



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

Dossier n° : 2021-03/CLUA du 12-07-2021
Suivi par : **Marine Agostini – Célia Barbot**
Tél. : 02 41 05 21 82

Angers, le 28 juillet 2021

**Procès-verbal
du Comité Local Unique d'Angers
du 12 juillet 2021**

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire du procès-verbal du CLUA qui s'est tenu en audioconférence le 12 juillet 2021.

La Présidente,

Hélène Gerbet

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

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

Les représentants de l'administration présents :

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

Les représentants du personnel titulaires et suppléants présents :

CGT : K. Blanvilain, A. Douarin, A. Marot, R. Langlebert

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

CFDT : A. Loiseau, A. Feret, E. Vaury

Autres participants présents : J.Y Cornu, S. Scassola, A. Cartron, Ph. Palluau, V. Drouin-Delaby, M-A. Macé, M. Melnikoff, G. Deschamps, Ph. Joyeux, D. Sanchez, L. Sanchez

Rappel de l'ordre du jour :

Désignation du secrétariat adjoint pour l'UNSA

Pour avis :

1. Approbation PV CLUA du 21.01.2021
2. Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des finances site d'Angers
3. 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
4. Projet d'évolution de l'organisation du service juridique de DPSAP

Pour information :

5. Bilan groupe de traitement VIP – Direction de la Gestion DPSAP
6. Présentation des orientations relatives au DIF Élus et son intégration dans Mon Compte Formation (MCF) au 01.01.22 : volet règlementaire, refonte et transformation – DFPC
7. Point d'avancée sur la préfiguration de la Direction Stratégie Clients (DSC) – DPS
8. Suivi des engagements CLUA
9. Points divers

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

La Présidente rappelle qu'un secrétaire adjoint de séance doit être désigné pour l'UNSA

E. Dibling (UNSA) se porte volontaire.

La Présidente explique en préambule que l'ordre du jour a été modifié par rapport à celui de l'instance qui devait initialement se tenir le 6 juillet, un certain nombre d'intervenants ayant des difficultés de disponibilité. Certains points, notamment dans les points pour avis, ont été intervertis : le point juridique passera avant la présentation sur la spécialisation du site de Cholet et le transfert de l'action sociale. Des inversions ont également été prévues dans les points pour informations. Le groupe de traitement VIP sera traité avant le suivi des engagements CLU et les points divers. Se trouve reportée à la fin la présentation sur le DIF Élus et son intégration dans Mon Compte Formation ainsi que le point d'avancement sur la Direction de la stratégie client.

Pour avis :

1. Approbation PV CLUA du 21.01.2021

La Présidente s'enquiert d'éventuelles remarques sur ce PV.

Le PV du CLUA du 21 janvier 2021 est approuvé à l'unanimité (CGT : trois voix ; CFDT : deux voix ; UNSA : deux voix).

2. Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des finances de la DPS site d'Angers

La Présidente rappelle que la présentation doit se concentrer sur les sujets qui ont fait l'objet de débats et pour lesquels il est nécessaire d'apporter des compléments.

S. Scassola propose de revenir sur les principales questions évoquées lors de la réunion préparatoire. Il est proposé de créer une nouvelle unité au sein du service comptable des fonds gérés à Angers et Paris, qui sera consacrée à la gestion des fonds de formation professionnelle et d'autres fonds spécifiques. Ces fonds relèvent de processus assez différents de ceux des fonds de retraite.

Cette création permettra par ailleurs de répondre aux souhaits de changement de fonction du responsable du service, il exercera les fonctions de responsable de la nouvelle unité. Suite à une question posée en réunion préparatoire, une demande a été transmise au service RH pour qu'il bénéficie d'une ICPVO afin de compenser le passage d'une PVO de responsable comptable manager de managers à une PVO de responsable comptable manager.

L'organigramme futur du département comptable de la DPS, dont la mise en place est envisagée au 1^{er} août, identifierait donc désormais le service POF240, le service comptable du fonds géré à Angers et Paris, décliné non plus en deux, mais en trois unités : l'unité Angers ; l'unité Paris et l'unité formation professionnelle et fonds spécifique, située à Angers. Aucun collaborateur ne changera de site dans le cadre de cette évolution d'organisation ni d'emplacement de son poste de travail.

En dehors du responsable d'unité, le comptable déjà en charge de la gestion des fonds de formation professionnelle, qui travaillait jusqu'à présent au sein de l'unité Angers, sera rattaché à cette nouvelle unité. Il changera de responsable hiérarchique, mais pas de périmètre d'activité. La répartition des fonds entre les trois unités a été définie conjointement par les trois responsables d'unité dans un souci d'équilibre des portefeuilles.

Suite à une alerte en réunion préparatoire sur l'enjeu de polyvalence entre la nouvelle unité (POF243) et les autres unités, S. Scassola confirme que les responsables d'unité de Paris et d'Angers sont en capacité de garantir l'intérim des deux personnes qui composeraient la nouvelle unité, car ils ont déjà assuré la gestion comptable de tous les fonds repris par cette nouvelle unité.

S. Scassola, la responsable du département comptable de la DPS, cumulera dans un premier temps les fonctions de responsable du département et de responsable du service comptable des fonds gérés à Angers et Paris. Cela permettra de faciliter l'accompagnement RH de cette évolution d'organisation sans manager intermédiaire. S. Scassola n'a pas jugé nécessaire de commencer à chercher un nouveau responsable de service, car elle souhaite travailler en direct avec les trois responsables d'unité. Pour autant, le poste de responsable de service à Angers n'est pas supprimé.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

A. Loiseau (CFDT) en déduit que le responsable de service va devenir responsable d'unité, avec une création d'unité. L'élue demande si ce sera considéré comme une mobilité pour le comptable. Même s'il ne change pas de bureau physiquement ni de périmètre, il change de responsable et d'unité.

S. Scassola confirme qu'il change de responsable, mais pas de périmètre d'activité. Pour l'instant, ce point n'a pas été évoqué. S. Scassola demande si cela entraîne un impact en termes de rémunération.

A. Loiseau (CFDT) le confirme. L'impact intervient au niveau de la PFT.

S. Scassola s'engage à regarder ce point avec les RH.

A. Loiseau (CFDT) demande à S. Scassola d'y porter une attention. En plus, l'animatrice ne sera plus là. La création d'une unité à un seul agent soulève toujours beaucoup de questions.

N. Trubert (UNSA) observe que la fiche de poste a été modifiée, ce qui doit entraîner un impact sur la PFT. C'est un point que les élus avaient demandé à vérifier, et c'est la raison pour laquelle ils avaient également demandé les fiches de postes, afin de vérifier s'il y a un changement et s'il y a un impact sur les PFT. L'élue regrette de ne pas les avoir au dossier.

La Présidente se déclare étonnée parce que la fiche de poste aurait dû être communiquée.

N. Trubert (UNSA) indique ne pas les avoir vues dans Next.

S. Scassola précise qu'il lui a été demandé de prévoir au dossier la fiche de poste du responsable d'unité. Elle a préparé par ailleurs la fiche de poste de l'agent qui change d'unité en relation avec son responsable hiérarchique actuel et son responsable hiérarchique futur. Cela ne pose donc aucune difficulté de les mettre à la disposition des élus.

N. Trubert (UNSA) demande si elles ont été diffusées dans la bourse de l'emploi.

S. Scassola répond par la négative.

N. Trubert (UNSA) s'enquiert des raisons qui l'expliquent.

S. Scassola se renseignera auprès du service RH.

La Présidente suppose que les postes étaient pourvus.

N. Trubert (UNSA) estime que cette raison n'est pas suffisante.

La Présidente n'a pas connaissance de la politique de la RH, mais propose de donner son avis personnel. Déposer dans Mobile&Vous des postes fléchés qui ne sont pas à pourvoir envoie un message un peu curieux aux collaborateurs et, finalement, discrédite complètement la publication des fiches de poste. C'est un avis personnel et la RH pratique peut-être autrement pour d'autres raisons.

N. Trubert (UNSA) estime qu'ils doivent être diffusés en BDE réservée.

La Présidente laisse la RH répondre.

A. Bacchi explique que, sur la PFT, la RH regardera la fiche de poste du comptable, comme elle le fait systématiquement dans le cadre d'évolutions d'organisation, pour vérifier si cette

fiche de poste évolue. En fonction, la RH appliquera ou pas une évolution de PFT. La doctrine est très claire et il n'y a pas de risque d'ambiguïté.

Concernant la fiche de poste sur la bourse de l'emploi, la personne est déjà en poste. Il s'agit uniquement d'un changement d'unité. La RH n'a donc pas jugé nécessaire de publier ce poste sur la bourse de l'emploi puisqu'il est déjà pourvu. Cela se déroule dans le cadre d'un aménagement d'organisation. Il n'y a pas lieu de le publier puisque la RH n'attendait pas de candidature.

N. Trubert (UNSA) souligne que l'accord prévoit dans ce cas la diffusion des fiches de poste en BDE réservée.

A. Bacchi répond que cela concerne l'ouverture d'un poste pour lequel quelqu'un a été fléché. Dans ce cas, le poste n'est pas ouvert.

N. Trubert (UNSA) considère qu'il s'agit bien d'une création.

A. Bacchi précise que c'est une évolution d'organisation. Si cela peut rassurer l'instance, A. Bacchi vérifiera. Pour elle, ce n'était pas nécessaire de le faire puisque la personne était sur le poste et qu'il s'agit d'une simple adaptation de l'organisation.

N. Trubert (UNSA) comprend ce raisonnement pour une fiche de poste, mais le poste de responsable d'unité est vraiment une création. Dans ce cas, la fiche doit faire l'objet d'une diffusion dans la bourse de l'emploi. Des accords ont été signés.

A. Bacchi évoquait le poste de comptable. Le RU change, en effet. Elle regardera.

La Présidente demande si la fiche de poste a été publiée.

A. Bacchi le confirme.

N. Trubert (UNSA) indique ne pas l'avoir vue. Si l'élue demande systématiquement les fiches de poste en instance dans le cadre de réorganisations, c'est pour pouvoir vérifier tous les aspects relatifs aux évolutions de poste, voir si cela appelle à une modification de la PFT, les NBI, PVO. Sans fiches, les élus ne peuvent pas le mesurer ni le contrôler.

La Présidente fait remarquer que ce contrôle relève du travail de la Direction des ressources humaines.

A. Bacchi le confirme. La RH s'y emploie assidument.

N. Trubert (UNSA) le confirme et ne le remet pas du tout en question.

La Présidente considère que c'est un peu le cas.

A. Bacchi confirme que cela donne un peu cette impression.

N. Trubert (UNSA) explique que les élus veulent tout simplement vérifier le respect des accords.

A. Bacchi rassure les élus sur le fait que la RH s'inscrit dans le respect des accords.

N. Trubert (UNSA) souligne que le rôle des élus est de vérifier tous ces aspects.

La Présidente rappelle que la RH ne travaille pas sous le contrôle des organisations syndicales. La posture dérange vraiment la Présidente.

N. Trubert (UNSA) effectuera un bilan du nombre de fiches de poste qui ne sont pas parues dans la bourse de l'emploi.

M. Agostini (chat) souligne que la fiche de poste du RU est dans Next.

N. Trubert (UNSA) suppose qu'elle est parue récemment, car l'élue ne l'a pas trouvée quand elle est allée la chercher pour l'instance programmée le 6 juillet.

E. Dibling (UNSA) observe que l'instance commence très fort. En effet, la RH ne travaille pas sous le contrôle des organisations syndicales, mais les organisations syndicales sont complètement dans leur rôle à vérifier la complétude des dossiers. Ce n'est pas une question de confiance. Si les élus demandent des plans en CSSCT, ce n'est pas parce qu'ils ne font pas confiance au service de la logistique, mais pour regarder que tout colle et tout vérifier. Les parties travaillent plutôt ensemble qu'en contrôle, mais cela tient à une question de posture des uns et des autres.

Pour le dossier du jour, E. Dibling a un peu de mal à comprendre la note qui a été soumise aux élus. Pour l'UNSA, les remarques sur la création de micro-unités, de l'absence de passage en comité santé sécurité au travail – rien ne permet de dire qu'un quelconque risque a été évalué, faute de l'éclairage du CSSCT –, de l'absence de passage en Île-de-France, alors qu'une partie concerne les collègues de Paris amènent à considérer que le dossier n'est pas satisfaisant et difficile à apprécier dans son ensemble.

Quant au changement de poste RS/RU, il est dit d'un côté que ce n'est qu'un changement de poste alors que, de l'autre, il apparaît que la personne a voulu changer de fonction. C'est un peu contradictoire. L' élu ne voudrait pas qu'une réorganisation se fasse pour répondre à un souhait individuel.

Le vote de l'UNSA sera réservé et ses représentants s'abstiendront, parce qu'ils sont en difficulté pour comprendre les enjeux et qu'ils ne peuvent pas valider la création d'une micro-unité, car cela entraîne un risque. Quant à la forme du dossier, les débats se poursuivent d'instance en instance. Cela ne peut que conforter l'UNSA dans la nécessité de travailler à un mode de présentation des dossiers avec une check-list, une matrice de passage, en coordination et en bonne entente avec les instances nationales et d'autres instances locales afin d'avoir le même modèle partout. Les parties y gagneraient en sérénité, en temps et en efficacité.

La Présidente souligne que la Direction a interrogé, à la suite du groupe de travail, la position de la Direction des relations sociales à Paris sur le sujet d'une consultation des instances au niveau francilien. Les textes qui régissent la consultation des instances au sein de la Caisse des Dépôts précisent qu'il existe une notion d'importance et d'impact local d'un projet.

Dans le cas présent, le dossier ne justifiait pas le passage devant les instances d'Île-de-France parce que l'impact de la réorganisation se situe principalement sur les équipes basées à Angers. Le règlement intérieur du CUEP et du CLU contient un article qui précise ces éléments. C'est le retour officiel de la part de la Direction des relations sociales.

E. Dibling (UNSA) considère que ces fonctionnements restent ambigus depuis le début de la mandature actuelle. L' élu n'affirme pas que l'autre fonctionnement serait meilleur, mais les histoires de périmètres et de compétences géographiques demandent que quelque chose soit retravaillé avant les prochaines élections. Il y a quelque chose à revoir sur la manière d'y gagner en intersite et des solutions à trouver sous cet angle.

A. Loiseau (CFDT) (chat) considère que c'est dommage, car le lien entre Paris et Angers à la comptabilité était le responsable de Service.

La Présidente invite les élus à passer à l'expression de leur vote.

Le projet d'évolution de l'organisation de la Direction des finances sur le site d'Angers est validé (cinq votes favorables (CGT : trois voix ; CFDT : deux voix) et deux abstentions (UNSA : deux voix).

4. Projet d'évolution de l'organisation du service juridique de DPSAP

D. Sanchez propose de commencer l'explication de l'évolution d'organisation en détaillant l'organisation actuelle. Aujourd'hui, le service juridique est organisé en quatre unités qui comprennent une vingtaine de personnes :

- unité réglementation ;
- unité contentieux ;
- unité recours amiable ;
- unité études règlementaires transversales.

Le contexte qui a justifié l'évolution d'organisation est en premier lieu la réorganisation de la DPS au 1^{er} mars, avec le transfert de l'assistance juridique du FIPHFP exercée au sein de l'établissement Angers-Paris vers CRCJ. Deux ETP ont été transférés au profit de CRCJ au 1^{er} mars parce que c'était à peu près ce qui était consacré à ce fonds. En effet, 50 % de l'activité était sur PAV340, dans l'unité études transversales, et un ETP au contentieux pour les accompagner dans les procédures devant les instances judiciaires.

Un deuxième élément substantiel dans la réflexion a été les départs intervenus à PAV310 (unité réglementation) entre septembre 2020 et avril 2021. En effet, deux assistants juridiques de l'unité sont partis à la retraite au 1^{er} avril 2021. Auparavant, deux cadres de l'unité avaient fait une mobilité (l'adjoint au responsable d'unité et un juriste) en septembre et décembre 2020.

De plus, le service juridique a connu le départ en cessation progressive d'activité de l'assistante-secrétaire mi-mars. Enfin, l'un des deux adjoints de D. Sanchez (celui qui est situé à Paris) doit partir en retraite au mois de novembre prochain. Ce poste a d'ailleurs déjà été transféré au 1^{er} mars dans le cadre du passage de l'assistance FIPHFP dans le giron de CRCJ. Tous ces changements ont conduit à réfléchir sur l'évolution de notre organisation, en particulier sur le FIPHFP.

Les objectifs qui ont guidé l'évolution de l'organisation étaient de redéployer l'effectif affecté au transfert de l'assistance juridique du FIPHFP, principalement les agents de l'unité PAV340, l'optimisation de l'efficacité du service et le renforcement de la transversalité des analyses, permettant le renforcement du pilotage du service. Les trois objectifs sont étroitement liés.

La nouvelle organisation souhaitée consiste en une fusion des unités PAV310 et PAV340. Ce sont les deux unités qui avaient le plus de connexions entre elles avec des analyses souvent connexes et complémentaires. Ainsi, l'unité réglementation peut travailler sur des sujets de réglementation retraite et, dans PAV340, réfléchir à des problématiques RGPD. Avec cette fusion, le service aura toute la vision du traitement d'un même dossier avec les différentes problématiques que ce dernier engendre.

Le RU PAV340 sera repositionné en tant qu'adjoint au RS à part entière, d'autant que l'adjoint en poste à Paris fera valoir ses droits à la retraite en fin d'année.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

Parallèlement, du fait du transfert de l'assistance du FIPHFP, les unités PAV320 et PAV330 seront également fusionnées. Cela permettra de réarticuler l'activité de l'unité contentieux, mais également de permettre une plus grande polyvalence au sein de l'équipe et de réduire le risque en cas d'absence d'une personne. En effet, c'est aujourd'hui quelque chose qui inquiète puisque l'unité recours amiables au sein de PAV330 compte une personne sur les recours amiables Ircantec, une sur les recours amiables Mines, sans véritable back-up. La fusion de ces deux unités le permettra.

Un autre élément à prendre en considération est la présence d'une assistante-secrétaire sur l'établissement Angers-Paris depuis la fusion Angers-Paris. Le régime des Mines étant en attrition, ce fonds génère un peu moins de demandes. Le transfert du FIPHFP avait réduit la charge de travail sur ce fonds pour l'assistante parisienne. Il lui était de plus en plus demandé d'intervenir dans l'assistance du Conseil d'administration de l'Ircantec. Devant la prépondérance prise par le travail sur les instances Ircantec, il a donc semblé plus logique de la rattacher à F. Béreau, directrice de la gouvernance, et non plus à D. Sanchez.

Le schéma de l'organisation cible que la Direction veut mettre en œuvre comporte une structure de tête comportant D. Sanchez et son adjoint et deux unités rattachées :

- unité réglementation, composée de sept personnes ;
- unité recours amiables et contentieux, composée de neuf personnes.

Cette nouvelle organisation permet de réaffecter les personnels touchés par l'évolution dans l'organisation de la DPS avec le transfert de l'assistante juridique du FIPHFP vers CRCJ, mais également de prendre en compte la diminution de la part d'activité de PAV340 (unité du transversal), qui a moins de travail sur le visa marché puisqu'un grand nombre de marchés sont désormais passés par le niveau fédéral et beaucoup moins au niveau local.

La logique est de permettre d'avoir une vision globale du traitement juridique des dossiers au sein d'une même unité et de faciliter les échanges dans le cadre des audits du contrôle des risques, afin d'avoir l'assurance de plusieurs niveaux de validation dans les analyses qui sont fondamentales et structurantes pour le métier. Cela revient à avoir plusieurs yeux pour regarder les dossiers, ce qui s'avère plus sécurisant sur le plan juridique en confrontant les points de vue et les analyses.

Cette réorganisation permet aussi de mettre en place un parcours professionnel intéressant, notamment pour l'un des agents de l'unité PAV340, qui a vu une part de son portefeuille d'activités partir vers CRCJ. Dans ce cadre, il a été repositionné sur le poste de l'un des cadres qui a fait une mobilité en 2020 (poste d'adjoint au responsable d'unité). Cela lui donne une progression de carrière et une nouvelle expérience de management.

De plus, les ressources seront optimisées et les expertises seront mutualisées en fonctionnant ainsi, notamment au travers de l'unité contentieux avec le back-up susmentionné. En positionnant le responsable d'unité « études transversales » sur le poste d'adjoint au responsable de service, l'aide au pilotage du service sera plus grande dans un contexte où il faut régulièrement arbitrer entre différentes sollicitations, notamment par le CA de l'Ircantec depuis la mise en place de la gouvernance, mais également avec un grand nombre de sollicitations sur les autres fonds. L'appui de l'adjoint à part entière sera d'autant plus appréciable pour D. Sanchez dans le pilotage du service.

Le traitement du contentieux devrait également être optimisé puisque la quasi-intégralité des recours contentieux passe préalablement par la voie des recours amiables et passe en commission Ircantec. Cela représente même la totalité pour la retraite des Mines, puisqu'un affilié qui ne saisit pas la commission de recours amiable avant de tenter un contentieux se

voit opposer un vice de forme. Cela donnerait une première vision du dossier qui permettrait d'accélérer le traitement dans son deuxième volet contentieux.

Pour l'assistante parisienne auprès de D. Sanchez, cette évolution d'organisation confirme l'enrichissement des activités de secrétariat qu'elle assure d'ores et déjà.

Dans la matrice de passage figurent les effectifs au 1^{er} janvier 2021 (cinq ETP) et les effectifs au 1^{er} septembre (six ETP) pour la Direction Appui et gouvernance (cellules qui entourent F. Béreau), avec l'ajout du poste de l'assistante parisienne. Le service juridique passerait de 22 à 19 ETP, du fait du transfert du poste précédent vers la Direction Appui et gouvernance et des deux postes déjà transférés vers CRCJ au titre de l'assistance juridique du FIPHFP.

La structure de pilotage passerait de quatre à trois ETP, puisqu'un départ en retraite est non remplacé à ce stade (poste de l'assistante angevine), un transfert vers PAV00 (poste de l'assistante parisienne), un ETP transféré vers CRCJ (poste de l'adjoint à Paris) et l'arrivée au 1^{er} septembre du responsable de l'unité Études transversales.

Les effectifs se maintiennent au sein de l'unité Règlementation (sept ETP) puisqu'un poste a d'ores et déjà été transféré vers CRCJ (un des postes d'assistant à la règlementation d'une personne partie en retraite) et que l'agent en poste dans l'unité PAV340 est déjà arrivé dans l'équipe.

L'unité contentieux passerait de sept à neuf ETP avec l'ajout des deux postes de l'unité recours amiables aux sept personnes en poste au sein de cette unité. Dans le même temps, l'unité recours amiables et l'unité transversale disparaîtraient.

A. Loiseau (CFDT) observe que l'activité de l'assistante d'Angers est transférée et, selon le document, « non remplacée à ce stade ». L'élue demande si l'ETP est gelé.

D. Sanchez répond que le poste de son assistante angevine est gelé à ce stade. Le remplacement « un pour un » n'a pas été acté. Pour être clair, l'assistante de F. Béreau envisage une mobilité. L'encadrement a donc fait une fiche de poste pour remplacer l'assistante, mais la fiche de poste a été conçue pour se substituer aux deux assistantes présentes à Angers. Le fait de commencer à recruter avant le départ de la personne qui veut faire une mobilité permettra de faire un tuilage entre les deux personnes qui seront présentes à l'automne.

A. Loiseau (CFDT) s'étonne qu'une assistante de direction auprès de F. Béreau ait les mêmes activités qu'une assistante au responsable de service.

D. Sanchez explique que, même s'il lui est demandé de plus en plus de choses sur la vie sociale Ircantec, l'assistante parisienne assurera un back-up grâce au temps dégagé par les Mines qui sont en attrition et la sortie du FIP du périmètre. Cela permettra à terme d'assurer un back-up entre les deux postes. De plus, les besoins du directeur ont aussi évolué dans le temps. Cela peut également expliquer une partie de l'évolution de l'organisation sur ce plan.

Par ailleurs, D. Sanchez rappelle que la fusion des unités PAV320 et PAV330 entraînerait le repositionnement du RU de l'unité Recours amiables en adjoint au responsable de l'unité Contentieux, comme évoqué en réunion préparatoire.

A. Loiseau (CFDT) pensait que cela correspondait à la fiche de poste jointe, mais c'est en fait la fiche de l'unité règlementation.

D. Sanchez indique que l'autre fiche poste correspond au poste d'adjoint au responsable de service.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

E. Dibling (UNSA) observe que ce dossier est finalement assez conséquent. L'UNSA est très partagée parce que les causes tiennent au départ à une perte d'activité, sur l'opportunité de laquelle il convient de s'interroger. L'élu demande pourquoi le FIPHFP sort du giron de la maison pour partir à CRCJ. E. Dibling comprend cependant que les fonds, comme les Mines, soient en attrition et qu'ils dégagent moins de recours et moins d'activité.

Le bon côté de ce dossier est qu'il constitue une réaction d'opportunité à ce changement d'activité et à des changements dans les effectifs (départs en retraite, mobilités) et témoigne de réactivité et d'anticipation. Tout cela constitue un point positif. Comme d'habitude, l'UNSA s'interroge sur les fiches de poste, pour suivre le contenu des missions de chacun et s'assurer que les éléments de rémunération sont conformes. Parfois, cela ne l'est pas et il peut y avoir de petits aménagements ou des améliorations possibles.

Célia Barbot projette la fiche de poste sur l'écran partagé.

L'UNSA s'étonne qu'un responsable d'unité devienne adjoint. Cela n'est pas courant et, vu de loin, cela peut conduire à s'interroger sur l'éventuelle perte subie par la personne concernée dans l'opération. Par ailleurs, l'élu se demande s'il n'aurait pas fallu un passage en CSSCT pour suivre l'accompagnement nécessaire à différents niveaux et estimer les risques sous l'angle CSSCT, ce que l'UNSA sollicite systématiquement dans les dossiers.

E. Dibling est assez partagé sur l'avis que l'UNSA donnera à ce dossier, entre s'abstenir parce que, comme sur d'autres sujets, le dossier n'est pas conforme à ce que ses représentants imaginent pour un passage en instance, et voter pour parce que le contenu et l'adaptation à la réalité semblent appropriés.

D. Sanchez propose de répondre sur la formation. Au sein du service juridique, il n'existe aucune formation universitaire ni module conçu pour former à la réglementation très particulière qu'est la réglementation Ircantec, ni même à la réglementation retraite de manière plus générale. Au sein du service juridique, la réglementation s'apprend donc au quotidien et il revient au manager et aux collègues d'aider aux prises de fonction en cas de changement de périmètre.

Selon D. Sanchez, l'avantage majeur de cette évolution d'organisation est que tout le monde reste dans des périmètres très proches, quoique parfois un peu élargis. Chacun voit son domaine de compétence préservé. Ainsi, la personne de l'unité PAV340 qui intègre PAV310 arrivera avec son expérience et pourra la partager avec ses collègues dans le cadre de la polyvalence que l'encadrement veut installer.

De la même manière, les deux unités Contentieux et Recours amiables fusionnent, mais chacun arrive avec son bagage et son expérience et pourra les partager. Il n'y a pas de départ vers l'extérieur dans le cadre de cette évolution d'organisation, ce en qui constitue l'avantage principal. Chacun pourra aider ses collègues sur le périmètre qu'ils découvrent.

Par ailleurs, comme aucune formation universitaire n'est disponible sur la formation retraite et Ircantec, c'est quelque chose que le service sait faire. Sur l'aspect formation, Monsieur Sanchez est garant du bon déploiement du savoir au sein des équipes.

Sur l'aspect rémunération, il y a peut-être un sujet, mais D. Sanchez laissera A. Bacchi y répondre si elle le souhaite, car il maîtrise moins ce paramètre. En tout état de cause, ces sujets n'ont pas été occultés au sein de son équipe quand cela a été abordé.

E. Dibling (UNSA) ne doute pas un seul instant, concernant la formation que les compétences nécessaires existent en interne pour accompagner les nouveaux agents ainsi que ceux qui

auraient besoin d'ajuster légèrement leur périmètre. Si l'UNSA pointe le sujet de la formation, c'est pour que les besoins soient écrits, que la réponse à ces besoins soit également écrite et voir s'il est possible de recourir à des dispositifs de tutorat, de formation interne et de « qui fait quoi ». C'est dans sa démarche syndicale de s'assurer de cela. Les élus n'ont aucun doute sur les compétences et les moyens du service pour aller dans ce sens.

Les représentants du personnel essaient d'être un peu formels en CLU, car cela fait partie de leur veille. Ils n'ont pas de veille juridique, sauf à ce que ce soit une veille juridique interne sur l'application des accords et une veille sur les bonnes conditions d'exercice de travail des collègues dans l'intérêt partagé et bien compris des agents comme celui de la Caisse des Dépôts dans son ensemble.

D. Sanchez le comprend.

N. Trubert (UNSA) (chat) ajoute la valorisation dans les EPA.

A. Loiseau (CFDT) (chat) précise l'impact EPA et objectif.

A. Bacchi répond, sur la partie rémunération, que la RH reprendra la nouvelle organisation à l'issue de l'instance et qu'elle vérifiera pour chaque situation individuelle l'éventuel impact financier au regard de la fiche de poste (PVO, PFT et NBI).

E. Dibling (UNSA) demande pourquoi ces éléments ne sont pas communiqués en amont ou au moment de l'instance.

A. Bacchi répond que la RH attend que le dossier soit passé en instance et qu'il y ait eu vote pour le mettre en œuvre.

E. Dibling (UNSA) estime souhaitable que ce type d'éléments soit donné en instance, comme les autres éléments techniques qui accompagnent une réorganisation ou réforme que quelque service que ce soit. Cela fait partie des préalables, au même titre que les plans pour un déménagement, la psychologue pour un RPS ou une formation si nécessaire.

A. Bacchi entend la remarque. Ce travail a été fait au niveau RH en lien avec la ligne hiérarchique. En règle générale, c'est noté dans les dossiers, mais pas systématiquement. La RH pourrait noter les éventuels impacts PVO, NBI ou PFT dans les dossiers.

La Présidente propose de passer au vote.

K. Blanvilain indique que la CGT vote pour, car les élus ont l'impression que tout est fait pour que cela se passe au mieux. Cela doit être souligné, d'où le vote.

A. Loiseau (CFDT) ajoute que la CFDT est pour, en raison du renforcement des équipes. Avec ce que la Caisse a connu à une époque, c'est mieux.

E. Dibling (UNSA) conclut

Après hésitation, l'UNSA vote pour, pour les mêmes raisons que celles exprimées par les deux précédentes intervenantes de la CGT et de la CFDT. La qualité du dossier sous l'angle organisationnel et des objectifs, et la volonté sont en effet à souligner. L'UNSA aurait également pu s'abstenir sur l'aspect complétude du dossier présenté en instance.

Le projet d'évolution de l'organisation du service juridique de DPSAP reçoit un vote « pour » à l'unanimité (sept votes favorables : CGT : trois voix ; CFDT : deux voix ; UNSA : deux voix).

E. Dibling (UNSA) demande que les élus soient désormais écoutés sur les éléments à mettre systématiquement dans les dossiers.

La Présidente en prend note.

3. 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 demande de se focaliser sur ce qui a fait l'objet de discussions pendant le groupe préparatoire.

V. Drouin Delaby explique que, suite aux demandes formulées par les élus en groupe préparatoire, la Direction a introduit des informations complémentaires sur le télétravail. À l'Action sociale, la mise en place du télétravail se fera en deux temps suite à un dialogue collectif avec l'équipe :

- quatre collaborateurs optent pour le télétravail (aucun pour trois jours) ;
- cinq collaborateurs souhaitent recourir au télétravail à partir du 1^{er} décembre (dont trois agents sur une durée de trois jours).

Au service Affiliés, les deux collaborateurs qui rejoignent l'équipe n'ont pas exprimé leur souhait de recourir au télétravail dans l'immédiat, ce qui est en cohérence avec le fait qu'ils ne sont pas encore autonomes sur leur activité.

Un zoom sur le plan de formation a également été ajouté. À l'unité Action sociale, sept collaborateurs seront formés en deux groupes (quatre sur les aides et trois sur les protections juridiques et sociales). Comme les aides sont différentes, avec des complexités différentes, la formation commence par la plus simple pour s'approprier l'outil et les spécificités relatives aux tranches et aux ressources. Lorsque cette partie est maîtrisée, ils passent à la suivante avec des complexités différentes. Ainsi, les documents qui émanent des conseillers généraux sont très différents et nécessitent de se les approprier.

Le cycle élaboré comprend cinq semaines sur les aides et cinq semaines sur les protections juridiques et sociales, respectivement animées par l'assistant et par l'animateur de groupe. Un reliquat concerne l'activité secondaire relative aux prêts (volumétrie de 300 dossiers par an). Ce sujet sera abordé lorsque tout sera totalement maîtrisé, probablement en 2022, et nécessitera trois jours de formation.

Le plan de formation du service Affiliés est adapté en fonction des présences des collaborateurs. Un des collaborateurs sera présent quatre jours avant son départ et commencera à être formé sur la création et la liquidation Élus. La formation sera complétée à son retour de vacances. L'autre collaborateur avait assuré un renfort l'année dernière sur la liquidation Élus et connaît déjà une grande partie de la liquidation. Il bénéficiera néanmoins d'un rappel sur cette thématique. À son retour de vacances, il entrera dans le cycle complet de formation aux liquidations qui est prévu sur trois semaines. Les formations seront assurées par les assistants de l'unité PAG270.

Ph. Palluau précise, concernant le service Affiliés, que les collaborateurs de PAG270 avaient exprimé, lors des réunions d'échanges des mois d'avril et mai, leur souhait d'être davantage associés à d'autres activités ponctuelles du service Affiliés, ce qui est rendu possible par le fait d'être en télétravail ou de travailler à distance.

Par ailleurs, une des collaboratrices de l'unité participe depuis le 1^{er} juin aux actions de stabilisation. Cela l'occupe à 100 % à sa demande. Deux collaborateurs participent à 50 % de leur temps à l'activité engagée depuis plusieurs mois pour assurer du renfort au groupe des PA, notamment sur l'activité Élus, qui a constitué un des pics d'activité générés par la campagne Élus 2020 sur le groupe des PA. Une collaboratrice choletaise participe depuis début juin à des réunions mises en place pour faciliter la transformation du processus de liquidation avec les collègues de la DSC. Des collaborateurs angevins y participent avec cette collaboratrice de Cholet.

V. Drouin Delaby rappelle que la Direction n'avait pas présenté les organigrammes lors du groupe préparatoire. L'organigramme du service Retraités montre l'organisation initiale en trois unités avec des assistants, et l'absence de changement dans l'organisation du service ni dans les postes budgétaires. L'unité Action sociale compte, avant comme après, un responsable d'unité, un assistant, deux responsables de groupe et un gestionnaire. Les effectifs, la composition de l'unité et les activités réalisées par les collaborateurs ne connaîtront donc aucun changement. En revanche, l'unité Action sociale connaîtra un changement de résidence administrative.

Comme l'unité doit accueillir sept nouveaux collaborateurs, une réflexion a été menée en interne avec les collaborateurs actuels à la manière de s'organiser au mieux. Même si rien n'est immuable, la répartition des groupes se base sur une certaine mixité entre les anciens et les nouveaux. Il ne faut en effet pas regrouper tous ceux qui connaissent l'activité d'un côté et rassembler les nouveaux dans un autre groupe.

La mixité tient également compte de l'origine des nouveaux collaborateurs. En effet, quatre nouveaux collaborateurs viennent de la DSC et trois collaborateurs viennent du service Affiliés. De fait, cela apporte des carrières et des richesses différentes. Il était donc intéressant de mélanger tout le monde pour profiter des expériences de chacun.

Une proposition a été faite par le groupe et l'ancienne et la nouvelle responsable de l'unité ont validé la répartition. En tout état de cause, des ajustements pourront être apportés si besoin après la mise en œuvre.

Enfin, les équipes avaient exprimé leur volonté de visiter les locaux : cette visite a été menée le jeudi précédent afin de leur permettre de s'approprier les locaux en présence de N. Trubert, représentante du CSSCT, S. Baulu et V. Auffret. Cette visite s'est très bien passée et a permis des échanges. La nouvelle responsable d'unité a pu faire visiter à ceux qui connaissaient moins bien les locaux afin qu'ils s'approprient le site de la rue Louis-Gain.

A. Feret (CFDT) observe que l'assistant de prévention devait participer à la visite.

V. Drouin Delaby répond que la Direction s'est retrouvée face à un problème de sécurité pour la visite. Le plus grand groupe pouvait compter un maximum de 17 personnes. La Direction avait prévu de solliciter l'assistant de prévention, mais les élus ont souhaité lors du CSSCT la présence d'un représentant du comité. Pour accueillir un représentant du CSSCT, il a fallu supprimer l'invitation d'une personne, à savoir l'assistant de prévention, au risque de ne pas pouvoir se conformer aux consignes sanitaires.

A. Feret (CFDT) le regrette. Après s'être présentée sur place, l'élue a laissé N. Trubert représenter le CSSCT. Pour A. Feret, la visite portait davantage sur la cohésion des équipes et la mise en place. Dans ce cas, la visite des locaux devait se faire sans le représentant du CSSCT, ce qui aurait permis à l'assistant de prévention d'y assister. C'était simplement une réflexion, mais l'élue comprend qu'il fallait respecter les normes sanitaires.

A. Cartron confirme que l'objectif de la réunion était initialement de faire de la cohésion et d'accueillir les Choletais comme il se doit sur le site. Ensuite, les élus ont formulé des demandes et la Direction a fait ce qu'elle a pu pour les satisfaire dans les conditions sanitaires en vigueur. En tout état de cause, la Direction ne pouvait pas demander à des collaborateurs de ne pas venir.

Si les élus le souhaitent, la Direction peut refaire une visite seulement avec eux, dans les formes qu'ils veulent, sans les collaborateurs.

A. Feret (CFDT) répond que ce n'est pas la peine.

A. Cartron s'adresse à tout le monde. Une nouvelle visite peut être organisée sans problème, quand les élus le souhaitent.

A. Feret (CFDT) observe qu'une visite est prévue au mois d'octobre. A. Feret a mentionné l'assistant de prévention parce que cela avait été noté dans le dossier et qu'elle voulait un éclaircissement.

V. Drouin Delaby ajoute que l'objectif principal était l'appropriation et la cohésion d'équipe pour que les gens se rencontrent. Après, les participants se sont retrouvés entre eux dans le service, ce qui a permis à chacun de se présenter. Seulement deux personnes étaient absentes (une personne en arrêt et une deuxième qui avait d'autres contraintes). Des échanges ont été possibles et un réel esprit d'équipe s'est déjà formé, ce qui était très enthousiasmant pour l'avenir au niveau de l'équipe. Les équipes sont enthousiastes à l'idée de venir et de travailler ensemble.

A. Feret (CFDT) s'en félicite. Le représentant du CSSCT avait déjà fait la remontée de la visite aux élus. C'est très bien.

N. Trubert (UNSA) rappelle que les parties s'étaient accordées pour coupler la visite du service à la visite CSSCT afin d'éviter de faire deux visites. L'objectif était de ne pas faire les choses en deux temps et deux fois de suite. Quand N. Trubert avait suggéré la présence d'un représentant du personnel, c'était aussi dans le but d'y gagner en temps. La visite a duré un peu plus d'une heure. Elle s'est très bien passée : elle a permis de traiter les aspects relatifs aux locaux et aux conditions de travail, de prévoir des nettoyages et de vérifier les stores.

A. Loiseau (CFDT) propose de revenir, dans le dossier, sur l'adéquation charge/ressources pour l'assistant, qui va devoir assurer toutes les formations et la continuité de son activité avec une équipe qui va connaître un renouvellement important. L'élue veut vraiment attirer l'attention sur ce point, car l'assistant du service Retraités a beaucoup de demandes au sein du service Retraités. La charge est très présente.

À PAG270, le relevé de décisions du groupe préparatoire mentionne la baisse d'activité soulignée par cette unité. Cela concerne sûrement 2021, car 2020 n'a pas dû manquer d'activité suite aux élections. A. Loiseau est très étonnée que cela apparaisse dans le relevé de décisions, car elle ne se souvient pas que le sujet ait été abordé.

De plus, l'élue est également très étonnée de lire qu'une activité peut désormais être traitée à Cholet, même si elle dépendait à l'origine d'Angers, et que l'on peut être gestionnaire PA en restant sur le site de Cholet. Or il a été indiqué que Cholet n'était pas un tiers-lieu. Il faudrait revenir sur ce point et l'expliquer.

A. Cartron confirme que cela mérite une explication.

A. Loiseau (CFDT) ajoute, concernant l'activité de PAG270, qu'un groupe traite également les élus à Angers. L'élue demande si l'activité restera telle quelle pour le moment. En outre, PAG270 devient renfort PA, fiabilisation des comptes. Cela constitue un risque important.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

L'élue demande si les effectifs seront de 23 ou de 28 agents. Enfin, A. Loiseau sollicite une précision entre les fiches de poste attendues et les départs en retraite pour PAG270.

E. Dibling (UNSA) témoigne au Directeur de la gestion que la visite s'est bien organisée et que tout le monde y a mis de la bonne volonté. Elle était bienvenue et informelle par rapport au fonctionnement des instances. Que l'assistant de prévention n'ait pas pu y participer ce jour-là ne pose pas de problème, car le fait qu'il sera présent pour suivre et anticiper ne fait aucun doute. Cette visite a été demandée unanimement et elle a été bienvenue.

Concernant le FAS, l'arrivée de sept recrues nécessitera des formations importantes de plusieurs semaines. La question habituelle sur les formations porte sur le cadre, la forme (tutorat, formation interne), la reconnaissance et la valorisation des formateurs internes avec volet financier et mise en avant dans les EPA. C'est important de le savoir à chaque situation de ce type, d'autant que la DPS laisse l'impression d'être un peu en retard dans l'utilisation des dispositifs existants par rapport à d'autres directions, notamment en matière de tutorat.

La question est de savoir si les cinq semaines de formation nécessiteront une organisation particulière de l'activité dans son flux quotidien. L'élue demande si les fiches de poste évolueront côté gestion, Ircantec et Élus. Les nouvelles compétences doivent en effet ressortir sur les fiches de poste, toujours pour des raisons d'EPA et de suivi de carrière des agents. C'est une question récurrente, mais c'est une nécessité dans chaque dossier et l'UNSA le répétera autant que nécessaire.

A. Cartron assure les élus que la légitimité de la visite n'est pas remise en cause. Néanmoins, il observe de nouvelles questions. Ce n'est jamais suffisant : plus on apporte de réponses et plus on alimente de questions.

Sur les formations, le dispositif mis en place ne peut être que bon parce que des gens non formés ne feront pas le travail. De fait, les élus n'ont pas à s'inquiéter sur la formation des collaborateurs, car la Direction a intérêt à bien les former pour que cela puisse se faire. Cependant, la Direction ne présente pas dans le dossier de dispositif de formation ad hoc parce que ce dispositif existe depuis des années et que V. Drouin et Ph. Joyeux l'ont mis en place des dizaines de fois.

La Direction sait le faire et n'a aucune raison de traiter différemment les agents de l'Action sociale des autres en termes de rémunération. A. Bacchi informera des dispositifs qui existent, mais la Direction entre dans le cadre classique.

A. Cartron ne pense pas qu'il faille faire plus parce que c'est le travail normal des collaborateurs permanents quand ils accueillent de nouveaux collègues. Dans une Direction de 350 personnes, accueillir quatre collaborateurs se fait de manière assez régulière. Il suffit de regarder les dates d'arrivée sur les fiches de poste. La Direction essaie de ne pas traiter différemment non plus les collaborateurs du FAS et les autres angevins.

A. Loiseau (CFDT) (chat) attire l'attention sur le fait que c'est l'assistant Fonds social qui s'en occupe et pas l'unité Assistant PAG210.

A. Cartron veut également mettre fin à la croyance que l'activité PA serait transférée à Cholet. Sur la fiabilisation des comptes, il invite A. Loiseau à venir voir le service Affiliés de manière plus approfondie. Toutes les équipes font de la fiabilisation des comptes. Simplement, il existe des ordres de priorisation. En 2019 et en 2020, le service a fait moins de fiabilisation en raison de l'augmentation de la volumétrie pour privilégier la liquidation. De fait, les agents ont mécaniquement fait beaucoup moins de fiabilisation et le fait de leur donner de la fiabilisation donne l'impression qu'il leur est donné une nouvelle activité alors qu'elle s'est toujours faite.

Ph. Joyeux pourra en témoigner : quand il est apparu en novembre 2020 que les stocks étaient très bas sur la liquidation, la Direction a déporté tout le monde sur la fiabilisation des comptes, que ce soit à Angers, à Cholet et à Metz. Tout le service Affiliés était concerné. Il n'y a rien de nouveau. La Direction écrit des choses qui existent déjà parce que les élus demandent des explications. Du coup, cela les réinterroge et alimente le système de nouvelles interrogations.

E. Dibling (UNSA) (chat) affirme que les élus ne remettent pas en cause la qualité de la formation interne, bien au contraire, mais qu'ils souhaitent la valoriser individuellement et collectivement.

A. Cartron assure les élus que le souci de la Direction dans ce projet, depuis le premier jour jusqu'à aujourd'hui, était tout d'abord de bien traiter les collaborateurs et de prendre garde à ne pas les traiter de manière trop différente vis-à-vis d'un collectif de travail beaucoup plus large. L'arrivée de 15 personnes dans une direction de 350 ne conduit pas à faire trop d'exception entre les personnes. La formation sera organisée comme d'habitude et les agents seront bien formés parce que la Direction a un grand intérêt à agir.

Bien sûr, la Direction tient compte de la charge de travail de l'assistant, y compris dans le temps de formation. Si des agents sont mal formés, la Direction prévoira et organisera des piqûres de rappel. Tout sera mis en œuvre pour accompagner ces collaborateurs parce que la Direction a tout simplement envie que cela marche. Elle n'a pas fait cela pour que cela ne marche plus, mais pour que cela marche mieux. Le collectif de travail sera meilleur au service Retraités, car il ne sera plus réparti sur trois sites.

Ph. Palluau ajoute que l'activité Élus reste répartie entre les deux sites (PAG280 et PAG270) et dépend des volumes et des stocks. Actuellement, les stocks Élus sont assez bas et sont assurés temporairement par les équipes de Cholet avec quelques intérimaires. Les activités de fiabilisation sont des activités régulières. L'activité actuelle est plus particulière du fait du RGCU. Une collaboratrice de Cholet a demandé à y participer et la Direction y a accédé.

Sur les ETP, l'équipe de Cholet compte actuellement 22 personnes. Elle augmente de deux personnes avec l'intégration des deux collaborateurs, soit 24 personnes. Trois fiches de poste ont été publiées en BDE ouverte et la Direction attend des candidats. Au final, l'équipe comptera donc 27 personnes.

A. Cartron précise que cela ne signifie pas que les compteurs resteront à 27. L'unité commencera avec 24 personnes et augmentera petit à petit. La Direction ouvrira les fiches de poste, car elles ne peuvent pas être gelées trop longtemps.

V. Drouin Delaby souligne, sur la formation, que la partie aide est assurée par l'assistant de l'Action sociale, mais que la formation à la protection juridique est assurée par l'animateur de groupe. En termes de production et de flux, sont prévus dans le cadre de la formation la théorie, des cas pratiques et des cas portant sur de la production (lesquels sont systématiquement contrôlés). Le contrôle peut être effectué par les assistants, les animateurs de groupe ou les anciens qui connaissent l'activité. C'est organisé pour que cela fonctionne au niveau de la production et pour faire au mieux sur la répartition de la charge, même si cela représente en effet une charge de formation tant pour l'animateur que pour l'assistant.

A. Loiseau (CFDT) répète que l'arrivée d'un nouvel animateur et d'une nouvelle RU représente beaucoup de nouvelles personnes. Les élus ne remettaient pas du tout en cause la formation, mais la remarque portait plutôt sur l'adéquation charge/ressources avec les assistants, les nouveaux lieux et le contexte de la crise sanitaire avec le travail à distance.

Pour la CFDT, le fait de conserver 27 personnes sur le site de Cholet avec une seule activité constitue un risque du point de vue de la GPEC et de l'emploi. La dernière fois, figuraient dans

les fiches de poste des agents – finalement non sélectionnés – issus de PAG270 qui postulaient au fonds social, parce que c'était sur le site. Comme certains habitent à côté de Cholet, ils ont trouvé plus pratique de travailler au plus proche de leur domicile. Pour les collègues qui ont fait le choix de rester à PAG270, un des premiers motifs est qu'ils n'habitaient pas loin de Cholet.

N. Trubert (UNSA) souhaite revenir sur la question d'E. Dibling sur les formations. Les formations se font bien et l'objet n'était pas de les remettre en question. Cela concernait plutôt les différents dispositifs valorisants et rémunérés qui existent à la Caisse des Dépôts. Avant, Angers avait des fiches de poste type (fiche de poste gestionnaire, fiche de poste animateur, fiche de poste assistant, par exemple). Or aujourd'hui, quand les assistants font des formations, certains l'ont dans leur fiche de poste et d'autres ne l'ont pas.

La question est donc de savoir si les assistants qui assureront des formations seront en capacité d'entrer dans le dispositif, auquel cas c'est valorisé dans l'EPA et c'est rémunéré, ou pas. D'une manière globale, c'est différent en fonction des postes et des fiches de poste. La question porte donc plutôt sur les raisons qui expliquent pourquoi certains assistants ont la formation dans leur fiche de poste et que d'autres ne l'ont pas, et pourquoi certains peuvent être rémunérés et d'autres pas.

A. Cartron ne connaît pas la réponse précise à cette question. Sur le principe, A. Cartron ne souhaite pas déroger aux dispositifs qui existent pour les autres. En tout état de cause, il n'existe aucune raison pour que les dispositifs ne soient pas appliqués pour les collaborateurs de l'Action sociale et il ne souhaite pas créer de divergence entre les collaborateurs.

N. Trubert (UNSA) souligne que ce point est important pour les agents.

A. Bacchi propose de répondre sur les dispositifs qui existent aujourd'hui, et qui seront sans doute modifiés quant à l'indemnisation des formateurs internes occasionnels. Dès lors que la fiche de poste mentionne que la mission de la personne comprend de la formation, elle ne perçoit pas d'indemnisation particulière. Si ce n'est pas indiqué dans la fiche de poste, elle perçoit une indemnisation.

N. Trubert (UNSA) demande, si les fiches de poste ne sont pas rédigées à l'identique, par exemple pour le poste d'assistant, comment s'assurer qu'ils aient suivi la formation de formateur et qu'ils sont aptes à former. C'est une question plus générale.

A. Loiseau (CFDT) (chat) s'en étonne et appelle à la vigilance sur les postes communs d'une même unité tels que les assistants métiers.

A. Cartron souligne que cette question plus générale va poser un sérieux sujet. A. Cartron veut bien former tous les formateurs, mais si les élus avaient vécu de près ce que la direction a vécu l'année dernière, ils se rendraient compte que ce qu'ils demandent est d'une exigence incroyable pour tous les collaborateurs.

En effet, pour former les intérimaires par exemple, la Direction sollicite les meilleurs spécialistes de l'activité sur la base du volontariat. S'il faut que ces gens soient formés avant à la formation de formateur, A. Cartron ne sait plus comment faire. Le service forme beaucoup de gens, notamment avec l'intérim qui nécessite de reformer continuellement. Entre la volumétrie à gérer, les intérimaires à faire venir, les collaborateurs à bouger, les nouveaux arrivants à accueillir, la Direction devra embaucher des gens pour ne faire que cela et pas pour produire.

N. Trubert (UNSA) entend ces explications, mais le dispositif est inscrit dans l'accord-cadre.

A. Cartron ne le remet pas en cause. Il faut peut-être distinguer les formations. Aujourd'hui, on ne parle pas de formation au contrôle des risques ou à la manière de bien mener un EPA. Par exemple, quand un collaborateur est formé sur la liquidation pendant deux semaines puis qu'il est supervisé pendant plusieurs mois par un collaborateur, cela peut-il être assimilé à de la formation ou pas ? Cela correspond au quotidien d'un acte de gestion. S'il faut, à chaque fois qu'un collaborateur doit apprendre à quelqu'un à faire un acte de gestion, lui faire suivre une formation de formateur, cela devient compliqué.

A. Cartron sollicite Hélène Gerbet dans ce débat, qui ne concerne pas uniquement la Direction de la gestion à Angers, mais qui peut avoir des impacts extrêmement lourds au plan financier.

Par ailleurs, A. Cartron trouve extrêmement valorisant de solliciter des collaborateurs qui ont une technicité confirmée. Il lui arrive de discuter avec des gens qui forment : ils adorent cela, car ne serait-ce que de le leur demander est déjà une valorisation de leur technicité.

Le collectif passe aussi par le fait de jouer la solidarité. Si à chaque fois que des gens qui font quelque chose d'un peu nouveau et d'un peu différent, et qui ont envie de le faire, cela doit être reconnu, rémunéré – et A. Cartron ne remet pas en cause l'accord-cadre quand je dis cela – alors on affaiblit le collectif et l'entraide. C'est une façon de voir.

Ph. Palluau observe que des choses se font déjà, comme les formations CICAS menées par tout un réseau de formateurs CICAS. Ils sont formés à la formation de formateur. Dans le nouveau module, ils ont notamment une séance de formation de formateur à distance. Quand un collaborateur postule un poste d'assistant dans lequel figure une partie formation clairement affichée, une formation de formateur peut être évoquée en même temps que le plan de formation dans le cadre des EPA.

N. Trubert (UNSA) assure la Direction qu'elle ne dit pas que les choses ne se font pas. Cela portait plutôt sur l'aspect global, en termes d'harmonisation et d'équité. Il apparaît que certains dispositifs sont très utilisés ailleurs et moins sur Angers. La remarque portait aussi sur cet aspect.

La Présidente demande de garder à l'esprit cette idée d'accompagnement à la prise de poste plus que de véritable formation. Si A. Bacchi constate des disparités importantes dans la façon d'appréhender le sujet, la Direction sera ouverte à ce qu'elle fasse une explication. Il n'y a pas de position totalement fermée, mais il faut intégrer la notion d'enjeux collectifs et d'habitude à transmettre les actes de gestion et les gestes des uns vers les autres.

N. Trubert (UNSA) ajoute que l'objectif du dispositif était de valoriser dans les EPA et de faire la différence au moment des avancements et des promotions.

La Présidente confirme que cet aspect est intégré dans la défense des dossiers au moment de proposer des promotions ou des avancements. Cet élément est clairement identifié et valorisé dans les dossiers.

N. Trubert (UNSA) remercie la Direction, car c'est important pour les collaborateurs.

A. Cartron le confirme. C'est un des points de lecture majeurs à la Direction de la gestion en ce qui concerne les promotions. C'est évident. Quelqu'un de très volontaire pour former n'a pas la même considération quand il faut regarder son dossier.

K. Blanvilain (CGT) soulève une remarque sur l'équité des postes : certaines personnes sont en poste depuis longtemps et d'autres depuis beaucoup moins. Cela signifie qu'à poste égal, les personnes ne bénéficient peut-être pas des mêmes dispositifs. Entre une fiche de poste qui date de dix ans et une fiche plus récente, les formulations des fiches de poste ont évolué,

ce qui est normal, car les missions évoluent. Cela paraît un peu compliqué si cela se produit dans une même équipe pour assurer une équité de traitement, à moins que les personnes aient signé une nouvelle fiche de poste en étant déjà en poste.

Le comité a évoqué les gestionnaires, les animateurs et les assistants, mais rien ne permet d'affirmer que les traitements soient identiques en fonction des directions et entre la DSC et la Direction de la Gestion. En tout état de cause, il existe tellement de possibilités de faire de la formation en interne que c'est intéressant et valorisant. K. Blanvilain trouve très bien que ce soit valorisé au niveau des EPA parce que cela constitue l'un des deux axes de valorisation possibles en plus de la rémunération des formateurs occasionnels.

L'instance a beaucoup échangé sur le sujet. C'est important parce que cela fait partie du périmètre du CLU, mais cela se produit désormais quasiment à chaque fois.

La Présidente propose de passer au vote.

K. Blanvilain (CGT) indique que la CGT conserve la même position qu'en CSSCT et s'abstient. Comme pour le CSSCT, ce n'est absolument pas en remise en cause de tout ce qui a été fait pour le FAS. La CGT tient à souligner la qualité de ce qui a été fait. L'accompagnement des agents a été mené. L'intégration des agents du FAS sur Angers ne pose pas de souci. L'inquiétude porte sur le fait que le site de Cholet perd en attractivité s'il ne contient plus que de la liquidation.

À une époque, la présence du FAS permettait de changer éventuellement si les gens le souhaitent. Même si de l'activité va être donnée et que des agents vont y être positionnés, l'inquiétude porte toujours sur le site. Madame Blanvilain sait que la Présidente va répondre que le site n'est pas menacé, mais cette inquiétude est aussi partagée avec les agents sur place. Cholet ne fermera pas l'année prochaine, mais les élus se projettent à cinq ou dix ans, ce qui explique leur inquiétude pour le site. Madame Blanvilain sait que la Direction s'est engagée et la CGT ne remet pas sa parole en cause.

A. Loiseau (CFDT) indique que la CFDT reste contre. Les élus entendent le transfert de l'activité de fonds social vers Angers. La conséquence est la spécialisation du site de Cholet. Madame Loiseau rejoint tous les arguments de Karine Blanvilain, y compris sur l'engagement de H. Gerbet sur le site de Cholet, mais un site de moins de 30 agents reste un risque, notamment dans la période.

E. Dibling (UNSA) souligne que l'UNSA est favorable à un effectif plancher de 30 collaborateurs et encourage H. Gerbet à s'exprimer sur la pérennité du site.

La Présidente affirme, pour que ce soit consigné dans le PV qu'elle peut comprendre les inquiétudes mais qu'il n'y a aucune volonté ou perspective de fermeture du site de Cholet.

La spécialisation du site de Cholet sur l'activité liquidation et transfert de l'activité action sociale sur le site d'Angers reçoit cinq votes « abstention » (CGT : trois voix ; UNSA : deux voix) et deux votes « contre » (CFDT : deux voix).

Pour information :

5. Bilan groupe de traitement VIP – Direction de la Gestion DPSAP

L. Sanchez explique que le groupe de gestion PAG294 nouvellement créé a été rattaché à la Direction de la Gestion, service Affiliés. Les activités sont très diverses : mises à jour de SIR,

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

évaluations, liquidations (de plus en plus), réponses à des demandes diverses, y compris sur des règles juridiques, permanence téléphonique de 9 heures à 17 heures.

Le service traite les dossiers de A à Z et assure une veille sur la base clients pour cocher les clients VIP, ce qui est également fait avec la DSC. Il réalise des statistiques et des bilans. L. Sanchez a fait un bilan en fin d'année et un autre fin mai pour la présentation du jour. Si l'activité baisse à un moment, le service est capable de faire de la liquidation hors VIP, à l'instar de ce qui a été réalisé en 2020.

Pour rappel, l'organigramme de PAG274 comprend un animateur et deux gestionnaires qui ont été recrutés à l'été (un animateur a été recruté pendant l'été et les deux gestionnaires venant de la DSC ont été recrutés au mois de septembre). Le rattachement se fait au niveau de l'unité PAG290 avec un bureau dédié. L'équipe a été accompagnée via des formations à la liquidation, avec un cycle de base de trois semaines par l'équipe de P. Chancel. Une formation rédactionnelle a été réalisée en 2020 via la CCI.

Avant de prendre réellement en charge l'activité au mois de septembre, le service a travaillé en étroite collaboration avec la DSC en juin et juillet avec des transferts au fil de l'eau de l'activité. Cela s'est révélé vraiment intéressant, car cela a permis de voir tous les cas possibles.

Du point de vue logistique, les trois collaborateurs sont rattachés au service Affiliés et sont positionnés au deuxième étage du bâtiment B, dans un bureau de trois personnes. La gestion des VIP a évolué techniquement, avec une boîte mail dédiée, des habilitations particulières, des procédures révisées, une ligne téléphonique dédiée. La Direction a mis en place un tableau de suivi d'activité et a fait évoluer la corbeille LI2 pour que les dossiers cochés VIP aillent directement dans la corbeille de PAG294. De fait, le traitement est assuré en direct par le groupe PAG294 et l'activité est sécurisée.

Le principe – et c'est ce qui intéresse les agents – est de traiter le dossier ou la demande de A à Z, du contact client jusqu'à la liquidation. Comme l'équipe compte des spécialistes, cela ne pose aucun souci pour traiter des praticiens hospitaliers ou des élus. Ce qui fait aussi le l'intérêt du métier est d'entretenir des relations privilégiées avec les autres directions et de se faire connaître auprès d'elles, avec tous les services de la DG, le service juridique et la DSC, qui envoie des affaires via le CRM.

Le bilan est très positif. Les équipes sont très motivées et réactives. Puisque le service traite les dossiers de A à Z, il reçoit de plus en plus de demandes de liquidation en direct. En 2020, d'août à fin décembre, le groupe a pris en charge 407 dossiers, dont 171 ont été liquidés. Au 31 mai 2021, le groupe avait traité 740 dossiers, dont 510 liquidés. Le stock n'est pas énorme (31 dossiers en cours de traitement) et le délai de traitement moyen est inférieur à cinq jours, sachant que certains dossiers sont parfois traités en deux jours ou dans la journée (une demande reçue le matin est réglée dans l'après-midi).

Concernant les vecteurs de contact, la moitié des dossiers sont reçus par mail et l'autre moitié par téléphone. Il est intéressant d'avoir une ligne dédiée et le service disposera bientôt de la softphonie. Les dossiers proviennent de la DSC à 30 %, de la DG à 45 % via les autres unités, le reste étant composé de divers interlocuteurs (des défenseurs des droits et de leurs délégués, de la médiatrice, de la vie sociale des instances et du juridique). Cette diversité constitue un des intérêts du travail.

Comme indiqué plus tôt, l'équipe est très motivée et très réactive. Le service reçoit beaucoup de remerciements de clients, y compris de la médiatrice. C'est valorisant en termes d'activité.

La Présidente confirme les nombreux remerciements et la réactivité très importante de cette équipe.

L. Sanchez remercie la DSC qui a facilité le transfert de l'activité. Cela a été très positif.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) trouve que le bilan est très satisfaisant. Ce n'est certainement pas une parole en l'air du fait de son passé.

A. Loiseau (CFDT) souligne qu'aucune visite n'a été par le CSSCT menée pour voir ce bureau au deuxième étage. L'élue avait compris que les agents n'étaient pas dans le même bureau ; elle demandera un éclairage en CSSCT sur ce point.

L. Sanchez précise que l'unité est en train de réorganiser son aménagement. Ils auront un bureau dédié comme prévu.

A. Loiseau (CFDT) souligne l'intérêt des élus pour une visite.

L. Sanchez rappelle que le service doit garantir la confidentialité.

K. Blanvilain (CGT) (chat) partage la demande d'une visite.

A. Feret (CFDT) demande si l'organisation de la permanence téléphonique avec trois personnes nécessite de l'aide d'autres services.

L. Sanchez répond que le service a, pour l'instant, toujours réussi à maintenir l'engagement interne de service. Il faut qu'un collaborateur soit toujours disponible, y compris lui-même, il fait partie de l'équipe. Le service n'a pas eu de problèmes particuliers et a toujours réussi à gérer l'activité normalement dans le respect des engagements internes de service.

A. Feret (CFDT) en prend note. La présence de seulement trois personnes soulevait des questions, entre les congés, les formations et les maladies.

L. Sanchez répond qu'un plan de congés avec un engagement interne a été défini. Tout le monde est d'accord.

8. Suivi des engagements CLUA

M. Agostini indique que les élus ont reçu un tableau complété de deux observations. La première concerne la demande de présentation des lettres d'objectifs des directions du site Angers-Cholet. Hélène Gerbet, Présidente de l'instance, suggère pour l'avenir la réalisation des présentations des LO des directions les plus significatives du site local. Elle évoquera cela avec les directeurs concernés.

La deuxième observation concerne l'accès aux procédures de gestion du courrier dans Next pour l'ensemble des collègues du site. La procédure est accessible via Next.

La Présidente suggère, en attendant les collègues de la formation professionnelle et de la stratégie clients, de rappeler officiellement dans l'instance les quelques points divers abordés en groupe préparatoire.

9. Points divers

La Présidente rappelle que les élus avaient demandé un point de situation sur la bascule DSN. Pour l'instant, ce projet est dans une phase peu active puisque la bascule en DSN pour Angers avait eu lieu en 2017 pour les employeurs privés qui cotisaient à l'Ircantec. Depuis le début de l'année 2020, les employeurs publics peuvent abandonner la DADS et passer à la DSN, mais ils utilisent la chaîne de traitement mise en œuvre en 2017 pour les employeurs publics. Les impacts techniques et les changements métiers pour les collaborateurs concernés sont donc très limités, d'autant plus que le nombre d'employeurs publics passés à la DSN en 2020 reste faible. L'année 2022 devrait être importante puisque cela devrait coïncider avec l'adoption par les employeurs publics de la nouvelle norme DSN. La Direction reviendra vers les instances pour faire un bilan lorsque cela se justifiera.

Le projet de mutualisation des systèmes d'information Caisse des Dépôts DPS/SRE avec l'impact sur la gestion avait été présenté au cours d'un CLU à Angers le 14 avril 2021, y compris les enjeux SI que cela entraînait. Même si les briques informatiques qui sont impactées par le projet sont utilisées par les équipes de gestion d'Angers, elles n'ont pas d'impact important en gestion pour l'instant sur ces mêmes équipes. Si jamais la situation devait évoluer, la Direction fera également un point.

Sur les recrutements sans concours, quatre personnes sont attendues en septembre, mais d'autres demandes devraient être présentées en nombre assez important par la stratégie clients lors du prochain C2M du 22 juillet. Si ces nouvelles demandes sont passées au C2M, cela représenterait un nombre important de recrutements sans concours et la DPS commencerait à s'approcher de la fin de la liste.

A. Bacchi précise que quatre personnes doivent arriver au 1^{er} septembre et neuf, voire dix nouvelles demandes doivent être présentées au C2M du 22 juillet. Si ces demandes sont validées, il devrait rester deux à trois personnes sur la liste. La RH est en train de réfléchir en termes de stratégie de recrutement, pour savoir s'il y aura un nouveau RSC ou pas et, dans la négative, ce qui pourra être mis en place.

La Présidente ajoute que des questions portaient sur le service Affiliés et sur le fait que trop de chiffres étaient demandés et qu'il manquait des managers. La Présidente sait qu'il manque un RU, qui doit arriver au mois de septembre. Pour le reste, la Direction demande des précisions aux élus sur la nature de leur question.

A. Loiseau (CFDT) indique que la question venait d'E. Mellinger de la CGT, absente ce jour.

K. Blanvilain (CGT) confirme qu'E. Mellinger avait posé une série de questions suite à des remontées qu'elle avait eues, mais K. Blanvilain ne peut pas donner plus de précisions.

A. Loiseau (CFDT) souligne que la CFDT a également eu des remontées : beaucoup de chiffres et de productions sont demandés aux agents, même en télétravail.

La Présidente indique que puisqu'aucun représentant du service Affiliés n'est en séance, la Direction reviendra vers les élus sur le sujet. Cela n'a pas l'air aussi sensible ou aussi évident que l'interrogation semblait l'indiquer.

A. Loiseau (CFDT) suppose que l'interrogation était de savoir si la demande d'autant de chiffres de production provenait d'un ordre du management et si cela était dû à un niveau de stocks catastrophique.

La Présidente répond que les stocks remontent un peu, mais que la situation n'est pas catastrophique.

Les élus ont également demandé un point sur l'activité à Metz. Même si le site ne dépend pas de l'instance, la Présidente est toujours d'accord pour en dire quelques mots du fait de l'activité assurée sur place. L'idée est d'attendre la sortie de la crise sanitaire et le retour à une activité plus pérenne pour faire un bilan de MAP, identifier d'éventuels besoins de rappel sur la formation, faire une analyse globale sur les départs prévus, mesurer l'impact du télétravail et définir comment fonctionnera le collectif, faire le point sur la situation managériale et l'encadrement, en laissant à A. Calabrèse le temps de s'installer. La Direction reviendra sur la situation messine pour en faire une analyse globale et un bilan sur le projet MAP.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) s'enquiert du numéro de la première des quatre personnes qui doivent arriver au 1^{er} septembre et demande à quelle date les neuf à dix personnes qui pourraient être validées le 22 juillet devraient, elles aussi, arriver.

A. Bacchi répond que les quatre personnes sont classées de la 46^e à la 49^e place. Pour les neuf à dix autres personnes, l'idéal serait d'avoir une date d'arrivée groupée au 1^{er} septembre. Cela dépendra de leurs contrats.

P. Vincent-Lasbats (UNSA) demande si les quatre personnes dont l'arrivée est prévue en septembre ont été contactées et si elles sont au courant.

A. Bacchi répond par l'affirmative.

E. Dibling (UNSA) demande à quelle occasion sera évoquée la situation sur Metz. La crise sanitaire qui dure fait peut-être ressentir à Metz un éloignement encore plus fort et plus conséquent, et une certaine sensation de ne plus être aussi bien suivi et aussi bien accompagné vers l'Ircantec que cela a été le cas au début de MAP. Il y a peut-être aussi une petite inquiétude sous cet angle en plus de ce que l'on connaît déjà sur les effectifs et dont l'instance aura l'occasion de reparler.

La Présidente se déclare étonnée de la remarque, mais elle s'en préoccupera.

E. Dibling (UNSA) affirme que ces informations sont très récentes. L' élu ne sait pas si c'est factuel ou ressenti, car il n'a pas assez d'éléments pour se prononcer. Le sentiment est là.

La Présidente souligne que la production n'a pas de difficultés particulières. Ils sont bien intégrés dans l'ensemble. Madame Gerbet verra cela avec A. Calabrèse.

E. Dibling (UNSA) partage l'analyse et l'impression de la Présidente. C'est récent et il a profité de l'opportunité pour poser la question. L' élu demande à quelle occasion sera fait le bilan MAP.

La Présidente répond qu'il interviendra avant la fin de l'année.

E. Dibling (UNSA) demande si un bilan MAP entraîne un débat sur les effectifs messins.

La Présidente répond que le sujet sera abordé dans sa globalité : organisation du travail, départs, renouvellement, encadrement.

P. Vincent-Lasbats quitte la séance à 11 heures 05.

E. Dibling (UNSA) suppose que certaines questions seront d'ordre stratégique au niveau de M. Yahiel.

La Présidente répète que ce dossier sera traité avant la fin de l'année. S'il faut avoir des échanges avec les représentants du personnel, ce sera avec l'instance francilienne.

E. Dibling (UNSA) en convient.

La Présidente ajoute que le sujet est abordé de façon informelle parce que la Présidente a toujours considéré que c'était assez normal compte tenu de l'activité assurée à Metz, mais un bilan plus global et plus officiel serait fait devant les instances franciliennes.

E. Dibling (UNSA) remercie la Présidente de dire quelques mots de la situation messine dans l'instance angevine, dont ce n'est en effet a priori pas le périmètre. La place est en Île-de-France, mais ce sont à peu près les mêmes interlocuteurs qui s'y retrouvent. H. Gerbet y sera en tant que directrice et l'un ou l'autre élu y participera en tant qu'expert.

La Présidente confirme que c'est la raison pour laquelle elle en dit aussi un mot à Angers. Il faut être pragmatique.

6. Présentation des orientations relatives au DIF Élus et son intégration dans Mon Compte Formation (MCF) au 01.01.22 : volet règlementaire, refonte et transformation – DFPC

M-A. Macé indique être accompagnée de Nicolas Melnikoff et de Guillaume Deschamps, responsable de l'unité du DIF Élus. Pour mémoire, le fonds DIF Élus est assez compliqué à gérer, pour différentes raisons, ce qui a conduit l'État et le cabinet de la cohésion des territoires à opérer une réforme très structurante. Une ordonnance a été ratifiée le 10 juin dernier par le parlement. Officiellement, la Caisse des Dépôts est bien attributaire du mandat DIF Élus.

Pour revenir sur cette séquence et ces évolutions, cela fait très longtemps que le DIF Élus porte un certain nombre de difficultés inhérentes à la réglementation qui n'avait pas été forcément structurée à l'époque. Cela avait fait l'objet d'un rapport IGAS et les inspections avaient mis en exergue quelques difficultés :

- un taux de recours à la formation des élus très faible (inférieur à 3 %) ;
- un accès à la formation peu efficace ;
- des irrégularités assez nombreuses et graves, qui nous ont occupés pendant de très nombreux mois avec des mesures conservatoires très fortes que la Caisse des Dépôts a été amenée à mettre en place, notamment avec une task force juridique, parce que l'État n'a pas été forcément en relais de toutes les actions que nous avons menées ;
- des coûts de formation extrêmement élevés ;
- un fonds structurellement déficitaire depuis 2019

Dans ce cadre, l'État a eu une prise de conscience en 2020 et le cabinet de la ministre a poussé une réforme pour faire évoluer le fonds du DIF Élus. La DFPC a appuyé une solution qui paraissait assez naturelle, s'agissant de la formation des élus, à l'image de ce qui existe pour la formation dans le cadre du compte engagement citoyen, à savoir de basculer le fonds sur la plateforme Mon Compte Formation, avec un compte Élu et un parcours spécifique, mais qui présente néanmoins des accointances fortes avec les différentes briques utilisées par Mon Compte Formation.

La mise en place d'un compte Élu serait accompagnée de la monétisation des droits en euros et non plus en heures, ce qui avait été l'objet de nombreuses interrogations, avec des prix absolument exorbitants. Le système sera rénové, notamment dans sa dimension économique, puisque la gouvernance a été renforcée par deux instances qualifiées. L'une d'entre elles aura la charge de réguler financièrement et de proposer à l'État des mesures de correction si jamais le fonds n'arrivait pas à être à l'équilibre. Les collectivités auront également des capacités d'abondement afin de compléter les formations au cas où le coût serait supérieur à ce dont disposent les élus sur leur compte. Une règle d'or sera établie pour la soutenabilité globale.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

Le régime a donc été réformé, ce qui était une attente extrêmement importante pour la Caisse des Dépôts, avec toutes les difficultés qui ont été vécues et qui vont encore – au moins sur le plan juridique et contentieux – perdurer pendant un certain temps, voire quelques années puisque la Caisse est en contentieux avec six ou sept organismes de formation.

Pour autant, la Direction a prévu un calendrier qui met fin à l'ancien dispositif. La mise en place de cette nouvelle réglementation tient en trois grandes phases :

- arrêt fin mai du dispositif DIF Élus avec une comptabilisation en heures ; ce système va perdurer puisqu'il faut payer les différentes formations qui seront réalisées sous cet ancien régime jusqu'à l'année prochaine (fonds en attrition) ;
- montée en charge du nouveau dispositif, avec une période transitoire parce que ce ne sera pas totalement instauré dans Mon Compte Formation à partir de l'été, mais à partir du 1^{er} janvier 2022 ; les équipes sont en train de travailler sur la conception de ce parcours compte Élus ;
- dans l'intervalle, possibilité pour les élus de se former à partir du mois de septembre dans un régime qui restera manuel, mais avec toute la philosophie du nouveau compte.

G. Deschamps ajoute que l'année 2021 est riche pour l'unité avec une transformation réglementaire liée à l'ordonnance et qui voit se succéder deux dispositifs en termes juridiques, mais une seule modalité de gestion, et une évolution sur la fin de l'année, au sujet de laquelle la Direction a commencé à travailler pour aller vers l'intégration sur un système proche de celui de Mon Compte Formation et une intégration du DIF Élus dans un dispositif qui pourrait s'appeler Mon Compte Élu.

Un régime transitoire est prévu en 2021 pour une bascule en 2022. Pour mémoire, les activités au sein de l'unité DIF Élus couvrent l'ensemble du dispositif au travers de quatre activités principales :

- recouvrement des cotisations ;
- instruction de la demande avec réception au format numérisé, mais avec un traitement manuel des dossiers au travers d'une application maison ;
- paiement de l'organisme de formation, avec vérification du service fait et son règlement ;
- remboursement des frais des élus, ce qui constitue une spécificité de la formation des élus par rapport à la formation des salariés.

Les activités perdureront jusqu'à la fin de l'année 2021. En 2022, l'activité de recouvrement des cotisations continuera puisqu'elle est spécifique au DIF Élus comparativement à Mon Compte Formation. L'instruction de la demande et le paiement seront transformés dans la mesure où l'automatisation forte du processus le rendra quasiment similaire à Mon Compte Formation. Enfin, l'unité conservera la spécificité du remboursement des frais des élus, avec un traitement qui restera manuel dans un premier temps, car il ne pourra pas être automatisé au sein de Mon Compte Formation et du parcours d'achat direct.

À compter de la bascule dans MCF au 1^{er} janvier 2022, les actes de gestion resteront similaires à ce qui existe aujourd'hui pour le CPF ou le CEC, avec un compte dédié aux élus à travers un même support qui sera le parcours d'achat direct (possibilité pour les élus de se connecter et, comme pour les salariés, de choisir leur formation en fonction de leurs besoins, y compris l'organisme de formation, et de s'inscrire en formation en suivant un lien direct vers l'organisme qui dispensera la formation). Le processus sera réellement automatisé, avec une rapidité de traitement incomparable par rapport à ce qui existe aujourd'hui, car les actes de gestion ne seront plus les mêmes.

L'achat de formations reste similaire à celui des salariés. Les clients restent de même nature, car ce sont tous des titulaires de compte avec des droits monétisés pour les élus comme c'est le cas pour les salariés, afin de répondre à des formations principalement dédiées à l'occupation du mandat et au fait de pouvoir se former à l'exercice du mandat. De manière plus secondaire, les formations concernent la reconversion des élus, tel que cela existe aujourd'hui, afin que les élus qui n'exercent plus de mandat puissent se reconvertir.

Les actes de gestion resteront identiques à ceux de Mon Compte Formation, avec un volet fortement inscrit dans l'accompagnement à l'achat et au parcours d'achat direct, dans le suivi des dossiers et dans le paiement, la gestion des factures et du service fait. Les deux exceptions sont le recouvrement des cotisations et le remboursement des frais aux élus. Pour le reste, l'architecture principale et le squelette seront des actes de gestion identiques à ceux de Mon Compte Formation.

Concernant l'impact sur l'organisation, 90 % des activités actuelles seront absorbées dans MCF, à l'exception de la reconversion et des frais. L'unité emploie actuellement un fort volume d'intérimaires, pour assurer des volumes d'instruction qui ont atteint un stock supérieur à 12 000 ou 13 000 demandes au cours des dernières semaines, notamment en anticipation de la fin du dispositif actuel en heures. Ce volet d'intérimaires n'aura plus vocation à exister dans le cadre de l'automatisation du dispositif.

Le recouvrement sera optimisé par la prise en charge par DRSAP, ce qui devrait permettre de mutualiser un certain nombre d'exercices et d'avoir une vision consolidée du recouvrement. En revanche, l'activité manuelle sur le remboursement des frais THR (transport, hébergement et restauration) sera sanctuarisée. En effet, même si cela reste faible en termes de volume, la complexité de traitement est importante et demande un regard tout particulier. In fine, les compétences seront mutualisées et partagées entre le DIF Élus et Mon Compte Formation.

M-A. Macé précise que la DFPC a une incertitude sur la pérennisation possible de ce régime transitoire et sur le volume d'intérimaires, car elle n'a aujourd'hui aucune idée de l'appétence des élus au nouveau dispositif. Cela sera le premier point. La vision du stock à réaliser est aujourd'hui assez consolidée, à savoir les paiements de formation au titre de l'ancien régime. La DFPC attend un arrêté assez important concernant les droits accordés aux élus. Les organismes de formation adapteront leur catalogue aux comptes et aux droits qui seront accordés aux élus locaux.

Il faudra voir comment les élus vont appréhender ce dispositif, à la fois dans son système transitoire (version papier jusqu'à fin 2021) et, à partir de 2022, comment ils vont interagir avec la plateforme. Le flux et le volume de collaborateurs pérennes et non pérennes ne sont pour l'instant pas stabilisés. La DFPC y reviendra peut-être dans les instances de fin d'année, cela constitue un vrai sujet.

G. Deschamps souligne qu'une grande partie des activités étant amenées à se transformer pour les gestionnaires du DIF Élus, cela nécessite la mise en place depuis le début de l'année d'un accompagnement spécifique en direction des collaborateurs de l'unité DIF Élus.

Actuellement, le service de gestion compte trois unités : deux unités en charge de Mon Compte Formation et du CPF et une unité qui traite du DIF Élus. Les enjeux sont donc d'accompagner les collaborateurs du DIF Élus vers la transformation et l'intégration de l'activité DIF Élus vers une activité beaucoup plus automatisée et quasi similaire à Mon Compte Formation, tout en menant la période transitoire qui ira, a minima jusqu'à la fin de l'année, mais qui, pour un certain nombre d'actes, pourra se poursuivre sur 2022.

Cela amènera la Direction à s'interroger et à arbitrer sur les volumes d'effectifs, aussi bien sur l'intégration au sein de Mon Compte Élu que sur la pérennité d'une partie des actes du DIF

Élus actuel et sur les effectifs entre titulaires et intérimaires, et sur la répartition de ces effectifs dans une période post-DIF Élus manuel, mais qui amènera la gestion d'un certain nombre d'actes, notamment liés aux paiements.

Dans cette période d'accompagnement, les principaux enjeux sont de permettre à chacun d'avoir une visibilité sur ce que sera l'activité et de garantir à l'ensemble des collaborateurs d'avoir des postes correspondant à leurs appétences et à leur rôle, que ce soit les trois animateurs ou le responsable d'unité.

Aucune difficulté n'a été identifiée à ce stade sur la possibilité de reclasser les collaborateurs et de leur proposer des postes en adéquation avec leurs compétences et leurs souhaits puisque l'activité actuelle sur la plateforme au sein de Mon Compte Formation est en hausse constante et nécessite des renforts et une stabilisation des effectifs à terme sur l'ensemble des trois métiers. Des postes seront proposés sur ces trois métiers :

- métier droit et dossiers, en lien avec les titulaires de comptes et avec les organismes de formation sur l'accès à la plateforme et leurs droits ;
- activité liée aux contacts (service après-vente, contacts privilégiés avec certains organismes de formation et certains titulaires de comptes sur des problématiques particulières) ;
- métier paiement, avec des vérifications du service fait et la mise en paiement des factures des organismes de formation suite à la réalisation des formations.

Le processus de changement vise à permettre à chacun de mieux connaître les métiers, et de pouvoir intégrer le service de gestion dans sa nouvelle configuration à compter du 1^{er} janvier 2022, et, dans le même temps, de tenir compte des dernières phases de transition en fonction du calendrier précis de réalisation qui, dans l'état actuel des connaissances et de l'évolution du dispositif par rapport aux élus et aux organismes de formation, reste malheureusement méconnu. Il sera mieux identifié au cours des prochaines semaines ou, au plus tard, au dernier trimestre de l'année 2021.

Le processus d'accompagnement a débuté quasiment dès la fin du premier trimestre 2021, en présentant à travers différentes séquences et séances les activités de Mon Compte Formation telles qu'elles existent aujourd'hui, afin de permettre aux collaborateurs de se projeter du mieux possible dans leurs futures missions et d'avoir une première mise en relation et de premiers éléments de connaissance avec le CPF.

L'unité a mené – principalement Nicolas Melnikoff – des séances de sensibilisation et de questions-réponses sur le premier semestre de l'année, en partant du plus général et d'une vision d'ensemble de ce qu'est le CPF, pour entrer dans les différents éléments techniques pour aller jusqu'à la présentation des métiers par les animateurs côté CPF. L'objectif est qu'avant l'été, les collaborateurs côté DIF aient une vision plus précise de ce qui leur sera présenté de manière détaillée et plus concrète à la rentrée, puis de leur permettre de se projeter d'ici la fin de l'année et de se positionner.

Au cours du second semestre, des présentations seront prévues en immersion afin, d'une part, de permettre aux collaborateurs du DIF d'avoir des échanges plus nourris et plus précis avec leurs futurs collègues sur les activités et de se rendre compte de visu de ce qui leur sera demandé à compter de 2022.

L'autre mérite de ces immersions est d'anticiper la volonté d'avoir à l'avenir des unités mixtes et mélangées entre collaborateurs actuels du CPF et d'anciens collaborateurs du DIF Élus au sein d'un service qui soit totalement réuni sur des actions similaires. L'objectif est de faire corps le plus tôt possible et de créer un esprit d'équipe entre des unités qui ne sont pour l'instant pas liées et ne sont pas amenées à régulièrement collaborer, car leurs activités sont actuellement assez différentes.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

Ces immersions ont donc un double intérêt : avoir une action individuelle sur chaque collaborateur pour lui permettre de se positionner et d'avoir une vision collective d'un accompagnement au changement pour l'ensemble du service gestion.

Par la suite, des entretiens individuels seront mis en place pour permettre à chacun de se positionner et de mieux faire entendre ses appétences. Les collaborateurs pourront également échanger sur la vision de la hiérarchie quant au positionnement de chacun au sein des futures unités CPF.

L'identification des besoins permettra d'avoir la plus grande proximité entre la fiche de poste, les missions occupées et les compétences de chacun. L'objectif est d'assurer la montée en compétence dès l'entrée en fonction, même si des accompagnements seront assurés suite à la prise de poste. L'idée est de pouvoir former le plus tôt possible, y compris, pour partie, en amont de la prise de poste.

Des fiches de poste seront établies. La question matérielle de l'intégration des personnels dans les locaux sera étudiée. Dans le même temps, des évolutions de rattachement hiérarchique interviendront au sein d'un service qui sera amené à être recomposé d'ici la fin de l'année ou, au plus tard, au début de l'année 2022. La mise à jour organisationnelle du service gestion, avec l'insertion du DIF Élus, sera présentée lors de la mise à jour organisationnelle de la DFC prévue à la rentrée.

M-A. Macé répète que l'idée est de faire un point en instance à la rentrée sur l'ensemble de l'accompagnement. La DFC espère avoir plus de visibilité sur l'impact organisationnel du régime transitoire et de la mise en place du Compte Élu. À ce stade, il est prévu un passage en CLU Île-de-France et dans les instances angevines pour présenter le résultat de l'organisation mise en place pour ce mandat.

E. Dibling (UNSA) souligne que les élus commencent à voir un peu mieux quelle direction est prise. L'élu comprend les enjeux de l'évolution du DIF Élus, les contraintes et, en revanche, constate également qu'il reste pas mal d'inconnues, ce qui rend difficile toute anticipation.

Tout laisse à penser que l'unité se dirige vers la polyvalence des collaborateurs du DIF Élus, qui pourraient faire indifféremment du DIF Élus, du Mon Compte Formation ou de la formation professionnelle. L'élu s'interroge sur la tentation de considérer les effectifs du DIF Élus comme en renfort interne sur l'activité formation professionnelle d'ici quelques mois selon l'évolution des choses côtés DIF Élus. E. Dibling suppose que les effectifs seront maintenus.

Une petite remarque en page 13. En langage syndical, la pérennisation d'intérimaires équivaut à des embauches. L'UNSA y est favorable, mais il ne semble pas que ce soit ce qui a voulu être exprimé dans la présentation.

Une des difficultés identifiées entre le DIF Élus et les équipes de gestion est que des cultures quasiment différentes se sont déjà installées, en tout cas des esprits d'équipe très différents entre ce que l'on voit rue Louis-Gain et ce que l'on ressent à Quatuor. Il existe certainement des raisons multiples à cela, mais cet élément devra être pris en compte quand tous ces collègues seront amenés à travailler ensemble.

Dans ce sens, E. Dibling comprend que c'est déjà tranché et qu'une équipe composée des actuels agents du DIF Élus ne sera pas conservée, mais qu'elle sera constituée d'un brassage pour une mixité. L'élu ignore si ce souhait est partagé par tous les agents. Côté DIF Élus, des agents apprécient clairement de travailler et d'avancer ensemble. Dans ce sens, comme dans le sens apprentissage et organisationnel, les immersions sont très appréciées.

L'UNSA a quelques inquiétudes, les élus notent quelques inconnues sur les objectifs et s'interrogent sur ce qui va se passer dans les six mois. E. Dibling imagine mal la période qui s'ouvre entre juillet et décembre-janvier.

A. Loiseau (CFDT) sollicite un éclaircissement sur le recouvrement. L'activité va revenir à la DPSAP. De fait, il faudra dans les prochains documents un point de vue du service recouvrement de DPSAP.

La Présidente confirme qu'un point sera inclus dans le dossier s'agissant de l'accueil de cette activité à la direction de la gestion.

M-A. Macé précise que la présentation décrit un système cible avec une bascule opérationnelle du point de vue des élus locaux dans la mesure où ces derniers pourront aller directement se former en utilisant les services de la plateforme. D'un point de vue organisationnel, un temps d'adaptation sera certainement nécessaire. De fait, la Direction sera dans les six mois à venir dans une situation qui nécessitera de regarder avec beaucoup d'attention la manière dont cette période transitoire va évoluer.

M.A Macé ne sait honnêtement pas à quel rythme cela interviendra. Il n'y aura certainement pas de big bang, mais plutôt une évolution par étapes. Dans la manière d'organiser les choses, la Direction conservera à minima ces trois unités. Lors de la présentation de la DFC aux instances, la Direction avait indiqué son intention de miroiriser les équipes. Là aussi, elle verra comment les uns et les autres se positionneront par rapport aux nouveaux métiers qui seront développés.

Les membres permanents du DIF Élus sont 17 et ils constituent une équipe assez importante au sein des équipes gestion. La Direction espère que cette acculturation et que le bon état d'esprit qui règne au sein du DIF Élus – dû en partie à G. Deschamps qui a assuré la présentation – pourront se diffuser au sein des équipes Mon Compte Formation. Ce sera un point d'attention, afin que les équipes travaillent bien ensemble et que ces phénomènes de culture ne perdurent pas. L'encadrement ne veut pas que des silos ou des murs se construisent entre les différentes équipes. Ce n'est pas le cas du côté formation entre les deux unités et il ne souhaite absolument pas que ce soit le cas pour la troisième qui va se monter dans une configuration cible. Il y aura néanmoins une période transitoire.

Pour la partie recouvrement, la Direction joue la mutualisation des compétences qui existent au sein de la DPS. Elle fera un point à la rentrée sur cette activité recouvrement, qui sera extrêmement importante. La DFC s'adossera aux équipes de l'Ircantec, car elles possèdent un vrai savoir-faire. L'un des enjeux été de pouvoir assurer la fluidité de cette activité, notamment à l'égard du mandant.

N. Trubert (UNSA) (chat) s'enquiert de l'impact sur la DSC.

A. Feret (CFDT) comprend suite à la présentation de ce dossier que Mon Compte Élu va s'intégrer dans la plateforme Mon Compte Formation. Il semblerait que ce ne soit aujourd'hui pas aussi simple que cela, car il y a souvent de petits incidents et cela ne fonctionne pas toujours comme il faut. Cela génère un peu d'inquiétude.

Comme E. Dibling, A. Feret comprend que l'unité de gestion du DIF Élus doit rejoindre la gestion de Mon Compte Formation. Or la charge de travail y est aujourd'hui très lourde et cela donne l'impression que les agents arrivent en renfort. La Direction explique l'entrée dans une période transitoire, mais cela va encore créer des soucis pour les personnels si le processus va trop vite.

G. Deschamps confirme que les effectifs ne feront plus qu'un. Aujourd'hui, le DIF Élus compte 17 permanents et environ 35 intérimaires, qui sont concentrés à 80 % sur l'instruction des dossiers et le paiement des organismes de formation.

Ces activités ne sont aujourd'hui pas du tout automatisées et sont traitées de manière manuelle, tant dans la réception des pièces, que leur enregistrement, les vérifications, l'entrée des données dans les applications qui permettent la gestion du DIF ou l'envoi des mails. Toute la gestion de ces deux actes principaux que sont l'instruction des demandes et le paiement – même s'ils sont réalisés grâce à des outils – est manuelle et assurée en lieu et place des organismes de formation et des élus.

Demain, à travers le PAD, ces actes seront pris en charge par le titulaire lui-même ou par l'organisme de formation, et seront automatisés. De fait, la majorité de l'effectif qui gère aujourd'hui ces actions verra son volume d'actes divisé dans des proportions significatives, car cela n'existera pour ainsi dire plus. L'effectif dédié au DIF en tant que tel sera sans doute diminué des deux tiers, pour ne pas dire plus. L'activité DIF telle qu'elle existe aujourd'hui ne perdurera pas dans sa forme et les effectifs seront affectés à d'autres activités nécessairement liées à Mon Compte Formation.

A. Feret (CFDT) entend ces explications et comprend que l'introduction de l'automatisation est le fait que les organismes de formation se chargeront de ces différentes activités. Toutefois, la gestion de Mon Compte Formation est en pic d'activité depuis trois ans. Le Compte Élus a également connu d'importantes difficultés. Les actes manuels seront automatisés, mais beaucoup de promesses ont été faites au départ et cela reste une inquiétude. On verra comment les choses seront présentées par la suite et comment cela va évoluer.

M-A. Macé assure les élus, si l'inquiétude porte sur l'impression d'avoir une équipe renfort, ce n'est absolument pas l'objectif. Des parcours seront systématisés, quel que soit le titulaire du compte (salariés, élus, compte engagement citoyen). Ce sera davantage traité par le processus que par le titulaire même. Il faudra enjamber cette période avec une charge telle qu'elle est, mais les actes seront demain nouveaux dans le cadre de Mon Compte Formation.

La Direction reviendra sur les questions d'adéquation charge/moyens au mois de septembre et au mois de novembre. Lors du CSSCT de fin juin, la Direction avait évoqué un certain nombre de points. Elle reviendra avec des propositions et une vision sur la montée en charge progressive de ce Compte Élu.

A. Feret (CFDT) note que l'accompagnement des personnels du DIF Élus a déjà commencé en ce qui concerne l'activité qui doit se mettre en place.

G. Deschamps confirme que la Direction a organisé au premier semestre 2021 des réunions d'information et de sensibilisation à ce qu'est le CPF et à ce que sont les actes de gestion au sein du CPF, ainsi que des présentations des trois métiers côté Mon Compte Formation, afin que les collaborateurs aient une vision plus fine de ce que sera l'activité au sein de Mon Compte Formation et, surtout, les actes de gestion liés au parcours d'achat direct. Il ne s'agit donc pas de formation, mais d'information et de sensibilisation. Cela a également permis de répondre à un certain nombre de questions et de nouer de premiers contacts entre les animateurs de Mon Compte Formation et les collaborateurs du DIF Élus.

M-A. Macé confirme la volonté de la DFC d'anticiper cette phase. Au premier semestre, elle a construit l'offre de service du DIF Élus, qui a été validée par le cabinet de la ministre. Il semblait indispensable d'avoir une communication vis-à-vis des équipes DIF Élus pour ne pas qu'elles se sentent départies de la conception du projet. C'est la raison pour laquelle ces réunions d'information ont été menées en même temps qu'était construite l'offre de service, afin de leur donner toute la lumière sur les nouvelles activités.

Procès-verbal du Comité Local Unique du 12 juillet 2021

La loi a été ratifiée début juin et l'offre de service a été validée début juillet. Aujourd'hui, la DFPC dispose de tous les moyens et de toute la visibilité sur ce que souhaite l'État pour engager cette campagne d'accompagnement.

A. Feret (CFDT) demande si les immersions commenceront à la rentrée.

G. Deschamps confirme que c'est ce qui est prévu.

N. Trubert (UNSA) sollicite des compléments par rapport à l'accompagnement qui se met en place. La Direction a indiqué à juste titre que cela avait été anticipé avec une phase de présentation aux équipes de ce que leurs activités seront à l'avenir. N. Trubert trouve cela très bien, car l'accompagnement se fait en douceur.

Cependant, l'accompagnement doit commencer au deuxième semestre, soit de juillet à décembre, pour une mise en place au 1^{er} janvier. Les instances auront besoin du détail de l'accompagnement qui se mettra en place, avec le choix des agents, les accompagnements spécifiques suite aux entretiens individuels, les fiches de poste, les redimensionnements, les espaces, les locaux. Ces éléments les aideront à prendre position sur cet ajustement d'organisation.

Par ailleurs, le passage devant les instances est prévu en novembre et N. Trubert considère que c'est bien trop tard. Il faudrait un passage en septembre pour continuer l'accompagnement de ces équipes.

Enfin, l'élue souhaite connaître l'impact sur la DSC en raison des différentes phases de transition. Ces secteurs sont aujourd'hui compliqués et ont fait l'objet d'alertes de la part des élus. Un plan est mis en place et un point doit être fait à la rentrée. La psychologue a ou va engager une mission sur l'organisation du travail. L'élue souligne l'opportunité d'y inclure l'intégration des personnels du DIF Élus.

M-A. Macé répond, sur le point précis de la DSC, que sa direction a commencé, avec les équipes de Ph. Joyeux, à pérenniser les collaborateurs présents sur le DIF Élus. Pour l'instant, ces populations sont peu importantes et les sollicitations liées aux comptes élus restent très marginales. Beaucoup d'informations seront données sur la plateforme et ce sera embarqué dans l'accompagnement parce que cela fait partie de l'utilisation de la plateforme.

La DSC sera partie prenante de la même manière, sur un effectif réduit à un collaborateur pérennisé. La Direction a prévu d'ajuster ses moyens au cas où une flambée d'appels surviendrait côté Élus, mais cette population est beaucoup plus minime par rapport à ce qui est observé sur Mon Compte Formation. En effet, Mon Compte Formation compte 38 millions d'actifs alors que les élus locaux sont 500 000. Avec un faible taux de recours, la relation clients sera bien moindre en réalité. Ces choses seront regardées.

N. Trubert (UNSA) considère que le collaborateur affecté au DIF Élus ne peut pas être tout seul sur cette activité. L'élue demande si d'autres personnes sont également formées.

M-A. Macé répond que le DIF Élus sera « ingéré » dans Mon Compte Formation. La relation clients qui est spécifique à l'élu sera reconsidérée dans toute la relation clients Mon Compte Formation.

N. Trubert (UNSA) partage cet avis.

G. Deschamps explique que la personne en charge plus spécifiquement du DIF Élus à la DSC fait également du CPF Mon Compte Formation au sein de la DSC. L'activité n'est pas

suffisamment linéaire et, parfois, pas suffisante pour l'occuper pleinement sur le DIF. Les superviseurs de l'unité sont également formés aux questions du DIF Élus. Dans les tous prochains jours, deux points sont prévus avec eux sur les évolutions du dispositif et la période transitoire jusqu'à la fin de l'année. La DFPC entretient des relations étroites avec ses interlocuteurs côté DSC.

M-A. Macé précise que les deux directions sont actuellement en séminaire.

N. Trubert (UNSA) demande qui reprend l'activité en cas d'absence.

G. Deschamps répond que les superviseurs ont tous un niveau de formation suffisant sur le DIF Élus.

N. Trubert (UNSA) revient sur le passage en instance. Novembre est trop tard si le projet est avancé autant qu'il le paraît. C'est en lien avec les alertes et les problématiques constatées.

La Présidente a bien noté la demande. La Direction reviendra vers les élus sur ce sujet.

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

Ph. Joyeux confirme, pour avoir écouté toute la présentation de M-A Macé, tout ce qui a été dit sur le DIF Élus. Concernant le point d'étape préfiguration DSC, la Direction s'était engagée à en présenter un à chaque instance. Le document donné aux élus ayant été présenté en comité de suivi national, certaines et certains d'entre eux ont d'ores et déjà dû le voir.

Pour rappel sur la préfiguration, 12 groupes de travail ont rassemblé plus de 200 collaborateurs (65 % de collaborateurs de la DSC et 35 % de la DPS, SI, RH et communication). Ces travaux sont menés avec l'ensemble des directions concernées. En tout, 120 réunions ont été menées à ce jour. La présentation de l'avancée des groupes de travail a été agrémentée de pictogrammes façon « météo ». Ph. Joyeux propose de se concentrer sur les groupes de travail dont le pictogramme représente un nuage et d'en expliquer les raisons.

Le groupe de travail sur le SI n'a pas avancé aussi vite que prévu compte tenu des difficultés rencontrées avec Genesis. Ces problèmes ne sont toujours pas résolus. La Direction avance petit à petit (cycle 5 des évolutions). Elle espère pouvoir disposer de statistiques d'ici à la fin de l'été, indispensables pour gérer les activités retraite et Mon Compte Formation, ce qui rend la situation vraiment problématique. Toutes les équipes, que ce soit SI ou informatique CDC, sont mobilisées pour résoudre ces problèmes.

Concernant l'état des lieux sur les procédures de contrôle qualité entre les services, cela concernait l'harmonisation des process internes en lien avec le contrôle de gestion. En effet, une partie du contrôle de gestion gérait Angers et une partie du contrôle de gestion gérait Bordeaux. Aujourd'hui, ils ne font qu'un et se retrouvent avec un seul contrôle de gestion national, sur lequel travaillent les équipes d'Isabelle Le Fouest. La Direction est en train de revoir ce mode de fonctionnement, mais le pictogramme nuage indique que ce n'est pas encore abouti.

Un pictogramme nuage a également été porté à l'organisation des centres d'activité. En effet, même si les groupes de travail ont été lancés et que des réunions ont d'ores et déjà été organisées les 21 mai et 30 juin, les travaux restent en cours. De plus, le sujet de l'EIS doit être traité dans les mois suivant la rentrée.

Le groupe de travail sur la définition de la stratégie relation clients avait pris du retard suite au délai imposé par le prestataire. Désormais, le prestataire est arrivé, les premiers travaux ont commencé et se poursuivent cet été (deux groupes de travail mi-juillet et début août). La Direction espère pouvoir présenter la feuille de route en septembre.

Concernant l'accompagnement et la communication, la Direction a pris une prestation d'ergonomie. L'ergonome a commencé ses travaux. Les élus ont dû être consultés sur ses travaux. Une réunion est prévue le lendemain avec elle pour qu'elle fasse ses premiers retours.

Le prestataire accompagne la Direction à la fois sur la définition de la feuille de route et sur l'appui au responsable des groupes de travail, y compris la manière dont pourra être restituée la phase finale des groupes de travail auprès des collaborateurs de manière homogène. La prestation a démarré la semaine précédente.

Un retour a été fait à tous les collaborateurs en plénière le 30 juin dernier pour un point d'étape. Le document qui leur a été présenté a été communiqué aux élus. Même si les collaborateurs s'attendaient peut-être à avoir un peu plus d'informations, il s'agissait d'un point d'étape pour leur expliquer à date l'avancée de chaque groupe de travail. Le prochain point se fera en septembre, pourquoi pas en présentiel.

Toujours sur la communication, le dernier numéro du flash info bimensuel est sorti le 6 juillet.

E. Dibling (UNSA) souligne que beaucoup de questions restent en suspens. Concernant le tableau de l'avancée des groupes de travail, l'élu suppose que les pictogrammes soleil signifient que les choses se passent bien et non qu'elles sont terminées.

Concernant le sujet « ajustement des ressources, formation et cohésion de la DSC », les actions clés tournent autour de l'adéquation charge/ressources, tout comme dans les actions à venir. Or rien ne rappelle l'aspect cohésion qui figure dans l'intitulé du groupe de travail. L'élu demande s'il existe encore quelque chose à explorer de ce côté.

La partie « impacts des RH sur la création de la DSC, mise à jour des fiches de poste des acteurs de la DSC dont le périmètre a évolué » est un sujet qui préoccupe toujours les élus de près. L'UNSA sera très attentive à la production de ce groupe de travail.

L'activité des centres de contacts suscite un problème d'appellation. Les réunions du 21 mai et du 30 juin citées dans les actions portaient sur le quotidien de travail du téléconseiller. Or le quotidien de travail du téléconseiller ne porte pas uniquement sur l'EIS, mais sur un certain nombre d'autres points. Cela pose une difficulté et le sujet de l'EIS pose à tous, y compris côté DSC, une difficulté.

E. Dibling n'a pas l'impression que le sujet avance, que les agents bordelais et angevins se comprennent sur ce point. Il semble manquer un certain nombre d'éléments factuels pour avancer sur ce sujet. Il faudra peut-être produire des documents de travail un peu plus précis et ne pas passer du groupe en l'état où il est aujourd'hui directement en instance, parce que cela ne va pas fonctionner. Il semble manquer une étape à venir entre les groupes de travail en l'état actuel et les futures instances sur le point précis de l'EIS.

N. Trubert (UNSA) rappelle les déménagements à prévoir évoqués en point de quinzaine.

Ph. Joyeux répond que l'EIS tel qu'il était intitulé au départ concernait le chantier EIS. Des sous-groupes ont ensuite été définis, et l'un d'entre eux porte sur le quotidien du téléconseiller. L'intitulé sera donc rectifié pour les prochaines instances.

Concernant la cohésion, des groupes doivent encore se tenir pour savoir comment les équipes peuvent mieux travailler ensemble. Les ateliers n'étant pas encore terminés, la Direction n'a pas encore tous les retours.

Sur les impacts RH, les fiches sont établies en lien avec les ressources humaines. Ce travail n'est pas fait en chambre uniquement sur la DSC, mais réalisé avec les ressources humaines.

Suite à cette organisation, les ajustements d'organisation sont déjà passés en instance. Aujourd'hui, le point porte sur l'organisation spatiale et des collaborateurs devront changer d'étage de manière à être rassemblés. En effet, certains sont éparpillés, notamment des collaborateurs de Mon Compte Formation et d'Autres mandats qui sont sur Cyclade et sont répartis sur deux niveaux.

De fait, la Direction souhaite savoir si les élus l'autoriseraient à l'issue de cette instance – sachant que d'autres évolutions majeures seront présentées en septembre – à rassembler quatre collaborateurs « Autres mandats » dans un même bureau au cinquième étage.

Si possible, il faudrait le faire relativement rapidement parce que ces collaborateurs ne peuvent pas travailler ensemble, car ils sont éparpillés sur les plateaux et qu'il est difficile pour eux d'échanger quoi que ce soit sur leur activité. Ils se retrouvent au milieu des autres téléconseillers, ce qui est également dérangent pour les autres téléconseillers.

C'est l'urgence du moment, pour répondre au plan d'urgence mis en place suite aux alertes remontées par les élus.

La Présidente précise que ces déménagements n'auront pas lieu pour l'instant. Ce dossier passera en CSSCT.

Ph. Joyeux confirme que le dossier sera présenté globalement en CSSCT, car il concerne le déménagement d'une quarantaine de collaborateurs. À ce stade, la Direction n'entend pas faire bouger qui que ce soit cet été. Même si elle aurait souhaité le faire, les instances doivent être respectées.

Ce jour, Ph. Joyeux sollicite la possibilité de rassembler ces quatre collaborateurs, qui sont vraiment demandeurs d'être ensemble pour partager sur toutes les problématiques qu'ils peuvent rencontrer sur Cyclade ou autre. Si ce n'est pas possible, la Direction attendra septembre, mais ce serait arrangeant pour tout le monde si cela pouvait être fait avant.

N. Trubert (UNSA) ne se prononce pas en défaveur du rapprochement de quatre collaborateurs du reste de l'équipe, même s'il faut respecter les instances, mais le lieu pose problème. En effet, le cinquième étage n'a pas été conçu pour accueillir un centre d'appels, mais pour des renforts ponctuels d'activité. Les élus ont toujours alerté sur le cinquième étage et cela doit rester comme cela. Au septième et au huitième étage, les locaux ont été adaptés pour recevoir des centres d'appel, avec tous les aménagements acoustiques nécessaires. Ce n'est pas le cas du cinquième étage et cela pose un souci.

Ph. Joyeux entend cette explication. Cette demande émane des collaborateurs concernés et Ph. Joyeux n'en est que le relais. L'objectif était d'installer ces quatre collaborateurs dans un bureau de six personnes. Cela ne sera pas fait et Ph. Joyeux leur expliquera que tout cela sera revu en septembre, à la condition que toutes les modalités que les élus demandent à la Direction de mettre en place le soient.

N. Trubert (UNSA) souligne que sa réponse ne constitue pas un refus.

Ph. Joyeux ne la considère pas comme tel.

N. Trubert (UNSA) répète que les conditions de travail doivent être respectées. À la livraison de Quatuor, les élus avaient été assurés qu'aucun collègue ne serait installé de façon permanente au cinquième étage étant donné que les travaux acoustiques n'étaient pas du même niveau qu'au septième et au huitième étage.

Ph. Joyeux verra cela avec les équipes concernées. Des aménagements d'ordre acoustique peuvent peut-être être mis en place.

N. Trubert (UNSA) convient que le fait d'être installé ensemble est bien mieux pour tout le monde du point de vue de l'organisation du travail.

La Présidente propose de passer l'information de manière circularisée, même si ce point pourra être inclus dans un dossier en septembre. Si c'était faisable pour les quatre agents en question, la Direction en informerait les élus de manière dématérialisée et l'inclurait dans un dossier en septembre. Cela reste soumis à l'accord de l'instance.

A. Loiseau (CFDT) fait remarquer que cela relève d'un plan d'action du RSST. Il faut donc que ce soit tracé.

A. Feret (CFDT) observe que ce sont quand même deux entités différentes. Les quatre personnes peuvent peut-être être rassemblées au septième ou au huitième étage sur un même secteur en attendant.

Ph. Joyeux étudiera la faisabilité de tout cela pendant l'été avant de revoir l'instance en septembre.

A. Loiseau (CFDT) demande un éclairage du CSSCT vis-à-vis de tous ces groupes de travail. L'élue perd parfois le fil dans les intitulés de groupe et ce qu'il en ressort en direction des équipes. E. Dibling l'a dit tout à l'heure, cela concerne aussi l'articulation entre Bordeaux et Angers. Les élus ressentent beaucoup de choses de la part des équipes de la DSC qui ne s'y retrouvent pas. Il faudra donc aborder plus largement la DSC au sein du CSSCT.

Ph. Joyeux reste à la disposition de l'instance.

K. Blanvilain (CGT) rappelle que les élus ont demandé à maintes reprises des indicateurs et des chiffres relatifs à l'évolution en lien avec le dépôt fait par les collègues de l'UNSA sur la situation du CPF. Comme ils n'ont toujours pas été donnés, K. Blanvilain renouvelle sa demande et sollicite une transmission rapide.

Ph. Joyeux propose de donner ces éléments pour la réunion de septembre.

K. Blanvilain (CGT) convient de la nécessité de faire un point en septembre, mais comme une alerte a été portée dans le RSST, les chiffres doivent être communiqués plus tôt.

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

La Présidente rappelle que le CLU du jour se déroule mi-juillet. Si une instance se tient en septembre, ce ne serait pas déraisonnable. La Direction s'était engagée à revenir en septembre.

K. Blanvilain (CGT) considère qu'un bilan fait en septembre permettra de voir la situation à « moyen terme ». Au bout de deux mois, et comme les choses bougent beaucoup, cela revient à du moyen terme. Une alerte a été déposée et les élus souhaitent avoir des chiffres dans le cadre de cette alerte. Madame Blanvilain comprend la difficulté à communiquer des chiffres parlants, mais le dossier a été déposé un mois auparavant.

Ph. Joyeux propose de voir avec les RH quelles informations peuvent être données d'ici à la fin juillet.

K. Blanvilain (CGT) confirme que ce délai est un peu meilleur.

E. Dibling (UNSA) partage cet avis.

A. Feret (CFDT) le confirme.

N. Trubert (UNSA) rappelle que l'UNSA l'a d'ailleurs formalisé.

N. Trubert (UNSA) revient sur les aménagements et déménagements. Comme indiqué à juste titre, une alerte a été déposée sur l'activité Mon Compte Formation avec une mission de la psychologue, qui interviendra sur l'organisation du travail. Elle aura peut-être des préconisations qui pourraient aider Ph. Joyeux dans les aménagements et déménagements. De fait, c'est peut-être trop tôt.

Ph. Joyeux répond que les aménagements et déménagements ont été vus avec les collaborateurs. De toute façon, vu que la Direction dispose d'un peu de temps, elle se rapprochera de la ou des psychologues nommées pour étudier d'éventuelles évolutions complémentaires.

La Présidente constate que l'instance a terminé son ordre du jour et salue le fait que les parties ont respecté les horaires.

La séance est levée à 12 heures 20.

La Présidente,

La secrétaire,

Le secrétaire-adjoint,

H. Gerbet

M. Agostini

E. Dibling