jusqu'en 2023.

Concernant les charges, le projet représente 46 000 jours-hommes à réaliser par les équipes en charge des systèmes d'information des deux partenaires, soit environ 35 millions d'euros sur la période 2020-2024. Le financement est assuré à hauteur de 50 % par chacun des deux partenaires, et 80 % de la charge est concentrée sur les années 2021 et 2022, ce qui implique la mobilisation soutenue des équipes sur cette période.

Au plan juridique, le projet est encadré par une convention de coopération dont la rédaction a été supervisée par la Direction juridique et fiscale. Cette convention a été signée le 1^{er} décembre 2020 entre le Directeur général de la Caisse, le Directeur général des finances publiques, en présence du ministre délégué chargé des comptes publics et du secrétaire d'État en charge des retraites, pour une durée de quatre ans. Elle encadre les phases de conception de développement et de recette.

Elle est complétée par des contrats de service pour couvrir les risques liés aux échanges de données et à leur traitement. Cette convention de coopération devra être adaptée pour la phase d'exploitation. Les services juridiques travaillent sur la façon et sur le format juridique

pour encadrer le système d'information mutualisé en phase d'exploitation. Ce serait une convention de coopération enrichie qui devra être prête pour la première mise en production prévue en mars 2022.

Sur l'organisation, les trois projets liquidation, paiement et référentiel sont pris en charge par des équipes mixtes SRE/Caisse des Dépôts et des expertises transverses (aspects de secrétariat/logistique, communication/événementiel, règlementaire/juridique/maîtrise des risques, architecture/méthodologie, infrastructure et sécurité).

Concernant la comitologie et la gouvernance du projet, un comité stratégique du partenariat a eu lieu le 30 mars pour réaliser une revue de l'avancée du programme et valider les orientations stratégiques. Cette instance est placée sous l'autorité du Directeur des politiques sociales et du Directeur du SRE et à vocation à se réunir trois fois par an.

Fin mars s'est également réuni un comité de pilotage contractuel et budgétaire, qui se tiendra de façon trimestrielle. L'objectif est de suivre la bonne exécution de la convention et de valider les budgets. Tous les mois se tiennent des comités de pilotage du programme, pour suivre et assurer la cohérence globale du projet. Toutes les semaines, des coordinations de programmes se tiennent au niveau de la Direction du programme pour échanger sur les différents sujets de façon conjointe avec le SRE.

Enfin, des comités de projet se tiennent de manière hebdomadaire (projets liquidation, paiement et référentiel client) avec, en parallèle, des comités interprojets deux fois par mois, pour évoquer les sujets en adhérence. Une déclinaison peut si besoin être faite par chantier.

c. Accompagnement à la transformation

Le contexte est plutôt très positif. Ce projet réunit environ 150 personnes et suscite une vraie adhésion, une bonne entente entre les parties, malgré les conditions de travail à distance. Les synergies techniques et fonctionnelles se font. La comitologie fonctionne et la volonté est portée sur la mise en œuvre d'actions pour favoriser le rapprochement des équipes.

Ainsi, la Direction a souhaité mettre en place un accompagnement très en amont au vu de l'ampleur du programme. L'objectif est de donner de la visibilité et de la lisibilité sur les différents projets qui impactent les équipes et d'accompagner les utilisateurs finaux dans l'appropriation de ces nouveaux outils. Au plus tôt les différents acteurs seront impliqués, plus tôt ils se sentiront concernés et au fait de tous les changements.

Des actions très concrètes concernent l'information et la communication sur le programme et les projets, la formation et l'adaptation des compétences, en accompagnant les transformations et en anticipant au maximum les phases de formation, la fédération et la cohésion d'équipe, par des séminaires ou des immersions croisées dans les équipes métiers.

J-L. Barsottini souligne que la particularité du programme d'accompagnement du changement est qu'il porte aussi bien sur les équipes métiers que sur les équipes SI, qui doivent apprendre à travailler de manière conjointe – côté SRE et côté DSI CDC –, à partager leurs outils, leurs environnements de développement et leurs méthodes de travail.

E. Dibling (UNSA) considère que ce sujet éminemment ambitieux porte très loin au-delà de la DSI. L' élu demande des éléments plus précis et des déclinaisons plus concrètes sur l'accompagnement en trois temps informer/communiquer, former et fédérer/accompagner. Par ailleurs, si cela représente un intérêt, l' élu demande à pouvoir accéder à la communauté fermée sur Next ainsi qu'au site Internet dédié.

Une remarque pour Madame la Présidente sur le fait que le dossier a été vu en groupe préparatoire à Bordeaux, pour les instances bordelaises, comme c'est l'usage chez eux. Cela permet aux organisations syndicales de poser des questions et de trouver ensuite des réponses dans le document soumis en instance. Cela concernait précisément ce point, mais cela vaut pour l'ensemble des points étudiés en instance.

J-L. Barsottini indique que les actions concrètes sont mentionnées en slide 12 : la première lettre d'information sur le programme est sortie fin mars et est disponible sur Next ; un pictogramme a été créé ; un séminaire virtuel qui s'est tenu à distance sur les deux sites a été organisé au pied levé en octobre, juste avant le deuxième reconfinement, pour remplacer les actions initialement prévues en présentiel.

Sur le plan de la conduite du changement, y compris côté filière SI, des formations ont été organisées. La Caisse des Dépôts a pris en charge des formations de collègues du SRE, notamment sur l'usage de Teams. Ils ne travaillent pas dans les mêmes conditions qu'à la Caisse, ce qui permet de constater que les conditions de travail sont excellentes à la Caisse des Dépôts. Par exemple, SRE n'a pas accès à Teams, ce qui oblige les collègues à se déconnecter de leur propre réseau pour y accéder par une voie parallèle. Finalement, la DSI a assuré leur formation à l'usage de cet outil.

SRE a partagé l'outil Confluence de partage de documentation. C'est un autre exemple de sujet entre SI. Au plan métier, S Cornago-Dauga organise depuis la fin de l'année dernière des points de rendez-vous métiers mensuels, avec des correspondants métiers désignés dans les équipes. Certains Angevins y participent puisque les briques clients et paiement sont totalement mutualisées. On rassemble des équipes à la fois d'Angers, de Paris et de Bordeaux. Les sujets de liquidation sont en revanche centrés sur les équipes de Bordeaux. Des échanges interviennent également avec les équipes en charge de la partie invalidité de la CNRACL, qui sont dans une autre direction que la Direction de la Gestion à Bordeaux.

Concernant la communauté Next, son accès reste privé, car cela permet aux équipes projet d'échanger des documents très techniques. En revanche, tout ce qui relève de la communication autour du projet est systématiquement relayée sur Next, sous forme d'articles ou de newsletter. J.L. Barsottini propose, si la Présidente l'autorise, de revenir en instance faire des points d'avancement, y compris dans les instances locales angevines.

La Présidente considère que ce sera possible chaque fois que l'avancement du projet le nécessitera, avec une présentation semblable sur Bordeaux. La Présidente suppose que l'ensemble des représentants du personnel seront informés, même si chaque site conserve ses usages.

J-L. Barsottini le confirme.

E. Dibling (UNSA) observe que chaque site conserve ses usages, mais que les établissements seront amenés à les faire converger entre Angers et Bordeaux notamment à l'initiative de la Direction qui a lancé une grande réorganisation.

A. Loiseau (CFDT) s'enquiert des mutualisations prévues pour les équipes angevines et des équipes impactées à Angers dans le planning et les réunions présentés.

S. Cornago-Dauga répond que des contributeurs métiers sur le projet paiement, qui est une application mutualisée, sont issus d'Angers. Tous les mois, elle organise des rendez-vous métiers sur le programme et l'avancée du projet paiement, mais aussi pour tenir compte et coordonner les besoins du métier.

A. Loiseau (CFDT) souligne que cela permet de comprendre leur accompagnement dans l'optique de leurs EPA.

J-L. Barsottini ajoute que Florence s'est beaucoup investie sur l'évolution du référentiel client. Elle porte le sujet client, en accord avec A Cartron, y compris pour les équipes angevines compte tenu de la proximité géographique. Enfin, A. Cartron participe aussi au comité stratégique du partenariat dont le premier s'est tenu fin mars.

En tout état de cause, tout est mis en œuvre pour que l'information diffuse bien au sein de la DPS sur Angers et sur Bordeaux, même si les impacts sont plus marqués pour les collègues bordelais, en particulier pour ceux qui travaillent pour le compte de la CNRACL.

A. Loiseau (CFDT) n'avait aucun doute sur ce point, mais voulait connaître l'impact pour les collègues angevins.

A. Feret (CFDT) convient que l'échange de documents techniques se fasse au sein d'une communauté privée. L'avantage d'avoir une communauté accessible permettrait néanmoins d'y retrouver facilement toutes les newsletters.

J-L. Barsottini vérifiera la possibilité d'avoir dans Next une partie publique et une partie privée. Dans l'affirmative, ce sera fait pour loger dans un lieu unique toutes les informations relatives au programme. Si c'est trop compliqué ou si ce n'est pas possible, la Direction fera en sorte de prévoir des relais, comme dans le petit biscuit du vendredi ou dans les actions de communication de l'Établissement Public.

A. Feret (CFDT) observe que le fait de savoir où trouver les communications sur un sujet permet de facilement les consulter. Cela fonctionne comme une communauté informative. Il y a beaucoup d'informations et il n'est pas toujours simple de retrouver une information dans Next. Cela demande parfois du temps et de l'habitude.

J-L. Barsottini estime que cela s'est beaucoup amélioré.

La Présidente informe les élus qu'A Cartron devra s'absenter vers 16 h pour assister à une réunion importante qui vient de tomber dans les agendas. Philippe Joyeux est présent pour le point d'avancement sur les travaux de préfiguration de la Direction de la Stratégie Clients. Pour qu'A Cartron soit présent pour le point sur la spécialisation du site de Cholet, la Présidente propose de traiter le point 5 après les autres points.

E. Dibling (UNSA) considère qu'il faut traiter le point sur Cholet une fois qu'A Cartron aura satisfait à ses obligations de 16 h. Il est important pour Cholet de prendre le temps nécessaire.

4. Point d'avancée sur la préfiguration de la Direction Stratégie Clients (DSC) – DPS

Ph. Joyeux indique en préambule que le point d'avancement du chantier de préfiguration de la DSC a été présenté au CLU de Bordeaux le matin même.

a. Faits marquants depuis le 1^{er} mars 2021

La préfiguration a été menée du 1^{er} janvier au 15 mars 2021. Des groupes de travail ont été déterminés sur la base du volontariat, pour lesquels 140 contributeurs ont été identifiés. Les pilotes ont été désignés et les attendus et livrables des groupes a ont été définis. Les premiers groupes de travail ont été lancés (9 sur 12 ont démarré), certains depuis le mois de février.

La prestation d'appui ergonomique a également commencé avec Noëlla Grondin. Une réunion commune avec Bordeaux dans le cadre du GPRPS est prévue le 4 mai prochain. Elle présentera ce qu'il en est sur la DSC et il sera présent à ce rendez-vous. Une prestation d'accompagnement à la mise en place de la DSC est en cours. Le marché devrait être lancé au début de la semaine prochaine.

Sur le démarrage des travaux, des chantiers (présentés en CUEP) concernent le dialogue social, les impacts et accompagnement RH, le volet SI, la coordination des groupes de travail, la logistique, la partie budget/facturation et la communication. La phase des 12 groupes de travail a débuté, groupes qui s'étaleront pour certains sur la durée de l'année et préciseront le cadre de fonctionnement de la nouvelle direction (comitologie, ajustement des ressources, procédures, mutualisation, rapprochement back/front, organisation du temps de travail (EIS) et stratégie de la DSC en liaison avec celle de la DPS).

b. Point d'information sur les groupes de travail de la préfiguration DSC

Un tableau rappelle la définition des groupes et le contenu des ateliers, les pilotes des groupes et les ateliers qui ont démarré avant le 1^{er} mars. Ceux mentionnés par une croix se poursuivront toute l'année. Une colonne a été ajoutée pour tracer les échanges OS ou les risques RPS. Quelques chantiers ont été identifiés comme nécessitant des travaux avec l'ergonome et le groupe RPS.

La slide 9 détaille le lancement par groupe des premières réunions et le nombre d'ateliers qui se sont d'ores et déjà tenus dans ces groupes de travail. Certains ont nécessité la constitution de sous-groupes (GT 1 et GT 9A et 9B). Certains chantiers ont démarré et d'autres n'ont toujours pas démarré. Cela fait partie des choses qui étaient prévues.

Les groupes de travail 9 n'ont pas été lancés – ce sujet a été abordé par chat avec L. de la Bretèche – puisque la Direction travaille avec les RH de l'Établissement Public pour avoir une phase préparatoire à ces ateliers.

Le groupe de travail 11 portant sur la mutualisation des centres de contacts n'a pas démarré. Avant de parler de mutualisation, la Direction a considéré qu'une première phase devait être mise en place. C'est surtout la mise en place de l'organisation actuelle, du fait notamment que les centres de contacts ne fonctionnent pas de la même façon. Il est donc compliqué d'entamer des travaux de mutualisation alors que ces centres de contacts ne sont pas harmonisés. Cette première phase va être lancée dans les ateliers. Une fois que cette harmonisation aura été faite, la phase de mutualisation et les ateliers sur la mutualisation seront lancés.

c. Accompagnement collectif

Ph. Joyeux a notamment fait deux déplacements sur Angers. La Directrice de la stratégie s'est rendue à Bordeaux, la Directrice du centre de contacts s'est déplacée trois fois sur Angers. Malgré la période actuelle, l'encadrement parvient à se déplacer pour voir les équipes respectives.

Concernant le volet communication, une communauté a été créée dans Next et ouverte à tous les collaborateurs de la DSC. Ils y trouvent la vidéo de présentation faite le 14 janvier dernier, le listing des groupes de travail et un fil de discussion avec les collaborateurs sur les groupes de travail ou toute autre question. Un plan de communication a été défini par le biais de la communication managériale (poursuite des rencontres avec les équipes en intersites) et Ph. Joyeux fait un road-show pour présenter la DSC aux autres directions.

De plus, l'ergonome viendra en appui, mais tout cela sera présenté le 4 mai. Cet appui sera concentré sur le management intersites.

Même si les travaux ont démarré, rien n'en est vraiment sorti pour l'instant. En effet, il s'agit toujours d'une phase d'appropriation par les collaborateurs. Des fiches techniques leur ont été proposées et la Direction a échangé avec eux sur ces sujets. Ces ateliers continuent et franchiront différentes étapes ; les travaux menés au sein de ces ateliers seront partagés en instance.

A. Loiseau (CFDT) exprime son étonnement au sujet de la notion portée par la colonne échanges OS/risques RPS. L'élue préférerait que la Direction liste des points qui pourraient engendrer des risques RPS. L'élue demande des explications sur ce point.

Ph. Joyeux explique que la Direction avait identifié en amont des possibilités de risques RPS sur certains ateliers, mais s'ils sont avérés, ils seront communiqués et développés au moment des ateliers. Elle préfère d'ores et déjà identifier les ateliers pouvant engendrer des risques psychosociaux. Dans ces cas-là, des rendez-vous ont déjà été prévus avec l'ergonome, notamment. Cela fait partie des travaux qu'elle présentera le 4 mai.

Cela constitue une petite alerte interne en fonction des groupes de travail, mais il y en aura peut-être d'autres dans d'autres chantiers. C'est ce qui a déjà été identifié.

A. Loiseau (CFDT) considère que les risques RPS ne peuvent pas être manqués. Cela fait partie du DU. L'élue préférerait que la Direction indique ne pas avoir identifié de risque plutôt que de se douter qu'elle va en identifier.

Ph. Joyeux répète que cela constitue une alerte. Aucun risque n'a été identifié, mais la Direction veut être prête le cas échéant.

A. Loiseau (CFDT) observe que la petite alerte peut être grande puisque la Direction compte 300 agents. C'est à bien identifier.

A. Feret (CFDT) estime que la présentation a été rapide. Sur la mutualisation des centres de contacts retraite, les deux centres ne travaillent pas de la même manière, mais l'élue demande des précisions sur la manière dont la situation est ou sera abordée.

Ph. Joyeux précise avoir été assez vite en raison du timing. Il revient sur la question de l'accompagnement, les deux centres font partie de la même direction, mais ont des manières de fonctionner qui ne sont pas identiques : certains courriers peuvent par exemple être traités en niveau 1 sur Angers alors que les mêmes courriers sont traités en niveau 2 en gestion sur Bordeaux.

Le travail actuel consiste donc à répertorier toutes ces différences de manière à voir comment les lisser pour retrouver une base de travail plus sereine et saine et avoir le même dialogue entre les deux centres de contact au moment du lancement des groupes de travail sur la mutualisation.

Il paraissait aujourd'hui compliqué de lancer une mutualisation, potentiellement source d'incompréhensions de la part des téléconseillers, sachant qu'ils n'avaient pas forcément le même champ d'action.

A. Feret (CFDT) en déduit qu'un état des lieux est fait dans chaque centre d'appels avant que s'ouvrent les groupes de travail.

Ph. Joyeux le confirme. C'est la raison pour laquelle ces groupes de travail n'ont pas encore été ouverts. Sur l'EIS, une phase préparatoire a été prévue avec les RH. Lors du chat et au fur et à mesure des entretiens menés avec les téléconseillers à Angers et à Bordeaux, il s'est aperçu que certains téléconseillers ont proposé de lancer un chantier sur une ouverture plus

large des horaires qui leur permettraient de travailler en brigade. Cela fera partie d'ateliers et de travaux qui seront intégrés dans ce groupe de travail.

A. Feret (CFDT) comprend cette méthodologie, mais souligne la complexité du sujet relatif aux brigades.

Ph. Joyeux en convient, mais souligne que cela vient des collaborateurs.

A. Feret (CFDT) fait remarquer que la mise en œuvre est autre chose.

E. Dibling (UNSA) souligne à quel point l'UNSA est attachée à cette présentation et espère en avoir régulièrement. L'UNSA avait alerté sur les difficultés de formation, l'antagonisme formation sur site/formation à distance et les limites de la formation à distance une journée complète sur Teams. Ce n'est même pas la peine parce que c'est contreproductif. L'élu demande si ces alertes ont été entendues et si des aménagements ont été proposés pour que les collègues concernés puissent monter en compétence dans les meilleures conditions.

Sur l'angle RH, certains collègues du centre d'appels ont opté dans la réorganisation pour de nouvelles orientations et apprennent de nouveaux fonds. Cela devrait impacter leurs PFT. L'élu demande si c'est repéré, identifié et traité.

Sur les horaires d'ouverture et les potentielles brigades, l'élu peut comprendre que des agents soient intéressés, mais ce sujet est explosif. Il est forcément lié à l'EIS, qui est lui-même explosif, pour lequel l'UNSA appelle depuis un certain temps à la plus grande prudence et à avancer progressivement de concert avec les organisations syndicales.

C'est également un sujet intimement lié au COG. L'élu doute que l'on puisse intervenir, à moins d'être dans l'anticipation des négociations. Quelque chose lui échappe un peu dans l'approche concernant les horaires d'ouverture des centres d'appels. Il faut rester sur la mutualisation et l'offre de service pour les mandants.

Ph. Joyeux souligne que l'EIS est un très gros chantier ouvert par la Caisse des Dépôts. Dans le cadre de ce chantier, il faut regarder toutes les possibilités. Une fois encore, il s'agit de l'expression d'un souhait de certains collaborateurs. Ne pas l'aborder ne serait pas non plus normal. Il faut l'étudier, même si cela a déjà été fait dans un autre temps. Rien ne permet de dire si ce sera appliqué au final. Aujourd'hui, rien n'est arrêté, bien au contraire, puisque les travaux des ateliers n'ont toujours pas démarré.

Ph. Joyeux voulait échanger en toute transparence sur ce sujet au cas où cela aurait été évoqué par certains téléconseillers indiquant que ce sujet avait été proposé, mais pas entendu. Il n'a aucune idée ni aucun parti pris sur quoi que ce soit. Il faut tout remettre à plat et voir si c'est faisable ou pas et si c'est entendable pour les COG.

E. Dibling (UNSA) approuve une démarche de cette nature. Pas de tabou, pas de censure et répondre aux questions et aux propositions des agents.

Ph. Joyeux revient sur les formations, notamment sur « autres mandats ». Certains collaborateurs d'Angers ont souhaité prendre des activités sur Cyclade. Les formations se font à distance. C'est assez compliqué. La Direction a refait des formations plus courtes et plus nombreuses. Aujourd'hui, l'encadrement revoit ses modules de formation parce que les sessions d'une journée entière sont très compliquées en Teams. Les équipes travaillent sur ce sujet et feront prochainement des propositions.

E. Dibling (UNSA) souligne que l'occasion d'échanger sur la formation à distance s'est déjà produite en instance. Le formateur n'a aucun retour sur l'impact qu'il a sur les stagiaires, ce qui s'avère frustrant. Autant on peut passer deux heures sur un point technique, sur la

manipulation ou sur l'apprentissage d'un outil, ou sur un point de réglementation extrêmement précis quand les bases sont préacquises, autant démarrer à zéro la réglementation minière pour des agents qui n'en ont jamais entendu parler sur une formule complète n'est pas bon pour les stagiaires. Ils ne mémoriseront pas bien et ne progresseront pas bien. Le formateur se retrouve alors dans une grande difficulté. Il faut, dans la limite des conditions sanitaires et du respect des règles en vigueur, pouvoir assurer du présentiel quand c'est possible.

Ph. Joyeux confirme, si cela se fait, que ce sera obligatoirement organisé en petits groupes pour respecter toutes les règles sanitaires.

E. Dibling (UNSA) mentionne le point PFT.

Ph. Joyeux indique, sur le point PFT, qu'un atelier a été prévu sur les RH. La Direction a recensé et réécrit toutes les fiches de postes des collaborateurs et collaboratrices amenés à changer d'activité. Les RH travaillent sur ces fiches pour faire un retour sur les pesées de poste et voir comment ces agents vont être requalifiés en fonction de leurs nouvelles attributions. Ces fiches de postes ont été rendues la semaine dernière.

E. Dibling (UNSA) souligne la nécessité de prendre le temps de construire correctement.

Ph. Joyeux le confirme.

La Présidente précise qu'un point sera fait en instance sur le sujet.

Ph. Joyeux le confirme. Il donne rendez-vous le 4 mai pour le groupe RPS.

La Présidente propose de passer au point 6. Par ailleurs, le point 7 a été retiré parce que des arbitrages n'ont pas été rendus sur l'impact des réorganisations et ces changements de périmètre impactent le budget de l'établissement.

Plutôt que de présenter quelque chose sur lequel subsistaient des points en suspens, la Présidente a décidé de reprendre le dossier et de le stabiliser avant de le présenter en instance. Elle reprogrammera le passage de la présentation du budget.

La Présidente propose de faire une pause puis de traiter le point 6, le point 8 et le point 9 avant d'appeler Arnaud Cartron pour le point sur Cholet.

Suspension de séance de 15 heures 45 à 15 heures 55.

6. Présentation de la lettre d'objectifs (LO) DPSAP 2021

La Présidente indique que cette lettre d'objectifs est utilisée pour conduire l'Établissement Angers-Paris, ce qui constitue pour la Direction un vrai outil de suivi de l'activité. C'est la raison pour laquelle un tableau qui décline des objectifs opérationnels et des actions associées a été joint au document de synthèse. Cela est suivi en Comité de direction de l'établissement Angers-Paris.

La lettre 2021 donne quelques éléments sur l'année à venir en rappelant les chiffres les plus emblématiques et les événements les plus importants et les plus marquants de l'ensemble de l'année 2020.

Les objectifs 2021 sont structurés autour de cinq grandes orientations.

- Accompagnement de l'Établissement Angers-Paris et implication dans les projets de la Direction des politiques sociales

Les documents qui avaient été préparés pour passer devant le CUEP au mois de décembre 2020 ne faisaient pas pleinement apparaître l'implication des établissements d'Angers-Paris et de Bordeaux dans la transformation de la DRS en DPS.

L'implication qu'auront les établissements dans cette évolution est maintenant plus lisible. Des travaux sont réalisés, sur la comitologie à trouver avec les collègues placés dans les filières, sur ce qu'est la logique de site. La Direction travaille sur la notion d'établissement, qui reste importante dans la dynamique et la structuration des bassins d'emploi à Angers-Cholet, d'une part, mais aussi pour les collègues de Bordeaux. L'adéquation entre le périmètre « Établissement Angers-Paris » et le périmètre des sites et des bassins d'emplois n'existe plus. Beaucoup de travaux sont à mener avec les collègues qui travaillent sur les fonctions supports, que ce soit la DSI, la RH, le département des relations sociales, etc.

Dans le déploiement de la Direction des politiques sociales, les établissements restent structurants dans les bassins d'emplois. Ces derniers restent dédiés aux activités de la Direction des politiques sociales, même si certaines directions n'appartiennent pas à l'Établissement – ni, parfois, à la Direction des politiques sociales –. Les établissements ont donc un rôle important à jouer dans cette transformation.

L'établissement va s'inscrire dans le mouvement d'adaptation de la DPS à ses nouveaux enjeux.

Comme la DPSAP est au cœur du métier retraite, la participation à tous les projets en lien avec l'inter-régimes et les réformes qui peuvent être faites par anticipation est primordiale. Toute l'ambition de la Caisse des Dépôts et de la Direction des politiques sociales est d'être un opérateur de référence dans le domaine des retraites publiques.

Il existe donc un certain nombre de chantiers d'adaptation à l'environnement institutionnel. Parmi les projets inter-régimes figurent la DSN, le RGCU, le projet M@rel avec des évolutions prévues dans les mois qui viennent. Il y a également les propres projets d'adaptation de la DPS : le projet PEP's et la participation aux travaux du SRE. Sur l'ensemble de ces projets, la Caisse a besoin de l'expertise métier des collaborateurs qui se trouvent dans les établissements. De ce fait, la mobilisation est forte sur l'ensemble de ces projets.

La question du recouvrement est ajoutée, mais avec une formulation qui laisse place à une très grande précaution. Ce sujet n'est pas totalement en visibilité, mais il a été inscrit dans un effort d'exhaustivité.

Il y a ensuite tous les travaux de contributions au développement. Par définition, la Direction ne peut pas tous les commenter aujourd'hui. Les relations avec la CANSSM ont connu une activité très forte sur le régime des Mines. DPSAP a obtenu récemment des délégations de gestion complémentaires pour le régime des Mines. D'autres sujets sont encore en cours de discussion, par exemple la gestion des retraites des anciens conseillers généraux. Ce n'est pas encore abouti, mais c'est bien en discussion aujourd'hui.

- Développer et adapter les compétences « ressources humaines »

En lien avec le sujet précédent, ce volet a fait l'objet de deux réflexions. Tout d'abord la note du CUEP de décembre mentionnait que la préservation des bassins d'emplois était un des objectifs de la transformation.

Dans la nouvelle organisation, la question des sites et des bassins d'emplois sera portée avec la Direction des ressources humaines. Cette question est évidemment fondamentale, car tout cela est fait pour l'ensemble des personnels de la Direction des politiques sociales.

Par ailleurs, pour l'Établissement Public figurent des projets particulièrement structurants dans le domaine des ressources humaines pour l'année qui vient. En effet, les travaux conduits par la Direction des RH portent notamment sur les nouvelles dispositions de télétravail. L'instance a eu l'occasion d'en discuter à plusieurs reprises. Tous les travaux préparatoires et les dialogues collectifs ont été faits sur l'accord télétravail. Les notes d'application sont sorties pour la Direction des politiques sociales et l'accord télétravail sera mis en œuvre une fois la crise sanitaire finie.

Comme le pic de contagiosité ne semble pas être passé, le pays n'est pas encore sorti de la crise sanitaire. Il est à espérer que la vaccination permette de revenir progressivement à une situation qui ressemblerait à celle d'avant le début de la crise sanitaire. L'accord télétravail sera alors déployé dans les conditions dans lesquelles il est prévu.

L'accompagnement sera très fort et une adaptation sera nécessaire dans l'occupation des locaux, dans la façon de travailler ensemble. Les conditions de travail seront significativement modifiées. C'est vraiment un élément structurant pour un établissement qui regroupe encore un très grand nombre de collaborateurs et qui a des activités de gestion et de production telles que celles de DPSAP.

Par ailleurs, directement lié au télétravail, des projets arrivent de l'Établissement Public sur les nouveaux usages des bâtiments, sur la manière de se restaurer ou d'occuper les bureaux. Des expérimentations ont commencé à certains endroits et vont se déployer sur la mutualisation de bureaux. Il faudra également réfléchir à la manière de répartir l'accès aux places de parking. Des choses doivent être testées et ces éléments sont très importants pour les collaborateurs.

L'autre élément très structurant est la démarche impulsée par le Directeur général en faveur de meilleures pratiques managériales. Il conduit et impulse de nombreux travaux dans ce domaine et la Direction aura à réfléchir à la façon de faire les feed-back, à la façon d'accompagner les collaborateurs, comment transformer les pratiques managériales. Dans cet objectif numéro 2, a été placée également la dimension du développement des compétences en ressources humaines.

La Direction n'a pas oublié l'expérimentation initiée avant la crise sanitaire sur la création d'un « GAO », avec des règles proches de ce qui existe à Bordeaux sur la CAO et les principes d'intérim interne tels qu'ils sont pratiqués à Paris. La Direction a bon espoir, dans le cadre de la sortie de la crise sanitaire, de pouvoir réactiver ses travaux sur le Groupe d'appui opérationnel.

- Moderniser et sécuriser l'atteinte des objectifs COG

La question des COG comporte une actualité particulièrement chargée du côté de l'Ircantec. Depuis quelques semaines, une mission IGAS a entamé ses travaux d'évaluation de la performance opérationnelle sur la gestion du régime de l'Ircantec. Les inspecteurs ont déjà rencontré l'ensemble des directeurs de DPSAP. La Direction a de bons échanges avec eux, sur des bases de grande transparence.

DPSAP a également conduit de nombreux travaux en lien avec la COG. La Direction attend la finalisation d'un avenant à la COG pour l'année en cours. Ce point sera présenté devant le Conseil d'administration de l'Ircantec puisqu'un nouveau conseil d'administration s'est installé le 11 mars. Tout a donc redémarré, des rencontres ont été organisées avec tous les présidents

des commissions. Un Conseil d'administration est prévu suite au Conseil d'administration d'installation du 11 mars. Les travaux suspendus vont donc reprendre.

Concernant l'Ircantec, la Direction conduit de nouveaux projets pour répondre aux volumétries que nous connaissons. Nous avons notamment déployé l'automatisation des dossiers à faibles points (d'ores et déjà mis en place après avoir obtenu l'accord des tutelles pour le faire). Les travaux en lien avec le parcours Affiliés doivent également s'engager.

La Direction est également engagée sur tous les projets sur les régimes spéciaux (suivi des indicateurs de la COG Mines, travaux sur les volumétries, renouvellement de la COG RAVGDT, convention de gestion à finaliser avec le FAEFM). Des travaux sont conduits pour transmettre la gestion du CRCGMF à un autre opérateur. La Direction a donc un certain nombre de travaux à mener sur les autres mandats confiés à DPSAP.

Toujours sur ces aspects en lien avec les activités de gestion de mandats, des chantiers concernent la Direction des moyens opérationnels : chantier du stockage et des archives, gestion des imprimés papier et des enveloppes, et le projet initié par l'établissement Angers-Paris – et désormais porté au niveau de la DPS – sur la numérisation des flux entrants. Bien sûr, les chantiers en lien avec la certification qualité seront poursuivis.

- Mener les chantiers de performance opérationnelle

La Direction a choisi d'avoir un objectif en propre sur les chantiers de la performance opérationnelle, démarche impulsée par le Directeur général. Elle a été portée devant le COMEX de l'Établissement Public et bénéficie d'un portage politique au plus haut niveau. Ce dispositif est piloté au sein du Secrétariat général et de la Direction de la performance opérationnelle.

Cette ambition de performance opérationnelle est déclinée au sein de la Direction des politiques sociales. Ces sujets sont très directement liés aux chantiers de mutualisation et de simplification. L'objectif est d'améliorer la mutualisation des moyens dédiés, de réaliser des actions en étant plus performants sur l'ensemble de nos pratiques, à la fois collectives et individuelles. Cela a un lien fort avec la productivité et ces sujets reçoivent un écho très positif de la part du directeur des politiques sociales.

La DPS est une direction très impliquée et très intéressée par les chantiers de la performance opérationnelle. À ce titre, l'équipe du Secrétariat général compte désormais une personne dédiée à ces chantiers de performance opérationnelle.

Un point n'a pas été intégré dans la note parce qu'il est apparu depuis : les travaux en lien avec le plan stratégique. Le plan stratégique doit être retravaillé et remis à jour ; l'établissement Angers-Paris sera impliqué comme toutes les entités de la Direction dans ce chantier.

Les chantiers de la performance opérationnelle ne sont donc pas exhaustifs dans la lettre d'objectifs, mais ce sont ceux dans lesquels l'Établissement était le plus impliqué qui y figurent.

Premier chantier : celui du reporting. Beaucoup de tableaux, de tableaux de bord et d'indicateurs de toutes sortes sont produits. Ils se justifient sans doute, mais certains sont peut-être redondants.

Les indicateurs de suivi des COG ne sont pas toujours les indicateurs de pilotage de la DPS. Des travaux doivent être menés pour réduire le nombre de reporting, se mettre d'accord sur les indicateurs de pilotage dont chacun a besoin dans la position où il se trouve dans l'organisation.

Le sujet suivant est la question de la fréquence à laquelle sont produits ces statistiques et ces tableaux de bord. La Présidente voit parfois remonter des indicateurs produits mensuellement alors qu'ils ne traduisent pas forcément une grande évolution. Les produire une fois par trimestre pourrait parfois être suffisant.

D'autres chantiers concernent le fonctionnement et l'organisation de certaines filières et de certaines activités, telles que la documentation ou encore la filière juridique et la filière contrôle de gestion. Enfin, un chantier est ouvert sur le rapprochement du back et du front-office.

Les moyens opérationnels sont eux aussi étudiés pour identifier de potentielles améliorations dans la gestion des flux entrants et des flux sortants. Un état des lieux est en cours. Une réflexion est aussi prévue sur l'organisation des secrétariats, pour introduire davantage de mutualisation, sur l'évolution du contenu des fonctions des assistantes en lien avec une mission qui se déroule au niveau de l'Établissement Public.

- Être visible sur la place

Un dernier objectif concerne les sujets de locaux et de visibilité institutionnelle. Les projets bâtimentaires concernent la rénovation des bâtiments, le choix d'investir dans de nouveaux bâtiments (en lien avec la politique de visibilité de l'Établissement Public et du site d'Angers). Ce n'est donc pas dénué de sens que de le mettre dans un chapitre intitulé « Être visible sur la place ».

Par ailleurs, DPSAP continuera autant que possible à participer à différents événements institutionnels pour donner de la visibilité à sa présence en tant qu'employeur et acteur économique sur le site d'Angers et de montrer les savoir-faire des collaborateurs de la Caisse des Dépôts. C'est ce qui avait généré la rencontre avec la CNP.

Cela participe d'une volonté de défendre le bassin d'emplois, d'expliquer la présence de la Caisse localement. Il n'est pas rare que les acteurs économiques et les acteurs politiques du Maine-et-Loire découvrent ce que font les collaborateurs de la Caisse dans le domaine des retraites, mais surtout, de façon beaucoup plus massive, sur la formation professionnelle.

A. Loiseau (CFDT) revient aux objectifs qui n'ont pas pu être mis en place en 2020. L'opération « Etu'partant » prévue avec des étudiants avait été reportée pour cause de Covid-19. P. Peny a annoncé lors de la réunion du lancement de l'accord « emploi et compétence » une partie sur les jeunes. L'élue demande si cette action sera réalisée.

La Présidente souligne l'intérêt de ce sujet : « Etu'partant » était un travail fait en collaboration entre l'établissement Angers-Paris et la DMN. La Relation client était très impliquée dans cette opération, mais ce n'est aujourd'hui plus dans le périmètre Angers-Paris.

A. Loiseau (CFDT) le comprend. Néanmoins, c'était une très bonne idée pour tous ces jeunes, surtout dans la période actuelle.

La Présidente partage cet avis. La fracture numérique est un sujet auquel il va falloir porter une attention particulière. C'est un sujet qui dépasse l'Ircantec et les régimes de retraite en général.

A. Loiseau (CFDT) alerte la Direction au niveau métier et expertise sur des postes préalablement présents à DPSAP, mais qui ne le sont plus. Des groupes vont travailler sur des sujets qui concernent la mutualisation, l'harmonisation des postes des assistantes, les services juridiques et la documentation. Il ne faut pas perdre tous les emplois un peu atypiques

ou experts. DPSAP a déjà perdu une unité marchés. Même si d'autres emplois se créent, il ne faut pas tout perdre. C'est une alerte au niveau du bassin d'emplois.

E. Dibling (UNSA) souligne que la lettre d'objectifs est toujours très intéressante, voire passionnante. La question des périmètres devient vraiment criante. L' élu demande qui recevra la lettre d'objectifs pour les secteurs qui ne relèvent plus de DRSAP et comment elle sera présentée aux agents. Ce document semble pouvoir être utilisé comme outil de suivi des sujets à reprendre en instance, notamment le projet MAP qui n'a fait l'objet d'aucun bilan.

La Présidente explique qu'elle a l'intention de dire quelques mots de cette lettre d'objectifs en vidéo. Elle pourrait également être présentée lors du groupe de direction. Cette lettre d'objectifs est celle de l'Établissement Angers-Paris, mais pas du bassin Angers-Cholet. Metz et Paris sont dedans sans que cela apparaisse clairement.

Néanmoins, des parties relèvent du site. Le projet bâtiminaire n'est pas vraiment un projet Angers-Paris. DPSAP est l'entité qui le pilote pour le site, car H. Gerbet est cheffe de site.

La Présidente répond que cela serait intéressant de disposer des lettres d'objectifs des autres directions qui ont de l'activité sur le périmètre Angers-Cholet mais cela demande un travail d'articulation.

C'est ce que la Direction a nommé « l'action des interfaces ». Il faut reconstruire une comitologie, une conduite des projets et un mode de dialogue avec les collaborateurs, avec les cadres, peut-être avec les représentants du personnel, qui tiennent compte de cette réalité.

E. Dibling (UNSA) souligne la nécessité de ne pas multiplier le travail et les déclinaisons. L' élu convient que l'exercice n'est pas aisé, mais comme il faut avancer sur le sujet, l'UNSA demande officiellement à bénéficier du partage des lettres d'objectifs des différentes directions présentes dans le périmètre de l'instance. On peut décliner cela à Bordeaux ou à Paris.

La Présidente suggère de se limiter aux directions les plus représentatives ou les plus parlantes. Sur le groupe de direction, il était de coutume que le Directeur d'Établissement fasse un point d'actualité. C'est devenu un peu compliqué à réaliser avec l'évolution de ces dernières années, mais l'exercice est devenu encore plus difficile à articuler avec la création des filières.

Pour la première fois au dernier groupe de direction, un point d'actualité a été présenté sur l'établissement Angers-Paris, sont venus s'adjoindre un point d'actualité de la formation professionnelle et de la Direction projets retraite. Au fur et à mesure que chacun voit les points d'amélioration et les réponses à trouver, on arrive à organiser quelque chose de plus complet et représentatif de l'activité du bassin. C'est une excellente évolution.

N. Trubert (UNSA) observe, en page 7, la mention « ces réflexions devront contribuer à la mise en œuvre d'une nouvelle comitologie avec les directions opérationnelles dans le cadre du site Angers-Cholet d'une part et de Paris d'autre part. » Or Metz n'apparaît nulle part.

La Présidente en convient. Il n'y avait pas d'intention particulière.

N. Trubert (UNSA) demande où peut être trouvée l'étude d'Alain Beuzelin sur les secrétariats. Elle souhaite trouver des informations sur ce sujet pour mieux comprendre.

La Présidente explique que ces travaux visent à s'interroger sur l'évolution des métiers d'assistante. C'est vraiment intéressant du fait du déploiement de la dématérialisation (les outils, les téléphones portables) et l'ajout de missions dans les fonctions des assistantes (validation des frais de mission). Avec le développement du télétravail émerge la question de savoir de quoi on a besoin sur site, ce qui est faisable à distance, l'organisation des visio.

N. Trubert (UNSA) considère que le métier évolue, mais qu'il s'appauvrit. Il va falloir se préoccuper de ces personnes pour ne pas qu'elles restent au bord du chemin.

La Présidente souligne que ces fonctions viennent en support des managers, des directeurs et des groupes, et qu'elles conservent une valeur importante.

E. Dibling (UNSA) revient sur une présentation aux personnels. L'organisation en filières qui se met en place depuis un certain temps et qui s'accroît avec la réorganisation en cours présente le risque avéré d'éloigner les personnels selon leurs métiers ou leur direction de rattachement. Une présentation d'une lettre d'objectifs aussi complète comportant une partie de bilan et une partie sur les perspectives permet de mieux comprendre l'autre : le travail de la DFP pour quelqu'un de la gestion ou les objectifs de la nouvelle DSC.

Dans un contexte où le TOD sanitaire fait que les salariés sont tous plus éloignés du travail et qu'ils n'ont plus, en plus des moments du quotidien, les repères importants habituellement organisés dans l'année (vœux ou journée d'établissement) qui offrent des occasions de passer les messages positifs et les messages explicatifs, cela offrirait un axe de travail intéressant pour redonner du sens et de la connaissance mutuelle dans les équipes.

La période est propice à la défiance. Au début, la solidarité était importante parce que tout le monde était dans le même mouvement. Finalement, cela s'est progressivement délité et sont apparues des réactions humaines qui consistent à regarder l'autre avec méfiance ou défiance. Ce serait l'occasion de resserrer un peu les rangs.

La Présidente partage ce point de vue, même si cela devrait s'arranger. Cette crise sanitaire ne va durer pas éternellement.

E. Dibling (UNSA) confirme que tout le monde espère en voir la fin, mais il est bien d'envoyer des messages positifs. Une vidéo enregistrée a le mérite de pouvoir être regardée quand on en a envie. Une vidéo en direct a quand même son succès et le mérite de mettre tout le monde sur le même questionnement au même moment et, dans la forme, de privilégier l'instantanéité.

La Présidente soumettra l'idée d'un groupe de direction spécial lettre d'objectifs. Un groupe de travail existe à Angers sur la question des assistantes.

A. Loiseau (CFDT) le confirme.

La Présidente souligne que c'est ce qui explique ce chantier cela figure dans la lettre d'objectifs Angers-Paris. Par principe, DPSAP est impliqué dans tous les chantiers, mais davantage dans certains que dans d'autres. C'est le cas de celui des assistantes. Un groupe de travail est conduit par V. Auffret.

V. Auffret précise qu'une enquête a été lancée 15 jours auparavant et qu'elle doit être clôturée à la fin de la semaine en cours. En parallèle, quelques interviews sont menées. L'exercice avait été fait à Bordeaux avant de lancer ce chantier sous un regard DPS. Des contributeurs ont participé sur les différents sites.

A. Loiseau (CFDT) demande si l'enquête a été envoyée aux managers DPSAP.

V. Auffret confirme qu'une enquête avait été menée fin 2020 auprès des assistantes par l'EP.

A. Loiseau (CFDT) mentionne des remontées sur la note de cadrage de l'accord télétravail pour l'après-Covid. Il semblerait que cette note soit présentée dans la semaine à certains groupes. L'élue demande si la Direction ne craint pas que ce soit prématuré alors que rien ne permet de dire quand la crise sanitaire va se terminer.

La Présidente considère que la Direction est prise entre deux feux, celui de la gestion de la crise sanitaire et celui du déploiement d'un accord social signé au sein de l'Établissement Public avec une demande collective portée par les organisations syndicales qui reflète l'attente des collaborateurs.

La Direction l'a constaté quand elle avait fait des sondages : l'attente était grande sur la pratique du télétravail. La maturité sociologique est atteinte pour télétravailler. L'accord signé avec l'Établissement Public le reflète bien parce que tous les emplois y sont par définition éligibles, sauf quelques-uns. La logique a été complètement inversée.

Il a été demandé de faire des dialogues collectifs, d'autoriser les collaborateurs à déposer leur demande dans l'outil alors que la situation n'était pas totalement stable. Depuis, les environnements de travail des collaborateurs, les équipements et les outils ont été complètement transformés.

Quelques managers ont des difficultés pour savoir s'ils doivent accorder ou non le télétravail.

Le télétravail trois jours par semaine doit concerner les cas qui le justifient, alors que la règle demandée par M. Yahiel pour la Direction des politiques sociales est d'être pour l'instant mesuré dans le télétravail trois jours par semaine. Par principe, il est demandé de basculer plutôt dans une organisation pérenne avec deux jours de télétravail par semaine pour voir ce que cela donne.

C'est un peu compliqué parce que la plupart des personnels est en ce moment trois ou quatre jours par semaine à domicile. Cela paraît donc étonnant de discuter avec les collaborateurs pour accorder deux jours et pas trois, alors que la consigne actuelle est précisément de demander aux salariés de venir un jour par semaine. Il faudra trouver une organisation de travail stable et pérenne dans le cadre du télétravail normal, alors que la situation actuelle n'est ni normale ni facile.

Malgré tout, le site a un peu moins d'appétence au télétravail, du fait de la meilleure circulation dans la ville et à un goût du collectif plus marqué.

A. Loiseau (CFDT) partage cet avis.

E. Dibling (UNSA) la partage également. Culturellement et pour des raisons géographiques liées à l'implantation de la ville, les Angevins sont moins tentés par le télétravail. Pour autant, la période vécue depuis un an risque de mettre les choses en perspective. La plupart des agents ont découvert le télétravail. Certains vont y prendre goût alors que d'autres, à l'inverse, en concluront que ce n'est pas pour eux.

La Présidente le confirme. Néanmoins, DPSAP n'a pas atteint le point d'équilibre. H. Gerbet sent une demande très forte sur le télétravail, les agents ne comprennent pas toujours le refus de trois jours par semaine mais le bon équilibre sur la durée n'a pas encore été trouvé ; c'est normal parce que cela n'a pas réellement été expérimenté. De plus, certains éléments périphériques qui auront une influence (la restauration, les places de parking) n'ont pas été stabilisés non plus.

E. Dibling (UNSA) souligne que les collègues doivent comprendre que la période actuelle constitue une forme de travail à distance, mais pas du télétravail dans le sens où il est entendu dans l'accord. Les conditions d'un télétravail stabilisé, régulier, et accompagné matériellement et organisationnellement ne sont pas réunies.

La Présidente le confirme.

E. Dibling (UNSA) observe que la confusion existe malheureusement.

A. Feret (CFDT) confirme que la confusion existe.

La Présidente estime que cela va se réguler, mais qu'il faut du temps.

A. Feret (CFDT) demande de penser aux personnes qui ont toujours été en TOD ou en ASA. Quand elles vont revenir, il faudra leur porter une attention particulière parce qu'elles se sont déconnectées du collectif. Même si Angers est attachée au collectif, il faudra envisager une attention particulière pour ces personnes.

La Présidente en convient, même si ce sera moins marqué que lors du premier confinement.

A. Feret (CFDT) le confirme. Certaines personnes ne sont pas revenues du tout depuis le premier confinement en fonction de leur situation de santé.

La Présidente observe que cela doit représenter quelques personnes seulement.

A. Feret (CFDT) en convient mais demande d'y être attentif.

La Présidente considère que cela se passe mieux cette fois-ci que lors du premier confinement. Les salariés sont mieux équipés, les écoles sont mieux organisées. Le pays s'est collectivement mieux organisé, sûrement parce qu'il a acquis de l'expérience.

L. Glaziou (CGT) souligne que le projet « îlot D » ne va pas aider. Certains veulent aller vers le télétravail, mais y renonceront si cela les prive d'une place de parking.

La Présidente a conscience qu'une des retenues que les collaborateurs ont sur le recours au télétravail – bien qu'ils aient quand même choisi de télétravailler – est la question des places de parking. Ce sujet sera revu.

N. Trubert (UNSA) mentionne les chiffres reçus le matin même suite au point immobilier en CUEP : 78,56 % des gens viennent en voiture.

La Présidente partage cet ordre de grandeur. La question des places de parking sera réglée, car elle s'imposera à la Direction. Cette dernière ne va pas attribuer des places de parking à certains et demander aux autres de se débrouiller.

Des solutions seront trouvées pour les places de parking, mais cela passera par d'autres façons de faire. Il faudra peut-être les mutualiser, prévoir un dispositif de réservation pour que tout le monde puisse venir sans avoir de problèmes pour se garer.

A Angers, les transports en commun ne sont pas suffisants pour se permettre de les substituer à la voiture. Autour de la gare, les parkings publics sont assez chers, et probablement relativement pleins parce que la ville souhaite dynamiser ce secteur. La question du parking sera traitée, et la Direction trouvera des solutions.

L. Glaziou (CGT) affirme qu'il n'y aura pas assez de places dans le parking prévu.

La Présidente fait remarquer que le projet « Îlot D » comprend des places de parking.

N. Trubert (UNSA) considère qu'elles sont en nombre insuffisant.

La Présidente ne partage pas cet avis. Si la Direction dit aux agents qu'un système sera trouvé pour qu'ils aient une place de parking, ils télétravailleront. Il faudra renoncer à l'idée d'avoir sa propre carte et sa propre place de parking, qui resterait non occupée pendant son absence. Si la personne a une carte et qu'elle est en vacances ou en congé maternité, sa place restera inoccupée parce que personne d'autre ne pourra venir sans la carte qui permet d'entrer.

N. Trubert (UNSA) rejoint la Présidente sur la nécessité de mutualiser.

La Présidente ajoute que la Direction fera de l'incitation pour développer d'autres moyens de transport. Des gens qui habitent dans le centre acceptent peut-être d'abandonner la voiture ou d'utiliser un vélo. À Angers aussi, de nouvelles pratiques de déplacement vont se développer. Cependant, compte tenu de la sociologie et du lieu où les gens habitent, la Caisse conservera un usage de la voiture. La Direction sait bien que cette question devra être traitée.

L. Glaziou (CGT) observe que si des gens habitent dans le centre et qu'ils ont une place de parking parce qu'ils viennent en voiture, cela représente un problème. Les gens qui habitent dans le centre ne doivent pas avoir de places au parking. La CGT s'y oppose. Aujourd'hui, le télétravail et la place de parking sont deux sujets considérés conjointement. Des agents vont refuser le télétravail parce qu'ils n'auront pas de places. Ce sont plutôt des résidents de la campagne, mais pas des gens qui habitent dans le centre. C'est à s'arracher les cheveux.

La Présidente répète qu'il faut renoncer aux règles actuelles d'usage des places de parking pour trouver une formule plus souple et plus proche des besoins futurs compte tenu du télétravail. L'idée n'est pas d'obliger les gens à renoncer au télétravail, mais de trouver un mode d'accès aux places de parking qui permette de tout concilier. Il y a peut-être quelques personnes qui habitent dans le centre et qui ont une place de parking, mais la règle veut normalement que les personnes habitant en centre-ville n'aient pas de places de parking.

V. Auffret précise que les modalités du parking ne seront pas modifiées d'ici la fin d'année. Son service est en train de finaliser cela avec H. Gerbet, puis les élus seront mobilisés dans des groupes de travail pour réfléchir à la suite (organisation à partir de janvier 2022 puis réflexion sur « Îlot D »).

Pour information, « Îlot D » comptera le même nombre de places de parking que Quatuor, mais la difficulté sera pour les personnes qui paient aujourd'hui un parking extérieur, car les prix seront plus élevés vers la gare. Ces sujets seront pris en compte dans l'analyse sur la circulation, dans le cadre de la réflexion et des échanges sur le projet bâtimentaire.

La Présidente remercie les élus pour ces échanges.

7. Suivi budgétaire de l'établissement Angers-Paris : réalisé 2020

Ce point est reporté

8. DMOS : Modification de relève et dépôt du courrier

a. Étude préalable et décisions CODIR en 2020

J-L. Duloué explique que ce projet découle d'une étude conduite au deuxième semestre 2020 dans le cadre de la réorganisation des fonctions supports, alors que le contexte devenait particulier suite à deux départs à la retraite prévus pour deux agents du service Immobilier et

Environnement de travail, particulièrement impliqués dans le dispositif de transport et de collecte du courrier sur les différents sites.

L'étude menée dans le courant de l'été 2020 a consisté à mesurer le temps passé à ces activités (tournées entre les sites angevins de Quatuor, Saint-Serge et rue Louis-Gain, collecte biquotidienne du courrier dans les étages des bâtiments de la rue Louis-Gain). Il est apparu que ces activités étaient très chronophages et, dans le contexte du départ de ces deux personnes, il devenait urgent de réfléchir à une autre façon de s'organiser pour garantir la continuité du service tout en y passant moins de temps.

Suite à cette étude, le comité de direction a pris trois décisions en septembre 2020 :

- réduire les tournées à une par jour pour les sites Saint-Serge et Quatuor ;
- supprimer, en s'inspirant du modèle parisien, le dispositif de collecte du courrier au départ dans les étages rue Louis-Gain et demander aux assistantes-secrétaires, qui descendaient déjà chercher le courrier à l'arrivée, de descendre le courrier au départ dans les casiers mis à leur disposition au rez-de-chaussée, que ce soit rue Louis-Gain, à Quatuor ou à Saint-Serge ;
- lancer une étude sur les options possibles pour réorganiser une tournée unique inter site et, éventuellement, externaliser cette prestation selon un modèle écoresponsable.

b. Présentation du nouveau dispositif

Depuis début janvier 2021, la Caisse des Dépôts a recours au prestataire Roue libre en Maine. Un appel d'offres avait entraîné la réponse de deux candidats : Roue libre en Maine, qui a été retenu, et Les triporteurs de l'Ouest, un autre acteur local. Le choix s'est porté vers cette option, qui permet à la fois de faire intervenir un acteur de l'économie locale et de privilégier un mode de transport doux, assuré en vélo triporteur. Depuis le 4 janvier 2021, le prestataire Roue libre en Maine effectue sa tournée quotidienne sur le créneau entre midi et 14 heures. Également depuis cette date sur les trois sites Saint-Serge, Quatuor et rue Louis-Gain, les assistantes-secrétaires descendent les courriers qui ont vocation à être expédiés par La Poste dans des bannettes dédiées à leur fonds sur le site de Quatuor et à Saint-Serge, ce qui permet ensuite à l'atelier qui met sous pli et qui affranchit ces courriers, de les affecter budgétairement au fonds concerné. Rue Louis-Gain, les courriers sont déposés dans les casiers de l'atelier de routage situé au sous-sol, de sorte que ce courrier soit directement amené sur le lieu où il sera mis sous pli, affranchi et déposé à La Poste.

Les courriers à destination des clients et des employeurs et le courrier interne à la Caisse des Dépôts qui vont vers Paris, Metz ou Bordeaux et qui nécessitent d'être affranchis doivent être déposés avant 14 heures. Les recommandés doivent être déposés avant 15 heures.

Le courrier interne au bassin angevin (y compris Cholet) qui circule dans les chemises à trous est désormais descendu par les secrétaires dans le casier PAM310 à Quatuor et à Saint-Serge. Ce casier permet au prestataire Roue libre en Maine de récupérer le courrier qui a vocation à être redistribué sur un autre site angevin ou choletais, PAM310 étant l'unité des flux entrants qui assure le tri et répartit les plis dans les casiers à destination de la rue Louis-Gain, de Quatuor, de Saint-Serge ou de Cholet.

Le courrier placé dans les chemises à trous en provenance de la rue Louis-Gain et qui a vocation à circuler au sein de la rue Louis-Gain est déposé par les assistantes-secrétaires dans le casier du service concerné sans passer par le tri effectué au niveau de l'unité des flux entrants. Si un service installé à Quatuor envoie un courrier interne à un autre service de Quatuor, autant déposer ce courrier dans le bon casier à Quatuor sans le faire passer par l'unité des flux entrants. C'est une question de bon sens.

Pour récupérer le courrier qui arrive, le processus reste le même que celui qui existait en 2020. Sur les trois sites, les assistantes-secrétaires récupèrent le courrier de leur service dans le casier correspondant à Quatuor (au rez-de-chaussée), dans le hall à Saint-Serge et dans le casier correspondant situé dans le couloir des flux entrants rue Louis-Gain. Les assistantes-secrétaires sont habituées à procéder de cette façon depuis des années.

c. Communication auprès des services

Des mails ont été envoyés aux assistantes et aux secrétaires de tous les services implantés sur les sites d'Angers en précisant les horaires, les lieux de collecte ou de dépôt et dans quelle bannette ou quel casier le courrier devait être déposé ou récupéré. Chaque mail a été adapté au site. Les assistantes-secrétaires de Quatuor n'ont ainsi pas été embêtées par les consignes données à leurs collègues de la rue Louis-Gain. L'objectif a été de cibler le message et de l'adapter à chaque site, que ce soit pour le courrier sortant ou le courrier entrant.

Cet envoi a été effectué en deux vagues : un premier mail le 4 janvier puis un deuxième mail le 8 janvier pour faire un rappel et apporter un complément d'information sur la rue Louis-Gain. Quelqu'un ayant signalé des difficultés à trouver le sas situé au sous-sol à proximité de l'atelier des flux sortants, la deuxième vague a été mise à profit pour joindre un plan du sous-sol et une photo de l'endroit pour aider les personnes à se repérer.

Les mails ont été adressés aux assistantes et secrétaires, mais aussi au service médical, aux syndicats, au COSOG, à l'AGR. La DMOS a aussi mis en copie les responsables d'unité et de service des assistantes-secrétaires.

Suite à l'envoi de ces deux vagues de mail, un accompagnement personnalisé a été proposé en cas de difficulté ou pour avoir des explications complémentaires. Quelques contacts ont été traités, notamment sur le site de Quatuor, que ce soit à la DSC, à la Direction de la formation et des compétences ou à la DIC. Les demandes ont été prises en charge individuellement de manière à donner des réponses personnalisées en fonction des questions posées ou des difficultés signalées lors de la mise en place du dispositif.

Une procédure a été mise en ligne dans la base de connaissance dans le processus « gérer les flux ». Par ailleurs, une actualité avec une photo du triporteur a été publiée dans la communauté Next, rubrique « espace bâtimentaire angevin ». À ce jour, ce nouveau dispositif n'entraîne pas de difficulté majeure.

A. Loiseau (CFDT) demande si le prestataire extérieur transporte le courrier dans les sachets bleus et comment il répartit le courrier sur le site.

J-L. Duloué répond que la DMOS a mis en place un système de sacs de couleur : sac bleu pour le courrier sortant mis au départ et sac rouge pour le courrier à l'arrivée. Les 4 et 5 janvier, le prestataire a été accompagné physiquement dans ses premières tournées pour s'assurer de sa bonne compréhension du dispositif et du fonctionnement des sacs.

A. Loiseau (CFDT) demande comment il retire le courrier à Quatuor.

J-L. Duloué souligne que cela ne lui incombe pas. Le tri est effectué à la DMOS puis il est mis dans des sacs avec des étiquettes qui lui permettent de savoir à quel endroit le courrier de chaque sac doit être déposé.

A. Loiseau (CFDT) visualise le principe. Par ailleurs, l'élue regrette que le mode de communication passe par des sigles. La DMOS est obligée de personnaliser les demandes

pour ne pas se perdre dans les sigles et savoir à quel service cela correspond. L'élue l'a un peu déploré au début de la communication. De plus, la base de connaissance Ircantec n'est peut-être pas accessible à tous.

Enfin, l'élue observe que la DMOS perd toujours des ETP : deux agents sont partis en retraite et la Direction prend une prestation externe. Si on voit ce qui se passe à Paris en ce moment sur le courrier et l'externalisation, l'élue alerte sur le fait que les emplois doivent être conservés.

J-L. Duloué confirme que la partie procédure a été enregistrée dans la base de connaissances, mais peut être diffusée sur un autre canal si le besoin se fait sentir. De la même façon que le service a fait deux messages en début d'année pour expliquer le nouveau dispositif, il peut tout à fait faire un nouveau message à l'intention des différents interlocuteurs et y joindre la procédure.

A. Loiseau (CFDT) suggère de créer une communauté dans Next.

J-L. Duloué note l'idée.

N. Trubert (UNSA) confirme que la base de connaissances n'est pas assez large pour toucher l'USAC, le COSOG ou les syndicats, par exemple. Cette procédure doit donc être accessible sur un autre canal. C'est très important.

Par ailleurs, le métier d'assistante-secrétaire est souvent évoqué, mais toutes les directions et tous les secteurs n'ont pas de secrétaire ou d'assistante. Attention à la manière dont cela est présenté, car n'importe qui aujourd'hui peut être chargé du courrier, d'où l'intérêt d'avoir une communication large et accessible à tous.

J-L. Duloué le confirme.

N. Trubert (UNSA) rappelle qu'il existait auparavant le courrier interne et le courrier externe. Ce dernier était essentiellement composé du courrier au départ et de l'affranchissement. Le courrier interne comportait différents canaux : du courrier pour Bordeaux, pour Paris ou pour des sites de la Caisse des Dépôts. L'élue demande comment cela se passe désormais et si ce courrier passe en affranchissement. Comme le volume de courrier diminue, il est normal que les procédures changent, mais les agents ne les connaissent pas. Il serait intéressant de rappeler ces procédures.

J-L. Duloué accède à cette demande.

N. Trubert (UNSA) observe que ce sujet concerne des filières et des directions multisites. L'élue demande comment procéder pour envoyer un courrier à un collègue de la même direction installé sur un autre site (affranchissement au courrier externe ou courrier interne). C'est important de le savoir. Concernant le prestataire, la DMOS a reçu deux offres.

J-L. Duloué le confirme.

N. Trubert (UNSA) pensait qu'il fallait au minimum trois devis provenant de trois prestataires pour ce type de marché. L'élue s'enquiert du coût de cette prestation, même s'il devrait apparaître dans le budget.

Par ailleurs, l'élue regrette ces deux départs au service logistique. Des fiches de poste sont lancées au sein de la logistique, mais l'élue demande si ces départs seront tous remplacés.

De plus, la présentation parle de plis alors qu'il existe aussi de petits colis qui ne passent pas par la salle de transit. Auparavant, des agents de service intérieur distribuait le courrier avec des chariots. Ayant été assistante, N. Trubert s'imagine prendre le courrier au départ pour l'apporter au sous-sol. Déjà, le volume peut être conséquent. L'élue demande si les assistantes auront des sacs ou des chariots en fonction du volume du courrier, qui peut parfois comporter des colis, afin de descendre et remonter le courrier. L'élue souligne un dysfonctionnement sur ce point et alerte sur les TMS et les formations qui étaient auparavant dispensées à ces personnels sur le port de charges.

V. Auffret prend note de la demande de complétude des procédures. Sur le courrier intersites, rien n'est nouveau et ce n'est pas lié à cette nouvelle organisation. V. Auffret regardera si les procédures sont décrites et où elles se trouvent pour une diffusion.

N. Trubert (UNSA) observe que ces nouvelles modalités n'ont jamais été présentées. L'élue n'en a pas connaissance.

V. Auffret souligne que cela est loin d'être récent. La DMOS fera le point sur le sujet des procédures et de leur accessibilité.

Quant aux remplacements à la logistique, la Direction étudie les nouvelles organisations, les optimisations d'ajustement sur le secteur de l'unité PAM210. Une fiche de poste est en cours, mais il n'y aura pas tous les remplacements.

L. Glaziou (CGT) exprime la position défavorable de la CGT vis-à-vis de l'externalisation. Le Secrétaire demande si la DMOS a considéré les aspects sociétaux des candidats quand les offres ont été examinées. Ce genre de travail pose en effet des problèmes importants de respect du personnel dans ces entreprises. Le Secrétaire demande si une étude a été menée pour vérifier qu'elles n'égratignent pas les valeurs de l'Établissement Public.

J-L. Duloué le confirme.

L. Glaziou (CGT) aimerait entendre J.L. Duloué au sujet de cette étude. Par ailleurs, la base de connaissance Ircantec n'est pas le bon outil pour communiquer. La distribution du courrier est fédérale, voire interfédérale, et elle ne concerne pas uniquement l'Ircantec. Il faut donc mettre une alerte sur Next. Enfin, comme les assistants ne sont pas toujours sur le site géographique de leur unité, le Secrétaire demande si une procédure a été élaborée pour que ces assistantes puissent gérer le courrier.

J-L. Duloué répond, sur le deuxième point, que la Direction a procédé par messages personnalisés selon une diffusion très large, bien au-delà des assistantes-secrétaires. En effet, des services ne disposent pas d'assistante-secrétaire. La communication a été envoyée au service médical, à l'AGR, notamment, en adaptant la communication à chaque site avec des consignes concrètes sur les horaires, les lieux, les casiers ou bannettes à utiliser.

De plus, la DMOS se met à la disposition des personnes en difficulté face à ces consignes écrites pour les accompagner. La Direction a eu des contacts personnalisés avec un certain nombre de personnes, notamment sur le site de Quatuor pour les accompagner au début. Concrètement, les gens ont repéré ce fonctionnement et les modifications ont été intégrées. Le matin, lorsque les personnes concernées arrivent, elles ne se réfèrent plus à une procédure, mais agissent de manière spontanée.

L. Glaziou (CGT) s'enquiert de la procédure point par point pour qu'une assistante basée à Quatuor dont l'unité est rue Louis-Gain gère le courrier.

J-L. Duloué répond que, si elle est située à Quatuor, elle recevra du courrier pour un service situé géographiquement à Quatuor. Elle ira chercher au rez-de-chaussée du site de Quatuor le courrier qui a été trié à l'unité des flux entrants et qui a été transporté par le prestataire, lequel a déposé son courrier dans sa bannette.

L. Glaziou (CGT) évoque les flux sortants.

J-L. Duloué explique que les flux sortants sont de deux types : le premier est les flux sortants qui vont à des clients ou à des employeurs et pour lesquels une mise sous pli et un affranchissement sont nécessaires avant d'être déposés à La Poste. Dans ce cas, l'assistante-secrétaire dépose ce courrier au départ dans la bannette de son activité destinée à ce type de courrier à Quatuor. Par exemple, les courriers de la formation professionnelle seront mis dans la bannette « casier départ » de la formation professionnelle.

L. Glaziou (CGT) demande comment l'assistante obtient le courrier pour le faire partir si son unité est sur un autre site.

J-L. Duloué répond que le courrier est soit imprimé et géré sur place par l'assistante, soit édité en centralisé et pris en charge par l'atelier des flux sortants.

L. Glaziou (CGT) en déduit que l'assistante ne le gère pas.

J-L. Duloué souligne que ce n'était déjà pas le cas auparavant.

L. Glaziou (CGT) en conclut qu'une solution a été prévue au cas où l'assistante ne peut pas gérer tous les flux sortants. La réponse convient à la CGT.

N. Trubert (UNSA) explique que les représentants de l'UNSA d'Angers envoient beaucoup de courrier à leurs collègues de l'UNSA à Paris. Même si l'adresse est bonne et que tout est bien rempli, il est arrivé de retrouver ce courrier aux flux entrants dans la case de l'UNSA Angers. Comme les élus ne sont pas présents tous les jours sur site, ces courriers prennent du retard. Cela fait partie des dysfonctionnements constatés aujourd'hui, parce que certains courriers sont soumis à des impératifs de date, ce qui explique pourquoi l'élue a demandé des précisions sur les courriers internes et externes pour savoir si tout était affranchi. Quelques difficultés persistent. N. Trubert espère que tout va rentrer dans l'ordre, elle demande une vigilance.

J-L. Duloué prend le point sur la vigilance et des explications.

La Présidente donne la parole à A Cartron pour le point sur Cholet

5. Spécialisation du site de Cholet sur la liquidation – Transfert des activités de l'unité action sociale à Angers – Direction de la Gestion – DPSAP Présentation de la méthode

A. Cartron souhaite faire une introduction au vu du contexte particulier et expliquer la démarche que la Direction a choisi d'appliquer dès le départ.

Le transfert de l'action sociale de Cholet vers Angers n'est pas une opération simple à mener. C'est d'autant moins simple à mener qu'elle concerne des collaborateurs et que cela peut être vecteur de changement. Cela nécessite donc que le projet se construise avec eux. Comme indiqué dans le document, plusieurs perspectives ont été ouvertes pour les collaborateurs, avec plusieurs choix. De fait, la présentation d'un dossier finalisé n'est pas possible, car il faut d'abord avoir discuté, parlé et avoir rassuré les collaborateurs.

C'est la raison pour laquelle la Direction a souhaité faire les choses en deux temps. Tout d'abord, le projet est présenté aux élus ce jour, avec la méthode et la démarche dans laquelle la Direction va s'inscrire. Après avoir mis en place la démarche avec les collaborateurs, cela permet ensuite de répondre à toutes les questions qui doivent être examinées par les organisations syndicales en CSSCT et en CLU. À la fin de la démarche, un dossier sera présenté pour avis avec l'ensemble des réponses dues aux élus.

Cette démarche est positive : la Direction annonce une démarche, travaille avec les collaborateurs et, ensuite, parle en instance du vrai sujet à la fin de la démarche.

Le problème – et la Direction ne l'a pas vu venir – vient du calendrier, avec une concomitance d'événements et de sujets qui a généré énormément de stress et d'inquiétude de la part des collaborateurs. La Direction en a parfaitement conscience. Les élus l'ont signalé au moment du CSSCT et ont eu raison de le faire. La Direction est en train de le traiter.

Le premier des deux problèmes a été celui du calendrier du projet, au sujet duquel A Cartron ne sait pas comment la Direction aurait pu faire autrement. Le CLU de ce jour a été précédé d'un groupe de travail le 1^{er} avril, ce qui a nécessité la transmission des dossiers le 24 mars. Sincèrement, la Direction a choisi de ne pas transmettre les dossiers aux élus sans avoir prévenu les collaborateurs, ce qui a été fait le 23 mars.

En prévenant les collaborateurs le 23 mars d'une démarche à mettre en place à compter du 15 avril, cela engendre une période de trois semaines pendant laquelle il ne se passe rien. Objectivement, cette période est beaucoup trop longue. En effet, la démarche d'accompagnement présentée dans le document ne pouvait pas être mise en œuvre avant la présentation en instance.

Le deuxième point du calendrier – et c'est vraiment le hasard – a été l'annonce de la mobilité de la responsable d'unité à l'action sociale. La Direction savait qu'elle était en recherche de mobilité et elle en a trouvé une. Elle a jugé opportun – et A Cartron partage cette initiative – de l'annoncer à ses collaborateurs. Cette annonce a été quasiment simultanée à l'annonce du projet de transfert de l'activité. De plus, elle a dû s'absenter pendant une dizaine de jours pour des raisons personnelles et les salariés se sont retrouvés isolés. Cela a généré du stress.

La Direction a bien pris conscience de tout cela et a essayé d'y parer. Dès la fin de la semaine du 23 mars, Ph Palluau et V Drouin ont mis en place des opérations de communication, de la conduite de changement et de l'accompagnement. Par exemple, V Drouin a appelé tous les collaborateurs de son unité un par un. Ph Palluau a également mis en place une réunion avec A Audebert la semaine suivante.

Suite aux interpellations en CSSCT – c'était bien prévu, mais cela a renforcé la Direction dans l'idée –, un contact a été pris avec un préventeur RPS. Le Docteur Guillier va prendre rendez-vous avec l'ensemble des collaborateurs pour les voir et discuter. La Direction a également mis en place des rendez-vous individuels à la demande avec les RU ou les RS, ou avec la RH (les équipes d'A Bacchi se tiennent à disposition). Chaque semaine, A Cartron a demandé aux deux RS de faire des réunions collectives pour comprendre les inquiétudes et rassurer.

Aujourd'hui seulement démarre la démarche que la Direction avait prévu de mettre en œuvre, démarche qui va s'étaler jusqu'à fin juin, en deux temps :

- période d'explications et de réponses apportées aux collaborateurs pour qu'ils se déterminent sur les choix qui leur sont proposés ;
- période de construction du projet (impacts immobiliers, impacts RH, remplacement des agents) pour définir les réponses à ces questions.

D'un point de vue RH, le sujet sera en effet traité de manière différente selon que 15 personnes restent à Cholet pour faire de la liquidation ou seulement trois. Le sujet ne sera pas le même, le traitement des situations individuelles ne sera pas non plus le même. La Direction est donc obligée de prendre l'attache des collaborateurs, de leur laisser le temps de réfléchir et de poser des questions de manière totalement libre. Des ateliers seront mis en place pour tout cela.

A Cartron rappelle également un élément de contexte, au cas où les élus se demanderaient pourquoi se précipiter à faire ce projet : la situation est particulière avec le départ d'une RU et la localisation de Cholet est un sujet pour trouver des remplaçants. La Direction est certaine d'avoir des candidats si l'action sociale est à Angers, mais pas autant si elle est à Cholet.

Ce n'est pas la seule raison. Quatre postes sont en cours. La campagne est lancée et la Direction a besoin de recruter rapidement. Les fiches de poste ne seront pas les mêmes selon que le recrutement se fait à Angers ou à Cholet. Un poste va devoir être remplacé suite à un départ en retraite. Il faudra déterminer si cela se fait à Angers ou à Cholet.

La première Commission du fonds social du nouveau Conseil d'administration s'est réunie la semaine précédente. Force est de constater que tant la Présidente que les administrateurs ont envie de faire beaucoup de choses. La Direction de la gestion a donc besoin d'être opérationnelle très rapidement. Une campagne d'action sociale a été lancée avec un nombre important d'aides qui arrivent dans le service. L'activité doit donc être sécurisée par le remplacement de tous les postes.

Tout cela explique le caractère sensible et fragile de la situation. La Direction souhaite mettre en place ce projet avec les collaborateurs. A Cartron préfère passer plus de temps avec les collaborateurs pour que les choix se fassent de manière suffisamment déterminée. La Direction a la chance, par rapport aux années précédentes, que les choses puissent être vues de manière différente. Ainsi, le télétravail peut permettre des choix plus faciles. La Direction a donc estimé que c'était le moment, en raison de tous ces éléments de contexte.

a. Site de Cholet

V. Drouin-Delaby indique que le site compte 36 collaborateurs, majoritairement répartis entre deux unités, et une gestionnaire rattachée à Angers. L'unité Liquidation est composée de 20 personnes, avec une responsable d'unité secondée par une secrétaire. Les collaborateurs sont répartis en trois groupes de gestion (15 gestionnaires et un animateur par groupe).

L'unité de l'action sociale compte 15 collaborateurs (un responsable d'unité, une secrétaire qui assure également des fonctions de gestion, un assistant, deux animateurs de groupe et dix gestionnaires). Toutes les activités assurées dans cette unité sont spécifiques à l'action sociale. Aucune n'est faite sur d'autres sites. La particularité de l'effectif de l'action sociale est que quatre départs sont intervenus récemment et que deux départs sont prévus cette année (mobilité prochaine de la responsable d'unité et un départ en retraite cet été).

b. Constats

Sur le site, deux collectifs de travail coexistent et restent relativement séparés en termes professionnels. En effet, les activités sont très différentes (la liquidation n'a rien à voir avec l'action sociale) et les applications de traitement de dossiers sont elles aussi spécifiques. Les unités sont rattachées à des services différents, ce qui peut expliquer cette séparation. La configuration bâtementaire accentue en outre la séparation des unités.

L'action sociale est une unité particulière par ses liens très étroits avec énormément de directions basées à Angers (Gouvernance, Relation Client, accueil téléphonique, service

communication, entre autres). Même si certains dossiers peuvent être traités en visioconférences, cela entraîne de très nombreux déplacements de la responsable d'unité.

La responsabilité de site est assurée par la responsable de la liquidation (PAG270). Suite à l'actualité 2020 en lien avec les élections municipales et la pandémie, le site a apporté un appui précieux au niveau de la liquidation puisqu'il accueille et encadre un pôle d'intérimaires. C'est un point important pour traiter les dossiers de liquidation. Suite à la pandémie, il a été constaté une baisse d'activité de l'action sociale en 2020. Dans ce contexte, trois gestionnaires de l'unité action sociale ont renforcé l'unité sur la liquidation Élus.

b. Schéma cible envisagé

La Direction projette de transférer l'ensemble des activités de l'unité sur Angers : 13 collaborateurs répartis en deux groupes, le responsable d'unité et un assistant. Chaque groupe comptera un animateur de groupe et un ou une collaboratrice continuera à assurer des fonctions d'assistance. Les activités ne connaîtront aucun changement (traitement des aides, des prêts spécifiques à l'action sociale et protections juridiques et sociales ou tutelles).

Le site de Cholet sera donc spécialisé en liquidation.

c. Méthode et calendrier

Il est important de préciser la localisation géographique des résidences personnelles des agents qui composent l'unité action sociale : quatre habitent à ou à proximité d'Angers (dont la responsable d'unité) ; six gestionnaires vivent plus près de Cholet que d'Angers ; cinq collaborateurs ont ou s'appêtent à quitter l'unité. Le choix sera laissé aux salariés de rester sur Cholet en se positionnant sur une activité de liquidation ou de conserver des activités d'action sociale en venant travailler sur Angers.

A. Cartron précise que les salariés qui resteront sur Cholet se positionneront sur l'activité du service Affiliés de la Direction de la Gestion. La majeure partie du service Affiliés est la liquidation, mais elle compte d'autres activités. Comme dans n'importe quelle autre unité du service Affiliés, ces collaborateurs feront aussi d'autres activités (PA, par exemple).

V. Drouin-Delaby ajoute que les collaborateurs pourront également choisir d'avoir recours au télétravail selon plusieurs modalités : un, deux ou trois jours par semaine.

Des entretiens individuels sont prévus à compter de l'instance du jour entre la responsable d'unité action sociale et chaque collaborateur de l'unité pour échanger sur leur choix. Il leur a été proposé d'avoir un entretien avec la responsable de l'unité liquidation. S'ils le souhaitent, ils peuvent faire une immersion sur la liquidation ou sur d'autres activités du service Affiliés, afin de disposer de tous les éléments pour faire le choix qui leur convient le mieux.

Lorsque ce sera en place, des formations spécifiques seront prévues sur les postes à ouvrir à Angers à l'unité action sociale. L'assistant et l'animateur de groupe assureront ces formations. Pour la liquidation, les formations seront assurées par l'unité d'assistance PAG210. Par ailleurs, un accompagnement RH est possible. Les personnes que les collaborateurs pourront solliciter s'ils souhaitent un accompagnement RH ont déjà été désignées.

Le dialogue social est prévu en deux temps : présentation ce jour pour information et passage pour avis fin juin en CSSCT et début juillet en CLU.

La mobilité de la responsable d'unité étant intervenue rapidement, la fiche de poste a déjà été ouverte pour avoir des candidats au plus tôt. La fiche précise que le poste pourrait faire l'objet

d'un transfert à Angers. Les quatre postes des personnes parties récemment et celui de la personne dont le départ en retraite est prévu à l'été seront ouverts le lendemain sur la BDE.

Une réunion spécifique sur l'action sociale est prévue la semaine suivante pour présenter le projet après l'information des instances. Cela ouvre officiellement la période de réflexion des collaborateurs, qui auront jusqu'au 30 mai pour exprimer leur choix, de manière à ce que la réflexion puisse intervenir en juin sur l'ajustement de l'organisation de l'unité PAG270 et ouvrir d'autres postes sur Angers et Cholet.

La mise en place se ferait au 15 juillet, date du déménagement physique de l'activité action sociale et des collaborateurs. Les formations seraient alors entamées pour la liquidation et l'action sociale.

d. Aspects locaux

L'impact sur les locaux sera présenté au CSSCT de juin, car il dépendra du choix des collaborateurs.

e. Avantages et risques du projet

Les avantages sont de :

- sécuriser l'activité du site de Cholet en limitant les risques inhérents à la mobilité des cadres ;
- rapprocher les collaborateurs de l'action sociale de leurs interlocuteurs transverses récurrents (DRC, communication, gouvernance, service juridique, flux, DSI Angers et regrouper l'ensemble des activités du service Retraités sur Angers ;
- créer un collectif de travail pour tous les collaborateurs de Cholet sur les mêmes activités du service Affiliés ;
- spécialiser deux sites distants (Cholet et Metz) spécialisés en liquidation, ce qui offre une meilleure lisibilité des activités de chaque site, avec une organisation des sites en cohérence et optimisée ;
- réaffirmer le maintien du site choletais sur le cœur de l'activité de la DPS (les liquidations) et consolider l'activité sur le site de Cholet, notamment sur l'activité relative aux élus.

Les risques identifiés sont des tensions sur l'activité action sociale et liquidation, liées au rythme des départs et des arrivées des collaborateurs recrutés à Angers et à Cholet sur leur nouvelle activité le temps que les personnes soient formées.

L. Glaziou (CGT) observe que la slide 10 intitulée « Méthode et calendrier » mentionne que quatre des 15 collaborateurs habitent Angers, que six gestionnaires de l'action sociale habitent Cholet ou ses environs et que cinq postes seront ouverts à Angers pour remplacer les départs récents ou à venir. Or $4 + 6 = 10$ et non 15. Le Secrétaire demande où sont les cinq restants.

V. Drouin-Delaby explique que ces cinq postes sont des gens qui sont partis, soit en mobilité soit en retraite. Ils n'occupent plus ces postes.

L. Glaziou (CGT) fait remarquer que le support indique « 15 collaborateurs qui composent l'unité ». Le Secrétaire demande où leurs domiciles se situent géographiquement.

A. Cartron répond que ces cinq postes ne sont pas pourvus. A Cartron propose de modifier « collaborateurs » en « postes budgétaires composant l'unité ». Quatre postes sont occupés par des personnes qui habitent à Angers ou à proximité. Six postes sont occupés par des personnes qui habitent à Cholet ou ses environs. Cinq postes seront ouverts le lendemain. La

Direction propose de les ouvrir directement à Angers pour ne pas perdre de temps dans le recrutement.

L. Glaziou (CGT) en déduit que la Direction présuppose qu'ils seront à Angers.

A. Cartron observe que la Direction a cinq postes à remplir. Si ce transfert n'était pas fait, les cinq resteraient à Cholet. Sinon, la Direction peut ouvrir les fiches de poste à Cholet et attendre que le transfert se fasse pour changer les fiches de poste et les passer sur Angers. Le recrutement aura alors perdu deux mois.

L. Glaziou (CGT) souligne que les quatre qui habitent déjà à Angers pourraient apprécier de revenir sur Angers.

A. Cartron le confirme, mais des Angevins ont peut-être aussi envie de continuer à travailler à Cholet parce qu'il y a une bonne ambiance. La Direction souhaite laisser la liberté de choix. On peut imaginer que neuf des 15 collaborateurs pourraient se retrouver à Angers sans que cela change grand-chose, voire que cela améliore leur situation.

L. Glaziou (CGT) demande combien d'agents l'unité compte physiquement.

A. Cartron répond que l'action sociale compte aujourd'hui 11 collaborateurs.

L. Glaziou (CGT) entend cette explication.

A. Loiseau (CFDT) rappelle que deux postes avaient été gelés en 2020 et non remplacés. Comme l'organigramme actuel n'est pas précisé, L. Glaziou ne devait pas avoir la notion que tous les postes ETP n'étaient pas pourvus.

L. Glaziou (CGT) répète que le titre du paragraphe est faux.

V. Drouin-Delaby en convient. Elle apportera la modification.

L. Glaziou (CGT) observe que la Direction estime difficile de trouver des volontaires pour l'action sociale à Cholet parce que les personnels d'Angers qui seraient intéressés ne veulent pas aller à Cholet. Le Secrétaire demande depuis combien de temps la Direction n'a pas ouvert de fiche de poste à Cholet.

A. Cartron parlait uniquement des difficultés à trouver des cadres. Sauf pour le responsable d'unité, la Direction n'a pas de difficultés à recruter à Cholet.

L. Glaziou (CGT) affirme que cela fait très longtemps qu'il n'y a pas eu de fiche de poste sur Cholet. Le Secrétaire suppose que la Direction a eu des difficultés à recruter des gestionnaires.

A. Cartron ne prétend pas que la Direction n'a jamais eu de difficultés à recruter des gestionnaires.

L. Glaziou (CGT) souligne que cela fait plus d'un an qu'il n'y a pas eu de fiche de poste.

Ph. Palluau a ouvert trois fiches de poste sur Cholet l'an dernier qui ont été pourvues par des personnes de la DRC.

L. Glaziou (CGT) constate que cela s'est passé un an auparavant. Par ailleurs, les responsables d'unité sont isolés. Une responsable d'unité est en partance et le deuxième RU se retrouvera donc seul et sera chef de site en même temps. L'isolement du responsable

d'unité pose question. De plus, comme le RU sera forcément chef de site, cela paraît étonnant qu'il n'ait pas au moins un adjoint ou un autre RU avec lui.

A. Cartron explique que quand il dit que les RU sont isolés, cela signifie que l'activité du RU action sociale est différente des autres RU. C'est une activité unique, qui n'est pas faite dans d'autres unités.

En revanche, le RU action sociale doit constamment être en lien avec la Relation client, avec la Gouvernance, avec le contrôle de gestion et beaucoup d'autres partenaires, y compris à Paris. Le RU est très souvent à Paris pour la commission du fonds social et sur les services de la Caisse des Dépôts. Le RU est isolé dans ce sens-là.

La responsable d'unité Liquidation est sur une activité complètement commune autre activités de liquidation à Angers. Elle fait d'ailleurs partie d'une équipe de RU qui ont une activité commune, ce qui leur permet de s'en parler. A Audebert participe toutes les semaines aux réunions de service en présentiel (en temps normal). La notion d'isolement n'est pas la même.

C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles ce transfert est proposé. Cette idée a découlé d'une prise de conscience au moment du départ du RU Affiliés à Cholet en juin 2020. Comme il avait fallu beaucoup de temps pour trouver un candidat, la RH a exceptionnellement accepté de publier la fiche de poste avec plusieurs mois d'avance pour parvenir à recruter sur ce poste de RU.

Pour des raisons opérationnelles et humaines, une unité ne peut pas fonctionner sans RU. D'un point de vue opérationnel, une latence de poste est envisageable sur l'unité Liquidation parce que l'activité est la même que pour les autres équipes de liquidation à Angers. La Direction peut assurer un intérim pendant quelques semaines le temps de trouver un candidat sur l'unité Liquidation à Cholet. En revanche, c'est strictement impossible pour l'action sociale.

De fait, la Direction se trouve face à un risque opérationnel du fait de la non-attractivité précédemment évoquée. Sans RU Action Sociale, l'équipe n'est pas encadrée, car il est difficilement remplaçable par intérim. Si A Cartron demande à V Drouin d'organiser un intérim, le responsable de l'unité Paiement ou celui de l'unité Décès réversion assurent des activités qui n'ont rien à voir avec l'action sociale. D'où la spécificité du recrutement.

Sur l'unité Action sociale, on ne recrute pas quelqu'un uniquement en charge de la production. L'activité est bien plus large : montage de partenariats avec des partenaires externes (par exemple, avec toutes les régions de France sur l'interrégime lors de la précédente mandature). Cela nécessite du temps et un savoir-faire, et cela ne s'interchange pas. En revanche, l'unité Liquidation de Cholet – avec tout le respect dû aux responsabilités de Ph Palluau – est pilotable à distance, même si ce n'est pas idéal du point de vue de l'encadrement.

Voilà la raison essentielle pour laquelle ce choix a été fait. C'est un choix de risque opérationnel et de risque humain. A Cartron ne veut pas se retrouver avec une unité sans encadrement. Les collaborateurs ne le vivraient pas facilement humainement.

L. Glaziou (CGT) entend ce discours sans problème. Néanmoins, Cholet ne comptera plus qu'un responsable d'unité à l'avenir.

A. Cartron le confirme.

L. Glaziou (CGT) en déduit qu'il sera aussi responsable de site.

A. Cartron répond par l'affirmative.

L. Glaziou (CGT) s'enquiert de la manière dont ce sera géré en son absence.

A. Cartron répond que l'intérim est assez facilement organisable, puisque six RU font la même activité sur Angers. Cholet étant à 45 kilomètres d'Angers, la distance n'est pas un obstacle.

L. Glaziou (CGT) en conclut qu'ils se déplaceront pour pallier une absence si besoin.

A. Cartron le confirme. Les gestionnaires de l'unité du service Affiliés à Cholet auront toujours un encadrement.

L. Glaziou (CGT) demande si ce sera sur place.

A. Cartron répond que ce sera le cas s'il est organisé avec un intérim.

L. Glaziou (CGT) considère qu'il vaut mieux qu'il soit sur place pour régler d'éventuels problèmes de santé et sécurité. Les élus ne dérogeront pas sur ce point.

A. Cartron partage cet avis.

L. Glaziou (CGT) approuve ce dispositif en l'état.

Ph. Palluau souligne que ce procédé est appliqué pendant les vacances. Tous les jours, un RU était sur place.

A. Cartron observe que ce ne sera pas une situation idéale parce qu'il restera par ailleurs des personnes à encadrer à Angers.

L. Glaziou (CGT) en a conscience.

A. Cartron évoque un exemple sans engagement : si un RU d'Angers est envoyé le temps de l'intérim à Cholet, un de ses collègues RU peut manager son unité.

L. Glaziou (CGT) partage cet avis.

A. Cartron souligne que ce sera strictement impossible à organiser sur l'action sociale.

L. Glaziou (CGT) ajoute que les agents sont isolés sur le site de Cholet et il faut quelqu'un sur le site d'un point de vue bâtementaire. C'est moins difficile à gérer sur Angers que sur Cholet. La priorité est Cholet. Si c'est le cas, les élus sont d'accord.

A. Cartron confirme que c'est la priorité parce qu'il y a une responsabilité de site et qu'un site n'est pas laissé sans encadrement.

L. Glaziou (CGT) partage cet avis.

E. Dibling (UNSA) revient sur le préambule d'A Cartron avant la présentation de V Drouin. C'est vraiment dommage de ne pas avoir eu ce genre d'échanges au début du processus plutôt qu'une annonce faite dans des conditions difficiles. Comme un peu plus tôt dans l'après-midi, tous les problèmes de calendrier ne peuvent pas être imputés à un mauvais karma.

Il faut mettre les choses dans le bon sens : quelle était l'urgence à procéder comme cela ? Cela a été perçu comme de la violence et de la déconsidération, ce qui a entraîné de la perte de confiance. De plus, le départ de la RU a été perçu comme étant la principale motivation du projet. L'élus saisit mal l'urgence calendaire et l'UNSA aura quelques demandes plus précises à ce sujet.

Concernant la localisation des agents, la Direction anticipe les choix individuels. Dire qu'untel ou untel habite plus près d'Angers ou de Cholet équivaut à méconnaître les conditions de vie privée, l'école des enfants et les habitudes. Ce n'est pas parce que quelqu'un habite plus près d'Angers ou plus près de Cholet que cela va déterminer son choix pour la suite.

Le gel des postes montre que cette idée existait déjà depuis un certain temps. L' élu entend que ce soit un avantage de le rapprocher d'Angers, le FAS ayant des liens avec différents services à Angers et à Paris.

Avant d'entrer dans le concret et dans les mesures d'accompagnement, il faut distinguer deux angles :

- l'échelle des choix de chacun, en fonction de son transport et de ses contraintes. Il faut que les RH soient proactives et proposent aux agents des rendez-vous individuels, sans attendre de l'agent qu'il prenne lui-même le rendez-vous.
- l'échelle du site, en expliquant, réexpliquant et garantissant la pérennité du site, les effectifs (à savoir le seuil incompressible en dessous duquel un site de gestion est en risque). On peut commencer à faire des parallèles avec Metz : il considère qu'en dessous de 25-30 ETP, un site de gestion est en risque, le RU unique sur le site est aussi un risque.

S'ajoute à cela le fait de rassurer sur la pérennité du FAS et de l'action sociale, et sur la politique d'action sociale du CA en la matière. L' élu n'a pas de doute sur la question, mais il semblerait que des doutes se soient développés. Le questionnement sur la pérennité de l'action sociale est une conséquence des discussions actuelles sur Cholet.

Sur la question du RU, E. Dibling rejoint L. Glaziou sur le fait que le chef de site doit être physiquement présent. C'est une contrainte, notamment en cas d'absence, mais ce n'est pas la seule difficulté liée au fait d'avoir un seul RU sur un site. À l'instar du site de Metz, il existe un effet de « sablier ». Quand un site a une seule tête et que cette tête – indépendamment des qualités de la personne qui occupe le poste, il ne s'agit pas du tout de mettre qui que ce soit en cause – concentre toutes les demandes qui passent sur le site et les filtre avant de les passer à la hiérarchie et qu'en sens inverse, tout ce qui vient d'en haut (les communications, les instructions, les explications de tout ordre) passe par une seule personne avant de redescendre, c'est un goulet d'étranglement.

Le jour où – espérons que cela n'arrive pas, mais on a vu ailleurs que cela pouvait arriver – quelle qu'en soit la raison, la personne en place ne fait plus preuve d'ouverture d'esprit, c'est un risque de verrouiller une situation. Même si Cholet est plus près d'Angers que Metz, il faut malgré tout veiller à cela.

De manière plus large, les instances n'ont pas eu non plus le débat qui avait été instauré à l'occasion du projet MAP sur les avantages ou inconvénients d'avoir une ou deux activités sur un site de type Metz ou de type Cholet. Les deux situations ont des avantages et des inconvénients. À Metz, il a été voté au final dans le projet MAP que l'activité Mines historique se recentre sur Paris et que la totalité du site se consacre à l'Ircantec.

C'est un peu ce qui est proposé sur Cholet. Or ce débat n'a pas eu lieu avec les organisations syndicales. Rien ne dit que les agents aient eu des explications sur l'avantage que représente pour la pérennité d'un site le fait d'avoir une seule activité plutôt que deux. L'angle présenté a été que le FAS avait beaucoup d'avantages à être à Angers. L' élu entend les arguments, mais il n'a pas entendu les avantages qui existent à avoir un site dédié à une activité uniforme.

Dernier point, il est envisagé que les agents auront le choix entre revenir à Angers ou rester à Cholet sur une autre activité, mais il y a aussi un troisième choix qui serait de faire du

télétravail. Si on propose du télétravail à domicile, on peut aussi le proposer sur site. L'UNSA a déjà évoqué la notion de tiers-lieu. Si l'action sociale est déménagée à Angers, le site de Cholet conserve les mêmes effectifs en étoffant l'équipe Ircantec et l'équipe Affiliés.

Comme il est aussi envisagé d'y mettre éventuellement des intérimaires, on peut aussi envisager que des agents soient sur le site de Cholet en travaillant pour Angers sur d'autres activités que l'Ircantec ou Affiliés, pourquoi pas de l'action sociale ou d'autres choses. On peut aussi faire preuve d'innovation dans ce domaine.

N. Trubert (UNSA) considère que l'accompagnement doit être individuel avec les préventeurs et surtout avec les RH. Les agents se posent énormément de questions. Ceux qui travaillent au FAS aiment leur activité et leurs collègues, et ils sont face à un choix difficile. Concrètement, ils sont partagés entre l'envie d'aller sur Angers pour suivre l'activité et prendre en compte toutes les contraintes que cela va comporter.

Il faudrait aller plus loin dans l'accompagnement après avoir rencontré individuellement les personnels. Quand E. Dibling demandait de faire preuve d'innovation, d'ouverture, il existe des choses auxquelles la Direction n'a pas pensé et qui pourraient les aider à faire un choix.

C'est aussi en lien avec la QVT. Un exemple concret : une personne qui travaille à Cholet peut honorer un rendez-vous médical dont l'horaire lui a été imposé puis revenir travailler. Ce sera différent quand elle sera sur Angers. Elle sera obligée de prendre une demi-journée ou une journée de congé. Le fait de penser à un tiers-lieu sur Cholet pourrait aider, à titre exceptionnel, que des personnes puissent s'absenter occasionnellement sans perdre de temps. Ce sont de petites choses, et les personnels l'évoqueront lors des entretiens individuels.

A. Cartron remercie les élus de valoriser la démarche de construction que la Direction pensait mettre en œuvre, mais qu'elle n'a pas pu mettre en œuvre parce que le sujet n'avait pas encore été présenté en instance.

N. Trubert (UNSA) se félicite que la Direction y ait pensé. Quand on parle d'innovation et d'esprit d'ouverture, la Direction peut proposer des actions en termes d'accompagnement pour améliorer le quotidien de ses personnels.

Par ailleurs, les aspects RH en termes de mobilité notamment doivent être abordés. Cela renvoie à des accords (accord cadres, accord mobilité). Il paraît nécessaire que les RH anticipent lors des entretiens individuels et disposent de toute la panoplie « d'aides » qui pourraient peser dans la balance au moment de leur choix.

Sans revenir sur la méthode et le choc ressenti sur la façon de faire, les élus constatent que la Direction a mis en place des actions pour remédier à la situation, et les élus l'en remercient. C'est important pour les personnels. Le reste sera développé plus tard.

A. Loiseau (CFDT) observe que l'UNSA a fait le tour des thématiques. Les élus déduisent de cette présentation que le transfert de l'action sociale est déjà acté. À l'heure où les méthodes de travail sont changées, où les responsables de certaines directions sont à Bordeaux quand les équipes sont à Angers, l'élue entend que ce soit encore Angers-Cholet.

Elle regrette que l'équipe n'ait pas été réunie autour de la table. Il pourrait même être envisagé qu'une unité fonds social reste à Cholet et une méthode de travail avec des activités à Cholet. Sans refaire l'historique, cette spécificité existe depuis 30 ans à Cholet, après avoir été à Paris.

Quand Cholet a été déménagé récemment, il fallait garder le site et le fonds social. L'élue convient que cette activité attire les gens, mais remplacer cinq postes peut faire beaucoup. Des agents vont faire le choix de suivre l'activité parce qu'ils y tiennent, mais d'autres ne le feront pas.

Cholet craint aussi de ne plus avoir qu'un seul métier. Même si on entend que la Direction évoque l'activité du service Affiliés, certains avaient fait le choix de basculer au fonds social après quelques années de liquidation. L'élue se demande s'ils voudront revenir à la liquidation.

A. Cartron affirme être un peu gêné sur deux points : même s'il entend que les choses ont été annoncées brutalement, il ne sait pas comment il aurait fallu faire à partir du moment où, souhaitant engager une démarche avec les collaborateurs, la Direction les avait informés qu'elle commençait par présenter la démarche aux OS. Il semblait que la primauté de l'information aux OS avait encore un sens. Cela a été fait le jour de l'envoi des documents. Ensuite, la démarche a été lancée après avoir été présentée aux OS. Tout laisse à penser que la Direction aurait en fait dû commencer la démarche bien avant et informer les élus quand elle aurait été prête.

A Cartron a également un sujet de fonctionnement : la Direction aurait dû lancer la démarche le 23 mars et venir au mois de juillet en instance présenter le sujet pour avis. Finalement, cette étape aurait été évitée. Ce n'est pas du tout une critique, mais une interrogation sur la manière d'inclure les élus dans le débat tout en faisant les choses dans l'ordre. A Cartron pensait avoir fait les choses dans l'ordre, mais les élus semblent penser le contraire.

Les élus disent qu'il y a urgence et A Cartron partage ce constat. Toutes les questions soulevées vont maintenant pouvoir être abordées parce qu'elles auront été évoquées. Certains points peuvent d'ores et déjà être éclaircis, nombre de questions n'ont pour l'instant pas de réponse. Quand les élus parlent de mettre en place des préventeurs et des RH, c'est bien sûr ce que la Direction a fait. Quand elle a constaté les réactions des collaborateurs, elle a appelé le médecin du travail. Il s'est engagé cette semaine à prendre les rendez-vous.

La Direction le fait non pas parce que les élus en ont parlé, mais parce que c'était prévu. La seule différence est que ce n'était pas prévu dans ce calendrier. On le fera au mois de juillet et les élus pourront dire si c'est bien ou mal fait. La Direction a essayé de respecter les choses et de les faire dans l'ordre et, finalement, les élus estiment que la Direction aurait déjà dû avoir tout fait et être en mesure de répondre à tout.

Par exemple, le sujet des accords sociaux et des aides sera bien évidemment traité pour donner l'information aux collaborateurs afin qu'ils prennent une décision éclairée, que ce soit au plan personnel, au plan financier ou de carrière. Les ateliers de travail permettront d'avoir les questions directement posées par les salariés. Quand la Direction n'aura pas la réponse, elle s'adressera à la RH, au médecin ou à qui de droit pour avoir ces réponses.

La Direction souhaite que les collaborateurs soient totalement libres de leur choix. Les modalités de travail actuelles permettent de proposer deux jours de travail sur site par semaine à Angers et trois jours de télétravail, et que cela reste gérable. Si un agent considère que ce n'est pas gérable, on verra.

De plus, la Direction ne présuppose pas le choix des salariés qui habitent à Angers. Elle a factuellement écrit que quatre personnes habitent près d'Angers, mais ne leur a pas demandé de venir à Angers. Ils feront ce qu'ils souhaitent. Bien sûr qu'ils ont une vie personnelle et, peut-être, des sujets de garde d'enfants. À ce moment-là, ils choisiront de rester à Cholet s'ils le souhaitent. Dans ce cas, ils devront aller sur le service Affiliés. La démarche est présentée de la manière la plus factuelle possible pour définir une situation de départ et une situation d'arrivée.

Sur les gels de poste qui démontreraient que l'idée était déjà envisagée, la réponse est, de manière très transparente, affirmative. Néanmoins, les postes n'ont pas été gelés pour cette raison. L'idée du transfert de l'action sociale est née de la situation du service Affiliés au moment du remplacement du RU et des deux animateurs qui partaient le même jour. Vu la

difficulté rencontrée pour recruter sur ces postes, A Cartron a commencé à réfléchir à un transfert de l'action sociale.

Par ailleurs, les postes ont été gelés parce que le nombre d'aides d'action sociale demandées en 2020 a baissé de plus de 16 %. De fait, le niveau du flux de demandes d'aide n'a pas entraîné d'urgence à recruter. Les flux et le stock étaient tellement sous contrôle que des collaborateurs de l'action sociale sont allés aider leurs collègues de Décès réversion et de Paiement. L'activité ne nécessitait pas de recruter tout de suite et la Direction s'est donné le temps.

Sur la pérennité de l'action sociale et du CA, A Cartron ignore à quoi les élus font allusion. Après avoir fait une réunion préparatoire avec la Présidente de la commission du fonds social, ainsi qu'une réunion avec la commission, A Cartron n'a aucune information en ce sens. Le Conseil d'administration de l'Ircantec prévoit toujours de faire de l'action sociale.

De plus, il n'est pas du tout prévu de fermer le site de Cholet. Au vu du service rendu par le site, notamment en 2020 quand Angers avait des problèmes de place et que Cholet a servi de point d'appui pour accueillir des intérimaires, il n'est absolument pas question de fermer un site très précieux, particulièrement sur l'activité de liquidation avec l'augmentation des volumétries à venir.

Sur les effectifs et le niveau minimal, certains diront 25, d'autres 30 et d'autres 15. Il y a autant de positions que de personnes autour de la table. Il faudra que ce soit un site gérable. Un sujet fait néanmoins consensus : cela poserait problème s'il était trop petit.

Sur la question du RU, Angers n'est qu'à 45 minutes. V Drouin, Ph Palluau et A Cartron se déplacent régulièrement. Sur Cholet, la vision de ce qui s'y passe est beaucoup plus précise que sur Metz parce que le site est beaucoup plus proche.

Le télétravail est proposé aux collaborateurs, mais si les salariés télétravaillent de chez eux ou restent sur Cholet, le projet ne pourra pas se faire, car les défauts actuels ne seront pas levés au plan opérationnel. En revanche, le télétravail est un vrai outil pour atténuer le fait que c'est un choix difficile. A Cartron l'entend et le partage : c'est un choix difficile et ce n'est pas évident. Ces collaborateurs apprécient l'action sociale et n'ont pas envie de s'en détacher.

N. Trubert (UNSA) le confirme.

A. Cartron souligne que le fait de venir à Angers leur paraît compliqué. La Direction estime, à ce stade, que le télétravail représente une formidable occasion de pouvoir concilier cela et de faire des choix de manière éclairée. A Cartron n'a aucun doute sur le fait que ce soit mal vécu par certains. Les mesures d'accompagnement ont été prévues, mais la Direction passera devant les instances avant de les mettre en place.

N. Trubert (UNSA) revient sur le calendrier. Ce jour est le 14 avril et les personnels doivent rendre leur décision pour le 30 mai. C'est beaucoup trop court. Certains devront peut-être envisager un déménagement. Cela ne se fait pas en si peu de temps.

E. Dibling (UNSA) sollicite une mise en œuvre à la rentrée et pas en juillet.

A. Cartron assure que le calendrier sera adapté. Si la date butoir est le 30 mai et que cela intervient le 3 juin, ce n'est pas grave. Si le fait d'aller à l'action sociale à Angers implique pour quelqu'un de déménager, une mobilité est toujours possible. A Cartron autorisera aussi un collaborateur à essayer trois mois l'action sociale à Angers puis à retourner à la liquidation à Cholet si l'action sociale ne lui convient pas.

N. Trubert (UNSA) souligne que c'est rassurant.

A. Loiseau (CFDT) partage cet avis.

A. Cartron confirme que cela peut se faire. La conversation qu'il a ce jour avec les élus est du même type que celle qu'il veut avoir avec les collaborateurs et qu'il veut que V Drouin et Ph Palluau conduisent avec les collaborateurs. La Direction trouvera des solutions et les moyens de les mettre en œuvre. A Cartron présente une démarche qui consistera à mettre en place ce dialogue.

N. Trubert (UNSA) souligne que A Cartron aurait dû commencer par là. Cela aurait rassuré tout le monde.

A. Cartron répète qu'il a voulu faire les choses à l'endroit. S'il avait présenté le sujet en avril sans en avoir parlé ce jour en instance, les élus lui auraient reproché – à raison – de ne pas les avoir informés au préalable. La question reste la même : qu'aurait-il fallu faire ? Informer d'abord les élus ? Transmettre des dossiers à des OS le 23 mars pour un CLU le 14 avril représente trois semaines de délai, ce qui est long. Avec le recul, il aurait peut-être été préférable de commencer avant, mais cela aurait impliqué de ne pas respecter le dialogue social.

E. Dibling (UNSA) concède la difficulté des instances. Et c'est facile de dire après coup qu'il aurait fallu. Il faudra que les OS, la Direction et les relations sociales de la Caisse des Dépôts imaginent un jour d'autres pratiques. Le débat du jour se passe en instance officielle, mais cela aurait pu se faire dans un autre cadre, non soumis à un calendrier impliquant des délais aussi longs. Cela aurait pu se dérouler quasiment un jour avant l'annonce à Cholet, par ailleurs fortement compliquée par l'absence du RU par un malheureux concours de circonstances.

Il faut maintenant passer du temps à trouver des solutions. Si la pérennité de l'action sociale suscite une part de fantasmes, les situations individuelles restent de l'hypothèse. Le seul moyen de savoir est de se rapprocher individuellement de chacun des agents dans une démarche proactive pour savoir comment ils peuvent se projeter.

E Dibling insiste aussi sur le sujet du tiers-lieu. Cela ne consiste pas à être trois jours en télétravail à la maison et deux jours à Cholet, mais à dire que le télétravail n'est pas toujours le bienvenu à domicile. La personne pourrait donc être en télétravail dans le tiers-lieu, même si rien ne permet d'affirmer que des agents seront intéressés. Comme Cholet peut aussi offrir des postes de tiers-lieu qui pourraient répondre à l'avenir à différentes situations, autant en profiter. On pourrait aussi imaginer qu'un agent soit trois jours sur site à Angers et deux jours à Cholet. Il ne faut s'interdire aucune réflexion.

Il faut désormais rattraper en partie l'effet et le ressenti des Choletais, avec la surprise de la réaction côté groupe Ircantec, que l'élu n'a personnellement pas vu venir.

A. Cartron explique que la Direction l'a vu venir, ce qui explique pourquoi elle a pris des initiatives bien avant de voir les élus ce jour. Il n'y a pas de problème et tout ce qui a été prévu sera fait. Avec ce qui s'est passé depuis trois semaines, V Drouin et Ph Palluau ont parfaitement conscience de la situation. Ils ont prévu un accompagnement et la Direction en fera état lors du CSSCT et du CLU des mois de juin et juillet.

E. Dibling (UNSA) souligne que les trois organisations syndicales angevines rencontrent virtuellement les Choletais vendredi. Un assez grand nombre de personnes devraient se connecter à cette réunion malgré les vacances scolaires. Il devrait y avoir beaucoup de questions et beaucoup d'inquiétude formulées.

A. Cartron estime que les inquiétudes sont normales. A Cartron ne revient pas sur le débat, au risque de tourner en boucle sur ce qui aurait dû ou pas être fait. Il explique la situation telle que la Direction la vit de son côté.

Pour répondre aux questions de la CFDT, tout le monde sera convié autour de la table. Les sujets seront traités individuellement avec la RH, avec le préventeur et avec tout le monde.

Concernant le transfert considéré comme étant déjà acté, il est difficile d'y répondre. Cela concerne le remplacement des personnes dont les postes sont ouverts. La question s'est posée de savoir si la Direction respectait l'avis des instances sociales et qu'elle attendait le mois de juillet pour ouvrir ces postes à Angers ou à Cholet en fonction de l'issue du dialogue social ou si, du fait des difficultés opérationnelles rencontrées sur site par les collaborateurs qui sont en pleine charge de travail, il ne valait pas mieux prendre les devants.

La Direction propose de prendre les devants, car A Cartron se retrouve pris entre le sujet opérationnel à traiter et le respect du dialogue social. Il a donc choisi d'ouvrir les postes. L'intention n'était pas de mettre les élus devant le fait accompli. Tout n'est pas acté et le dossier sera présenté en juillet.

Enfin, A Cartron n'a pas la réponse à la question de savoir s'il est préférable d'avoir une ou deux activités sur un site. E Dibling et N Trubert ont tous les deux posé la question. A Cartron a une préférence en tant que Directeur de la Gestion, puisqu'il la met en place à Metz et à Cholet. Sur le plan des ressources humaines, cela peut se débattre.

Néanmoins, le sujet ne se pose pas de la même manière à Metz et à Angers puisque la première équipe est à 800 kilomètres quand la deuxième est à 45 kilomètres. Pour ce qui concerne Cholet, 45 kilomètres avec du télétravail sont parfaitement jouables pour dérouler une carrière et dérouler des mobilités entre Angers et Cholet tout en restant localisé géographiquement dans un même endroit.

Bien sûr, les équipes de Cholet sont très ancrées à leur site choletais, cela se respecte, mais la tendance est aujourd'hui aussi d'être mobile. À titre personnel A Cartron pensait que le télétravail serait particulièrement demandé à Cholet pour favoriser la mobilité sur Angers. Il ne sait pas ce que cela donnera.

La Présidente rassure les participants que la question de Cholet continuera à être évoquée. Ce jour, les échanges ont été de nature à faire avancer la compréhension du projet. Compte tenu de l'heure, la Direction peut reporter les points qui restent (points divers, suivi des engagements) à une séance suivante ou faire des réponses écrites.

A. Loiseau (CFDT) se prononce en faveur du report du suivi des engagements.

L. Glaziou (CGT) ne partage pas l'analyse d'A Cartron sur le fait que le problème ne soit pas le même à Cholet qu'à Metz. En revanche, la CGT se pose la même question qu'A Cartron sur le fonctionnement des instances et sur qui doit être prévenu en premier.

9. Suivi des engagements CLUA

Ce point est reporté

10. Points divers

A. Bacchi indique que la DRH avait convenu de faire une présentation sur la NBI en CLU Angers, mais le sujet n'a pas été présenté en CUEP. B Mars y travaille. A-L David va également proposer à M Yahiel de présenter un point NBI en dialogue informel DPS pour être sur l'ensemble du périmètre DPS.

Sur les recrutements sans concours, l'état d'avancement de la liste est le suivant : au 1^{er} mars, la DPSAP a intégré 38 recrutés sans concours ; cinq de plus arrivent au 3 mai (soit la 43^e personne sur la liste). La DRH est en train de regarder pour en intégrer deux autres, soit 45 personnes sur les 60 de la liste.

N. Trubert (UNSA) rappelle que les élus sont en attente des sujets PFT au regard des réorganisations.

A. Bacchi explique, que ce soit la réorganisation de la DSC ou les sujets en lien avec les ajustements d'organisation au service Affiliés, que la DRH travaillera à partir des fiches de poste et évaluera les impacts PFT et NBI situation par situation.

N. Trubert (UNSA) veut connaître la pratique et les modalités.

A. Bacchi demande si les élus attendent une présentation de la doctrine.

N. Trubert (UNSA) le confirme, ainsi qu'une présentation des postes concernés et de ceux qui ne le sont pas, en expliquer les raisons et les expliquer au personnel.

A. Bacchi assure que c'est bien expliqué au personnel.

N. Trubert (UNSA) demande si les RH ont connaissance de personnels qui souhaiteraient candidater sur Cholet et combien.

A. Bacchi disposait d'une liste d'un certain nombre de personnes mobiles sur Cholet. À date, l'ensemble de ces personnes a pu rejoindre Cholet. Aucune autre personne potentiellement intéressée ne s'est manifestée auprès des RH.

N. Trubert (UNSA) en prend note.

La Présidente propose d'aborder le point sur Metz en question diverse à la prochaine séance. La Direction avait accepté de dire quelques mots, même si ce n'est pas dans le périmètre de cette instance.

L. Glaziou (CGT) suggère à la Présidente de rallonger le temps des convocations. La preuve en est aujourd'hui.

La Présidente convient que les quatre heures prévues ont été un peu justes. Néanmoins, les participants ont fait des progrès sur les délais. Les points non traités seront évoqués à la prochaine instance.

La séance est levée à 18 heures 55.

La Présidente,

La secrétaire,

Le secrétaire-adjoint,

H. Gerbet

M. Agostini

L. Glaziou