

Compte rendu des réunions CHSCTLA et CTLA de Novembre

Visite réglementaire des locaux @3 par le CHSCTLA

CHSCTLA

Cette visite revêt un caractère particulier puisqu'il s'agit de recueillir le ressenti des utilisateurs d'un espace ouvert (open space). Configuration qui semble être dans l'air du temps. Précisons que le plateau pris à bail par la DRSAP à @3 ne pouvait pas être agencé en pièces classiques sans nécessiter des travaux d'importance dont le coût se serait avéré disproportionné eu égard à la mise à disposition en 2019 du nouvel immeuble à la gare. De plus, ce vaste espace clair et lumineux (excepté quelques postes de travail inutilisés pour l'instant) se prête bien à ce type d'aménagement.

Outre les centres d'appel dont l'activité est très particulière, le travail en espace ouvert reste jusqu'à présent marginal dans notre Etablissement.

L'installation des équipes CPA/CPF à @3 en OP (pour Open Space) est donc intéressante et stratégique du fait qu'il s'agit d'une équipe jeune (moyenne d'âge et activité nouvelle) et qu'elle peut préfigurer une expérimentation qui pourrait se généraliser.

De fait, lorsqu'on pénètre dans ces locaux, on apprécie l'espace, le volume utile et les aménagements sympas (coin détente avec fauteuils, machine à café, espaces pour s'isoler seul ou à quelques personnes, couleurs, formes etc...). Ce qui change nettement de la grande majorité des pièces de gestion de la RLG par exemple !... Enfin, ces nouvelles activités nécessitent de fréquents échanges plus ou moins informels, ce qui est moins le cas en gestion.

Cependant, après quelques minutes d'immersion, on s'aperçoit aussi du bruit ambiant et encore, le plateau est en nette sous-occupation actuellement. La nécessité de pouvoir disposer d'endroits fermés « de passage » pour pouvoir se concentrer apparaît donc d'autant plus prégnante.

L'ensemble des remarques collectées lors de cette visite CHSCTLA a obtenu des réponses de l'employeur et la majorité des ajustements concrets demandés ont été satisfaits.

Vote portant sur la prise en compte des remarques consignées lors de la visite :

UNSA : POUR, CGT : POUR, CFDT : abstention



Réorganisation du service Prestations et Achats

Ce dossier se scinde en deux parties : une concernant « l'évolution du service » et une relative à « l'aménagement de l'espace ». Il a été présenté au CHSCTLA et au CTLA



Evolution de l'unité « Achat – Marchés ».

L'explication du vote de l'UNSA présente l'essentiel de la situation :

L'UNSA comprend le souhait de davantage séparer les activités achats (2 personnes) et Marchés (3 personnes) et trouve cette décision plutôt cohérente ... bien que lors de la réorg précédente, il avait pourtant été précisé : « il n'y a pas lieu de modifier la structure Achat Marché » (CHSCTLA du 24/09/2014) !...

En fait, on peut se demander si cette modification portant exclusivement sur l'organigramme et pas sur le fonctionnement n'est pas en grande partie motivée par un contexte de promotion : Nomination d'un membre de l'équipe de 3 personnes comme RU et/ou pour étoffer la « carte de visite » du RS qui pilote un service comptant maintenant 2 unités et 2 RU, ce qui fait plus sérieux dans le cadre d'un éventuel futur dossier de promotion !...

Sur le fond, une unité (Marchés) de 2 personnes avec 1 RU, est-ce bien raisonnable ? D'autant que l'autre entité (Achats/budget) n'est, elle, qu'une « mission », c'est vrai qu'elle ne compte que 2 personnes et pas 3, ça change tout !... Il a précisé, suite aux questions posées, qu'il a retenu la création d'une mission d'appui et d'assistance achat/budget plutôt qu'une unité, car cela évite la création d'un poste de responsable d'unité et que la mission peut lui être rattachée directement. Bref, peu convaincant.

D'ailleurs, l'argument page 6 paraît bien flou : « La nomination d'1 RU pour l'unité Marchés :

- *Essentiellement un rôle de manager d'expert*
- *La formalisation organisationnelle d'une situation de fait »*

Soit il s'agit « d'un rôle de manager d'expert » auquel cas il manque un « s » à experts puisqu'ils sont 2, soit il s'agit « d'un rôle de manager expert » et alors il manque un – entre manager et expert ?!... Tout ça fleure un peu le bricolage, l'« essentiel » est peut-être en fait ailleurs !...

Est-il prévu aussi un RU pour l'unité Achat/budget à terme une fois que le recrutement en cours sera effectif ?

Enfin, l'UNSA soulève le problème dans ce service du recours une fois de plus au Plan de Relève. Même si ce cas est prévu (perspectives d'évolution professionnelle), il n'empêche que cet espèce de 49/3 déroge complètement aux règles de mobilité donnant en outre les mêmes chances à chacun et ayant récemment fait l'objet d'un accord mobilité entre l'employeur et les RP !...

Votes CHSCTLA et CTLA : UNSA : abstention

JE ME PRÉSENTE :
BRASSEUR DE VENT,
SPÉCIALISTE EN GÉNÉRALITÉS,
ET ENFIN EXPERT
EN PIPEAUTIQUE APPLIQUÉE



Aménagement de l'espace.

Ce point n'a pas été abordé au CTLA.

Les citations suivantes issues du dossier nous semblent devoir être mises en exergue :

« *Contexte : La répartition des surfaces est inégale et ne respecte pas, dans certains bureaux, la charte d'aménagements. Il ne sera pas possible d'ajouter un bureau individuel pour le nouveau responsable d'unité.*



L'utilisation des bureaux de cadres n'est pas optimisée alors que l'ensemble des métiers a besoin d'espaces pour s'isoler (réunions de travaux, rencontres fournisseurs, commissions de marchés...)

Le souhait d'expérimenter un nouvel aménagement des espaces dans la perspective des évolutions de la rue Louis Gain ... »

L'UNSA n'a pas d'a priori ni de doctrine rigide sur l'examen de nouvelles façons de travailler, sous réserve bien entendu de plusieurs conditions, d'autant qu'un OS de 17 personnes, c'est pas non plus un hall de gare, c'est deux pièces de gestion de 8. Il faut préciser en outre que les activités imposent de très fréquents déplacements et que nombre de collègues (Prestations à la personne, sécurité etc...) sont souvent absents de leur poste de travail.

Néanmoins, prétexter la pénurie de m² empêchant la possibilité d'aménagement d'un bureau de RU (de 2 personnes !...) pour imposer un OS, c'est fort !...

Quant à la suppression des bureaux individuels de cadres afin « d'optimiser ces espaces », ce n'est pas forcément une mauvaise idée, je doute cependant qu'elle soit partagée par l'ensemble des intéressés potentiels quand elle sera élargie à l'ensemble de l'établissement !... nul doute qu'on sera amenés à en reparler !...

Il faut toutefois dégager quelques éléments positifs dans ce dossier :

- Suite au groupe de travail préalable au CHSCTLA, nous avons eu droit à une nouvelle version du dossier de présentation davantage fourni et précis.

Les arguments relatifs à l'optimisation des archives du service (actuellement conservées en plusieurs exemplaires), à la diminution du cloisonnement lié aux multiples activités ressenti par cette équipe somme toute réduite, ou encore à la mise en place d'ateliers de réflexion rassemblant les volontaires concernés pour enrichir la réflexion nous paraissent recevables.

Globalement, l'UNSA estime qu'il faut insister sur l'aspect expérimentation p 10 : « *Le souhait d'expérimenter un nouvel aménagement des espaces dans la perspective des évolutions de la rue Louis Gain* » qui revêt une importance stratégique capitale pour les futures conditions de travail RLG et à Quatuor !... Si cette expérimentation de travail en espaces plus ouverts avec des aménagements spécifiques plus ou moins innovants devait s'avérer rejetée par les utilisateurs, ses possibilités d'élargissement seraient fort hypothéquées !...

C'est le coup de l'appartement témoin, il convient donc de ne pas lésiner sur les moyens matériels d'agencement (meubles, espaces disponibles pour effectuer des tâches réclamant concentration, discrétion ou confidentialité, volume, décoration, luminosité, moyens efficaces de combattre le bruit ambiant etc...)



Or, sur les moyens, les éléments mentionnés p 16 et 20 nous paraissent bien timorés : « *Le choix entre un mixte ou une différenciation par plateau reste à valider ...* » (couleurs, matériaux), « *... il n'y aura peut-être pas de généralisation du dispositif ...* » (Position assis/debout des bureaux), « *... au préalable, il faut disposer de l'autorisation budgétaire ...* ». Il nous semble que l'incertitude de ces éléments ne milite pas en faveur d'une vente réussie de l'appartement témoin !...

Par ailleurs, sur la méthode, p 11 « *constituer un groupe de travail à partir de personnes volontaires ... 4 réunions se sont tenues : 1) Identification des axes à prendre en compte (bruit, comportement, valeurs...), définition des trois sous-groupes (charte, matériel, archivage), 2) Installation des secteurs dans l'espace, restitution des sous-groupes, 3) Partage sur « l'esprit » du mobilier souhaité et 4) Validation* », c'est une démarche participative qui a fait ses preuves et dont l'UNSA encourage l'utilisation. De plus, 13 personnes volontaires sur les 18 concernées indique bien le degré d'implication de l'équipe. Le nombre conséquent de propositions émises par les groupes montre également la nécessité de se doter de moyens à la hauteur !...

Hélas, p 11 « *Cadrage préalable : l'ensemble des cloisons devra être supprimé et il n'y aura pas de bureau individuel.* » nous semble de nature à brider quelque peu l'imagination, le champ des possibles d'un atelier d'expression !...

Plus précisément sur un OS à PAM 200, il nous semble que la configuration du lieu s'y prête mal (espace tout en longueur), la grande diversité des métiers semble également peu propice à un tel regroupement.

Si l'on tente un comparatif avec @3 (Cf point précédent), il apparaît qu'un certain nombre de collègues d'@3 est satisfait de l'aménagement des lieux mais le site est nettement sous occupé pour l'instant, les surfaces sont disposées différemment (+ grand + large) et les activités assurées au sein du plateau sont plus proches.

Sur les salles de réunion, tisanerie, bulle d'isolement/entretien (qui seront aménagés à la place de l'ancien centre de Documentation). L'UNSA a appelé l'attention sur les aspects suivants :

Si la salle de réunion de 32 m² est susceptible d'accueillir plus de 19 personnes, il faut peut-être prévoir une 2ème sortie en conformité avec la réglementation ?

L'aménagement d'un bureau entretiens/réunions (17 m²) et d'une tisanerie (8 m²) sont en effet nécessaires du fait du travail en OS de 17 personnes. Cependant deux possibilités :

- Soit ces lieux sont dédiées à PAM 200, on risque alors des « problèmes de voisinage », je rappelle que le service des Flux juste à côté fonctionne en OS depuis longtemps sans disposer de ces « commodités » !...
- Soit ces lieux sont « partagés, tout public », alors, ils seront bien trop petits, ce qui ne constitue pas une bonne image dans le cadre d'une expérimentation !... Pour l'UNSA, les espaces de convivialité doivent être mis à la disposition du plus grand nombre.

Enfin, l'UNSA a consulté une bonne partie des équipes « Prestations et achats ». Si nous n'avons pas noté d'opposition farouche au projet d'OS (mais beaucoup de craintes), nous n'avons pas noté non plus d'enthousiasme débordant ... les collègues sont-ils résignés (notamment par le cadrage préalable !...) ou convaincus ?!...

Votes : UNSA : abstention, CGT : contre, CFDT : contre.



Point d'information sur le bilan à date de la mise en place de la Direction des Systèmes d'Information de l'EP



Ce dossier a le grand mérite de présenter un bilan clair, complet et précis sur un sujet structurant et important pour le bon fonctionnement technique de l'établissement.

En effet, comme il est brillamment exposé en séance : « *la création d'une DSI est un des axes clés du plan de modernisation des systèmes d'information, dont la vocation est de servir les ambitions de développement des métiers et d'améliorer l'efficacité de la fonction SI. La création de la DSI au sein de l'Etablissement public s'est appuyée d'une part sur la constitution de six domaines fonctionnels, par le rattachement progressif à la DSI des équipes de maîtrise d'ouvrage qui étaient dans les directions métiers, et d'autre part sur la structuration de quatre fonctions d'appui transversales à la filière SI.* »

Du reste, les retours des collègues concernés par cette mutation et la conduite du volet « humain » sont en général très bons mis à part quelques ajustements à la marge.

Comme il est mentionné (sans trop de modestie !...) dans le document, « *l'intégration au sein de la DSI est une réussite* » !... Pas faux, néanmoins, l'UNSA a émis quelques réserves, certes marginales, telles que : difficultés pour s'y retrouver sur les organigrammes de l'Intranet, beaucoup de postes vacants sur lesdits organigrammes (une fois qu'on les a trouvés !...).

En outre, sur le volet « *accompagnement de l'intégration des équipes en charge des SI à la DSI* », le travail de la conseillère RH dédiée a été apprécié et efficace. Maintenant que le basculement des équipes est effectué, qui va se substituer à elle pour la suite, par exemple, les passerelles entre la DRSA et la DSI ou encore le suivi des dossiers de promotion pour assurer une équité de traitement etc. ?

Point d'information sur la mise en production Li2



Un autre « dossier-béton » sur un autre sujet d'importance !... On constate que plus les dossiers présentés en CHSCTLA sont sérieux, rigoureux et convaincants, plus leur compte rendu est rapide !...

En effet, que dire de plus sur la réussite d'une telle opération d'envergure autant que sensible (350 personnes formées, 50 personnes mobilisées pour la bascule, 5 millions de contrats retraite migrés, 15 000 dossiers transférés pour ré alimenter les corbeilles etc. etc.)

Là encore, rares sont les remontées négatives, aussi bien sur l'aspect technique que sur l'accompagnement.

Là encore, félicitations donc à tous ceux qui ont participé à cette réussite.

Point d'information sur la Cartographie des postes sensibles



Le document transmis donne toutes les informations.

Il y a eu juste la demande des OS que les postes dits sensibles soient suivis pour éviter qu'ils ne soient laissés vacants à la suite d'un départ du titulaire. Ce en quoi J-L Maubé a répondu que cela se faisait déjà et qu'une vigilance était portée sur le suivi des postes en cause.



Bon, ça devient frustrant pour un RP de rapporter des présentations qui ne laissent que peu de place aux questions, à la négociation ou aux critiques !!!...

On l'a compris, encore un très bon dossier bien ordonné présentant les enjeux et la méthode participative (réellement, on a vérifié !...) qui va aboutir à une réorganisation d'ampleur prévue le 1er janvier 2018 et qui concerne 150 personnes !...



Chaque aspect de cette réflexion préalable est détaillé :

- Pourquoi une nouvelle réflexion sur l'organisation ? (= Grande et rapide mutation de l'environnement DRC, rapprochement établissements Angers / Paris, évolution fortes des volumes, exigences fortes des COG, effets de la transition numérique et nouvelles habitudes des clients etc...)
- Le cadre de la réflexion (orientation client, service rendu/attentes des clients, pilotage de l'activité, pratiques managériales, polyvalence/équilibre, nouveaux métiers, demandes des équipes etc...)
- Le choix de la méthode (participative pour mobiliser et impliquer les collaborateurs, favoriser la créativité et l'émulation dans la production d'idées et de propositions etc...)
- Planning des ateliers et calendrier.

Comme pour les dossiers précédents, il s'agit là d'une très brève synthèse du chantier présenté !...

Notons enfin que 60% de l'effectif DRC (soit 80 collègues !...) s'est porté volontaire pour participer à la démarche de réflexion.

Bien entendu, ne nous enflammons pas (!...), les appréciations sus mentionnées ne présagent pas de l'examen véritable du dossier de réorganisation tel qu'il sera présenté en 2018, disons que ça part bien !...

L'UNSA a rappelé en outre qu'il lui paraît nécessaire et important de ne pas attendre l'échéance de 2018 pour traiter rapidement les quelques « départs de feu » au sein de la Direction dont nous avons été saisis !...

A partir de ce dossier, M. Beuzelin est intervenu en CTLA pour préciser que la COG prochaine de l'Ircantec allait être négociée au vu des demandes formulées par l'IGAS. La COG Ircantec pourrait être présentée à compter de juin 2017 au Conseil d'Administration de l'Ircantec.

Autres points CHSCTLA

Les autres sujets réglementaires traités lors de ce CHSCTLA (Registre Hygiène et Sécurité, Accidents du Travail et Maladies Professionnelles, etc.) n'appellent pas de commentaires particuliers.

De même, le suivi des actions CHSCT (Fonds à faible volumétrie, Quatuor, COG etc.) se poursuit et aucun élément vraiment nouveau ne mérite de développement pour l'instant.

Points divers CTLA

•Réunion de concertation de la Direction de la gestion.

M. Barsottini répond que des réunions se sont tenues cet été au sujet de l'organisation de la direction. 30 personnes de la direction se sont rassemblées le 10 novembre dernier. Ont été abordés le rôle d'animateur, de responsable d'unité ainsi que le groupe de gestion sans animateur.

M. Barsottini précise que le nombre de personnes par pièce idéal semble se situer entre 6 et 8.

•Prévision de congés

M. Beuzelin et Basottini précisent que les prévisions de congé à 9 mois restent des prévisions, mais doivent être affinées dès que le terme se rapproche. Il y a toujours à prendre en compte la nécessité du maintien de service et de permanence dans les pièces de gestion.

•Cartes de parking

Il est demandé s'il est possible d'avoir des cartes de parking à disposition des agents se déplaçant de Saint Serge vers Louis Gain en voiture pour les réunions auxquelles les représentants du personnel sont conviés (dès lors qu'il n'y a pas de service de navette).

M. Beuzelin répond d'une façon générale qu'un plan local de déplacement est prévu au 01/01/2018. Il est demandé à chacun de modifier son comportement et de s'habituer à utiliser les transports en commun. Bref chacun se débrouille...

•Recrutement sans concours

M. Beuzelin répond qu'en fonction de la COG qui sera négociée prochainement, un arbitrage sera fait avec les pouvoirs publics sur le nombre d'emplois à l'Ircantec.

•Fonds à Faible Volumétrie

La gestion des fonds est encadrée par des dispositions précises. Un point est fait avec l'encadrement. Le besoin en personnel n'est pas simple à gérer, surtout quand des tensions existent.

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 – AT/MP : Accidents du travail / Maladies professionnelles –DSI : Direction des Systèmes d'Information – RU/RS : Responsable d'Unité/ de Service – EP : Etablissement Public – RP : Représentants du Personnel – COG : Convention d'Objectifs et de Gestion. - CTLA : Comité Technique Local Angers

Vos contacts



Brigitte Barguillet
5 19 26



Nathalie Trubert
5 28 36



Patrick Granger
5 29 08



Eric Dibling
5 00 14



Jacques Roger
5 00 48



UNE EQUIPE DYNAMIQUE A VOTRE SERVICE !

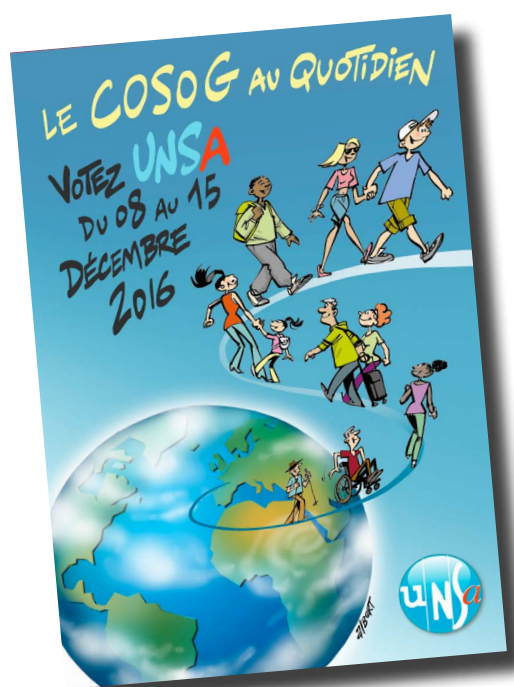
Valérie ANSO, Présidente nationale brigue un nouveau mandat
au sein des instances du Cosog.

A Angers, elle sera entourée d'une équipe renouvelée et rajeunie issue des différents secteurs d'activité de la Caisse des Dépôts, de l'AGR et de la MPCDC, qui aura à cœur d'améliorer et de développer **VOTRE COSOG**.

En votant massivement pour la liste conduite par Valérie ANSO, Présidente sortante du Cosog, vous renouvellerez votre confiance à l'**UNSA**.

Nous comptons sur vous lors du prochain scrutin car chaque voix compte.

ENSEMBLE, MAINTENONS LE COSOG POUR TOUS !



cdc.unsa.org



UNSA-CDC-Angers
via Outlook



UNSA CDC



unsa_cdc