



## INFO ANGERS

### Compte rendu de la réunion «CHSCTLA» du lundi 9 mai

Dont l'ordre du jour portait sur :

Points soumis à vote de l'instance :

- DSI, projet d'organisation des équipes en charge du SI sur le site d'Angers
- Retours des visites réglementaires des locaux par le CHSCTLA
- Prise à bail d'@3 et installation des collègues

Autres points :

- Déménagements, aménagements et autres transhumances !...
- Bilan activités chauffeurs
- Mission « DIF élus »
- Bilan annuel du service médical
- Bilan écrêtements
- Bilan télétravail 2014 et 2015
- Point projet bâtiminaire
- Info. réglementaires (registre H et S, AT, MP, fiche professionnelle des risques etc...)
- Points divers.

Eu égard à ce copieux sommaire, le CHSCTLA s'est déroulé sur une journée entière au lieu d'une demie journée comme auparavant. Ce qui nous a permis de prendre le temps de mieux traiter les dossiers.



Précisons que la densité de l'activité du CHSCTLA n'est pas due à un surcroît de risques sanitaires ou sociaux mais plutôt au développement de la DRS, à la hausse des flux de demandes de renseignements et de liquidations (nécessitant auparavant des reconstitutions de carrières d'actifs correctes).

Ce dont l'UNSA se félicite, le développement étant synonyme de maintien, voire de développement de l'emploi et d'un élargissement (relatif) de l'éventail des activités proposées (CPF, CPA, DIF élus, Banque de France etc...)

Cependant, un certain nombre de contraintes ne facilitent pas ces évolutions du point de vue H, S et CT qui nous occupe ici. En 1<sup>er</sup> lieu, beaucoup de temps et d'énergie sont gaspillés à cause du manque criant de surfaces dévolues à l'établissement d'Angers.

De plus, la mauvaise gestion par le passé de la pyramide des âges du Personnel induit des difficultés (cohortes importantes de départs en retraite simultanés, déperditions d'expérience, adaptabilité parfois délicate, absences dues au vieillissement (MATT, maladie ...) etc...



En synthèse, on peut dire que si l'ensemble du Personnel (y compris la Direction actuelle de la DRS à laquelle on doit le développement récent !...) fait face coûte que coûte à ces évolutions, il n'en est pas de même des hauts décideurs CDC qui n'ont pas su suffisamment les anticiper !...

En effet, il y a une bonne dizaine d'années, ces derniers ont abandonné un projet déjà bien avancé de regroupement du personnel angevin dans un nouvel immeuble plus vaste !...

### DSI, projet d'organisation des équipes en charge du SI sur le site d'Angers :

Sans rentrer, faute de place, dans le détail du dossier fort bien construit, présenté et défendu, retenons qu'il s'agit d'intégrer les collaborateurs en charge des SI de la DRS au sein de la DSI dans un contexte de fortes activités « projets » et « gestion de patrimoine ». 140 personnes sont concernées sur Angers et Bordeaux. Bien entendu et comme d'hab, l'intégralité du dossier reste disponible à la permanence UNSA. Vous trouverez ci-après l'explication de vote UNSA déclarée en séance et qui reprend l'essentiel des arguments :

*« Ce dossier portant sur un sujet complexe est très bien construit. Le projet est également cohérent et logique et préserve la prépondérance de la DRS dans tous les processus de décision et d'arbitrage.*

*De plus, un dispositif renforcé d'accompagnement individuel a été prévu, des démarches participatives associant l'ensemble des acteurs ont été conduites au fil de la construction du projet. Par ailleurs, les missions et activités assurées par les personnels sont maintenues à l'identique. Il a été répondu à l'ensemble des questions et craintes exposées en groupe préparatoire et en séance. La « posture » du « rapporteur » du projet a été claire, précise, positive et constructive. Enfin, nous n'avons pas de remontées négatives de la part des collègues concernés.*

*Néanmoins, quelques éléments constituent pour nous des points de vigilance qu'il conviendra de suivre, d'autant que les équipes ont déjà été malmenées ces dernières années (éloignement physique des « métiers » (Saint Serge / RLG), RPS avérés dus en grande partie à l'organisation du travail etc...) :*

*Les perspectives de sauvegarde des chances de promotions suite au passage DRS / DSI font l'objet d'un paragraphe, c'est très bien d'avoir prévu et anticipé cet aspect, mais l'UNSA craint que ces bonnes résolutions aient tendance à se déliter au fil du temps !...*

*De même, il est indispensable que les équipes de maîtrise d'ouvrage soient au plus près des métiers et cette nécessité doit être (cette fois !...) prise en compte dans le projet bâtementaire à horizon 2019. »*

Je suis le meilleur en tout !...  
c'est ma mère qui le dit  
et je ne suis qu'à ce poste !...



Je travaille à un niveau qui n'est pas mon niveau de compétences.

A noter que la Direction a accepté que le sujet fasse l'objet d'un point d'étape au CHSCTLA de septembre afin de traiter les éventuels ajustements et/ou remontées.

Votes : **UNSA : POUR** - CGT : Pour - CFDT : Abstention

## Retours des visites réglementaires des locaux par le CHSCTLA.

Le suivi des remarques formulées lors de ces visites, (avec les préconisations du CHSCTLA et les réponses de l'employeur) est transmis aux RU concernés, à charge pour ces derniers de faire « redescendre » les infos. En voici une brève synthèse des points marquants :

- Site de Cholet (Unité action sociale) : l'ensemble des remarques, demandes et souhaits soulevés par les « habitants » et recueillis par la Délégation ont été soit résolus, soit en cours d'installation soit programmés dans le budget 2017. En attendant le prochain hiver, les réparations des différentes voies d'eau affectant l'étanchéité des locaux semblent, elles aussi, efficaces !...
- Votes: **UNSA : POUR** - CFDT : Pour - CGT : abstention
- RLG, 4<sup>ème</sup> étage du A : Les quelques remarques concernent plutôt l'aménagement, l'agencement des bureaux ou la pénurie de m<sup>2</sup>. Peu de réponses immédiates sur le suivi de cette visite, en effet, on retrouve plusieurs fois par exemple : « la demande sera étudiée dans le cadre de la rénovation du bâtiment RLG ou du réaménagement dans le cadre du projet bâtementaire » !...
- Votes: **UNSA : POUR** - CFDT et CGT : pour
- Centre de doc : Le transfert de cette entité en juin «dans un espace plus ouvert à l'entresol du A» doit répondre aux reproches concernant l'absence de lumière naturelle dans un lieu consacré à la lecture et aux regrets de ne pouvoir ventiler l'espace en absence de fenêtres (poussière de papier)
- Pavillon des Assistants Sociaux : Les travaux de réhabilitation sont prévus dans le cadre de la rénovation des bâtiments (isolation extérieure, ouvrants et stores remplacés, peintures, sols etc...). Ce projet répond à la majorité des remarques recueillies.
- Votes: **UNSA : Abstention** (à cause du manque d'accès handicapé aux bureaux des AS) - CFDT et CGT : Pour

- Site de Cholet (Unité élus et cotisants permanents) : L'absence du RU lors de la visite (dûment programmée et annoncée) n'a malheureusement pas permis à la délégation d'échanger avec lui à l'issue du passage dans les locaux. Il a été ressenti des tensions dans plusieurs pièces, qui pourraient rapidement devenir facteurs de RPS. Par ailleurs, la configuration et l'aménagement du bâtiment imposent souvent de travailler à la lumière artificielle. (A cause des claustras fixes destinées à empêcher une trop forte exposition au soleil .... quand il y a du soleil, en revanche, quand il est absent, faut allumer !... Pour imaginer, en comparaison avec les «résilles» prévues à Quatuor (dans le même but), les claustras de Cholet seraient plutôt des bas de contention en laine épaisse !!!...

Le Directeur de la Gestion (dont dépendent les 2 unités de Cholet) nous a assuré que ces situations de malaise étaient bien connus de sa part (nous n'en doutons pas une minute !...) et que l'organisation allait bénéficier de plusieurs aménagements.

Il est même question de lancer une réflexion importante sur l'organisation générale des unités au sein de la Direction de la Gestion, vaste sujet !...



- Votes : **UNSA : Abstention**, CFDT et CGT : abstention

Précisons enfin qu'on retrouve à l'occasion de ces visites, les problèmes récurrents de chaud/froid, isolation phonique, manque de place, soucis de nettoyage, etc. ... invariablement la réponse tombe : «*la demande sera étudiée dans le cadre de la rénovation du bâtiment RLG ou du réaménagement dans le cadre du projet bâtiminaire*» !...

## Prise à bail d'@3 et installation des collègues

Le dossier est introduit par le scoop (!...) suivant : «*besoin de locaux supplémentaires du fait de la prise en gestion et du développement de nouveaux mandants (CPF et CPA) et répondre rapidement aux besoins immédiats*» (sic) !...

Le maigre dossier initial donnait quelques éléments chiffrés sur cette opération visant à louer un demi-étage dans le bâtiment contiguë à Saint Serge III où une trentaine de personnes occuperait 320 m<sup>2</sup> environ, majoritairement agencé en open space. Ces collègues seraient d'accord pour travailler en «*espace ouvert*».

Suite à nos demandes, un dossier plus fourni contenant les propositions du «*space planner*» nous a été communiqué juste avant le CHSCTLA. Cette brochure publicitaire avec des photos non contractuelles permet quand même de mieux imaginer les futures conditions de travail dans ces locaux.

Malgré toutes ces réserves, le temps est compté, la place également (et ce depuis un moment !...) et il faut se mettre en situation de faire face à la gestion progressive du CPA, en conséquence l'UNSA prend le risque de faire confiance à l'employeur pour aménager au mieux ces locaux et s'engage par un vote positif pour ne pas entraver l'avancée du projet.

Cela étant, des visites réglementaires (avant aménagement et après installation des équipes) sont prévues et seront l'occasion alors de tracer et de résoudre les éventuels manquements, nous n'y manquerons pas !...

Votes : **UNSA : POUR** - CFDT et CGT : abstention

## Déménagements, aménagements connexes à l'installation à @3

Les m<sup>2</sup> libérés par la «déportation» évoquée au paragraphe précédent sont immédiatement pris d'assaut pour loger les collègues affectés au développement du digital et les intérimaires qui travaillent quelquefois dans des conditions un peu dégradées. Par exemple, le mois dernier, une visite impromptue en salle Bruegel (ancienne salle de réunion) a permis au CHSCTLA de proposer un certain nombre d'améliorations de leurs conditions de travail.

L'espace dégagé par les équipes CPF à l'entresol du A est affecté au centre de documentation dont l'ancien espace sera occupé par une équipe d'intérimaires et son tuteur de juin à décembre 2016. Cependant, l'UNSA a relevé 64,35 m<sup>2</sup> pour 11 personnes, le minimum de 7 m<sup>2</sup> /tête n'est pas atteint ... gros boulot encore pour les équipes de la logistique pour caser tout le monde, avec les casse-pieds du CHSCTLA qui vérifient !...

Quelques mouvements également rue Lenepveu : la mission digitale est regroupée dans les bureaux L12, L24 et L25 (ex salle de réunion/visio), le service Fonds à faible volumétrie est regroupé aussi, tout comme le service comptabilité.

Pour terminer, cette fois, « the winner is ... » Saint Serge 3 qui ne connaît aucun mouvement !...

## Bilan activités chauffeurs

Maigre dossier (4 pages pour sceller à terme le sort de la prestation «conducteur auto» !...) dont il ressort les éléments suivants :

- 95 % des navettes ont été assurées
- L'enquête auprès des utilisateurs ne fait pas apparaître e besoins nouveaux
- L'utilisation très limitée de ce genre de transport
- Un nombre de missions en nette diminution entre 2014 et 2015 (- 20%), notamment les missions moyennes et locales en forte baisse (- 40%)
- Un nombre stable de grandes missions (+ d'1/2 journée)
- Un nombre de prêts de véhicule de service encore marginal mais qui se développe
- Un nombre de demandes d'utilisation de véhicule personnel qui se réduit (sauf pour Cholet)

L'UNSA a réclamé le nombre de refus de missions ou de prêt de véhicule (du fait d'indisponibilité des conducteurs occupés sur une autre mission par exemple). En effet, comment peut-on évaluer une activité si on ne prend pas en compte les prestations non assurées, calcule t-on un taux de réponse téléphonique sans compter les appels non aboutis ?!!!...

Nous aurons l'occasion de revenir sur cette activité lors de la présentation ultérieure du bilan de la ré-organisation du Service prestation et achats.

Sur l'intranet DRS Angers, tous les documents sont disponibles ... le problème, c'est qu'ils ne sont pas à jour ... on trouve par exemple toujours la « procédure » d'utilisation du fameux « *véhicule de service affecté aux agents de Cholet* » (sic !...), véhicule qui a disparu simultanément au départ en retraite du RU qui l'utilisait quotidiennement et exclusivement !!!...

## Mission « DIF élus »

Voici une brève synthèse du dossier (clair, concis tout en étant précis et complet !...) présenté sur ce thème :

Dans le cadre d'une vaste loi portant sur le statut d'élu local, la DRS a travaillé avec la Direction Générale des Collectivités Locales (dépendant du Ministère de l'Intérieur) entre juillet 2015 et février 2016 sur une offre de service. Le 9 mars dernier, la CDC (en l'occurrence, la DRS) a été retenue comme organisme collecteur national du dispositif DIF élus.

Cette nouvelle activité comprend :

- Le recouvrement des cotisations (pour l'élu, 1 % maxi de ses indemnités)
- L'acquisition des droits (20 h par année de mandat à compter du 1/1/2016, sans cumul d'heures même si cumul de mandats !...)
- Les dossiers de demande de formation, le paiement des frais (pédagogiques, déplacements et séjours)
- L'information aux élus, la gestion financière, la compta, le prévisionnel de financement du fonds

Elle représente un potentiel de 190 000 élus cotisants, 550 000 élus bénéficiaires, 14 millions d'€ de cotisations annuelles, 49 000 collectivités cotisantes et 200 organismes de formation agréés.

Pour 2016, 2 postes de gestionnaire sont créés pour recouvrer les cotisations et 2017 verra la montée en charge du dispositif (instruction des dossiers de financement) et le recrutement d'une équipe aujourd'hui évaluée à 7 personnes en fonction des volumes.

Cette mission est intégrée au service des Fonds à faible volumétrie de la Direction de la Solidarité et autres fonds. L'UNSA se réjouit de l'arrivée de cette nouvelle activité.

## Bilan annuel du service médical

Là encore, excellent document qui constitue pour nous une référence. A tel point que je compte bien utiliser abondamment (mais à bon escient, bien sûr !...) les développements des thèmes, par exemple, « l'absence de maladie n'est pas la santé », « le travail est un médiateur de santé », ou encore les notions de « travail prescrit et travail réel », les « rapports sociaux au travail », les « exigences émotionnelles », les « conflits de valeurs », « l'autonomie » dans de futures publications en fonction de l'actualité.



## Bilan écrêtements

On le voit, suivant les points, le meilleur côtoie le pire !...

3 pauvres tableaux pour traiter de l'écrêtement sur le site d'Angers, assortis de commentaires lénifiants (invérifiables, qui plus est !...) ramenant l'écrêtement à un phénomène qui serait bénin et marginal !... Les RP ont réitéré leur demande d'avoir au moins des précisions affinées par Direction.

Les chiffres eux-mêmes paraissent suspects, jugez :

2014, 1 <sup>er</sup> trimestre	430 heures écriêtées pour	116 agents
2 <sup>ème</sup>	452	94
3 <sup>ème</sup>	<b>46</b>	<b>14</b> étonnante, cette chute, non ?!!!
4 <sup>ème</sup>	569	68



Certes, nous sommes bien conscients que le rédacteur du dossier n'est pas en cause, tout dépend en effet de la commande qui lui a été passée !... On sait bien que depuis que la gestion du temps a été centralisée à Paris, la Direction locale a beau jeu de nous orienter vers les RH fédérales pour obtenir davantage de renseignements plus exploitables !...

Il est quand même dommage pour le dialogue social local que le CHSCTLA ne puisse contribuer à l'examen de ce qui peut tout à fait se révéler comme un risque pour la santé alors que sur quantité d'autres domaines H, S et CT, la Direction se montre attentive et à l'écoute.

## Bilan télétravail 2014 et 2015

Rappelons que ce bilan a été demandé par l'UNSA, la réglementation prévoyant un passage régulier de ce thème en CHSCTL. Cependant, pas de problèmes particuliers autour du télétravail à Angers, « toutes les demandes présentées ont été acceptées en 2015 et il n'y a pas eu de demandes d'arrêt de télétravail sur la même période ».

17 Télétravailleurs en poste à Angers/Cholet (sur un total de 37 pour la DRSAP), 4 nouveaux en 2015 (3 en 2014). 24 % ont moins de 40 ans, 29 % entre 40 et 56 ans et 47 % 57 ans et plus (impact de l'accord inter générationnel). Ce régime concerne une majorité de femmes (82 %). Enfin, 76 % des télétravailleurs font partie de la Direction de la Gestion, 12 % de la DRC, 6 % de la DRHMO et 6% de la Gouvernance.

Je précise que ces pourcentages sont indicatifs, les Directions n'étant pas comparables en effectifs ni en nombre d'emplois éligibles etc...

## Point projet bâtiminaire

Pas grand-chose de nouveau ... chacun avance ses arguments pour négocier au mieux les aménagements et autres sauvegarde de prestations ou commodités existantes, voire pour conquérir de nouveaux acquis !... Un dossier plus finalisé et actualisé sera présenté aux prochaines instances, l'UNSA reviendra alors sur ce sujet fort intéressant !...

Info. réglementaires (registre H et S, AT, MP, fiche professionnelle des risques etc...)

Pas d'accident de travail récent à déplorer mais quelques accidents de trajet.

## Points divers.

- 13 nouveaux collègues issus du RSC + 3 PACTE vont nous rejoindre au 1<sup>er</sup> juin, puis 5 lauréats supplémentaires arriveront au cours de cet été. (oui, va falloir les loger, attention, si vous partez en vacances, pas sûr de retrouver votre place en rentrant, dites aux collègues de surveiller vos affaires !!!...)
- Le 1<sup>er</sup> juillet, cérémonies du Bi centenaire de la CDC à Angers avec la visite du Directeur Général qui s'adressera au Personnel le matin. Nous reviendrons sur ce sujet ultérieurement.
- Il est rappelé aux fumeurs que l'espace réaménagé (agréablement !...) se trouve entre le bâtiment B et le pavillon ... il convient donc d'éviter de « stationner » devant l'entrée du bâtiment A pour des raisons de sécurité et d'image de l'établissement.  
Sur un de leurs écrits, nos collègues de la CGT ont revendiqué la paternité de la demande de ce réaménagement ... ce n'est pas faux, mais ce n'est pas vrai non plus !... Bien évidemment (sur un tel sujet, pas de dissonances possibles !...), l'ensemble des RP (CFDT et UNSA compris !...) avait, depuis des lustres, demandé l'aménagement d'un espace plus commode et agréable, notamment en cas d'intempéries !!!...

---

### Traduction du dialecte local pour les nouveaux arrivants :

*CHSCTLA : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Local Angers - H, S et CT : Hygiène Sécurité et Conditions de Travail - RLG : Rue Louis Gain - DSI : Direction des Systèmes d'Information, une des Directions du Secrétariat Général e l'Établissement Public CDC - DIF : Droit Individuel à la Formation - RPS : Risques Psycho-Sociaux - AT/MP : Accidents du travail / Maladies professionnelles - RSC : Recrutement Sans Concours - Space planner : intervenant extérieur dont le rôle consiste, entre autres, à chasser les m<sup>2</sup> pour caser tout le monde avec des conditions de travail acceptables, (d'ici 2019, il va pouvoir faire fortune !... NDLR) - PACTE : Le parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État permet à un jeune non diplômé ou faiblement diplômé d'accéder sans concours à un emploi de catégorie C de la fonction publique.*