



UN DIALOGUE SOCIAL À DISTANCE

Après environ 6 mois d'exercice du nouveau Directeur de l'Établissement de Bordeaux, l'**UNSA** souhaite partager avec vous ses premières impressions.

Sans tirer de conclusion hâtive, les derniers événements confirment certaines de nos craintes s'agissant du dialogue social : **s'il continue à exister tant bien que mal, force est de constater que, malgré un semblant de proximité et des échanges courtois, les résultats ne sont pas à la hauteur de nos attentes.**

Un exemple parmi d'autres :

Lors de sa prise de fonction, notre directeur avait annoncé avec enthousiasme une visite rapide de l'ensemble des équipes de l'établissement.

A ce jour, un certain nombre d'entre nous sont toujours dans l'attente de sa visite... Comment connaître les agents de Bordeaux, leurs motivations, leurs attentes et leurs préoccupations dans ces conditions?

Les conséquences de cette distance et de cette méconnaissance commencent dès à présent à se faire sentir :

A l'occasion du match de l'Euro 2016 du 14 juin, **l'UNSA a demandé que les agents bénéficient d'une allocation de temps d'une demi-journée.** Malgré nos demandes répétées, nous avons découvert par un mail à tout agent que le directeur proposait une solution très insuffisante, une allocation de temps d'une heure, balayant ainsi d'un revers de la main nos attentes.



Concernant le recrutement sans concours 2016, nous avons appris par l'avis d'ouverture que seuls 11 postes étaient offerts.

Là encore le compte n'y était pas ! **L'UNSA a dû interpeller la Direction pour qu'elle nous informe que 55 noms figureront sur la liste d'aptitude...**

Quelle est la logique d'ouvrir un concours en annonçant 11 postes alors que le besoin est bien supérieur ? Mystère...

Qui a pris ces décisions ? Le Directeur de l'Établissement ou les Ressources humaines de l'EP ? Tout cela rend difficile l'aboutissement d'un dialogue social constructif.

L'UNSA demande donc de clarifier les règles du dialogue social afin de travailler avec le bon interlocuteur, dans l'intérêt des personnels que nous représentons.

Vos contacts



Sylvie HYTHIER-BINACUA
5 4189



Valérie ANSO
5 3791



Christel GOSSELET
5 9063



Emilie COSTE-LOURET
5 3999



Isabelle ENDURAN
5 3790



Laurent LE BILLAN
5 3622

AMÉDÉE-SAINT-GERMAIN

Dès l'annonce du déménagement sur le site d'Amédée-Saint-Germain, l'**UNSA** a sollicité les personnels afin de bâtir une plateforme de revendication.

Voici les points et les questions, par thématiques, que nous avons relayés à la Direction :

DÉPLACEMENTS

- # Disposer de places de parking en nombre suffisant pour accueillir tous les personnels utilisant leur véhicule.
- # Définir les critères d'attribution des places du tiers lieu. Les affectations seront-elles définitives ? Quelle durée de vie pour ce tiers lieu ? D'autres tiers lieux sont-ils envisagés ? Quid de la restauration ?
- # Proposer des aménagements d'horaires pour les agents habitant à plus d'une heure de transport.
- # Mettre en place des navettes de transport.
- # Obtenir la prise en charge totale des frais de transport en commun et, pour ceux qui n'y ont pas accès, la prise en charge de leurs frais de transport personnels (autoroute...).
- # Subventionner l'acquisition de vélos et de voitures électriques par un financement à taux zéro et installer des bornes de rechargement sur le nouveau site.

TÉLÉTRAVAIL

- # Développer un nouveau mode organisationnel favorisant l'accès au télétravail pour tous ceux qui le souhaitent.
- # Ouvrir le télétravail aux postes actuellement inéligibles et aux téléconseillers (le poste est éligible mais les demandes sont systématiquement rejetées).

AIDE AU LOGEMENT

- # Permettre la vente des biens immobiliers dans les meilleures conditions possibles: mise en place d'un contrat avec une agence immobilière qui se chargera de la vente et indemnisation si le bien n'est pas vendu au prix du marché.
- # Offrir des locations ou des acquisitions à des tarifs préférentiels.
- # Allouer une prime de déménagement et prendre en charge les frais de déménagement.
- # Proposer des prêts relais à taux zéro sur au moins 4 ans, des taux le plus bas possible et augmenter le plafond d'emprunt (les opérations financières liées au changement de site ne doivent pas rentrer dans le plafond maximum d'emprunt.)
- # Mettre en place des solutions permettant de conserver le bien actuel tout en faisant une nouvelle acquisition.

DIVERS

- # Maintenir le niveau de prestation actuel (salle de sport, vestiaires avec casiers, AGR, Cosog, bibliothèque, USAC, SVD, agence bancaire, MSG, mutuelle, service médical et social, service de sécurité...)
- # Proposer un dispositif de retraite anticipée pour les personnels proches du départ effectif à la retraite.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'avancée des discussions avec la Direction sur ces sujets.

DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

L'**UNSA** a donné un avis favorable à l'intégration des équipes en charges des SI sur le site de Bordeaux au sein de la DSI.

POURQUOI ?

Depuis décembre 2015, Patrick Laurens-Frings (Directeur SI) et Karen Le Chenadec (Directrice SI DRS) ont pris le temps d'entendre tous les personnels concernés par cette réorganisation ainsi que leurs représentants.

Ces rencontres ont permis de faire évoluer le projet jusqu'à la proposition finale qui a été soumise aux instances lors de séances dédiées à ce sujet.

Par exemple, l'**UNSA** a demandé que les viviers MOA de l'Etablissement de Bordeaux continuent de vivre et qu'une passerelle MOA, sur le même format que les plateformes comptables ou « digital » soit mise en place. Nous avons été entendus et ces deux points ont été intégrés dans le projet final.

Nous avons également demandé au DSI de soutenir la mise en place d'un concours de catégorie A dans la spécialité « Maitrise d'Ouvrage » et il s'est engagé dans ce sens. Ce concours sera organisé dans les mois qui viennent.

Par ailleurs, nous avons obtenu lors des instances plusieurs garanties :

#Le transfert se fera à iso-effectif et activités, sans changement des méthodes de travail et sans déménagement. Les équipes MOA resteront positionnées au sein des métiers.

#La DRS sera responsable des arbitrages et les instances locales (comités utilisateurs...) seront maintenues.

#Un accompagnement RH collectif mais aussi individualisé pour chaque agent sera mis en place et un plan de formation sera proposé à chaque collaborateur afin de développer ses compétences dans la filière SI. Les aspirations de tous les personnels seront entendues et prises en compte.

#La mobilité entre la DSI et la DRSB sera préservée afin de maintenir l'équilibre entre les experts métier et les gestionnaires MOA et de garantir la qualité de service.

#Dans le cadre de la GPEC, les compétences des personnels devront mieux refléter la réalité de leur métier.

L'UNSA a également demandé qu'à l'occasion de cette intégration les rémunérations soient revues et harmonisées, en termes de salaire pour les personnels de droit privé et de primes pour les fonctionnaires, pour plus d'équité.



Les votes au CTL du 24 mai :

Pour : **UNSA**

Contre : CGT et CFDT

Abstention : FO

Les votes au CHSCTL du 10 mai :

Pour : **UNSA**

Contre : CGT et CFDT

RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES (RIFSEEP)

Lors du Comité Technique National du 22 juin, l'**UNSA** a donné un avis favorable aux dispositions de la circulaire transposant le nouveau régime indemnitaire de la Fonction publique d'Etat aux personnels de droit public de la Caisse des Dépôts.

La refonte du régime indemnitaire s'impose à tous les agents de la Fonction publique de l'Etat, au plus tard au 1er janvier 2017. L'application de ce dispositif à la CDC aurait conduit à une baisse générale du niveau de prime de tous les personnels en fonction au sein de l'Etablissement public. Après plusieurs semaines de négociations, la Direction des ressources humaines de l'EP a obtenue de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) l'autorisation de mettre en place un régime de primes spécifiques pour les personnels de la CDC. Cette autorisation était assortie d'un certain nombre de conditions, notamment en ce qui concerne l'encadrement de l'évolution des montants de prime.

Sans ces concessions, la DGAFP n'aurait pas accepté la mise en place d'un système dérogatoire.

Dans le projet présenté par la DRH, nous avons obtenu le maintien du niveau de prime actuel avec cependant des revalorisations moins favorables que le système actuel. **Afin de compenser cette baisse, l'UNSA a demandé au Directeur général d'étendre le bénéfice de la Part Variable d'Objectif (PVO) à tous les personnels. Nous avons été entendus et il s'est engagé à mettre en œuvre cette mesure entre 2017 et 2020.**

Pour l'**UNSA** qui porte cette revendication depuis des années envers et contre tous, il s'agit d'une victoire majeure qui gommara l'effet négatif de la réforme et devrait même permettre un gain pour les personnels, notamment pour les catégories C et B...

L'UNSA organisera une Heure Mensuelle d'Information à la rentrée sur le thème de la rémunération des fonctionnaires.





12 504...

C'est le nombre d'heures de Droit Individuel à la Formation (DIF) perdues en 2015 par les personnels de Bordeaux. 671 personnes sont concernées, soit plus de la moitié des effectifs !

Aujourd'hui, accéder à une formation relève du parcours du combattant. Il faut jongler entre People soft et Cdmédia pour trouver la formation qui correspond, avant de faire une demande par mail à son responsable... Et le suivi de l'évolution de cette demande est impossible.

Dès septembre, un nouvel outil en ligne, « Form&Vous », sera mis à notre disposition. Il permettra d'accéder au catalogue des formations, de s'inscrire de façon dématérialisée et d'avoir un suivi des demandes. C'est d'ailleurs dans cet outil que vous préparerez votre plan de formation avec votre responsable dès l'EPA 2017.

Un module de « formation digitalisée » en e-learning et des classes virtuelles seront également intégrés. L'**UNSA** a demandé qu'au moins une salle soit dédiée à cet usage au sein de l'Etablissement, afin que ces formations se déroulent dans les meilleures conditions sur le lieu de travail.

N'hésitez pas à vous approprier cette nouvelle plateforme dès qu'elle sera disponible afin d'éviter de perdre vos droits à une meilleure formation !

DU CÔTÉ DU CHSCTL

SERVICE MÉDICAL

Un médecin de prévention a enfin répondu à la fiche de poste pour remplacer le docteur Dones. Même s'il reste encore quelques signatures à apposer, la Direction nous a annoncé lors du CHSCTL du 24 juin que ce médecin avait accepté l'offre de la CDC. Nous aurons donc bientôt à l'Etablissement de Bordeaux un nouveau médecin de prévention deux jours par semaine en plus du docteur Vautrin. Croisons les doigts pour qu'enfin le service médical puisse respirer un peu !

SERVICE SÉCURITÉ

Le rapport d'audit du Centre National de Prévention et de Protection (CNPP) commandé à la demande des organisations syndicales, suite au départ de deux des trois chefs d'équipe du service de sécurité, a été présenté lors du CHSCTL du 24 juin.

La volonté est de réorganiser ce service sans dégrader le niveau de sécurité actuel.

Le consultant du CNPP préconise la même organisation qu'actuellement, à savoir :

Les jours ouvrés :

- # Un chargé de surveillance / chef d'équipe en poste de jour.
- # Deux agents de prévention assurant la continuité de service en 24h.
- # Le maintien d'un poste de garde extérieur.

Les jours non ouvrés :

- # Un agent de sécurité CDC travaillant en garde de 24h.
- # Un agent de sécurité d'une société prestataire.

Par ailleurs, les Ressources humaines de l'EP vont étudier l'évolution de la filière sécurité prochainement.

La Direction de Bordeaux a donc décidé d'un statut quo en attendant le verdict de l'Etablissement public.

L'UNSA restera vigilante et continuera de revendiquer le maintien des effectifs nécessaires pour un service de sécurité de qualité.

A suivre...

UN ERGONOME À BORDEAUX ?

Lors du CHSCTL du 24 juin, l'**UNSA** a demandé une nouvelle fois une étude de faisabilité concernant le recrutement d'un ergonome sur l'Etablissement de Bordeaux.

L'ergonomie est une discipline scientifique qui cherche à transformer le travail avec un double objectif de protection de la santé et d'efficacité. Pour cela, l'ergonome cherche à comprendre l'activité réelle de travail pour identifier les liens existant entre les caractéristiques de la situation de travail, l'activité telle qu'elle est réalisée et les effets observés de ce travail.

L'UNSA espère que sa demande aboutira pour le bien-être des collaborateurs bordelais.

