



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

Département des relations et de l'innovation sociales
DHRS11 – Relations sociales Angers
Site Angers-Cholet

Angers, le 20 juillet 2021

Dossier n° : 2021-04-1/CSSCTLA du 28.06.2021
Suivi par : **Marine Agostini – Célia Barbot**
Tél. : 02 41 05 21 82

**Procès-verbal
du Comité santé, sécurité et conditions de travail local d'Angers
du 28 juin 2021**

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire du procès-verbal du CSSCT qui s'est tenu en audioconférence le 28 juin 2021.

La Présidente du CSSCT

Hélène Gerbet

Les représentants de l'administration présents :

H. Gerbet, V. Auffret, A. Bacchi, M. Agostini, Ph. Robert, Dr Guillier

Les représentants du personnel titulaires présents :

CGT : K. Blanvilain, E. Mellinger, A. Douarin

UNSA: N. Trubert, É. Dibling, P. Dioum

CFDT : A. Loiseau, A. Feret

Autres participants présents pour présentation de dossiers : A. Cartron, Ph. Palluau, V. Drouin-Delaby, M. Limane, M. Verschaeve

Rappel de l'ordre du jour :

Pour avis :

1. Spécialisation du site de Cholet sur l'activité liquidation et transfert de l'activité action sociale sur le site d'Angers – Direction de la Gestion DPSAP

Pour information :

2. Point situation sanitaire Covid-19 – site Angers-Cholet Bilan du PAP EP décliné en local pour les sept directions présentes dans le périmètre CSSCTLA
3. Actualisation du calendrier prévisionnel 2021 des visites CSSCTLA
4. Bilan 2020 rapport annuel médical, assistante sociale, psychologue du travail
5. Bilan 2020 groupe PRPS d'Angers
6. Accidents du travail et Maladies professionnelles
7. Registre Santé Sécurité au Travail
8. Suivi des actions (art. 25 du RI CSSCT)
9. Suivi des observations non clôturées des visites CSSCTLA
10. Fil rouge bâtiminaire : point d'actualité projet immobilier
11. Points divers

La présidence est assurée par Hélène Gerbet, qui ouvre la séance à 10 heures. Le quorum est atteint. Le secrétariat est assuré par Karine Blanvilain, remplaçante.

Point pour avis

1. **Spécialisation du site de Cholet sur l'activité liquidation et transfert de l'activité action sociale sur le site d'Angers – Direction de la Gestion DPSAP**

La Présidente rappelle aux intervenants de ne pas refaire la présentation complète du document, mais de ce qui a été pris en compte suite aux échanges en groupe de travail préparatoire. D'éventuelles questions complémentaires interviendront ensuite de la part des représentants du personnel.

V. Drouin-Delaby revient sur la demande formulée lors du groupe préparatoire de préciser le nom du préventeur des risques psychosociaux sollicité, à savoir le Docteur Guillier, dont le nom a été ajouté au dossier. Suite aux réunions d'échanges, aucune situation individuelle à risque n'a été identifiée. Par ailleurs, des précisions quant à la nature des demandes des collaborateurs sur les échanges ont été mentionnées.

Demandes de collaborateurs relatives à la logistique

Certains collaborateurs auraient souhaité utiliser la voiture de service de Cholet, réservée aux collaborateurs ayant une résidence administrative à Cholet et qui ont des déplacements sur Angers. Cette demande a été étudiée, mais elle soulève une problématique d'assurance et un risque de requalification en avantage en nature. La voiture de service de Cholet restera donc réservée aux collaborateurs qui ont une résidence administrative sur Cholet.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail local d'Angers – 28 juin 2021

Concernant les badges de parking, trois badges de parking seront attribués pour les collaborateurs qui font une mobilité administrative de Cholet à Angers.

Concernant les bureaux, les collaborateurs ont demandé que les deux groupes soient positionnés l'un à côté de l'autre et qu'une porte coulissante sépare les deux groupes. Les plans ont été revus par la Logistique et les groupes seront installés côte à côte. Néanmoins, la porte coulissante ne pourra pas être installée (coût des travaux, manque de disponibilité des prestataires, impact acoustique d'une porte coulissante susceptible de créer un désagrément dans le travail). Les collaborateurs seront donc installés dans les locaux et la demande sera réétudiée dans un second temps.

Demands de collaborateurs relatives à la RH

Les agents choletais ont demandé s'ils pourraient continuer à bénéficier des tickets restaurant, ce qui ne sera pas le cas, car le site d'Angers dispose d'une restauration sur place. Il n'y aura donc pas de tickets restaurant pour les personnes qui changent de résidence administrative.

La prime de mobilité a été évoquée lors de la précédente réunion. La Direction a eu une question sur la prime de déménagement, puisque des collaborateurs ont envisagé de déménager. Naturellement, elle sera versée si le collaborateur déménage. Concernant la prime de formateur interne occasionnel, cette prime est versée au collaborateur qui assure ce type de formation dès lors que ce n'est pas prévu dans la fiche de poste du collaborateur, conformément aux règles édictées à la Caisse des Dépôts.

Sur l'utilisation de Cholet en tiers lieu (les questionnements étaient plutôt d'être en télétravail et, en complément, de travailler sur Cholet sur les jours de non-télétravail, en venant occasionnellement sur Angers), la réponse a été que Cholet n'est pas un tiers lieu.

Concernant le télétravail sur trois jours, les collaborateurs qui habitent sur Cholet et qui viendraient travailler sur Angers ont posé la question de savoir s'ils pourraient bénéficier du télétravail sur trois jours, ce qui est le cas.

Des questionnements ont porté sur la date de mise en œuvre et de l'ajustement de cette date. Les collaborateurs permanents ont exprimé le souhait de s'installer en amont (le 15 juillet, comme cela avait été proposé), mais de différer au 1^{er} septembre l'arrivée des nouveaux agents pour, d'une part, qu'ils trouvent leurs marques et, d'autre part, éviter que des formations soient organisées pendant l'été, que des collaborateurs partent en congé et oublient le contenu des formations, entraînant des formations complémentaires en septembre. Ainsi, il est bien prévu que les collaborateurs actuels de l'action sociale arrivent le 15 juillet et que les formations et l'arrivée des nouveaux agents interviennent au 1^{er} septembre.

La Direction avait prévu une visite des locaux le 8 juillet, à laquelle les élus ont souhaité que d'autres personnes soient invitées. L'ajustement est en cours.

Les élus ont demandé de faire figurer un point dans le support sur les choix exprimés par les collaborateurs sur le télétravail. Au niveau de l'action sociale, des réunions d'organisation et de réflexion ont commencé à être menées. La première s'est déroulée le 7 juin et une deuxième est prévue ce jour. Les choix exprimés par les collaborateurs de l'action sociale sont les suivants :

- Jusqu'au 30 novembre, quatre collaborateurs souhaitent opter pour le télétravail (trois agents pour deux jours, un collaborateur pour un jour) ;
- à partir du 1^{er} décembre, des modalités d'ajustement interviendront pour les cinq collaborateurs qui souhaitent recourir au télétravail (trois agents pour trois jours, un collaborateur pour deux jours et un agent pour un jour).

S'ils souhaitent revenir sur leur choix, ce sera réétudié dans le cadre du dialogue collectif.

A. Cartron ajoute qu'aucun risque n'a été identifié.

V. Drouin-Delaby confirme qu'aucune situation individuelle à risque n'a été identifiée suite aux échanges. Suite au questionnement de certaines organisations syndicales sur les BDE, la Direction a précisé que les ouvertures de poste du service Affiliés sont bien en BDE ouverte.

A. Loiseau (CFDT) remercie les intervenants pour les informations complémentaires apportées. Le dossier « Spécialisation du site de Cholet sur la liquidation – Transfert des activités de l'unité action sociale » n'aborde pas la notion de l'avenir du site. La Direction annonce un transfert d'activité, trouve des solutions dans le mode de travail en proposant un transfert d'équipes à Angers avec un choix de télétravail. Cependant les élus se posent beaucoup de questions. Le dossier manque de précisions sur les dialogues collectifs effectués dans l'unité liquidation PAG270.

La Direction n'apporte pas de précisions sur l'ajustement des locaux à Cholet. Passer de 38 collaborateurs à 24 entraîne une inquiétude chez les agents. La Direction affirme qu'il n'y a pas de risque, mais les élus identifient bien les risques. La Direction avait déjà parlé de risques d'isolement dans les premières présentations en avril. Les agents ne se trouvaient pas isolés à cette époque. Les élus s'interrogent sur l'image de Cholet qui sera véhiculée à Angers, site avec une seule activité, sollicité pour venir en renfort, site de back up, d'accueil d'intérimaires.

A. Loiseau regrette que les équipes aient toujours à s'adapter, à accepter d'être renfort, et elles sont épuisées. Les agents ont toujours leur activité et sont toujours en stress. Les risques existent, mais ils ne figurent pas dans le dossier. En CSSCT, cette approche de la spécialisation du site de Cholet ne convient toujours pas.

L'élue demande pourquoi l'activité action sociale revient à Angers, car la réponse n'est toujours pas très claire.

La CFDT déplore que ce changement d'activité intervienne pendant la crise sanitaire. Demain, tout le monde va changer ses modes de travail. L'élue interroge la Direction sur les scénarios qui seront mis sur la table (manager à mi-temps, comme cela existe) et sur les raisons qui expliquent pourquoi des agents affectés à Cholet et pouvant télétravailler de chez eux ont une adresse administrative à Cholet. La question se pose vraiment maintenant. A. Loiseau considère que ce dossier a été fait dans la précipitation.

K. Blanvilain (CGT) rejoint certains propos d'A. Loiseau. Le CSSCT peut comprendre la volonté de décaler l'activité action sociale qui n'a que très peu d'interactions avec les collègues physiquement sur site sur Cholet et qui, dans le dossier présenté, a plus d'interactions avec des équipes angevines, ce qui permettrait plus d'échanges. Or les équipes angevines concernées ne sont pas forcément sur le même site.

Même si l'on peut se déplacer de la rue Louis-Gain à Quatuor, à Saint-Serge ou d'autres sites, cette volonté de « faire bouger » cette activité conduit les élus à s'interroger sur l'opportunité de le faire maintenant, à la fin d'une période compliquée. Même si la Secrétaire espère être à la fin de cette période compliquée faite de confinements et de télétravail contraint, elle a un peu de mal à comprendre cette volonté.

A. Loiseau a également souligné le point sur les locaux. La Secrétaire comprend que la Direction n'a aucune envie de ne pas maintenir Cholet. En revanche, la surface globale du site l'interpelle. En fait, toute une partie d'un bâtiment s'en va. Même si les fiches de poste confirment que PAG270 passe à 30 personnes, K. Blanvilain reste un peu perplexe. Tel qu'est

le bâtiment, l'équipe disposera de locaux avec une séparation physique. Même si ce n'est qu'un couloir, cette séparation physique est présente.

Il va falloir rassurer les agents sur l'avenir du site. Même si H. Gerbet l'a déjà fait – la Secrétaire le comprend et les agents aussi – il n'y a pas de vraies perspectives d'avenir sur le site de Cholet. L'équipe PAG320 du fonds d'action sociale n'a elle-même pas l'air de souffrir, au contraire. Elle apprécie de déménager sur Angers, tout du moins ceux qui l'ont accepté. Dans ce dossier, on n'insiste pas assez sur ceux qui restent sur le site de Cholet.

La Présidente propose qu'A. Cartron apporte des compléments suite à ces interventions. H. Gerbet a dit à plusieurs reprises que le site de Cholet n'est pas en danger et qu'il n'existe absolument aucune intention de le fermer. À part l'affirmer très clairement et poursuivre l'activité, cela va être compliqué d'en faire plus.

A. Cartron confirme que l'objectif de ce projet est bien de spécialiser le site de Cholet sur la liquidation, à l'instar de ce qui a été fait à Metz. Cela s'inscrit dans un cadre beaucoup plus global. À son arrivée trois ans auparavant, le responsable du service Retraités avait une équipe dispatchée sur trois sites (Angers, Cholet et Paris). Le responsable du service Employeurs avait des activités sur deux sites (Paris et Angers). Le responsable du service Affiliés avait des équipes sur trois sites (Metz, Cholet et Angers).

La Direction a jugé opportun de voir comment gérer les affaires sur les quatre sites, sans remettre en cause l'existence de ces sites, pour faciliter la tâche des managers comme des collaborateurs. L'action sociale a beaucoup plus d'interactions avec les collègues angevins qu'avec les collègues choletais. C'est pour cela – et c'est ce qui est écrit dans le dossier – qu'il est apparu assez naturel de rapatrier l'activité action sociale sur Angers, parce que cela allait faciliter la tâche des gestionnaires et des collaborateurs managers. La Direction aurait pu faire l'inverse, mais elle a estimé que le risque opérationnel était plus important.

L'avantage de la spécialisation du site de Cholet sur la liquidation tient au fait que cette activité est beaucoup plus facilement gérable à distance que l'action sociale. D'ailleurs, la crise sanitaire l'a parfaitement bien montré. Elle a rendu l'encadrement encore plus conscient des difficultés opérationnelles de gérer une activité comme celle de l'action sociale à distance. Cela s'est plutôt bien passé parce que l'action sociale a eu 16 % de flux de moins en 2020 par rapport à 2019, raison pour laquelle le service n'a pas rencontré de problèmes importants.

La Direction a eu, à l'inverse, la capacité opérationnelle à utiliser Cholet comme un site support, sans jugement de valeur dans les termes employés. Quand il a fallu déporter de la liquidation parce que le site d'Angers était déjà plein, heureusement que Cholet était là. L'activité de liquidation se prête très bien à la « gestion à distance », ce qui n'est pas le cas d'autres activités comme les mines à Metz ou l'action sociale à Cholet.

Concernant le timing du projet, A. Cartron a l'idée du transfert de l'activité action sociale de Cholet sur Angers depuis assez longtemps. Pour autant, les projets sont nombreux et les choses se font les unes après les autres. Ensuite, la crise sanitaire est arrivée et elle a stoppé ce projet, mais elle a aussi confirmé la nécessité de le mener.

Aujourd'hui, un élément change énormément la donne – et le projet aurait été socialement très différent s'il avait été fait hier –, c'est la possibilité de mettre en place du télétravail, notamment sur trois jours. Cela rend la notion de déplacements pendulaires pour les collaborateurs pas de même nature que s'ils avaient dû se déplacer cinq jours sur site à Angers. Cette opportunité permettait d'envisager ce transfert dans des conditions respectueuses des collaborateurs.

Sur la question du bâtiment à Cholet, en confirmation des propos d' H.Gerbet, Directrice de l'établissement, le site de Cholet n'est pas remis en cause.

La Direction va poursuivre l'ouverture des fiches de poste. Si des collaborateurs veulent aller sur Cholet, ils iront sur Cholet sans aucun problème. À un moment donné, tout le monde ne pourra pas s'installer là où se trouve l'unité Affiliés et il faudra faire au mieux avec le bâtiment tel qu'il existe.

Plutôt que d'avoir deux équipes qui travaillent sur des activités complètement étrangères, avec très peu d'interactions, la Direction considère que le fait de mettre une même équipe avec une même activité et un management unique sur les deux parties du bâtiment conduira à l'amélioration du collectif. En effet, un des objectifs était bien de développer le collectif de travail. La Direction est au contact régulier – et A. Cartron se déplace assez régulièrement sur le site de Cholet, hors crise sanitaire, pour le savoir – pour voir les équipes : les collaborateurs étaient sur leur activité propre et restaient sur leur espace respectif.

L'idée est donc d'améliorer le collectif de travail avec une équipe unifiée. Sur le sujet de l'avenir du bâtiment, la Direction verra comment cela se passe, elle n'a pour l'instant pas voulu toucher à la configuration du bâtiment. Si des collaborateurs veulent aller sur Cholet, et que des fiches de postes sont ouvertes, il conviendra de les installer. A. Cartron ne voit pas de risque d'isolement dans les locaux.

E. Dibling (UNSA) confirme que le titre « Spécialisation du site de Cholet et/ou transfert d'activité de l'unité FAS à Angers » conduit à s'interroger, mais les deux sont forcément intimement liés. Une partie des échanges sur les objectifs stratégiques appartient plutôt au débat de CLU, mais le principe de dédier un site éloigné à l'activité principale de l'établissement, à savoir la liquidation Ircantec, paraît plus être un gage d'avenir et de maintien d'un site qui pourrait fonctionner à distance avec des ajustements beaucoup plus aisés et différents curseurs en fonction des variantes et des évolutions observées dans les effectifs ou dans les volumes d'activité. Cette discussion relève vraiment du CLU.

Pour qu'un site ait un avenir et qu'une équipe ait un univers de travail intéressant, satisfaisant et vivant, le seuil incompressible est d'une trentaine d'agents pour qu'un collectif de travail fonctionne et qu'il ne compte pas uniquement quelques agents qui se croisent de temps en temps. En effet, la réalité est que les jours de congés, les temps partiels et le télétravail à partir de septembre donnent moins l'occasion de rencontrer physiquement les collègues et la hiérarchie. Il faut maintenir un collectif et des présences physiques dans les services. En dessous de 30 personnes, cela devient vite un désert et on ne reconnaît plus les collègues que l'on n'a pas vus depuis trois mois. Parfois, à Metz, les bureaux et les couloirs sont bien vides et il ne faudrait pas que cela se produise à Cholet.

Sur l'avenir de Cholet, personne n'a de boule de cristal, mais ce n'est pas en CSSCT que l'on saura dire si l'intérêt de la Caisse des Dépôts est de fermer Cholet ou de le maintenir ouvert. E. Dibling pense que l'intérêt est plutôt de le maintenir ouvert.

E. Dibling ajoute que sur ce dossier choletais et sur l'accompagnement, l'important était de poser les choses. Il faut dédramatiser la situation sans pour autant sous-estimer les impacts collectifs et individuels, et le ressenti. Il y a eu sur ce point beaucoup d'incompréhension entre Direction et élus, incompréhension qui peut se répéter de dossier en dossier. Il faut sortir de cette incompréhension de méthode, car les deux parties vont perdre du temps, de l'influx nerveux et de l'énergie à ne pas travailler dans le même sens.

La réponse collective a pris la forme de dialogues collectifs, d'échanges pour arriver à fixer un calendrier, à accepter de prendre du télétravail pour deux jours et de passer à trois jours en décembre. Tout cela est très bien dans la mesure où c'est issu de discussions, de réflexions et d'orientations partagées. Sur l'aspect individuel, l'UNSA a insisté pour assurer un accompagnement RH, un accompagnement des préventeurs et cela paraît indispensable. Il faut que ce soit un préalable à tout dossier de réorganisation et d'évolution. La direction n'a

pas fait les retours attendus dans le dossier, comme cela a été demandé en groupe préparatoire.

Plus généralement, il sera nécessaire de se saisir de la forme des dossiers qui passent en instance. Au national, ils font certaines choses ; en Île-de-France ou à Bordeaux, ils en font d'autres. À Angers, c'est fait encore un peu différemment. Les différentes parties gagneraient en efficacité et en sérénité avec des grilles de passage dans les dossiers, les évolutions de risques et les évolutions de risques psychosociaux, et différentes attentes dès le départ. Cela permettrait de gagner du temps et aux métiers de préparer les dossiers pour les instances, ce qui ne paraît pas aussi simple que cela de prime abord, et qui permettrait des échanges de qualité sur des informations étudiées suffisamment tôt.

Un dernier point sur le tiers lieu. E. Dibling a entendu les réponses à différentes questions et les comprend. En revanche, la Caisse des Dépôts passe à côté d'une occasion d'expérimenter le tiers lieu. L'UNSA reviendra sur le dossier des tiers lieux, que ce soit pour Cholet ou pour Nantes. Cela représente une piste d'évolution des modalités de travail et aurait pu être une piste d'accompagnement ou de souplesse par rapport aux collègues choletais qui viendront travailler à Angers afin que, dans certains cas, ils puissent passer par le site de Cholet. Un peu de souplesse auraient été bénéfique. C'est un regret pour l'UNSA.

N. Trubert (UNSA) revient sur la méthode et demande impérativement pour les dossiers d'importance soumis au vote en cas de réorganisation – c'est le cas ce jour, avec une nouvelle organisation du travail, un transfert d'activité, la spécialisation du site de Cholet – un plan d'accompagnement pour s'assurer que tous les collaborateurs ont été entendus, écoutés, et prendre connaissance des réponses de la Direction.

Sur le plan d'accompagnement, seule la prime de mobilité a aujourd'hui été acceptée par la Direction. Honnêtement, d'autres pistes auraient pu être exploitées et N. Trubert regrette que les collaborateurs n'aient pas été davantage écoutés sur les difficultés qu'ils pourraient rencontrer demain.

Concernant la demande formulée en groupe préparatoire pour que le médecin du travail fasse une synthèse des entretiens, la demande émanait des préventeurs en CSSCT, avec l'accord de la Présidente. Sur le principe, la synthèse de ces ateliers aurait dû être intégrée au dossier.

La Présidente en convient et confirme sa volonté de travailler en ce sens.

En revanche, la Présidente souhaite apporter deux compléments sur des éléments entendus. Le premier qui consiste à dire que l'accompagnement est un peu juste et que seule la prime de mobilité a été accordée est sévère. La Direction a aussi prévu les dispositions de télétravail, ce qui fait deux éléments assez substantiels dans les conditions de travail, qui sont à la fois les éléments financiers et le temps de travail. Ce sont les deux sujets centraux dans l'organisation et dans les conditions de travail des collaborateurs.

Par ailleurs, la Direction avait bien entendu le sujet du tiers lieu à Cholet. Dans le cas évoqué, cela reviendrait à proposer aux gens de travailler sur leur ancien lieu de travail, ce qui n'est pas tout à fait l'objet d'un tiers lieu. Un tiers lieu se met en place pour ne pas télétravailler à son domicile. Quelles que soient les modalités de travail choisies (TOD, télétravail, tiers lieu, MATT, semaine de quatre jours) et de conciliation avec le temps personnel, cela doit se faire dans le respect d'une règle qui prévoit deux jours de présence par semaine sur site. Dans le cas de figure, la condition n'est pas remplie.

On ne peut donc pas faire le parallèle entre cette revendication pour Cholet et l'idée de mettre en place un tiers lieu à Nantes, par exemple, même si cela n'a pour l'instant pas été discuté. Le tiers lieu à Nantes serait conçu pour les collaborateurs qui n'ont pas de bonnes conditions

pour télétravailler à leur domicile. Cela ne les dispenserait toutefois pas de venir deux jours par semaine à Angers, dès lors qu'ils sont localisés à Angers.

A. Cartron insiste sur un point : dire que la seule chose faite a été d'octroyer une prime de mobilité revient à nier tout le travail d'accompagnement mené. La Direction a satisfait à énormément de demandes de collaborateurs, elle a répondu à toutes les questions et a conduit des entretiens individuels, des réunions collectives et des ateliers de travail.

Au départ de ce dossier, la Direction a choisi de mettre en place une méthode qui montrait que les élus avaient été entendus suite à de précédents dossiers. A Cartron a entendu ces critiques et a souhaité en tenir compte dans le respect du dialogue social, avec la volonté notamment en première étape d'informer les instances du projet puis, dans une deuxième étape, de présenter la nature du projet pour avis.

Depuis trois ans qu'il est en poste et dix ans qu'il est à la Caisse des Dépôts, A. Cartron n'a jamais connu de dispositif d'accompagnement tel que celui qui a été mis en place pour ce projet. Il est largement plus élevé que celui qui a été mis en place sur MAP ou que celui qui a été mis en place lors du transfert de l'activité de DSDF à DRS. Tout le travail qui a été réalisé n'est pas reconnu à sa juste valeur.

A. Cartron remercie V ; Drouin, G. Boureau, Ph. Palluau et A. Audebert parce qu'ils ont accueilli et répondu à toutes les demandes des collaborateurs du site de Cholet. Très sincèrement, A. Cartron ne voit pas comment leur demander de faire plus.

V. Drouin-Delaby souligne que la Direction a répondu au-delà d'une prime, par exemple, les badges de parking sont une souplesse accordée aux collaborateurs dans le cadre de ce transfert. Ils ont souhaité pouvoir visiter les locaux au préalable, ce qui sera mis en place. Les dates d'intégration en deux temps ont fait l'objet de nombreux échanges.

En termes de méthode, V. Drouin-Delaby a vécu un transfert d'activité de Paris à Cholet qui était passé pour information en CSSCT et au CLU de l'époque. Pour l'avenir, il conviendrait de s'accorder pour définir la méthode à envisager avec les élus. Dans tous les cas de figure et quel que soit le transfert, formalisé ou non, la Direction est énormément à l'écoute des collaborateurs. Elle les rassure, répond à leurs questions autant que faire se peut.

A. Loiseau (CFDT) entend les explications d'A. Cartron. Les élus constatent que les agents font confiance à la Direction et qu'ils sont suivis. Les encadrants sont leurs premiers interlocuteurs et les personnels leur font confiance au niveau de l'activité.

Les élus s'interrogent suite à la réponse sur le télétravail. La période a changé, la crise est passée par là, l'épuisement existe. Si le dossier était passé hier en CSSCT, les élus n'auraient pas du tout posé les mêmes questions. Les agents ont peur, ils ne savent pas comment sera la situation au 1^{er} septembre, qui sera de retour ou pas. La Direction transfère une activité, une équipe ; elle indique que les agents ont fait un choix.

Les élus aborderont en CLU l'opportunité de laisser un seul métier sur un site qui du point de vue de la GPEC, pour A. Loiseau, n'est pas vraiment entendable. Au niveau de la production, l'élue peut entendre qu'un site soit spécialisé. L'élue demande comment la direction prendra en compte les risques psychosociaux au sein de ces équipes.

N. Trubert (UNSA) (chat) assure que le CSSCT ne nie pas le travail fait et remercie la Direction, cependant plus de souplesse aurait été souhaité dans la méthode.

A. Loiseau (CFDT) demande si les cinq nouveaux arrivants du 1^{er} septembre seront associés au dialogue collectif pour s'organiser et si les deux collègues qui restent sur Cholet pourront

revoir l'équipe une fois avant de partir. Ce point a déjà été abordé en groupe préparatoire, afin que les agents ne ressentent pas de frustration.

En septembre, ils auront de nouveaux collègues, de nouveaux bureaux, une activité connue avec de nouveaux modes de travail (dont le télétravail). Or il n'est pas précisé si ces agents étaient déjà en télétravail avant la crise ni s'ils ont fait un choix de télétravail parce qu'ils étaient vraiment attachés à l'activité. Ils ne connaissent pas leur nouvelle RU ce qui interroge.

A. Feret (CFDT) confirme que la Direction a mis beaucoup d'actions en place dans l'accompagnement, les réunions, les entretiens, les ateliers de travail. Le CSSCT peut néanmoins s'interroger sur certains points.

La réunion d'information du 23 mars a entraîné beaucoup de remontées d'agents inquiets. Quelque chose n'est pas passé dans cette réunion d'information. D'une part, ils n'avaient pas pu prendre préalablement connaissance du support présenté sur Teams, ce qui est dommage. S'ils avaient eu le support, ils auraient pu se préparer à cette réunion. Ils n'ont pas noté l'accompagnement au départ, ce qui explique le nombre de remontées. De ces remontées est née une intersyndicale. Les élus se sont rapprochés de ces personnes au travers d'une heure mensuelle d'information.

L'élue s'interroge toujours, est-ce que la Direction a engagé des actions d'accompagnement parce qu'une intersyndicale s'est tenue suite à ces remontées ? La crise sanitaire s'est également immiscée dans le process. A. Cartron affirme qu'il en avait l'idée depuis longtemps, mais cela se prépare. La CFDT s'interroge et regrette la manière dont la communication a été réalisée.

La mobilité figure dans les accords, il aurait donc été bien dommage de ne pas le mettre. Les élus n'auraient rien compris. Sur la souplesse du badge de parking, la note de parking indique bien que les agents peuvent avoir une place de parking quand la distance est vraiment importante. Cela paraît donc un peu naturel.

A. Feret remercie la Direction pour l'accompagnement qui a été réalisé ensuite, mais voulait exprimer le ressenti des élus. Même si cela a été préparé en amont, les agents n'ont pas été assez informés. Quelque chose ne s'est pas fait, au vu du nombre de remontées reçues après la réunion du 23 mars. Que ce soit à PAG270 ou à PAG320, il manquait quelque chose et c'est ce qu'il faut travailler à l'avenir pour les futurs changements.

A. Cartron rappelle que l'interrogation d'A. Feret a déjà été discutée lors de précédentes instances. A. Cartron enjoint les élus à lui dire comment il faudra faire la prochaine fois. Sur les questions d'A. Loiseau, les collaborateurs avaient les mêmes questions trois ans auparavant, ils auront toujours des incertitudes sur le site de Cholet.

En revanche, sur l'interrogation d'A. Feret, la méthode choisie a été de présenter le sujet devant les OS avant de revenir une fois le projet avancé. Si la Direction avait finalisé le projet sans présenter le pré projet en amont aux OS, elle aurait été critiquée. A. Cartron a voulu respecter le processus de dialogue social.

A. Feret (CFDT) (chat) suggère de communiquer le support avant la réunion.

A. Cartron le répète, le problème venait du fait qu'il y avait plus de trois semaines entre la date limite à laquelle il fallait envoyer les dossiers et les CSSCT et CLUA d'avril. Trois semaines constituent une période très longue pour que l'inquiétude s'installe dans les équipes. La Direction a voulu respecter les instances sociales en ne transmettant pas le document aux agents avant de l'avoir envoyé aux organisations syndicales. De fait, ils ont reçu le document en direct sur Teams, le même jour que les OS.

A. Loiseau (CFDT) (chat) demande d'identifier les risques psychosociaux des agents en lien avec l'inquiétude de leur activité et leur lieu de travail.

A. Cartron ajoute que la Direction voulait présenter aux élus comment mettre en œuvre le projet. Il s'avère que les élus ont joué leur rôle d'alerte, A. Cartron les en remercie. Cela a permis à l'encadrement d'en tenir compte. Quand les élus ont tenu la HMI et transmis leurs alertes, cela faisait déjà quelques semaines que la Direction traitait le sujet avec les collaborateurs après avoir constaté que l'annonce avait été brutale. A. Cartron reconnaît avoir sans doute été direct sur la forme lors de la réunion devant les équipes. Sa question est comment faire pour respecter le dialogue social et apporter en amont l'information sur un projet d'organisation aux agents afin de les rassurer

A. Feret (CFDT) entend ce que dit A. Cartron. En tout état de cause, le support diffusé au moment de la réunion aurait pu être communiqué un peu avant aux agents. Ils ne l'avaient pas eu et ils l'ont découvert en réunion.

A. Cartron pensait cela contraire au fonctionnement des instances et a considéré que le fait de distribuer le document en amont constituait un délit d'entrave.

La Présidente indique qu'au vu de cette expérience, il faut se mettre d'accord.

E. Dibling (UNSA) assure que les élus ne remettent pas en cause l'approche du dialogue social, qui était la bonne. L'annonce a été compliquée et il est difficile de trouver la façon de bien faire. Le contexte est plus tendu, le contexte historique de Cholet joue aussi, car les petits sites sont toujours plus sensibles au sujet de leur avenir que les grands sites. Le contexte a fait que la responsable d'unité du FAS était absente à ce moment-là.

Dans le rapport avec les instances, E. Dibling estime très honnêtement que si le sujet avait été abordé en amont, les élus auraient réagi en demandant pourquoi une réorganisation de cette ampleur était communiquée hors instance. L'élue donne crédit à A. Cartron sur ce point. Il faut capitaliser sur différentes expériences survenues ces derniers mois et ces dernières années au gré des instances pour travailler sur les méthodes, les fonds de dossier, les matrices de passage, les calendriers.

Il convient de se mettre autour d'une table pour être plus efficaces et trouver une approche satisfaisante. Le dialogue social, pas toujours simple, va se compliquer et se crispier encore davantage si l'on ne trouve pas un moyen pour travailler ensemble alors que les objectifs sont à peu près communs, à savoir que cela se passe au mieux à la Caisse des Dépôts pour les collègues et pour l'activité.

E. Dibling espère bientôt sortir définitivement de cette crise sanitaire qui prend beaucoup de temps et d'énergie. Le temps qui sera dégagé sera utilement consacré à travailler à des méthodes entre instances. Les élus ont d'autres sujets de préoccupation : les périmètres et les dossiers multisites. Des élections sont prévues dans un an et demi. Il faut peut-être se poser des questions avant sur le fonctionnement de tout cela.

La Présidente partage une partie des propos qui viennent d'être tenus. Sur la méthode et certains manquements, Direction et représentants du personnel ne sont pas loin de faire des constats rapprochés.

Votes sur la spécialisation du site de Cholet sur l'activité liquidation et le transfert de l'activité action sociale sur le site d'Angers :

Cinq abstentions (CGT : trois voix, UNSA : deux voix).

Deux votes défavorables (CFDT : deux voix)

K. Blanvilain (CGT) explique que la CGT s'abstient sur ce dossier parce que la préparation du déménagement de l'équipe PAG320 est traitée – quoique pas tout à fait dans les règles – et l'accompagnement des agents a bien été assuré. En revanche, les explications sur ce qui été réalisé pour PAG270 ne sont pas à la hauteur de celles qui concernent PAG320.

A. Loiseau (CFDT) précise que le vote CFDT en CSSCT est défavorable parce que le fait de transférer l'activité historique de Cholet vers Angers, pour les raisons évoquées, en fait une spécialisation en ne laissant qu'un seul métier, celui de la liquidation sur le site de Cholet. La CFDT émet des réserves sur l'accompagnement des agents, de leur bien-être, au regard du transfert de l'activité, et de l'activité de PAG270 sur le site de Cholet.

N. Trubert (UNSA) (chat) demande un point d'étape à la rentrée.

La Présidente est favorable au principe de faire un bilan, elle considère que septembre est un peu prématuré, un point au CSSCT de novembre sera tout à fait suffisant.

N. Trubert (UNSA) observe que le plan de formation qui fait partie de l'accompagnement n'a pas été présenté.

La Présidente répond que les plans de formation prévus sont ceux habituellement proposés car la situation n'est pas inédite. Le CSSCT est prévu début novembre, ce qui paraît être un assez bon timing. Elle aurait même attendu un peu avant de faire un premier bilan, mais le CSSCT peut profiter de l'instance déjà programmée.

Points d'information

2. Point situation sanitaire Covid-19 – site Angers-Cholet

La Présidente souligne que la note du Secrétariat général, celle de la DPS et celle qui concerne le bassin Angers-Cholet ont été publiées via un flash info. Un guide sanitaire actualisé est également prévu.

La situation est stabilisée sur le plan sanitaire, aucun cas positif et aucun cas contact n'a été recensé depuis plus de trois semaines, ce qui rend la situation rassurante sur le bassin Angers-Cholet. Depuis début 2021, le bassin d'emploi a enregistré 31 cas avérés de Covid-19. Après une phase de grande accélération début 2021 par rapport à 2020.

Sur le plan de la vaccination, 20 agents ont été vaccinés avec Astra Zeneca et le Dr Guillier a indiqué être en mesure de vacciner dix personnes avec du Moderna. La Présidente propose de faire un flash info sur ce sujet pour en informer les collaborateurs afin qu'ils puissent s'inscrire. Sans être énorme, la mise à disposition de dix doses permettrait de faire avancer la vaccination qui doit se poursuivre.

N. Trubert (UNSA) (chat) souligne l'intérêt du flash info.

Dr Guillier explique être confronté à un problème de logistique avec les vaccins : le médecin se trouve en possession d'un petit stock d'Astra Zeneca qu'il ne pourra pas utiliser. Au départ, il avait des candidats, mais pas de vaccins. Ensuite, il a eu des vaccins, mais plus de candidats. Le Dr Guillier indique avoir un flacon de dix doses à utiliser avant le 9 juillet, sachant qu'il faut également prévoir les rappels (trois à six semaines, dans un contexte de prise de congés). C'est un peu compliqué à gérer d'un point de vue logistique. Le Dr Guillier espère que l'accès aux vaccins sera facilité à la rentrée.

La Présidente indique qu'il est important que les doses d'Astra Zeneca et de Moderna ne soient pas être perdues. Si ces vaccins ne peuvent pas être utilisés sur le site à cause des

congés, il faut contacter le CHU d'Angers et recycler les doses ailleurs. Il ne faut absolument pas que des doses soient perdues.

Dr Guillier partage cet avis.

La Présidente fait appel aux RH, au service médical et à V. Auffret sur le plan de la logistique.

E. Dibling (UNSA) (chat) demande si la vaccination est ouverte aux intérimaires.

La Présidente se déclare favorable à l'ouvrir aux intérimaires.

Dr Guillier explique que les pertes actuelles d'Astra Zeneca sont liées au fait que ce vaccin est uniquement autorisé pour les plus de 55 ans. La majorité de cette classe d'âge est aujourd'hui vaccinée.

La Présidente demande d'agir pour que ces doses soient utilisées et non perdues.

Dr Guillier souligne la nécessité de respecter la sécurité sanitaire en lien avec la chaîne du froid. Il explique que ces vaccins sont commandés sous son nom. Il en est de sa responsabilité et il la prend.

Il assure que l'utilisation de tous les vaccins constitue pour lui un sujet de préoccupation.

La Présidente poursuit sur l'accompagnement des collaborateurs, des informations seront données quand M. Limane et M.C. Simon feront un retour sur leur activité de l'année. Un certain nombre d'entretiens et de prises en charge ont été liés à la situation d'agents touchés par des problèmes personnels et/ou familiaux en lien avec les périodes de confinement.

Elle ajoute qu'une période commence pendant laquelle les personnels vont commencer à revenir sur le site. L'établissement a reçu de la part du Secrétariat général du Groupe des indications sur le nombre maximum de personnes possibles par bâtiment. Ces jauges doivent être conciliées avec les retours sur site (d'abord deux jours puis trois jours). Ce n'est pas toujours simple mais les départs en congés à partir du 14 juillet devraient permettre de concilier ces deux contraintes.

La Direction doit actuellement arbitrer entre des activités pour lesquelles il faut favoriser le retour sur site en raison de très fortes tensions (formation professionnelle, par exemple) et retenir davantage à d'autres endroits de façon à pouvoir respecter les jauges. À la date du 11 juin, 93 personnes étaient présentes sur site à Angers et 12 personnes étaient présentes à Cholet. Le nombre d'intérimaires a tendance à baisser un peu (138 intérimaires au 4 juin, mais ils ont baissé assez significativement depuis cette date). Le taux d'occupation des bâtiments oscille actuellement entre 30 et 40 %.

Concernant la situation dans les directions les plus importantes, la Direction de la Gestion compte 28 intérimaires : cinq intérimaires au service Employeurs destinés à compenser la mobilisation de tous les agents sur le projet de mutualisation en multi régime, quatre intérimaires au service Retraités pour remplacer des collaborateurs absents et 19 intérimaires au service Affiliés destinés à faire face au flux des demandes de retraite et à maîtriser le stock de liquidations à traiter.

En termes d'organisation du travail, le retour progressif des équipes sur site est établi avec un système de roulement, pour alterner le travail sur site et le TOD et intégrer progressivement le télétravail. Cette remarque est valable pour l'ensemble des directions. Elles travaillent toutes à l'organisation du retour sur site, dans le respect des jauges et des limites fixées par le service Logistique. En effet, ce dernier a attribué une quote-part pour chacune des directions qui peut revenir sur site dans le respect de la jauge établie pour elle. Ensuite, il faut faire des arbitrages

entre les unes et les autres parce que certaines ont plus de facilités que d'autres avec la jauge qui leur a été attribuée.

Progressivement, les demandes de télétravail sont en train d'être enregistrées dans ADERH, accordées par les managers et les responsables de service. L'établissement est en train de s'organiser pour passer de cette période de travail à distance et de crise sanitaire à un retour normal sur site et à un usage de droit commun du télétravail.

N. Trubert (UNSA) (chat) demande si la capacité d'accueil des restaurants reste déterminante.

La Présidente le confirme.

Par ailleurs, H. Gerbet informe d'une expérience conduite à la Direction de la Gestion auprès de 38 animateurs qui ont bénéficié d'une formation pour travailler sur l'animation et le pilotage d'un groupe en distanciel. Cette formation a été réalisée en avril et en juin avec un organisme extérieur. Le dispositif a été préparé avec l'aide de la RH et la formation a été appréciée par les personnes qui en ont bénéficié. Si cela présente un intérêt, cette formation pourra être dupliquée à d'autres directions.

Côté de la formation professionnelle et de la direction de la stratégie clients sur mon compte formation, la charge de travail et la volumétrie importantes ont déjà été évoquées en CSSCT exceptionnel, les stocks constituent une source de stress. Au 21 juin, le stock était de 60 500 courriels. Les appels en file d'attente sont à des niveaux très élevés. Les conditions de retour sur site font donc l'objet d'une attention toute particulière. La Direction fera tout pour faciliter le retour sur site lorsque c'est nécessaire pour la stabilité des équipes et de l'activité.

Côté retraites, le service compte neuf intérimaires et la charge de travail est assez soutenue (quoique sans comparaison avec celle de la formation professionnelle). Les retours sur site ont commencé à être organisés à raison de deux jours par semaine. Là aussi, les déclarations et les acceptations en télétravail sont en train de s'accélérer.

Concernant les règles d'usage collectif, les règles en cours actuellement seront maintenues (salles de réunion, accès aux tisaneries, kiosque). La SVD prévoit de rouvrir quatre jours par semaine à partir du 1^{er} juillet, de réduire l'ouverture en août en raison de la baisse du nombre de collaborateurs puis de rouvrir normalement en septembre. L'USAC et la médiathèque souhaitent rouvrir dans le respect des règles sanitaires et recommencer à accueillir du public. La Direction leur a donné son accord sous réserve de l'évolution des consignes sanitaires. Ils sont en relation avec les préventeurs et avec le réseau vigilance pour mettre en place le dispositif nécessaire à la réouverture. Pour l'instant, la terrasse de Quatuor reste fermée.

V. Auffret précise, concernant la restauration AGR, que le taux d'occupation actuel est de 30 % en simultané. La Direction attend de nouvelles consignes gouvernementales relatives à l'occupation dans la restauration début juillet avant de voir comment les adapter.

La Présidente ajoute que la fréquentation des AGR est en train de remonter, avec 150 à 180 couverts sur la rue Louis-Gain, et même un pic à 200 couverts le 15 juin. Cela correspond à des niveaux qui n'avaient pas été connus depuis longtemps. Sur Quatuor, le restaurant a dépassé les 100 couverts à plusieurs reprises les jours précédents, avec un pic à 127 couverts le 15 juin. Beaucoup de monde était présent sur site à cette date.

La Direction a également déployé un système d'enregistrement des entrées et des sorties rue Louis-Gain et à Quatuor, comme c'est le cas de l'ensemble des sites de l'Établissement Public. À partir du 5 juillet, les AGR remettront en service la vaisselle classique, rouvriront les grillades et remettront en exploitation les fontaines à eau, ce qui constituera un petit retour à la normale.

Un système de vente à emporter restera possible sur commande (click & collect de plats froids, avec possibilité de réserver un plat chaud dans l'avenir).

N. Trubert (UNSA) (chat) demande si les horaires des services de restauration restent inchangés.

La Présidente répond par l'affirmative, même si la Direction n'exclut pas de les élargir si cela s'avérait nécessaire.

H. Gerbet précise un dernier point concernant la restauration à Saint-Serge : les collaborateurs ont accès à la restauration de la CNP, obligatoirement sur réservation. Un outil est disponible à cet effet (il était déjà mis en place avant le confinement). Il faut impérativement réserver pour entrer dans le restaurant de la CNP.

Concernant le télétravail, la Direction a accéléré les demandes de dépôt du télétravail dans ADERH et l'acceptation de ces demandes. L'établissement Angers-Paris avait reçu 88 demandes (+46 demandes hors DPS) à mi-juin, mais les chiffres devraient augmenter très significativement. À ce jour, cinq demandes de télétravail ont été refusées (un pour changement prochain de manager, une erreur dans le type de demande de télétravail et trois du fait de la demande d'un nombre de jours supérieur à ce qui était possible dans les conditions d'exercice du service et de l'ensemble des autres demandes de télétravail dans ledit service).

Dernier point, le dispositif de contrôle reste activé sur le site. Le réseau vigilance continue à travailler et à surveiller le bon respect des règles sanitaires. La dernière visite sur site a eu lieu le 17 juin. Les difficultés concernent le port du masque et le respect des distances. Le réseau vigilance continue ce travail difficile qui consiste à surveiller le bon respect des règles, qui ne sont pas toujours aisées à respecter. Il y a donc un peu de lassitude d'une manière générale.

Enfin, les moments de convivialité sont autorisés, mais restent limités aux conditions de reprise d'activité sur le site (pas de pot de départ, par exemple). Cela concerne uniquement la reconstitution des collectifs de travail dans la limite de 25 personnes, de préférence à l'extérieur et sans consommation en position debout. Il faut être assis pour ces moments collectifs. Au restaurant, six personnes sont autorisées par table, avec deux mètres entre les tables, selon les règles sanitaires en vigueur dans la restauration.

E. Dibling (UNSA) revient sur le bilan des demandes de télétravail et des refus. Dans la compréhension de l'attribution des jours de télétravail, il semblerait que certains managers répondent encore en fonction de ce que l'on appelait des « critères sociaux ». Ces critères existent encore pour la semaine de quatre jours, mais la notion de distance du domicile n'est plus à prendre en compte, que ce soit pour accorder ou pour refuser.

Par ailleurs, il semblerait que quelques demandes de trois jours de télétravail aient été refusées. L'élu a un peu de mal à le comprendre, car cela ne devrait pas perturber les services si seulement quelques unités sont concernées. Du côté DSC, toutes les demandes de télétravail de trois jours (environ 30 % des demandes) ont été acceptées. L'élue demande si l'approche est différente côté gestion ou s'il existe une réticence particulière à ce mode de travail (trois jours de télétravail et deux jours sur site).

La Présidente constate la nécessité de beaucoup échanger sur le télétravail. La position prise par la DPS – et elle n'a pas été entendue de la même manière par toutes les directions – est que le basculement intervient dans un dispositif de télétravail qui va très largement s'installer, puisqu'environ 90 % des gens souhaitent faire du télétravail. C'est une règle qui n'est absolument pas remise en question, quelle que soit la Direction concernée. Le télétravail se déploie, mais la crise sanitaire n'étant pas totalement stabilisée, la Présidente garde une petite réserve sur ce sujet à cause du taux de vaccination actuel et de l'arrivée de nouveaux variants.

Pour prise en compte de situations particulières (distance du domicile, notamment) on peut accorder trois jours de télétravail. Par ailleurs, la Présidente ne sait pas sur quels périmètres le télétravail trois jours a été refusé. En tant que responsable hiérarchique des personnels de DPSAP, H. Gerbet en a eu moins de trois, ce qui laisse supposer qu'ils sont ailleurs.

E. Dibling (UNSA) demande s'il est possible de revoir ces refus de télétravail sur trois jours.

La Présidente souligne que les dialogues collectifs ont permis de poser des règles. Les seuls endroits où des demandes de télétravail de trois jours ont été refusées sont des endroits où le taux de télétravail sur trois jours est très important. Ces demandes ont été regardées avec attention, mais il faut à un moment arrêter le télétravail sur trois jours sous peine de voir la situation devenir compliquée en organisation.

Après, cela ne veut pas dire que ce sera définitif. Il existe une clause de revoyure globale sur l'ensemble des équipes. Cela va se mettre en place et ce n'est pas un refus total de télétravailler.

E. Dibling (UNSA) confirme que le choix n'était pas zéro ou trois jours.

La Présidente le précise parce que les discussions laissent parfois entendre le contraire.

E. Dibling (UNSA) propose de revenir sur ce point quand les chiffres relatifs au nombre de demandes de deux jours, de trois jours et les refus auront été stabilisés. En revanche, le nombre de refus risque d'être minimisé s'il est demandé aux agents de reformuler leur demande à deux jours pour ne pas refuser les trois jours. En effet, la demande officielle apparaîtra comme étant celle à deux jours, et c'est celle qui aura été acceptée. Cela entraînera peut-être une différence dans les chiffres. Si quelques cas subsistent à la marge, il faudra les traiter avec un intérêt particulier. L'UNSA reviendra vers la Direction individuellement sur certains points.

La Présidente confirme qu'elle reste ouverte à cela. Les personnes qui ont maintenu leur demande de télétravail de trois jours sur le périmètre DPSAP ont toutes été regardées en CODIR, avec la double intention de ne pas laisser les managers tout seuls avec ces demandes et de porter collectivement la politique de déploiement au niveau du CODIR, et de regarder l'ensemble des demandes avec équité. En fonction de l'organisation des services, il faut quand même avoir du personnel sur site.

A. Loiseau (CFDT) (chat) demande s'il est prévu de remettre des dialogues collectifs dans les unités, maintenant que les agents comprennent mieux l'accord.

La Présidente ajoute que la Direction regardera les demandes de télétravail pour voir jusqu'où aller. L'encadrement a voulu être juste entre les collaborateurs et ne pas avoir des positions différentes selon la perception des managers ou selon le fait qu'une unité avait plus de demandes qu'une autre. L'objectif est de collectiviser et de donner de la transparence aux décisions prises. Une fois de plus, c'est aussi le temps du déploiement. Si cela fonctionne très bien et qu'aucune difficulté n'apparaît sur la durée, tout cela pourra être revu.

N. Trubert (UNSA) convient que les échanges sur le télétravail ont été un peu compliqués et houleux. En fait, cela concerne la compréhension du dispositif. La Direction regarde chaque dossier par rapport à l'éloignement, mais tous ce critère ne doit pas entrer en considération pour une demande de télétravail sur trois jours. Tout laisse à penser qu'on est resté sur l'ancien accord avec ses critères et ses modalités. La note de M. Yahiel autorise le télétravail sur trois jours pour tout ce qui est dématérialisable de bout en bout. Il y a une incompréhension chez les collaborateurs et chez les représentants du personnel par rapport aux critères et aux motifs.

La Présidente comprend tout à fait où est l'ambiguïté.

N. Trubert (UNSA) considère que les motifs de refus n'entrent pas dans les critères.

La Présidente observe qu'il est parfois complexe de se mettre d'accord. L'ambiguïté est partout parce que la suspicion s'installe facilement. C'est ce que H. Gerbet veut reclarifier avec les élus. Ailleurs qu'à DPSAP, la Présidente n'est pas dans l'intimité des décisions. À DPSAP, la Direction a voulu voir comment l'organisation du travail et des services pouvait se mettre en place en limitant le télétravail sur trois jours. Elle voulait constater le fonctionnement avant d'éventuellement invoquer la clause de revoyure. Cela a été écrit dans les documents diffusés au sein de l'Établissement.

Dès lors, certains managers ont peut-être demandé à certains collaborateurs de ne pas basculer tout de suite en télétravail sur trois jours. C'est possible. Dont acte. De toute manière, il y a une clause de revoyure. Pour l'instant, le télétravail est possible sur deux jours et cela ne pose pas de difficulté. À quelques unités près, tout le monde l'a obtenu. Les managers vont donc mettre en place le télétravail avec les gens qui ont basculé à un jour ou deux, s'ils le souhaitent, plus des cas individuels qui ont, pour des raisons personnelles – on fait alors passer l'intérêt de la personne avant l'intérêt du service – besoin d'avoir trois jours plutôt que deux. On leur a accordé le télétravail sur trois jours.

Il faut également tenir compte de ceux qui avaient déjà du télétravail sur trois jours dans l'ancien accord. La règle est alors très claire de la part de la DRH : les conditions dans lesquelles le télétravail a été obtenu dans l'ancien accord ne sont pas remises en cause. Tout cela entraîne des situations disparates, mais pour lesquelles il n'est pas possible d'affirmer que personne ne bénéficie de télétravail sur trois jours. Des personnes ont convenu ne pas détenir de prescription médicale pour être en télétravail sur trois jours, voire cinq jours sur cinq, mais elles ont demandé que soit pris en compte leur âge, le fait d'avoir un enfant en très bas âge ou l'éloignement de leur lieu de résidence entraînant d'importants temps de transport.

Au final, le nombre de ceux qui vont télétravailler sur trois jours augmente.

A. Bacchi (chat) indique que sur DPSAP, en plus des demandes validées la DRH a 69 demandes de TT en cours (32 TT ponctuels et 37 TT réguliers).

N. Trubert (UNSA) le comprend tout à fait. C'est peut-être sur le choix des jours.

La Présidente observe que s'il faut être allant à l'égard des collaborateurs, montrer qu'on les accompagne. Il faut aussi, malgré tout, rassurer les managers qui s'inquiètent d'avoir beaucoup de d'agents en télétravail sur trois jours. La Direction a pu favoriser des personnes qui ont une heure et demie de route plutôt que celles qui habitent à un quart d'heure, elle a réalisé des arbitrages sur l'organisation du travail.

N. Trubert (UNSA) entend ces explications, mais estime que des situations individuelles pourraient être revues. Certains n'osent pas évoquer des problèmes de santé, notamment. De plus, environ 30 % des demandes de trois jours de TT ont été acceptées à la DSC. Là, trois demandes de trois jours ont été refusées. L'élue demande combien de demandes de trois jours ont été acceptées à date sur la DPSAP.

Concernant la reprise progressive sur site, N. Trubert s'enquiert des personnels qui ne sont pas revenus depuis le début de la pandémie. L'élue demande s'ils reviennent progressivement sur site en juillet et août et si la procédure de reprise après une longue absence – telle que validée en CSSCT trois ans auparavant – leur est proposée. N. Trubert sollicite un bilan de cette procédure, à savoir si elle a déjà été utilisée et s'il faut la revoir en intégrant davantage

le médecin du travail et la psychologue du travail. L'élue avait demandé à revoir tous ces aspects en CSSCT avec l'ensemble des préventeurs.

E. Dibling (UNSA) s'enquiert de la situation des personnels en situation à risque – en TOD jusqu'au 31 août, sur avis du médecin – après le 1^{er} septembre. L' élu demande comment ils seront accueillis, qui prend la décision de les faire revenir sur site et quels sont l'accompagnement et la règle pour ces collègues.

A. Bacchi complète les demandes mentionnées sur le fil de discussion et les chiffres donnés par H. Gerbet. Pour le périmètre DPSAP, 22 demandes concernent du télétravail sur trois jours (dont six à Angers). Concernant les refus sur DPSAP, cela concerne parfois un problème de type de demande ou parce que le manager est sur le point de quitter l'équipe. Ces demandes sont donc mises en attente pour que le futur manager les valide.

Pour les retours sur site au 1^{er} septembre, la DRH travaillera avec le cabinet médical sur le cas des personnes à risque. Elle regardera au niveau de l'Établissement Public, auquel la question a été remontée, pour voir comment accompagner les personnes qui ont été en ASA pendant toute cette période et qui doivent revenir.

N. Trubert (UNSA) rappelle avoir demandé l'appui de psychologues du travail dans le cadre de cette reprise.

A. Loiseau (CFDT) suggère de travailler avec le manager direct et toute l'équipe dans un esprit de collectif.

N. Trubert (UNSA) confirme que c'est en ce sens qu'une psychologue peut assurer une mission d'accompagnement, en lien avec la médecine du travail et les RH. C'est essentiel.

A. Bacchi répond que la DRH a déjà commencé à faire un premier travail. Seulement quelques collaborateurs n'ont pas pu revenir sur site pour des raisons très spécifiques. La DRH commence déjà à travailler avec les managers pour voir comment, petit à petit, permettre à ces personnes de reprendre pied et de revenir dans de bonnes conditions en septembre.

N. Trubert (UNSA) en déduit que la DRH décline la procédure de reprise après une longue absence.

A. Bacchi répète avoir fait remonter le sujet. Cela se passe sur Angers, mais le sujet est plus large au niveau de la DRH. Cette dernière est en train d'y travailler.

N. Trubert (UNSA) sollicite un bilan de cette procédure depuis sa mise en place trois ans auparavant.

A. Bacchi s'engage à donner des éléments.

La Présidente propose de voir cela à la prochaine instance.

A. Feret (CFDT) rappelle que, suite aux dialogues collectifs, certains ont choisi de faire du télétravail. Des refus ont été réalisés au titre de la préservation de la cohésion et de l'organisation du travail et des services. Des dialogues collectifs ont eu lieu, sans vérifier la compréhension totale de l'accord. L'élue demande si la Direction prévoit au moins un dialogue collectif intermédiaire, pour faire un point sur l'organisation qui se met en place pour que les gens puissent à nouveau s'exprimer. Il y aura une meilleure compréhension du fait du vécu du télétravail, autant pour le manager que pour l'agent.

La Présidente rappelle que le télétravail est en train de se déployer de manière progressive, avec des modalités de TOD. Il a donné lieu à des dialogues collectifs et il est bien prévu un temps d'échange une année après le déploiement du télétravail.

Si des gens ont des remords parce qu'ils n'avaient pas bien compris et qu'ils comprennent maintenant mieux et qu'ils veulent revoir leur manager, ils peuvent tout à fait le faire. La Présidente ne sait pas si les élus mesurent l'engagement des responsables dans les actions à mener pour réussir la mise en place du télétravail.

À un moment, il faut alléger un peu la charge des managers, notamment en phase de déconfinement et de reprise sur site alors que les règles ne sont pas toutes stabilisées. Il faut tout prendre en considération. La fatigue et l'usure mentale mentionnées précédemment concernant les collaborateurs existent aussi pour l'encadrement.

Le dispositif a fait l'objet de beaucoup d'échanges et les personnels sont incités à déposer leur demande. Les agents ont été très ouverts en dialogue collectif sur la prise en compte de l'organisation du travail. Au 1^{er} septembre, date envisagée de reprise normale du travail, la direction verra comment cela se passe.

A. Feret (CFDT) souhaite que la direction s'assure de la tenue des échanges collectifs au sein des unités ou des services.

La Présidente fait remarquer que les managers managent. Il n'est pas nécessaire de déployer un dispositif généralisé de dialogue collectif pour que les managers parlent à leurs équipes.

A. Loiseau (CFDT) témoigne que des collègues affirment avoir été informés par leur responsable du télétravail et leur avoir fortement conseillé de ne pas poser trois jours parce que ce serait sûrement refusé. De fait, la DRH ne reçoit pas la demande dans ADERH. Malgré toutes les statistiques disponibles, cet aspect ne pourra jamais être quantifié. Le CSSCT doit s'assurer que le télétravail est bien appliqué dans le respect des règles.

N. Trubert (UNSA) (chat) demande si la Direction regardera à nouveau les trois refus de trois jours de TT par rapport aux motivations.

La Présidente convient de la nécessité de s'assurer des motifs.

Elle estime que si les trois jours de télétravail leur sont donnés pour qu'ils puissent s'éloigner du collectif, cela empirera avec le temps et les trois jours ne seront bientôt plus suffisants.

A. Loiseau (CFDT) suppose que ces gens ne demanderont pas trois jours. Ils en demanderont deux pour que cela passe. L'attention est largement attirée sur les trois jours, mais ce sont plutôt les deux jours qui poseront problème parce qu'on s'y intéressera un peu moins.

La Présidente s'attend à ce que la Direction reçoive beaucoup de demandes de télétravail sur deux jours. Si la Direction commence à conditionner l'accord sur les deux jours à un examen individuel, elle ne s'en sortira pas.

A. Loiseau (CFDT) considère que cela relève du rôle du manager.

La Présidente le confirme. La Direction doit néanmoins faire preuve d'une certaine vigilance sur ces situations.

A. Loiseau (CFDT) convient que cela va encore évoluer.

La Présidente le confirme.

A. Loiseau (CFDT) trouve néanmoins dommage d'aborder le télétravail dans le point consacré au Covid-19. Ce sujet aurait dû être abordé autrement pour évoquer les questions relatives au matériel. La Direction a demandé que les agents reviennent deux ou trois jours sur site à partir du 1^{er} juillet. Certains agents ont posé la question de la nécessité de ramener le matériel tous les jours chez eux quand ils reviennent trois jours consécutifs sur site.

V. Auffret répond que plusieurs situations existent. Les personnes qui ont bénéficié d'un écran 24" DPS et qui reviennent ponctuellement sur site n'auront pas à le ramener, car ils ont leurs écrans sur leur bureau (d'une marque différente). Sauf s'ils ont leur dock – qui devait normalement rester sur le bureau –, ils doivent ramener l'ordinateur, les câbles et le téléphone portable.

A. Loiseau (CFDT) soulève la question du PC portable que les agents doivent actuellement ramener tous les jours chez eux au cas où une situation de cas contact ou de cas positif les oblige à rester télétravailler du jour au lendemain. L'élue demande si cette consigne sera maintenue, indépendamment du télétravail, quand ils savent qu'ils reviennent le lendemain.

La Présidente répond que DPSAP n'a pas eu de consigne sur ce point. Le retour à la normale est prévu le 1^{er} septembre donc cela doit perdurer.

A. Loiseau (CFDT) précise que la question se pose surtout pour les personnes qui ont des soucis de santé.

N. Trubert (UNSA) (chat) écrit que le matériel soulève deux questions : comment répondre aux demandes de matériel dès septembre ? Et doit-on continuer à transporter son matériel ? C'est compliqué pour certains agents.

V. Auffret indique ne pas avoir eu d'information contraire au fait de continuer à partir avec son ordinateur portable tous les soirs. V. Auffret demandera si cette consigne est liée à la crise sanitaire et si elle perdurera.

N. Trubert (UNSA) (chat) croit savoir que la consigne en TOD vient de l'EP.

La Présidente souligne que, une fois la crise sanitaire terminée et que nous aurons basculé dans le mode télétravail, les gens qui télétravaillent un jour donné devront quitter le site la veille au soir avec leur matériel. La question porte sur la situation actuelle de TOD : les agents qui passent deux jours consécutifs sur site doivent-ils quand même ramener leur matériel chez eux chaque soir ?

A. Loiseau (CFDT) confirme sa question.

V. Auffret ne pense pas que ce soit lié à la situation de TOD et de crise sanitaire. Emporter son ordinateur permet aux agents de travailler de chez eux en cas de problème.

A. Loiseau (CFDT) observe que cela relève du PUPA, ce qui n'est plus la même. Si la consigne est de ramener tous les jours son poste de travail chez soi, cela devra être revu à un autre niveau. Les élus en reparleront en CSSCT national.

La Présidente nuance ces propos. Si, hors crise sanitaire, une personne télétravaille le mercredi et est présente les autres jours, la Présidente considère qu'elle n'a pas à ramener son matériel le jeudi soir. Dans ce cas de figure, le matériel est transporté au domicile le mardi soir pour télétravailler le mercredi. Le salarié revient ensuite avec sur site le jeudi matin. Ce n'est pas comparable avec le TOD, lequel survient en situation de crise sanitaire. À tout moment, un agent peut être contraint de rester chez lui alors qu'il devait venir le lendemain sur site pour cause de reconfinement.

A. Loiseau (CFDT) considère que c'est plus raisonnable, car cela entraîne moins de risque pour les agents.

La Présidente indique que c'est comme cela qu'elle ferait.

E. Dibling (UNSA) (chat) pense que c'est une consigne de crise sanitaire.

N. Trubert (UNSA) confirme que c'est la consigne de l'EP en TOD. Si tout le monde a été équipé de matériel, on doit transporter son matériel tous les jours. Une autre question porte sur la manière dont les demandes de matériel seront traitées à partir de septembre. Aucune information n'a été donnée sur ce point. L'élue demande si les demandes de matériel Caisse des Dépôts ont été faites ou si elles sont en suspens, et si l'administration dispose du matériel nécessaire à installer au domicile des agents. Les élus n'ont pas d'informations sur tous les dispositifs qui doivent se mettre en place dès septembre.

Sur le fait de transporter son matériel en télétravail, N. Trubert ne pense pas avoir eu la réponse. Cela fera partie du point global sur le télétravail dès la rentrée, à savoir combien de personnes ont demandé un matériel et n'ont pas plutôt privilégié l'achat par eux-mêmes avec remboursement. Il est important de savoir comment répondre à la demande de matériel.

La Présidente confirme qu'un point sera fait sur ce sujet.

A. Feret (CFDT) (chat) souligne que c'est dans le guide sanitaire Angers-Cholet : le PC doit être pris à chaque déplacement pendant la durée de la crise sanitaire.

V. Auffret précise n'avoir eu aucune demande de matériel pour du télétravail à partir de deux jours. V. Auffret demande à A. Bachi si cela passe par le biais de la DERH.

A. Bacchi répond que les demandes de remboursement à hauteur de 50 % dans la limite de 500 euros sont bien en cours. En revanche, elle ne possède pas d'information sur les demandes d'installation au domicile des collaborateurs.

La Présidente constate la nécessité de faire un point.

N. Trubert (UNSA) estime que cela entre dans le cadre de l'anticipation parce que la Caisse n'a plus de lieu de stockage pour conserver le matériel susceptible d'être installé au domicile des agents.

La Présidente confirme l'intérêt de la question et fera le point.

K. Blanvilain soulève une question très générale par rapport au matériel. Au SGG, la question du prêt du matériel ne se pose pas. Cette différence de traitement entre directions laisse la Secrétaire rêveuse dans le bon sens du terme pour la DPS. Au SGG, la demande de remboursement à 50 % est systématique. Ce n'est pas très grave en soi et la Secrétaire peut entendre que les besoins en matériel soient plus marqués côté DPS, même si le fait d'avoir deux écrans est pratique.

Concernant toutes ces demandes, la Secrétaire espère un retour à la normale en septembre au regard de toutes ces règles sur le télétravail. Quelque chose a été remarqué par tous et il ne faut pas l'oublier : les agents demeurent dans un collectif de travail. Aujourd'hui, quand tout le monde parle de télétravail, la Secrétaire a vraiment l'impression d'entendre parler d'individualité. De plus, il est important d'équilibrer les besoins de chacun. Que l'on fasse un suivi paraît logique, tout comme le fait que le psychologue soit là. On peut choisir le télétravail à titre individuel, mais il ne faut pas oublier l'équilibre collectif et le collectif de travail.

Comme tout le monde, la Secrétaire espère que la situation sera revenue à la normale en septembre et que l'on pourra échanger sur des bases plus saines par rapport à ces règles de télétravail et de reprise sur site. Merci à A. Bacchi d'avoir communiqué les chiffres parce qu'on se rend compte que le nombre d'agents en télétravail est peut-être plus important qu'estimé.

La Présidente confirme que la Direction reviendra vers les élus sur les questions du matériel une fois qu'elle saura comment cela va se dérouler.

3. Actualisation du calendrier prévisionnel 2021 des visites CSSCTLA

M. Agostini explique que les visites concernent, pour la plupart, des réaménagements et devraient reprendre à compter du mois de septembre suite à une décision du CSSCT EP en date du 15 juin. Les visites proposées sont :

- Quatuor, suite au réaménagement des équipes budget facturation contrôle de gestion au sein de la direction de la gouvernance ;
- 3^e étage rue Louis-Gain bâtiment A pour visiter l'installation des équipes action sociale
- Cholet, dans le cadre des visites triennales et des espaces réaménagés ;
- Saint-Serge, dans le cadre des espaces réaménagés ;
- Quatuor dans les espaces réaménagés de la DSC.

E. Dibling (UNSA) mentionne les formations CSSCT qui n'ont pu être proposées à la suite du dernier renouvellement de l'instance avec de nouveaux membres. Les visites répondent à une technicité. Il serait bien que la sortie de crise sanitaire permette de relancer les formations.

M. Agostini répond que la planification de la formation est en cours et sera communiquée.

La séance est suspendue de 12 heures 10 à 13 heures.

4. Bilan 2020 rapport annuel médical, assistante sociale, psychologue du travail

1. Bilan 2020 rapport annuel médical

Dr Guillier propose de reprendre quelques points de son rapport annuel pour cette année 2020, année exceptionnelle en raison de la crise sanitaire. Crise qui a eu des conséquences sur toutes les pratiques professionnelles, y compris celles du service médical.

Comme dans bon nombre d'entreprises du tertiaire, la CDC a été impactée par la stratégie mise en place par un grand nombre de gouvernements des pays développés pour atténuer la contamination, à savoir le stop&go, qui consiste à confiner, déconfiner et reconfiner. Finalement, les organisations comme celles de la France ont beaucoup souffert de cette stratégie, contrairement aux pays un peu moins démocratiques qui ont choisi d'appliquer des mesures radicales.

Au sein du service médical, les professionnels ont dû adapter leurs pratiques aux différentes sollicitations. En premier lieu, il a fallu avoir une attention particulière vis-à-vis des personnels qui se sont manifestés du fait de facteurs de vulnérabilité et de risque de formes graves de covid-19. La plupart du temps, le covid est relativement bénin, mais la préoccupation a porté sur les formes graves.

À la Caisse des Dépôts, une soixantaine de personnes se sont manifestées parce qu'elles présentaient un facteur de risque (surpoids, problèmes pulmonaires, statut immunodéprimé). Une liste avait été publiée par la HAS et le service médical a fait très attention à ces publics. Les praticiens sont restés en contact pour savoir s'ils devaient rester à domicile ou revenir et, le cas échéant, dans quelles conditions. Cela a concerné la première période à partir de juin.

La levée du confinement début juin a conduit le service médical à mettre en place toutes les conditions qui permettent de prévenir la contamination. C'était une préoccupation de la Direction et du SST. Il a fallu mettre en place toutes les procédures issues du protocole national de déconfinement. La logistique et la Direction ont mené un travail important pour faire en sorte que les conditions soient sécurisées au niveau de l'établissement.

Le service médical a dû gérer les cas possibles, probables et avérés de covid-19, ainsi que les cas contacts, avec des mesures d'isolement et de retour dans l'entreprise. Les infirmières se sont particulièrement investies dans cette gestion entre juin et décembre. Elles ont mené près de 400 échanges téléphoniques pour gérer ces situations en collaboration avec les managers de proximité, qui ont également été très sollicités.

Le Dr Guillier tient à saluer l'esprit de responsabilité de la majorité des agents qui se sont déclarés. Malgré tout, le covid-19 est un problème médical qui peut toucher chacun. Il fallait faire la démarche de se déclarer et de dire que l'on avait des symptômes ou que l'on était cas contact. Tout le monde a joué le jeu et s'est montré responsable à ce niveau. Globalement, cela a plutôt bien fonctionné. En 2020, la Caisse a enregistré 27 cas avérés, ce qui est assez peu (112 cas contacts et 76 cas de suspicion).

En termes de facteurs de risques professionnels, la première période de confinement a été marquée par plusieurs phénomènes. La question du maintien de certaines activités essentielles – et ce point a également été noté par l'assistante sociale – a fait émerger la question du sentiment d'utilité entre ceux qui étaient équipés informatiquement et ceux qui ne l'étaient pas. De plus, beaucoup de collaborateurs se sont trouvés confrontés à des problèmes de disponibilité avec de jeunes enfants à domicile. Cela a souvent été évoqué.

Le travail à distance lié au deuxième confinement a eu d'autres effets, à partir d'octobre : le service médical a senti l'émergence d'un sentiment d'isolement, de perte de repères professionnels, de difficultés d'intégration pour certains nouveaux arrivants à leur poste. Cela a souvent été observé a posteriori, en interrogeant les agents sur cette période. D'autres, au contraire, ont trouvé la période de travail à distance intéressante, avec une moindre fatigue du fait de l'absence de trajets et un sentiment d'autonomie.

En réalité, le ressenti sur cette situation a beaucoup évolué entre le début et la fin de l'année. Le Dr Guillier n'écrirait pas la même chose en début d'année et aujourd'hui. Le vécu d'isolement observé fin 2020 et début 2021, et la demande de retour sur site, traduisent l'évolution du ressenti.

Le Dr Guillier rejoint les remarques faites en réunion préparatoire par H. Gerbet : il est important d'avoir de la progressivité, de la souplesse et de profiter de cette période actuelle de mélange de TOD et de télétravail pour retrouver des ajustements organisationnels, que chacun s'adapte – managers compris – à cette nouvelle forme de travail. Il faut du temps, il faut des règles, mais il ne faut pas figer les choses trop vite. Cela se construit en ce moment.

Le service médical a également relevé des problématiques liées à l'ergonomie bureautique du poste de travail, avec des situations très éloignées des normes en vigueur. Le SST s'est beaucoup investi sur l'installation du poste bureautique. En trois ans, Sylvie Baulu a réalisé 150 études de poste. Le SST a constaté que très peu de collaborateurs en TOD ont à la fois un espace dédié avec un plan de travail adapté, une chaise de bureau avec des accoudoirs, deux écrans de mêmes caractéristiques. En fait, c'est assez rare aujourd'hui.

Le SST a également constaté une accentuation de la sédentarité, avec une prise de poids pour certains, des journées plus longues devant l'écran, une difficulté à se déconnecter et une tendance au grignotage. Quand on est chez soi, le frigo n'est jamais très loin. Les effets ont été observés du fait du manque d'exercice et de la sédentarité.

En ce qui concerne les risques psychosociaux et le télétravail, le Dr Guillier ne veut pas trop s'avancer parce qu'il est trop tôt pour en mesurer les effets. Ce qui peut être un peu inquiétant, c'est que le télétravail présente un risque d'amputer les agents d'un ensemble d'interactions qui relèvent de la coopération dans le travail.

Tout le potentiel que l'on peut retrouver dans les échanges informels, les échanges spontanés, tout simplement parce que l'on est là physiquement à côté l'un de l'autre ou même un peu plus loin, quand on passe devant une porte ouverte, que l'on se croise, les échanges imprévus, les échanges un peu inattendus, les confrontations improbables, mais qui permettent de transformer une situation et, parfois, de la débloquer, est un peu empêché par le télétravail.

Il faudra certainement inventer de nouvelles façons de faire. Se retrouver en télétravail devant son écran finit par faire écran à beaucoup de choses. Le Dr Guillier est très curieux de voir comment cela va évoluer.

La Présidente trouve intéressant d'avoir une présentation dans le contexte tellement différent et tellement inédit qu'a été 2020.

2. Bilan 2020 psychologue du travail

M. Limane propose, pour le bilan de l'activité de sa vacation de psychologie du travail en 2020, d'insister sur les changements intervenus en 2020 puis de faire le bilan des consultations.

Le marché de la prestation de psychologue du travail a été renouvelé en 2020. Selon sa préconisation, la vacation a été réduite à une par mois au lieu de deux, avec la possibilité de prévoir un volume de 20 heures supplémentaire (dont sept ont été utilisées en 2020). Pour rappel, les rendez-vous ont lieu au bureau des assistantes sociales.

Les personnes rencontrées ont été aussi nombreuses que l'année précédente. M. Limane a rencontré 36 agents pour 63 entretiens dont la durée moyenne a été de 45 minutes (entre 31 minutes et 1 heure 15). Avec la crise sanitaire, une majorité d'entretiens a été menée par téléphone. Néanmoins, des personnes ont pu être reçues dans les locaux d'Écouflant ou, en fin d'année, rue Louis-Gain à la reprise des vacations (40 entretiens par téléphone et 23 entretiens en présentiel). Plus de 90 % des personnes ont eu entre un et trois rendez-vous. C'est d'ailleurs le cadre d'intervention de la psychologue du travail à la CDC.

L'augmentation des entretiens téléphoniques est clairement due à la situation sanitaire. Le nombre global d'entretiens est stable, ce qui signifie que les entretiens ont été plus courts, notamment par téléphone. Quelques personnes souhaitaient ne pas revenir sur leur lieu de travail et ont demandé un rendez-vous dans les locaux d'Écouflant. Les rendez-vous téléphoniques ou présentiels n'avaient pas toujours lieu le lundi après-midi, temps fixe de la vacation, majoritairement en lien avec les contraintes professionnelles des agents. Les 11 entretiens uniques ont principalement eu pour but d'orienter la personne vers un confrère, un autre professionnel de santé ou vers le centre médico-psychologique (CMP).

La répartition hommes/femmes est nettement en faveur de ces dernières (4 hommes pour 32 femmes) et la majorité était constituée d'agents de catégorie C (en 2019, les agents de catégorie B étaient davantage représentés). Peu de personnes de catégorie A ont fait appel à la psychologue du travail. Toujours concernant le profil des agents, les personnes rencontrées étaient majoritairement un couple et appartenaient à la catégorie d'âge 35-44 ans. Quatre ont déclaré connaître une situation de handicap (invalidité reconnue).

Sur les causes et problématiques rencontrées, 29 % des consultations avaient pour objet les difficultés consécutives à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie au travail. Le deuxième motif de consultation – et c'est cohérent avec ce que vient de dire le Dr Guillier – portait sur

les difficultés et les déséquilibres sur le plan psychique en lien avec le sens attribué à ce que l'on fait et le sens de son travail.

Dans le détail, 29 % des problématiques exprimées concernaient des tensions vécues dans l'équilibre vie privée/vie professionnelle, principalement consécutives au TOD. Les agents ont exprimé quelques-unes des situations suivantes :

- inquiétude liée au virus Covid-19, qui s'exprimait – surtout en début de pandémie – par des attentes énormes vis-à-vis de la Direction et du service de santé au travail, notamment pour le respect des consignes au moment de la reprise progressive en juin.
- problématiques familiales, avec l'école à la maison, la peur des contaminations, la peur de contaminer ses enfants, la peur d'être contaminés par ses enfants ;
- gestion de la vie familiale complexe, notamment pour les mères ou les parents isolés ;
- problèmes de santé, notamment des troubles du sommeil, générant de la fatigue ;
- baisse de la convivialité, des moments où l'on se retrouve au travail pour discuter, vécu d'isolement à la fois social et professionnel ;
- état dépressif et arrêt maladie pour dépression ;
- ennuis financiers, notamment si un conjoint se retrouve en chômage partiel ;
- sur le plan professionnel, difficultés à prioriser sa propre implication au travail ou sa propre implication dans le domaine familial ;
- poursuite de sa mission et de son travail et continuer à être présent, ou accepter un arrêt maladie ;
- conflits de priorité, qui peuvent conduire des personnes à décompenser sur le plan psychique à moyen terme et à être suffisamment fragilisé pour être en arrêt maladie.

La seconde problématique concernait la question de la qualité de la perception de l'environnement de travail par les personnes (sujets exprimés par les agents sur leurs motivations à continuer à travailler (25 %). Les agents ont exprimé quelques-unes des difficultés suivantes :

- questionnement sur la diminution de sa motivation à continuer à travailler, désengagement exprimé, baisse de l'attachement aux valeurs de la Caisse ;
- sentiment de ne pas être suffisamment pris en considération pour les efforts réalisés ;
- conflit éthique et vécu d'injustice organisationnelle (port du masque obligatoire alors que certains agents perçoivent comme prioritaire d'en faire don aux soignants des hôpitaux) ;
- fragilisation de certains managers par rapport à l'organisation et les sollicitations multiples auxquelles ils ont dû faire face de la part de salariés, d'agents, d'acteurs institutionnels pour faire respecter les consignes au moment de la reprise.

Au second semestre, ces deux dernières thématiques ont été décrites comme étant en voie d'amélioration.

Les problématiques en lien avec la charge de travail ont été beaucoup moins nombreuses dans l'expression des agents (14 %), qui ont soulevé quelques-unes des situations suivantes :

- devoir s'adapter à des conditions de travail qui évoluaient beaucoup au fil de l'eau ;
- perte de liens sociaux au travail comme évoqué par le Dr Guillier tout à l'heure ;
- frustration dans la qualité des relations au travail, autant avec les agents qu'avec la hiérarchie ;
- sentiment d'activités désorganisées, parfois par l'éloignement de l'encadrement (sentiment de ne pas être piloté par son N+1) ;

Enfin, certains agents s'interrogeaient sur leur projet professionnel, de transition et de départ à l'extérieur (8 %) :

- difficultés à clore leur activité professionnelle dans ce contexte ;

- malaise vis-à-vis d'un départ à la retraite ;
- beaucoup d'attente quant au retour sur site.

En conclusion, les faits marquants de l'année 2020 tournent autour de la crise sanitaire, mais ses effets ne sont pas encore terminés. Il y a eu différents bouleversements et l'époque actuelle témoigne de nouvelles difficultés, notamment par rapport à la dimension collective du travail. Il faut apprendre ou réapprendre à travailler ensemble ou à distance.

Le cadre de l'intervention continue à convenir aux agents. Ils sont majoritairement reçus dans le cadre de trois séances maximum, comme prévu dans le marché. Les agents rencontrés ont évoqué des difficultés à se projeter, même à très court terme. Certains ont évoqué le fait d'avoir envisagé un départ. La question de l'implication professionnelle pouvait être mises en suspens par certains agents.

Dans certains entretiens, M. Limane fait passer un questionnaire d'évaluation de l'état émotionnel. Les gens ont vécu des ascenseurs émotionnels, en fonction de ce qu'il se passait à la fois dans leur vie professionnelle ou personnelle. Cela a pu générer des fragilisations. M. Limane a orienté quatre personnes vers le service social. La coordination est suivie en interne et continue à se poursuivre. En une phrase, il sera nécessaire d'anticiper la qualité de vie au travail dans les mois à venir concernant la reprise sur site.

N. Trubert (UNSA) remercie en préambule tous les acteurs médico-sociaux. Cela a été une année exceptionnelle et compliquée, y compris pour eux. Comme le disait le médecin du travail, il a fallu se réorganiser. Merci pour ces rapports et pour ces informations, sur trois ans notamment dans le rapport médical. Cela a été très apprécié. Les élus ont regretté que le rapport médical de M. Guillier n'ait pas été intégré ni présenté en tant que tel lors du CSSCT de l'EP. Il est fort intéressant et on ne peut que le regretter, mais c'est un axe d'évolution que les élus ont demandé pour les années suivantes.

Les élus ont par ailleurs demandé comment les collègues seront accueillis sur le plan médical à la rentrée. Une soixantaine de personnes en grande difficulté se sont manifestées auprès du SST. Ces personnes ne sont peut-être même pas revenues sur ce site depuis plus d'un an maintenant. La question est de savoir comment elles seront accueillies à la rentrée. N. Trubert ne revient pas sur la procédure de reprise, largement évoquée plus tôt dans la séance.

L'élue demande si le nombre de collaborateurs maintenus à distance est connu. La crise sanitaire laissera des traces. Des collaborateurs sont en mal-être. De nombreux maux sont à traiter, TMS et RPS. La pandémie reste d'actualité. Même si la reprise intervient en septembre, il faudra être attentifs pour accompagner les collaborateurs. Il faudra peut-être mettre en place des plans d'action, beaucoup de communication. C'est ce que souhaite l'UNSA.

Les élus ont insisté à l'EP sur des effectifs supplémentaires pour renforcer l'équipe médicale, avec des besoins en spécialistes. Ils ont sollicité la présence d'ostéopathes, de kinésithérapeutes, des vacations de psychologues, voire des journées entières de psychologues sur site.

Dans ce rapport très complet, il est mentionné que le service médical suit environ 1 000 agents. Un changement de logiciel est intervenu au 1^{er} janvier. L'élue demande s'il répond aux attentes du service et s'il facilite le suivi des agents.

Concernant le nombre et la nature des visites, il est constaté globalement une baisse en 2020, sauf pour les visites de préreprise à la demande du salarié. Les visites occasionnelles ont été au nombre de 240 en 2020, ce qui constitue un record, dont 25 à la demande de l'employeur. Il est précisé « *s'il perçoit une adéquation entre l'état de santé et la situation de travail, y*

compris le télétravail. » Madame Trubert demande si c'est en lien avec le contexte de crise sanitaire et sollicite des éclaircissements sur ces demandes précises de l'employeur.

Sur les visites de reprise, l'élue s'interroge aussi sur les raisons pour lesquelles le SST n'a pas obtenu de réponse des RH suite à sa demande d'être informé des absences d'au moins 30 jours afin de proposer une consultation médicale. L'élue demande s'il existe encore des trous dans la raquette. Ce point a été évoqué en groupe préparatoire, mais l'élue réitère ses observations lors de ce CSSCT.

Merci pour le détail de l'activité, particulièrement en période de pandémie, et les statistiques régulières transmises aux membres du CSSCT. Le SST faisait des bilans réguliers et un état des lieux de la pandémie au niveau national, mais surtout au niveau local. Les soignants ont fait un travail qui a aidé les élus à mieux comprendre et à avoir des supports auxquels se référer.

Le Dr Guillier parle beaucoup des TMS, avec une dégradation des conditions de travail en lien avec le télétravail contraint. Une mauvaise installation et/ou une mauvaise posture sont à l'origine de troubles musculosquelettiques, ce qui est largement souligné dans le rapport. N. Trubert a été surprise du peu de demandes de fauteuils et de mobilier dans le cadre de ses installations un peu précaires, pour certains, de TMS. Un épisode a concerné le prêt et la reprise de fauteuils aux intérimaires. L'élue craint qu'il y ait des soucis ; il faudrait relancer l'information et mener des actions en présentiel pour déceler les TMS.

Les activités de l'infirmierie sont denses : 506 actes en 2020 (contre 689 l'année précédente). Dans un contexte où les personnes étaient peu sur site, ce chiffre est important. La demande de vaccination contre la grippe est élevée (142, contre 48 les autres années). C'était une période importante de l'activité du service de santé. Les infirmières sont connues et reconnues au sein de l'établissement, très à l'écoute, toujours disponible et merci à elles.

Ce rapport est très riche, il donne des constats, des préconisations et formule des alertes. Il faut anticiper la rentrée avec un bilan, des plans d'action pour anticiper la reprise, mettre en place des actions pour le collectif de travail et déceler les personnes toujours en souffrance ou en risque au moment de la reprise.

Concernant le bilan de M. Limane, il n'a pas pu être présenté à l'EP même si l'assistante sociale était présente ; les bilans de la MIRPS, des psychologues d'Angers et de Bordeaux ont été présentés. D'une manière globale, même si le nombre de personnes a peu varié en un an, on observe une augmentation de 100 % sur quatre ans. Le nombre d'entretiens a explosé de plus de 40 % en un an et de 298 % en cinq ans, ce qui est énorme.

Concernant Angers, ce dispositif devrait être davantage intégré à la plate-forme pluridisciplinaire, principalement parisienne aujourd'hui. Les élus regrettent que tout soit encore trop scindé et aimeraient davantage de travail en réseau. Ils ont également demandé comment fonctionne le collectif MIRPS, psy Angers, psy Bordeaux. Il n'y a pas d'harmonisation entre les sites.

Les élus constatent par ailleurs que la CDC supprime l'accès aux psychologues sur le site d'Angers en cette période de crise sanitaire doublée de réorganisations (DPS, DSI) et, ce, malgré les préconisations gouvernementales de suivi psychologique. E. Macron l'a rappelé.

En effet, le contrat a été diminué. M. Limane a indiqué être en accord avec cette décision. Les élus sont étonnés parce que les besoins sont là. Les chiffres sont là. C'est un constat. Par ailleurs, l'assistante sociale participe au groupe RPS, lequel s'était engagé sur des études de poste en lien avec le DU, le plan annuel de la prévention des risques, mais aussi pour anticiper la reprise, anticiper les réorganisations. Les élus constatent les difficultés générées par toutes

les réorganisations présentées ainsi qu'un manque d'information pour préparer les managers à ce type de réorganisations.

Aujourd'hui, une psychologue est présente deux jours sur Bordeaux et ce n'est pas suffisant. L'UNSA porte de vraies vacations de psychologue, avec de véritables missions. La psychologue n'a pas eu une mission d'accompagnement. Pourtant, les élus ont fait remonter des alertes sur les collectifs de travail. Les élus auraient apprécié que la psychologue soit plus présente en accompagnement des collaborateurs.

Une alerte concerne actuellement la DFPC et sur la DSC en lien avec les activités. Une mission, que les élus ont demandée, mais dont ils n'ont pas le contenu, doit lui être confiée. Les élus ont souligné la demande d'une restitution de cette mission en CSSCT. D'ailleurs, l'avis d'une psychologue serait intéressant dans le cadre des aménagements d'ampleur, comme l'Îlot D.

N. Trubert s'enquiert de la réponse de la Direction locale à la demande de vacations supplémentaires. C. Mayenobe s'est engagée à regarder ce qui peut se mettre en place et ce qui peut être fait. Des groupes de travail viennent d'être lancés pour la rentrée. Les échanges se poursuivront pour avoir des statistiques sur trois, voire à cinq ans, de manière systématique et surtout les sites. C'est important pour suivre les évolutions et continuer à travailler en réseau avec tous les préventeurs.

A. Loiseau (CFDT) rejoint beaucoup de points soulevés par N. Trubert, essentiellement sur le point concernant la vacation de la psychologue. Cette demande a été formulée au niveau de l'EP et actée par C. Mayenobe. Il faut que cela se traduise par des faits. Il faut créer le besoin et non l'inverse et faire la communication en ce sens. Les agents ont vraiment découvert tout le circuit des préventeurs et des accompagnants. La CFDT attire l'attention de la Direction sur la médecine de prévention (problèmes de vue et d'audition) qui reste de la responsabilité de l'employeur.

Les constats et les perspectives figurant en pages 25-26 dans le dossier de M. Limane sont très intéressants du point de vue du collectif et du travail en groupe. Les élus n'ont pas beaucoup vu dans le dossier apparaître la notion de charge mentale. Sur les aspects vie personnelle/vie professionnelle, les élus ont observé des collègues s'investir totalement dans leur travail, A. Loiseau a récemment rencontré une personne qui a perdu du poids du fait de son extrême investissement dans le travail et l'a orientée vers le cabinet médical.

L'élue remercie les infirmières pour leur travail et leur accompagnement, le cabinet médical d'avoir assuré la vaccination.

N. Trubert (UNSA) (chat) s'enquiert de la manière de communiquer pour rappeler que les acteurs médicaux sociaux sont à l'écoute et leur présence sur site.

A. Feret (CFDT) souligne, concernant la médecine de prévention, l'absence de consultations gynécologiques depuis le mois de mars. Les élus demandent si cela va être renouvelé. Ils insistent beaucoup sur la médecine de prévention pour une raison majeure : un agent en bonne santé physique et morale évite les arrêts maladie. Il faut prendre l'attache de ces médecines préventives, voir pour renouveler ses différents contrats et en faire la communication.

Sur le rapport du service médical, il a été constaté que des conflits étaient partis parce qu'ils avaient lieu sur site, mais que des conflits et des tensions qui n'existaient pas avant ont vu le jour suite à l'activité de TOD. L'élue voudrait savoir ce qu'il en ressort. À l'avenir, il faudra y être attentif. En effet, les agents seront de plus en plus en télétravail. Les élus constatent d'ores et déjà l'apparition de tensions et s'interrogent sur ce qui fait que l'on en arrive là.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail local d'Angers – 28 juin 2021

La Présidente entend des interrogations des élus la nécessité d'un accompagnement dans la période de retour sur site et, surtout, d'un accompagnement pendant la période de fin de crise sanitaire. Ce sujet se posera au mois de septembre pour concilier l'activité avec les retours sur site, un retour progressif à la normale et la préparation de la bascule dans le télétravail.

N. Trubert (UNSA) (chat) demande d'anticiper ces retours.

La Présidente propose, en tant que cheffe de site de regarder plus particulièrement ce sujet avec la DRH pour articuler un dispositif puis de présenter aux élus ce qui sera prévu comme cadrage et comme accompagnement pendant la fin de la période de crise sanitaire, si celle-ci se confirme. La Direction reviendra vers les élus pour la formalisation des différents éléments.

A. Loiseau (CFDT) (chat) souligne que ces rapports doivent être des sources d'alimentation de prévention des risques.

N. Trubert (UNSA) observe que ces retours doivent être anticipés, les personnes qui ne vont pas bien doivent être décelées. Quand le médecin et la psychologue parlent de bilan et de mettre en place un plan d'action, il faudra le formaliser avec la DRH et les préventeurs qui ont leur rôle à jouer. N. Trubert demande son inscription à l'article 25 du CSSCT.

A. Loiseau (CFDT) soulève une question pour l'assistante sociale qui n'a pas fait sa présentation. Cela concerne le lien avec les agents malades CLM et CLD. Quand un agent est en arrêt maladie, il peut contacter l'assistante sociale.

5. Bilan 2020 du groupe PRPS d'Angers

M. Agostini débute le bilan 2020 par le rappel de la richesse de la composition du groupe qui compte tous les acteurs préventeurs du site, des représentants du personnel membres du CSSCT et des représentants métier des principales directions. Cependant force est de constater qu'à date, le groupe n'est toujours pas très connu des personnels.

En 2020, le groupe s'est réuni en janvier et décembre, probablement en raison du contexte sanitaire. En effet, ce contexte si exceptionnel a multiplié le nombre de réunions, notamment de CSSCT EP, auxquels les secrétaires des CSSCT locaux étaient systématiquement invités. Les comités de site Covid animés par H. Gerbet se tenaient aussi régulièrement. Dans ce cadre, les situations des agents (ceux qui pouvaient travailler à domicile et ceux qui devaient rester en ASA) étaient regardées avec beaucoup d'attention.

M. Agostini a eu l'avantage de participer à toutes ces instances et ainsi de vérifier que les conseils de bienveillance ont été largement diffusés, les coordonnées des acteurs médico-sociaux (médecin, assistantes sociales, psychologue), ont fait l'objet de plusieurs communications avec rappel de leur numéro de téléphone. Les managers ont également reçu énormément de conseils d'accompagnement via la communauté Next des managers.

Dans le bilan, M. Agostini a indiqué qu'un point avait freiné la motivation à se réunir davantage : le fait que la proposition d'analyse d'intervention sur le milieu de travail des téléconseillers notamment n'ait pas été suivie d'effet. Cela ne veut pas dire qu'elle ne pourrait pas être réengagée.

N. Trubert (UNSA) (chat) le regrette.

M. Agostini précise que la direction de la DPS a totalement redynamisé l'action du groupe RPS en lui adressant en décembre une lettre de mission afin qu'il contribue à l'accompagnement au changement des personnels du site Angers-Cholet dans le cadre de la

réorganisation de la DPS, en zoomant notamment sur la DSC. Cette mission qui fait également intervenir le GPRPS de Bordeaux ainsi que des préventeurs au niveau de l'EP permet aux préventeurs de travailler sur la recherche des meilleures préconisations.

Cette lettre de mission acte une reconnaissance de ce que le groupe peut apporter sur le volet humain, dans son rôle de conseil au profit de chaque personne en situation de travail et du collectif de travail.

Le travail du groupe peut prendre référence sur le Document Unique à partir du travail réalisé par Ph. Robert, assistant de prévention. Des points sensibles y sont en effet enregistrés. Il est par ailleurs régulièrement rappelé de l'intérêt d'intervenir en prévention primaire, ce qui reste difficile.

N. Trubert (UNSA) confirme l'essoufflement au sein du groupe. Les élus ont regretté que l'étude de poste en lien avec le DU n'ait pas abouti. Par ailleurs, il faut arriver à mettre en place des actions pour réduire les difficultés sur certains métiers (superviseur, hypervision, animateur) et dans certains secteurs. On ne peut plus être en rouge sur plusieurs années.

L'intérêt de travailler en lien avec la psychologue et le médecin sur les risques élevés relevés dans le DU est une bonne chose. C'est une motivation aussi pour le groupe. Dans le cadre de la prévention primaire, le groupe pourrait travailler à faire des propositions dans le cadre du projet d'aménagement, l'Îlot D notamment, en lien avec M. Verschaeve qui pilote les ateliers et qui suit ce dossier. La Direction n'est pas force de proposition et ne missionne pas le groupe sur des sujets d'actualité, alors que le groupe pourrait venir en appui par anticipation, travailler avec les managers, faire de la pédagogie. Cela pourrait être une des actions qui pourraient être envisagées pour que les réorganisations se passent le mieux possible.

A. Loiseau (CFDT) remercie M. Agostini pour le bilan du groupe RPS. Les points identifiés en 2019 avant la crise (l'intérêt du travail des métiers de gestionnaire, la fluctuation des stocks, le manque de visibilité) existent toujours, mais la crise est passée et tout le monde s'est adapté avec son mode de travail.

Par ailleurs, la charge de travail des assistants reste un sujet. L'élue demande si le groupe RPS prévoit une étude en 2021. Comme indiqué dans le bilan médical, la meilleure communication est celle qui est assurée par le responsable le plus proche. Il faut conserver la communication via les managers.

Enfin, l'élue suggère d'accentuer les RPS dans le document unique. Le travail avec le DU est très important. Tous ces rapports ne représentent pas uniquement de l'information, mais ce sont des outils de travail avec le document unique.

La Présidente retient l'intérêt que chacun porte au groupe PRPS. L'expérience accumulée saura être utilisée sur la création de la DSC. Concernant les assistants, des travaux sont conduits actuellement au niveau de l'Établissement Public sur les évolutions du métier. Les élus en auront certainement un retour à un moment donné.

A. Loiseau (CFDT) attire l'attention que les assistants métiers, qui ne s'en sortent pas en ce moment avec tous leurs mails. Ph. Palluau a dit qu'il travaillait et qu'il faisait des équipes, mais des assistants restent très à risque.

La Présidente assure que la Direction les interrogera sur ce sujet et fera un retour.

6. Accidents du travail et maladies professionnelles

M. Agostini rappelle que la Direction s'était engagée à vérifier comment étaient traités les éléments liés aux maladies professionnelles à Paris à Bordeaux. Il s'est avéré que l'EP et Bordeaux ne présentent pas ce tableau en CSSCT. Les éléments relatifs aux maladies professionnelles sont toujours contenus dans les rapports annuels médicaux. Il est convenu que les éléments liés aux maladies professionnelles ne seront plus présentés au CSSCT local d'Angers du fait de l'harmonisation des pratiques.

E. Dibling (UNSA) déduit de ce que vient de dire M. Agostini qu'ils passeront désormais dans le rapport médical au national. Par ailleurs, avec le télétravail, l'accident du travail va être réinterrogé. Une personne qui trébuche à la maison sera-t-elle concernée ? Les accidents de trajet existeront-ils encore ? Pour un agent qui travaille sur site, qui fait un détour pour aller chercher une baguette ou son enfant à l'école et qui a un accident, ce dernier est considéré comme un accident du travail. Si un agent qui travaille à domicile sort à 17 heures pour aller chercher son enfant à l'école ou une baguette à la boulangerie, un éventuel accident sera-t-il considéré comme un accident de trajet ? Il y a des choses à réinterroger.

Une fois qu'on y verra un peu plus clair, qu'il faudra faire une information pour que les uns et les autres sachent à quoi s'en tenir et sachent qu'il faut quand même déclarer, quitte à ce que l'accident ne soit pas qualifié en accident du travail. Il faudra quand même déclarer une chute à la maison.

La Présidente sait que la DRH travaille sur le sujet. Une note de doctrine est peut-être en préparation.

J-P. Boinet confirme que c'est en cours. Des personnes se déclarent quand elles sont tombées chez elles. Cela a déjà été remonté. La DRH attend un retour des RH transverses.

K. Blanvilain (CGT) évoque la demande de reconnaissance en maladie professionnelle. Cela fait très longtemps qu'il n'y a pas eu de demande. Les élus ont supposé que le fait de recevoir la demande découlait du fait que le passage en commission de réforme était intervenu le 11 juin. Or la date de demande mentionnée est le 3 juillet 2020. Même si le contexte actuel a pu rendre cela compliqué, il semble étonnant qu'une demande formulée en juillet passe en commission de réforme quasiment un an après. Le délai paraît un peu long.

J-P. Boinet prend le point pour se renseigner.

K. Blanvilain (CGT) considère que l'essentiel est d'avoir l'information. La Secrétaire ne demande pas de réponse tout de suite.

N. Trubert (UNSA) considère qu'il y a des trous dans la raquette. Il semblait que des maladies professionnelles étaient en cours, mais qu'elles ne figuraient pas sur le tableau. Les élus étaient informés d'une commission de réforme et l'élue s'interroge sur le suivi. Si ces éléments ne sont plus donnés aux élus, ils ne pourront plus suivre les déclarations d'accidents ou de maladies professionnelles, et faire le lien avec les commissions de réforme. Tout cela laisse N. Trubert dans le flou, et elle s'interroge sur la manière de suivre tout cela.

Pour les accidents, le CSSCT est en droit de diligenter une enquête, qui doit être faite dans un premier temps par l'assistant de prévention, voire être approfondie si les élus ne sont pas satisfaits des retours d'enquête.

La Présidente souligne que le point mentionné par M. Agostini concerne les maladies professionnelles, mais pas les accidents du travail.

M. Agostini (chat) confirme que les AT continueront à être présentés.

7. Registre Santé Sécurité au Travail

La Présidente demande, compte tenu des échanges menés en CSSCT exceptionnel sur la mention déposée, si les élus ont des éléments à ajouter sur ce point.

E. Dibling (UNSA) souligne qu'il s'agit de formalisme pour que cela figure aux PV. Les échanges de la matinée dispensent l'instance de refaire le débat. Néanmoins, il faut prévoir un suivi. L'élu s'enquiert de la suite donnée et demande si ces constats et prises de décisions suffisent à répondre au registre santé-sécurité au travail. De plus, l'élu demande à quelle échéance et quelles sont ensuite les obligations.

La Présidente pensait que l'instance avait pris acte de l'ensemble des mesures à plus ou moins long terme que les deux directions concernées (stratégie client et formation professionnelle) avaient prises dans les instances exceptionnelles. La Direction a également pris l'engagement de revenir devant les élus au global sur l'ensemble des activités au cours d'une instance dédiée à ce sujet. Comme les parties ont convenu que début novembre était un peu tard, une présentation et un point de situation seront faits avant début novembre. Il reste à trouver une date. Ce sera inscrit comme tel au PV.

N. Trubert (UNSA) soulève une question sur l'aspect réglementaire. Aucune réponse n'a été portée au RSST. Règlementairement, il faut y répondre en CSSCT, même si les élus ont demandé, que la Direction a accordé un CSSCT exceptionnel et que les parties se revoient en septembre. Il faut une réponse sans ambiguïté. C'est pour cela que l'élue a insisté sur un plan d'accompagnement, sur un plan d'action avec un suivi, des indicateurs. Tout cela faisait partie de la réponse à apporter au RSST.

La Présidente confirme la position de N. Trubert. La Direction doit apporter une réponse – et Ph. Robert est en train d'écrire la réponse précise – dans le suivi du document tel que c'est réglementairement prévu.

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

M. Agostini indique que l'observation n° 2 porte sur l'organisation d'une visite des locaux lors de l'accueil des nouveaux arrivants suite à mobilité sur leur lieu de travail. Il est précisé que les managers organisent la visite sur site des nouveaux arrivants lorsqu'ils accueillent un nouveau collaborateur. Le dispositif d'accueil sur un nouveau site a toutes les chances de devenir un travail transversal par les RH EP parce que ce sujet mérite de l'attention.

A. Loiseau (CFDT) demande si cela concerne bien le périmètre et tous les nouveaux arrivants à Angers. Par exemple, un apprenti à la communication sera pris en charge par les RH d'Angers. Ce point a été remonté suite aux visites.

N. Trubert (UNSA) rappelle qu'il n'y avait pas que cela. C'était aussi dans le cadre des déménagements de Saint-Serge vers la rue Louis-Gain. Lors des visites, les personnels avaient dit qu'ils ne connaissaient pas les locaux. Il ne s'agissait pas uniquement des nouveaux arrivants.

M. Agostini précise que les nouveaux arrivants sont ceux qui intègrent le site pour la première fois. Quelqu'un qui déménage de Saint-Serge à Quatuor et qui ne connaît pas les lieux dans le bâtiment est bien un nouvel arrivant à Quatuor.

N. Trubert (UNSA) convient que les élus n'avaient pas intégré cette notion.

M. Agostini Sur la demande de présentation d'un bilan écartement temps de travail en CSSCT à l'occasion, notamment, de la présentation du bilan social en CLU, la DRH EP répond que les éléments qui concernent les écartements ne permettent pas, à ce stade, une analyse pertinente.

Sur l'observation n°6, les élus demandaient une présentation de la softphonie et le suivi du déploiement. Un document très pédagogique a été présenté en CSSCT EP le 15 juin par V. Régis. Il est proposé de le communiquer. Dans le même temps, la Direction a sollicité V. Régis pour qu'elle envoie l'état d'avancement du déploiement, notamment au sein de la direction de la gestion. Elle apportera les réponses rapidement.

Sur l'observation n°9 qui concerne la présentation du PUPA (plan d'urgence de poursuite d'activité), après renseignements pris auprès de l'Établissement Public, de Bordeaux et des instances Île-de-France, les PUPA des directions ne sont pas déclinés dans les autres CSSCT. Cependant, H. Gerbet, Présidente de l'instance, peut avoir un avis sur le sujet au regard des PUPA des directions les plus significatives sur site.

Sur l'observation n°11 qui concerne la demande que les agents puissent bénéficier de tickets non nominatifs pour utiliser les transports en commun à l'occasion de déplacements professionnels inter sites, ce travail est en cours.

A. Loiseau (CFDT) rejoint la demande d'É. Dibling formulée ce matin sur les formations du CSSCT.

M. Agostini confirme que la formation des membres du CSSCT est prévue, les dates de formation seront communiquées de façon imminente. Le Secrétaire du CSSCT de l'EP a indiqué la semaine précédente qu'il allait proposer des dates pour Angers, Bordeaux et Paris.

9. Suivi des observations non clôturées des visites CSSCTLA

Ph. Robert rappelle que les élus ont reçu un document qui reprend le suivi de six visites avec des actions en cours et des actions clôturées.

A. Loiseau (CFDT) demande si ces actions sont clôturées.

Ph. Robert précise que chaque tableau comprend différentes colonnes. Seules les actions portant la mention « fait » ont été réalisées. Les autres actions sont en cours. La Direction reviendra forcément vers les élus lors d'une prochaine séance pour poursuivre le suivi des actions en cours.

N. Trubert (UNSA) rappelle, suite à une alerte au service logistique, où des collègues étaient en souffrance du fait de la crise, de la pandémie, et de l'organisation du travail, elle avait demandé en septembre 2020 que soit réalisé un point de suivi en CSSCT sur l'ensemble du service logistique (évolutions, nouvelles procédures, charge de travail). Le suivi est intégré dans les visites, mais tout n'est pas fait. L'élue réitère donc sa demande de point spécifique concernant ce secteur en CSSCT pour suivre les évolutions et ce qui sera mis en place. De plus, l'antenne de réception TV n'a toujours pas été installée dans le bureau des chauffeurs, elle le regrette

V. Auffret indique que la problématique de l'antenne est dû à un problème technique et non à un manque de suivi du sujet. Pour le reste, un point sera réalisé au mois de novembre.

N. Trubert (UNSA) souligne la nécessité d'intégrer les procédures dans Next. Il serait bien de voir les procédures, de vérifier si elles sont en accord avec les préconisations de l'EP, parce qu'il y a beaucoup de changements. M. Agostini a transmis l'information relative aux flux ? mise sous Next, mais N. Trubert n'a pas eu de communication spécifique. Elle ignore donc si tous les collaborateurs ont été informés, quand, comment.

La Présidente rappelle que les procédures courriers ont bien été présentées en instance.

N. Trubert (UNSA) souligne qu'elles devaient être complètement revues suite aux interventions des élus, cette activité était préalablement assurée par deux personnes, depuis il y a eu des problèmes de courrier interne, avec des retours de courriers mal orientés, les navettes courrier avaient pris du retard. Cela devait donc être revu. Next a été mis à jour. L'élue s'interroge désormais sur l'information faite auprès des agents.

La Présidente confirme que la Direction fera un point.

V. Auffret confirme que la mise en place des nouvelles modalités relatives au départ de courrier et au prestataire Roues libres en Maine a été présentée. Ce que mentionne N. Trubert et les autres sujets sont des procédures déjà en place, qui existaient déjà et qui n'ont subi aucun changement, mais pour lesquelles il était nécessaire de clarifier l'organisation. Tout a été revu et la procédure a été diffusée dans Next. V. Auffret vérifiera si un flash info a été diffusé dans le cadre de la mise en place. Dans le cas contraire, ce sera fait. Encore une fois, il s'agissait plutôt d'une clarification des procédures existantes.

N. Trubert (UNSA) le confirme : elles étaient existantes, mais pas connues.

A. Loiseau (CFDT) considère que si la ressource documentaire est dans Next, elle est accessible à plus d'agents.

N. Trubert (UNSA) demande qu'elle soit quand même communiquée.

La Présidente confirme que la Direction prévoira un point de situation sur la logistique et les procédures au CSSCT du mois de novembre.

E. Dibling quitte la séance à 14 heures 27. P. Dioum prend la place de titulaire pour l'UNSA.

10. Fil rouge bâtiminaire : point d'actualité projet immobilier

M. Verschaeve rappelle que les élus avaient souhaité la mise en place d'un document fil rouge pour les tenir informés de l'avancée de la situation à chaque CSSCTLA.

Concernant les grandes étapes du projet, la signature du compromis de vente est prévue cet été. Les documents sont en cours de finalisation par le service juridique. Le début de chantier est prévu en septembre 2021 et sera symbolisé par un événement « pose de la première pierre » le 23 septembre 2021. La remise des clefs et la livraison du bâtiment restent prévues au premier trimestre 2024, suivies de l'emménagement des équipes trois mois plus tard.

La pose de la première pierre s'effectuera en présence notamment d'Éric Lombard, de Michel Yahiel et de Christophe Béchu. De plus, les collaborateurs qui ont participé aux ateliers introductifs « modes et environnements de travail » seront invités, afin de les associer à cet événement. La programmation de l'événement est en cours. Cela inclut le cabinet du DG, la communication Groupe et le promoteur. Les représentants du personnel recevront une invitation à cet événement.

Concernant l'accompagnement et la démarche participative, la méthodologie comprend une introduction et deux phases. L'introduction s'est terminée par le partage sur la communauté Next du résultat des ateliers participatifs introductifs. L'article avait été consulté 578 fois au 17 juin 2021, ce qui est un bon score. La vague 1 a commencé avec, en parallèle, la phase 1 consacrée au top management, dont l'objectif est de traduire l'engagement managérial pour Quatuor et le projet Îlot D, car la Direction considère que les deux forment un seul et même projet. Cette feuille de route collective est en cours d'élaboration avec le prestataire et avec les participants.

Enfin, comme les élus l'avaient souhaité, un atelier participatif a été organisé sur l'accessibilité, en lien avec le correspondant handicap qui s'est lui-même chargé de l'ensemble des invitations. Cet atelier a été mené sur la base du volontariat. Ont également été invités un représentant du service médical et un représentant de l'unité Action sociale. Le compte-rendu a été envoyé aux participants et M. Verschaeve attend les retours pour le partager.

Cet atelier pourra être renouvelé tout au long du process en fonction de l'avancée du projet et du calendrier de la VEFA. De nombreux sujets ont été abordés et les participants se sont montrés intéressés. Ils ont demandé de reprogrammer une date qui convienne davantage à leurs agendas. Un prochain atelier est donc prévu à la rentrée.

N. Trubert (UNSA) souligne que cette présentation précise le calendrier et la date de la pose de la première pierre en septembre. Les élus sont ravis de tout cela et d'y être invités, mais demandent à quel moment un dossier complet sur le projet immobilier sera concrètement présenté en CSSCT. Jusqu'à présent, la Direction demandait d'attendre la signature de la VEFA, mais les ateliers avancent, les retours commencent à être importants. La partie fil rouge est suivie en CSSCT, d'autres informations sont données en point de quinzaine.

À un moment donné, ce dossier doit être suivi en CSSCT pour aborder les conditions de travail, la santé et la sécurité. L'élue pense que les parties sont d'accord sur ce point. Les ateliers sont participatifs et font avancer le projet, mais les synthèses doivent être suivies en CSSCT.

Par ailleurs, les élus ont demandé de regarder les places en crèche, les problématiques de transport. Un point doit être fait sur tous les aspects demandés depuis le début du projet, avec un calendrier précis de suivi en instance. L'étude de besoins menée auprès des directions doit également faire l'objet d'un retour.

La Présidente considère que la Direction donne de l'information sur la manière dont le projet se déploie, même si elle avait dit qu'elle reviendrait vers les élus avec quelque chose de plus complet dès lors que la VEFA serait signée. Or il se trouve que la VEFA n'est pas signée pour l'instant. Rien de ce qui a été dit n'est remis en cause. Sur le principe, et pour le bon ordre des choses, la Présidente trouvait logique que la VEFA soit signée avant de faire une présentation, notamment parce que le projet peut encore bouger tant que rien n'a été signé (sur les performances thermiques ou le choix des matériaux, par exemple).

Les élus demandent la présentation d'un dossier complet, ou au moins une présentation du projet tel qu'il est engagé dans le cadre de la VEFA, mais ce n'est pour l'instant pas possible. Il n'y a pas de problèmes pour le faire et la Direction le fera. Néanmoins, cela n'empêche pas de discuter d'un certain nombre de points avec le CSSCT, notamment sur l'accompagnement, la communication, la manière de vivre dans le bâtiment alors que le télétravail aura été déployé. Ces sujets continuent à être travaillés indépendamment des aspects purement techniques. Dès lors que la VEFA sera signée, la Direction fera une présentation.

N. Trubert (UNSA) souligne que les élus ne s'interdisent pas non plus de signer un accord social. L'idée est de pouvoir ouvrir des pistes, de pouvoir réfléchir sur les transports, les parkings, les places en crèche. C'est dommage que M.C. Simon n'ait pas pu présenter son

bilan. En effet, la MSG a en charge les berceaux en crèche. N. Trubert voulait évoquer ce sujet parce qu'il est important de trouver des crèches à proximité de la gare pour disposer d'un plus grand nombre de berceaux en crèche.

La Caisse des Dépôts connaît un renouvellement de population, avec de jeunes parents qui ont des enfants en bas âge, avec des besoins spécifiques. L'élue voudrait que ce soit intégré au projet et dans les demandes à porter au niveau de l'EP.

La Présidente confirme que c'est bien noté et que ce n'est pas écarté.

N. Trubert (UNSA) ajoute que les ateliers se passent dans de très bonnes conditions. Il y a une bonne ambiance, beaucoup d'idées émergent sans aucune forme de censure. Il faudra voir, au final, ce qui sera conservé ou pas dans le projet Îlot D.

A. Loiseau (CFDT) rejoint N. Trubert : en CSSCT, les élus ont besoin de connaître les expressions de besoin et d'obtenir un dossier. A. Loiseau entend la réponse de Madame Gerbet. Dans les ateliers, est ressorti le sujet de Burodot. L'élue demande une présentation.

M. Verschaeve explique que Burodot est un outil lié uniquement à la démarche d'expérimentation avec les équipes volontaires autour du poste de travail mutualisé. Cette expérimentation est menée par Paris. À Angers, l'unité de L. Sanchez à Louis-Gain et le quatrième étage du Q2 sont volontaires pour travailler sur les nouveaux espaces de travail. Seules ces équipes ont accès à cet outil, lequel est au stade expérimental. Cet outil n'est pas accessible dans Next, il est spécifique à cette expérimentation, qui a déjà été présentée.

A. Feret (CFDT) (chat) écrit ne pas avoir souvenir de cette présentation.

A. Loiseau (CFDT) posera d'autres questions en point de quinzaine. Comme A. Feret, elle n'a pas souvenir de cette présentation. L'élue s'étonne de l'utilisation de cette application.

B. Doucet précise que Burodot est un outil porté par l'EP. Il est en test et il s'inscrit dans un projet plus large, notamment de remplacement de CALI à la fin de l'année au sein d'un projet encore plus large, qui s'appelle Planon. Angers teste simplement une fonctionnalité, qui ne sera d'ailleurs sans doute pas reprise dans cet outil précis, mais dans un outil plus large qui remplacera CALI.

La Présidente en conclut qu'il est encore trop tôt pour faire une présentation.

A. Loiseau (CFDT) soulève une deuxième question au sujet de ces nouvelles méthodes. Bordeaux est sur le point d'intégrer ses nouveaux locaux. Les équipes ont un nouveau système pour réserver leur place via leur smartphone. L'élue demande si DPSAP va tester cela et si la Direction est en lien avec Bordeaux sur ce sujet.

B. Doucet confirme être en lien avec Bordeaux, car le projet est mené au niveau fédéral pour harmoniser les process où que l'on soit à la Caisse des Dépôts. Aujourd'hui, il faut se coordonner pour tenir compte des besoins de Bordeaux et des besoins spécifiques d'Angers. Le site sera sans doute amené à le tester – cela a dû être dit en point de quinzaine – sur une toute petite population un outil de réservation de places de parking. Le sujet sera abordé dans le cadre du groupe de travail sur les parkings.

A. Loiseau (CFDT) explique que les agents de Bordeaux peuvent réserver leur place de bureau. L'élue demande si la Direction est au courant de ces méthodes.

B. Doucet considère que cela s'apparente à Burodot.

M. Verschaeve ne connaît que Burodot dans le cadre de cette expérimentation. Burodot est accessible via le téléphone. M. Verschaeve suit ce sujet, car il l'intéresse fortement.

La Présidente répète que la Direction reviendra vers les élus avec une présentation officielle et complète du dossier quand la VEFA sera signée.

11. Points divers

La Présidente rappelle qu'une question portait sur un point d'avancement sur les activités du service Employeurs. Comme indiqué en groupe de travail, le déploiement du projet se poursuit. Un groupe a reçu entièrement sa formation et a pris en charge son portefeuille d'employeurs en interlocution unique au 21 juin. Un autre groupe (vague 2) est en train de terminer son cycle de formation. En ce qui les concerne, la formation sera terminée le 1^{er} juillet. Après une semaine de mise en pratique, ils prendront officiellement un portefeuille en charge à compter du 8 juillet.

Le dispositif de formation et de montée en charge poursuit ses ajustements et ses perfectionnements. Des formations par immersion seront également proposées, avec des échanges entre les deux sites. Des Angevins partent sur ce mois à Bordeaux et des Bordelais viendront au mois de septembre à Angers. Sur cette deuxième vague, 45 % des agents concernés ont été formés. La Direction de la Gestion a fait appel à des intérimaires sur le mois de mai de façon à compenser la surcharge de travail liée au départ de ces agents en formation.

À la question sur les nouvelles modalités de courrier et sur l'ensemble des procédures du secteur logistique, le CSSCT a échangé sur le sujet à l'instant. Les élus avaient également demandé un point sur le télétravail, mais le sujet a été largement abordé à la fois en groupe de travail et en séance. Un point sera fait sur le déploiement du télétravail conformément à l'engagement de la Direction.

Les élus avaient alerté la Direction sur la nécessité de réfléchir à la façon dont le retour sur site allait être acté à partir du mois de septembre. La Présidente entend cette remarque. Elle lui paraît utile. Comme indiqué plus tôt, la Direction regardera avec la RH comment matérialiser, donner une sorte de marque symbolique, au fait que l'on ferme une période et que l'on en ouvre une autre. Cela exige un point d'attention sur l'état des équipes d'une manière générale.

N. Trubert (UNSA) confirme que les élus ont eu beaucoup d'échanges sur le télétravail par rapport aux refus, la note de M. Yahiel, les modalités au sein de DPSAP. Lors des derniers échanges, les élus avaient évoqué le périmètre. Ils avaient eu des retours sur la DPSAP, mais pas sur le périmètre des sites. La Présidente devait voir avec les autres directions comment s'organiser pour avoir une vision globale sur l'ensemble du périmètre.

La Présidente souligne que le délai était un peu court pour obtenir l'ensemble. La Présidente a mentionné quelques chiffres sur DPSAP et hors DPSAP, et même hors DPS. Elle propose de communiquer des chiffres actualisés sous forme de tableau. En revanche, les modalités et les notes de service des autres directions prendront un peu plus de temps.

N. Trubert (UNSA) confirme l'intérêt que représente un tableau.

La Présidente indique que la DRH peut le communiquer. La Présidente donnera des chiffres remis à jour. Il y a constat d'une montée en charge. D'une semaine à l'autre, les chiffres doivent être assez différents. J.P. Boinet doit pouvoir voir cela assez rapidement avec A. Bacchi.

N. Trubert (UNSA) demande que soit précisé le nombre de refus dans chaque direction.

Procès-verbal du Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail local d'Angers – 28 juin 2021

La Présidente évoque la question relative au dossier complet du projet Îlot D et les temps de transports. Cela vient d'être évoqué.

Les élus ont à plusieurs reprises demandé à revoir à la hausse le nombre de vacations de la psychologue du travail. Dès lors que les vacations ne sont pas saturées, il serait un peu curieux de demander qu'elles soient rehaussées.

Si les gens font appel aux vacations de la psychologue et si elle est débordée, qu'elle n'arrive plus à assurer ses vacations, que des managers demandent un accompagnement pour des équipes assez grandes susceptibles de saturer la prestation, il n'y aura pas de difficultés à se tourner vers l'Établissement Public pour revoir ses vacations.

La Présidente n'a pas de souci pour prévoir un accompagnement en septembre, en rappelant les différents professionnels à la disposition des agents pendant la période.

K. Blanvilain (CGT) soulève une question d'ordre général sur les instances. Tous les citoyens espèrent reprendre une vie normale en septembre. De fait, la Secrétaire demande comment se passeront les instances. Jusqu'au 1^{er} septembre, les instances se dérouleront en distanciel, ce qui est tout à fait logique. Si les conditions le permettent, K. Blanvilain demande s'il sera possible de reprendre les instances en présentiel. C'est une question que l'on peut commencer à se poser.

N. Trubert (UNSA) (chat) souligne la possibilité d'une formule mixte, actuellement adoptée pour l'instance EP (certaines personnes sur site et d'autres en distanciel).

K. Blanvilain (CGT) demande si la Direction a une idée de l'échéance à laquelle les instances pourront reprendre en présentiel.

La Présidente pense que DPSAP va se diriger vers un mode d'organisation mixte d'une manière générale. Madame Gerbet sollicite M. Agostini sur ce point.

M. Agostini confirme que les instances nationales ont repris en mixte sur l'Établissement Public suite à la demande d'une partie des représentants du personnel de revenir en présentiel.

Aucune demande n'a été formulée en ce sens sur le site Angers-Cholet, pour les instances locales d'Angers. De fait, la proposition de reprise en mixte ou en présentiel sera évoquée à compter de la rentrée et des instances de septembre. Telle est l'orientation prise par Bordeaux.

La Présidente en prend note. À compter du mois de septembre, les instances seront mixtes en fonction des souhaits des différents participants. La Présidente demande si cela convient aux élus.

N. Trubert (UNSA) confirme que c'est une demande des représentants. Être en présentiel est plus facile dans le cadre des échanges, car les participants doivent parfois composer avec des difficultés à se comprendre. En présentiel, tout s'explique plus facilement. Pour ne pas être trop nombreux et suivre les préconisations, la reprise est progressive. Comme les réunions nécessitent une grande salle, être en mixte est une bonne solution. Cela évoluera progressivement et au fur et à mesure des instances.

La Présidente demande si cela convient à tout le monde.

K. Blanvilain (CGT) le confirme.

La Présidente propose que ce soit inscrit dans le PV de séance.

A. Loiseau (CFDT) souligne l'intérêt de la formule, à condition que les outils soient adaptés.

P. Dioum (UNSA) (chat) le confirme.

N. Trubert (UNSA) suggère de vérifier si l'organisation mixte est possible sur les sites DPSAP et les salles à disposition. À priori, tout a été mis en œuvre à Paris pour procéder ainsi et cela fonctionne très bien, mais ce n'est peut-être la même chose à Angers. B. Doucet ou V. Auffret pourront peut-être renseigner l'instance sur le sujet des salles.

La Présidente confirme que le site dispose de salles pour travailler en mixte, avec des écrans. Il n'y a pas de difficulté.

A. Loiseau (CFDT) fait remarquer qu'il faut prendre un micro pour être entendu à Albinoni et la nécessité d'acquiescer une discipline pour éviter les bruits de clavier, les bruits parasites.

Ph. Robert (chat) souligne la nécessité de prendre également en compte d'éventuelles décisions gouvernementales à la rentrée.

N. Trubert (UNSA) explique qu'une procédure a été mise en œuvre. Les personnes en présentiel donnent la main à leurs collaborateurs pour chaque organisation syndicale, qui levaient la main pour prendre la parole. Cela nécessite d'être discipliné et l'instance s'est très bien déroulée.

La Présidente souligne l'intérêt de cette idée.

N. Trubert (UNSA) évoque des informations reçues par les élus pour l'aménagement du PCS à Quatuor. L'élue demande de le visiter à la rentrée dans le cadre de la reprise des visites. Il serait intéressant de le visiter, car le PCS est incontournable au niveau sécurité.

M. Agostini répond que la visite du PCS est programmée le 28 septembre.

En l'absence de remarques complémentaires, la présidente lève la séance à 15 heures.

La Présidente,

H. Gerbet

Le secrétaire remplaçant,

K. Blanvilain