



INFO ANGERS

Compte rendu de la réunion «CHSCTLA» de ce matin.

Dont l'ordre du jour portait sur :

- Evolution de l'organisation du CPF (pour avis)
- Programme d'action et de prévention Document Unique (pour avis)
- Bilan des visites CHSCTLA/Registres (papier et Intranet) Santé et Sécurité au Travail/Accidents de service/Visite des locaux
- Point d'information sur la mission digitale et la méthode « agile »
- Projet Cristal
- Point sur la semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap

Evolution de l'organisation du CPF

La prise en charge par la DRSAP de ce mandat suit son cours progressivement en fonction d'un contexte qui évolue et de volumes qui restent difficiles à appréhender, s'agissant d'un mandat de gestion nouvellement créé.



De ce fait, la gestion du CPF était organisée en Mission, il est question aujourd'hui de structurer l'entité en Services et Unités comme pour le reste de la Direction de la Gestion.

Rappelons que, depuis la création du CPF, l'UNSA a toujours voté favorablement les évolutions d'organisation, même si quelquefois, l'aspect «H, S et CT» a pu connaître quelques distorsions, il nous semblait que l'enjeu (un nouveau mandat) pouvait justifier quelques souplesses !

Mais ça, c'était avant !... Explication du vote UNSA sur le CPF.

Sur le fond du projet de structuration du CPF (gestion), l'UNSA comprend et partage les arguments exposés (Création d'1 service et de 2 unités pour succéder à la Mission, clarifiant ainsi l'organisation).

En outre, cette structuration s'effectue à iso-effectif et constitue une suite logique dans le fonctionnement actuel de l'équipe. En effet, à l'organigramme 1 responsable, 2 chargés de mission, 3 assistants opérationnels et 6 gestionnaires, doit se substituer 1 responsable, 2 RU, 3 assistants et 6 gestionnaires.

En revanche, l'UNSA prononcera un vote négatif sanctionnant la forme adoptée, et ce, sur plusieurs aspects. D'emblée, il nous semble délicat d'envisager un vote positif en CHSCT (CT = conditions de travail !...) lorsque l'on lit dans le dossier : *» Locaux : l'implantation actuelle (entresol du bâtiment A) atteint ses limites en termes de surfaces et ne permet pas de répartir les équipes selon l'organisation proposée. Une recherche de locaux sur Angers est en cours et une solution de réimplantation des équipes de gestion du CPF est en cours d'étude.*

Il nous aurait paru plus pertinent soit de différer quelque peu la restructuration (d'autant que, on l'a vu, le fonctionnement ne doit pas être modifié), soit de sortir du «*en cours d'étude*» en proposant un agencement respectant les dispositions de la charte d'aménagement CDC.

Je rappelle que la charte «*fixe une surface privative garantie, en espace partagé, de 7 à 10 m² par personne*», or, actuellement, on est plus proche des 6 m² que des 7, qui sont un minimum !... (bureau ES4 : 46,7 m² pour 7 personnes et bureau ES 6 : 24,75 m pour 4 personnes).

Toutefois, l'UNSA aurait pu faire preuve de souplesse (c'est déjà arrivé !...) en dérogeant (un peu) aux règles (tout en respectant l'avis des personnels concernés, bien sûr !), en arguant du fait qu'il faut se donner les moyens d'assurer au mieux la gestion d'un nouveau mandat même en subissant les très fortes contraintes de surface des actuels bâtiments !...

De même, à la lecture de la fiche de poste RU Gestion des Formations et de celle RU gestion des droits et Adjoint au RS, la similitude totale de la description des activités et des compétences nous a également surpris, activités parfaitement identiques pour un RU et un RU adjoint au RS ?!... Certes, ça peut sembler un peu anecdotique, quoique, ça fait un peu «*bricolage*» quand même, mais là aussi, on aurait pu adopter une posture bienveillante !...

Cependant, et ce point constitue un réel point de blocage, le recours ici à un «*plan de relève*» un mois après la signature d'un accord «*mobilité interne dans l'EP*» destiné justement à «*affirmer des règles claires et transparentes pour la mise en œuvre opérationnelle de la mobilité*» nous interroge vraiment : à quoi sert de négocier et, le cas échéant, de signer un accord dont la négociation fut ardue et dans lequel on peut lire «*Soucieuses de la transparence des règles, les parties conviennent que, par principe, tout poste à pourvoir est publié dans la BDE pendant une durée appropriée, par exception, le pourvoi de certains postes, compte tenu des exigences de gestion prévisionnelle, peut être prédéterminé.*»

Précisons bien qu'il ne saurait être question ici de porter un quelconque jugement sur les personnes en tant que telles mais bien plutôt sur **les règles en matière de mobilité et d'égalité de chances**.

Dans le chapitre consacré à «*l'organisation de plans de relève*» puisque c'est l'argument, (ou plutôt l'argutie) utilisé, on relève : «*les PdeR tendent à sécuriser la continuité d'activité, lors de départs annoncés (postes sensibles) - ce n'est pas le cas, en l'espèce - et à tracer des perspectives d'évolution professionnelle pour les collaborateurs - là, ça pourrait s'appliquer - en projetant leur mobilité potentielle - là, par contre, ça ne s'applique pas, il n'y a pas de mobilité !...*

De plus, il est bien spécifié que «*l'intérêt d'un PdeR est de générer un effet multiplicateur sur les flux de mobilité*», on ne trouve pas cet effet «*domino*» dans ce cas.

En tout état de cause, l'article 8 (Plan de Relève) se termine ainsi « *l'engagement est pris que leur mise en œuvre n'a pas de caractère systématique, afin de garantir des perspectives de mobilité ouvertes à tous les collaborateurs, il intervient par exception aux mécanismes définis par les articles précédents* ».

Enfin, pour appréhender de façon objective les moyens utilisés pour « promouvoir » le CDP en s'affranchissant des règles, nous avons repris les « points d'étape » ou « point d'information » relatifs à la vie du CPF(gestion) et présentés en CHSCTLA :

- Sur le document de mars 2015, on lit « *un poste temporaire de chargé de mission a été ouvert en décembre, il est pourvu depuis janvier 2015 pour une durée de 6 mois* »
- Sur le dossier de septembre 2015, le poste de chargé de mission temporaire est devenu un CDP avec un contrat jusqu'en 2018 !...

En conclusion, c'est avec regret que, cette fois, nous ne pouvons pas accompagner la mise en place du CPF, pour les raisons que je viens d'exposer et c'est avec amertume que nous constatons les libertés prises avec un accord dont l'encre des signatures est à peine sèche !...

Votes des partenaires sociaux le 28/01/2016 :

CONTRE = **UNSA** et CFDT POUR = CGT

La CFDT, contre en raison exclusivement des soucis liés aux m² et aux incertitudes de localisation des équipes. La CGT, pour car il s'agit d'un nouveau mandat qui préserve l'emploi à Angers. (Voter contre n'aurait vraisemblablement pas mis en péril l'emploi à Angers !... NDLR)

Domage que nos collègues n'aient pas saisi l'opportunité de condamner le recours aux plans de relève abusifs qui lèsent les chances de mobilité du Personnel. D'autant que la CFDT a, comme l'UNSA, signé le récent accord mobilité, quant à la CGT, elle ne l'a pas signé ... comme d'hab. !...

Programme d'action et de prévention dans la cadre du DU.

Au fur et à mesure de l'évolution de sa construction, ce programme nous paraît cerner de mieux en mieux l'ensemble des risques auxquels sont exposés les personnels. L'évaluation de la priorité bénéficiant en outre de plusieurs facteurs de pondération (fréquence, gravité, criticité etc...) Bien sûr, tout n'est pas encore parfait, mais ça fonctionne et plutôt bien, à notre avis, d'où notre vote positif !...

Votes des RP le 28/01/2016 :

POUR = **UNSA** et CFDT ABSTENTION = CGT

Bilan des visites CHSCTLA/Registres (papier et Intranet) Santé et Sécurité au Travail/Accidents de service/Plans de prévention

Ces rubriques réglementaires ont été examinées en instance, elles n'appellent pas de remarques générales particulières.

Point d'information sur la mission digitale.

Le Digital, ce sont des dispositifs omniprésents et en perpétuelle évolution. En effet, les clients, collaborateurs, partenaires sont interconnectés en permanence en tout lieu et quelques soient les vecteurs (mobile, tablette, ordinateur...), la transmission des informations connaît une accélération sans précédent.

Ainsi, la stratégie digitale DRS mise en place dès 2014 à titre expérimental, doit favoriser la simplification de la relation client (services en ligne ...) et aussi de la gestion. Cette simplification favorise la performance (rapidité, adaptation aux demandes clients, transfert de données dématérialisées etc...).

Par ailleurs, la DRS, précurseur dans ce domaine, permet à la CDC d'affirmer son rôle comme grand opérateur dans l'inter-régimes aux côtés d'autres « grands » comme la CNAV et AGIRC/ARRCO

Le plan d'actions « digital », c'est la conception, en co-construction avec les métiers, la DSI et ICDC, des offres de service digitales aux affiliés (actifs et retraités).

La mise en production des premiers services a démontré la capacité collective à développer et livrer des fonctionnalités client en un temps très court.

Le digital suppose une appropriation progressive des méthodes de travail agiles qui marquent une rupture forte par rapport aux méthodes de développement traditionnelles et transforment les modes de fonctionnement.

Un bilan sera présenté fin mars, à cette occasion, la mission pourrait se structurer et accueillir (nous l'espérons !...) de nouveaux collaborateurs grâce à l'émergence de nouveaux métiers au sein d'une nouvelle filière.

Les méthodes « agiles »

Devant la fréquence du recours à ces méthodes relativement nouvelles (tout au moins dans la maison !..), l'UNSA avait demandé un point d'information, de vulgarisation afin de permettre aux membres CHSCT de mieux appréhender cette organisation du travail, ses avantages et ses risques.

Difficile ici de restituer en quelques paragraphes l'information reçue !... Il faudrait d'abord faire une traduction du jargon !... De plus, notre manque de maîtrise du sujet nous prive de recourir à un certain esprit critique (ce qui serait dommage, n'est-ce pas ?) de la brillante présentation et de la «brochure publicitaire» fort bien faite au demeurant dont nous avons bénéficié.

Nous serons bientôt amenés à revenir sur ce sujet une fois que notre « acculturation » (c'est dans le jargon !...) sera acquise !...

Dans cette attente, les curieux peuvent passer à la permanence et consulter le dossier.

Le projet « cristal »

Il s'agit là d'un projet multi-site pour les fonds à faible volumétrie piloté par la DSI avec l'appui de la MOA angevine. A Angers, il concerne : la CRCGMF (1800 pensionnés qui perçoivent 2,4 millions d'€ chaque trimestre (pas chacun, en totalité !...)) et l'ONEMA (450 pensionnés pour 400 000 €).

4 collègues sont concernés par cette refonte du système de paiement qu'elles connaissent déjà bien puisqu'elles l'utilisent dans le cadre du mandat FONPEL. Donc, pas trop de soucis d'accompagnement ou de formation !...

Point sur la semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce bilan a été l'occasion de revenir sur le programme et son déroulement au cours de la semaine qui a été consacrée à ce thème. De l'avis général, l'initiative et les réalisations (manifestations et vidéos) ont été louées par l'ensemble du personnel, ce dont les RP se sont fait écho.

Quelques réactions cependant : peu de cadres «ont été vus» (!...) aux manifestations, étudier des créneaux horaires alternatifs (11/midi ou 11h30/12h30 par exemple).

Bien que sans aucun lien avec le point précédent, l'UNSA a signalé les dysfonctionnements constatés sur la prise en charge des collègues souffrant d'un handicap lors de la cérémonie du bicentenaire CDC (transfert RLG/gare et gare/parking Sernam notamment). Dommage car, autrement, cette cérémonie fut une réussite !...

Traduction du dialecte local pour les nouveaux arrivants :

CHSCTLA : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Local Angers - NDLR : Note De La Rédaction - RLG : Rue Louis Gain - RP : Représentants du Personnel.