



PROJET DE RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DSR)

L'UNSA a voté CONTRE le projet

lors des CHSCTL et CTL dédiés du mois d'avril.

Sylvianne Le Saux, la Directrice de la DSR, a présenté aux représentants du personnel une nouvelle organisation de sa Direction avec la création de quatre pôles qui reflètent une orientation client marquée :

Un pôle « ACTIFS » :

- Ouverture et suivi du droit (liquidation ATIACL, CNR Invalidité, RISP, FPM-FPA).
- Paiement (RATOCER, ATIACL, RISP, APHP, Mairie de Paris, Département de Paris et, dans l'attente de leurs transferts au 1er janvier 2018, le FCAT et le FCATA).

Un pôle « RETRAITES » :

- Etudes de droit et gestion des allocations (ARFS, SASPA).
- Action sociale (CNRACL, SASPA).
- Actions collectives de prévention contre le vieillissement (CNRACL).
- Aides directes.
- Services aux pensionnés (CNRACL).

Un pôle « EMPLOYEURS » :

- FNP.
- Fonds de compensation.
- FCAATA.

Chacun de ces pôles sera doté en interne d'une unité de support en charge du pilotage de l'activité, des réclamations, de la logistique et de l'administration des fonds.

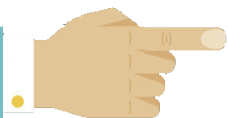
Un pôle transversal « SUPPORTS » :

- Une UAP centralisée en charge de l'animation des filières « Risques » et « Qualité » en lien avec SQR, du pilotage pour la Direction et de l'appui centralisé aux métiers.

Cette réorganisation a été imaginée pour développer une offre de service orientée « clients » plus lisible.

Les objectifs sont de créer une organisation:

- Plus agile et basée sur la polyvalence (développement du renfort et de l'entraide, création de 3 postes de chargés de missions transversaux en lieu et place d'adjoints au responsable de service).
- Facilitant l'intégration de nouveaux fonds.
- Valorisant la responsabilité des agents et le « travail ensemble » (création d'un groupe de télétravailleurs).



Alors pourquoi l'UNSA n'est pas favorable à cette réforme ?

Sur le papier, l'UNSA estime que le travail a été co-construit, avec une participation active des agents et la sensation que leurs idées ont été entendues. Les grandes lignes retenues telles que l'orientation « clients » et les objectifs à atteindre sont pertinentes.

Cependant, la présentation faite n'est que le fruit d'un travail inachevé :

1. Aucune trace d'un accompagnement au changement.
2. Aucun plan de formation.
3. Les expérimentations envisagées ne sont pas assez définies.
4. Les nouveaux modes de travail ne sont pas détaillés.
5. Les impacts techniques et fonctionnels, notamment sur le système d'information, ne sont pas évalués.
6. Les différentes tâches à mettre en œuvre et leur cadencement dans le temps n'ont pas été identifiés.

En résumé, il n'y a aucun plan d'action opérationnel détaillé permettant d'atteindre la cible.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA a rejeté le projet en l'état.

En CTL, nos amis de la CFDT ont voté contre en arguant que l'adéquation charges/moyens n'était pas satisfaisante... Cette inadéquation ne les a pas empêchés de voter de façon positive lors du CHSCTL !

Les sous-effectifs n'ont donc aucun impact sur les risques psycho-sociaux qui doivent faire l'objet de toutes les attentions de la part de cette instance ???

Ce vote est consternant pour un syndicat qui se dit endosser à lui-seul la responsabilité morale de cette instance. Dans ce cas, cela ne les perturbe pas de signer un chèque en blanc...

LES VOTES EN CHSCTL :

Contre : UNSA - CGT

Pour : CFDT

LES VOTES EN CTL :

Contre : UNSA - CGT - CFDT - FO

