



COMPTE-RENDU GPEC - CHSCT ET CT du 16-17 MARS 2016

GPEC

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Informations, échanges, réflexion prospective 2016

2 commissions : 16 mars à Périgny et 11 octobre 2016 à Paimpol.

Ordre du jour de la commission GPEC du 16/03/16

- I. *Présentation du rapport d'activité GPEC 2015*
- II. *Bilan de la campagne des EPEF 2015-2016*
- III. *Présentation du plan de formation 2016*

Il est prévu la diminution de 30 ETP sur les 4 prochaines années.

- **Recrutement 2015 :** 40 CDD dont 21 contrats courts (< à 6 mois)
6 contrats aidés (CUI – CAE)
59 semaines pour les stagiaires
1 contrat d'alternance

Les CDD courts sont le fait d'utilisation d'ETPT non rendus en 2015 suite à négociation avec les tutelles (352 ETPT au lieu des 344 prévus) et donc recours du fait du calendrier de recrutement à ces contrats pour aider les services qui en avaient besoin..

En ce qui concerne les CUI-CAE, l'Enim travaille en collaboration avec Pôle Emploi, avant leur recrutement, et un accompagnement en fin de contrat est prévu par le service accueillant. Ces agents ne sont pas comptabilisés dans le schéma des emplois (ETPT).

- **Axes de travail GPEC :**
Les 1ères assises de la formation métiers se sont révélées positives.
Nombre de stages : + 49 % par rapport à 2014
Nombre d'heures : + 32 % par rapport à 2014 --> surtout des formations informatiques/bureautiques qui ont impacté 60 agents sur les 4 sites, ainsi que les formations techniques

Le taux d'accès à la formation a été de 76 % (contre 62 % en 2014)

65 % de formation externe et 35 % de formation interne.

La journée des « nouveaux arrivants » aura lieu fin avril 2016.

Le plan de formation est élaboré à partir des besoins individuels recensés dans les EPEF et de dialogue avec les différentes sous-directions pour recenser les besoins collectifs. Le plan intègre également les priorités interministérielles de formation définies par le ministère de la fonction publique

Les axes de formation de l'Enim pour 2016 sont les suivantes :

1. Accompagner le déploiement des logiciels métiers et développer la maîtrise des outils informatiques
2. Adapter les compétences liées à la production par des formations métiers adaptées – dont des formations spécifiques liées au projet de spécialisation des centres maladie
3. Accompagner la transformation numérique en développant les compétences nécessaires à l'amélioration de l'offre et de la qualité de service de l'Enim
4. Professionnalisation des acteurs en charge du changement - Managers et Pilotes de projets
5. Adapter les compétences des fonctions supports aux évolutions impactant leur champ d'activité
6. Favoriser la connaissance de l'environnement professionnel
7. Approfondir la formation des agents en matière d'hygiène et sécurité et de prévention des risques psychosociaux
8. Accompagner les trajectoires individuelles de nos agents

➤ **Campagne EPEF :**

La réception d'une grande partie des EPEF s'est faite hors calendrier ce qui a conduit à un ralentissement du recensement des besoins individuels de formation.

Il apparaît que si la majorité des entretiens a lieu dans le calendrier imposé, la rédaction et l'envoi sont décalés et ne permettent pas une exploitation optimale par la DRH.

➤ **Questions diverses :**

- Différence entre Formation et Information

La formation est l'acquisition de compétences, d'expertise.

L'information est du domaine de la transmission d'informations.

En ce qui concerne les modalités pratiques, il convient de se mettre en formation dès qu'il est question de formation d'au moins une demi-journée.

- GIP :

La formatrice se propose de revenir en fin d'année pour l'EIR (Entretien Individuel Retraite).

Une formation interne des agents sera effectuée en amont par le chef de groupe Pré-liquidation

- MOOC :

Des difficultés informatiques demeurent pour se connecter.

Pas de réponse pour le moment

➤ **Conclusions**

- Intégration des formatrices métier de chaque site au sein des commissions GPEC
- Le répertoire métier est toujours à l'ordre du jour mais difficultés à mettre en place
- Une présentation du plan de formation 2016 sera délivrée sur chaque site par le service formation de Périgny

CHSCT

Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail

Ordre du jour du CHSCT du 16/03/16 :

- I. Vérification du quorum
- II. Approbation du procès-verbal du CHSCT du 2 décembre 2015
- III. Présentation de l'étude maladie 2015
- IV. Présentation du rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail 2015 (RASSCT)
- V. Points d'information relatifs à la prévention
- VI. Présentation du programme annuel de prévention 2016
- VII. Retour sur le déménagement de bureaux au CCMA
- VIII. Points d'information relatifs à la communication interne
 - A- Installation des écrans NEOSCREEN
 - B Nouveau intranet
- IX. Mise en place du WIFI
- X. Questions diverses

Les archives du CNA Paimpol :

- Moisissures dans les archives venant de Bordeaux
L'ARS de Bretagne a pris des mesures pour connaître le type de champignons
Réponse du GRAST (Groupement Régional Alerte Santé Travail) de Bretagne : Mise en place immédiate de mesures de prévention.

Une réunion est actée pour informer tous les agents du CPA

RASSCT :

- Légère augmentation des arrêts en 2015 (par rapport à 2014)
- 43% des agents ont eu un arrêt de travail en maladie ordinaire.
- Diminution des arrêts de longue durée, essentiellement dû au à la mise en invalidité d'agents qui étaient en CLM ou CLD et des reprises à temps partiel thérapeutique.
- 58 aménagements de postes de travail par le médecin de prévention pour la prévention des TMS

Points d'informations relatifs à la prévention :

- Réflexions sur les habilitations électriques pour les personnels concernés. Il y a peu de chances que les habilitations électriques soient maintenues en nombre équivalent au vu des besoins réels (2 habilitations par site).
- Il ne doit pas y avoir de médicaments dans les trousse de secours ; 1 trousse SST par site sera donnée.
- DUERP : La mise à jour est faite mais il n'est pas encore publié sur intranet (les mises à jour de Périgny et de Bordeaux ne sont pas encore effectuées)
- Le plan de prévention est en cours
- Le cahier de consignes dématérialisé sera mis sur l'intranet
- Registre hygiène et sécurité dématérialisé.

Programme annuel de prévention :

- Adapter le temps de travail plus particulièrement la possibilité de télétravail
- Poursuivre la professionnalisation de la ligne managériale
- Réunion (visio et audio) concernant le plan de prévention des risques routiers en février : résultats performants
- D'ici l'été, mise en place de nouveaux matériels visio performants.
- Risques professionnels et risques mixtes concernant les déplacements (PPRR plan de prévention des risques routiers): évaluer à l'aide d'un questionnaire, ceci afin de faire un état des lieux des déplacements
 - Formation éco-conduite
 - S'assurer de la compétence des conducteurs
 - Fixer les règles d'utilisation des distracteurs

Le programme est prévu pour une livraison au CHS-CT du mois de juin 2016

Points d'information relatifs à la communication interne :

- Coûts des nouveaux équipements d'information interne :
Ecrans NEOSCREEN : 28000€
Calypso : 73000€

CT COMITE TECHNIQUE

Diminution de 3,84 % des effectifs- En 2015 : 352 ETPT
344 ETPT avant la négociation de la COG

Où sont les 8 ETPT en moins ? Dans quels services ? L'UNSA-CFDT souhaite avoir des précisions sur ce sujet.

Spécialisation des centres

La mise en œuvre de la spécialisation des centres est proposée d'être effective pour le 1er juin 2016,

- Choix de spécialisation par processus
- Cette spécialisation impacte tous les services

2 réunions de travail ont défini l'ensemble des grands thèmes à adopter pour cette spécialisation
(3 grands thèmes : organisation, logistique, ressources humaines)
L'organisation est évolutive ; si des effets négatifs sont remontés, des corrections seront apportées)

Même modèle de réorganisation que le CPA et le CCMA (harmonisation des organigrammes)

Sur l'organigramme l'Agence Comptable et le service médical n'apparaissent pas
Au CPM₁, aucun agent n'est dédié à l'accueil physique ; Il y aura une réflexion sur l'organisation de l'accueil physique
CGT-FSU suggère de fixer des horaires communs aux 2 CPM ainsi qu'au CPA (réflexion sur le Front Office)
L'harmonisation de l'organisation pour le pôle secrétariat est à voir.
Les postes seront publiés sur l'Intranet dès le 21 mars, les agents doivent se positionner sur avant le 31 mars, l'affectation se ferait au 1^{er} juin.
Une présentation sur sites aura lieu les 21 et 22 mars 2016. Il est demandé aux chefs de centre de préparer une ébauche de plan (situation géographique) pour ces réunions.
Les formations principales sont déjà planifiées ; du tutorat est également prévu. Cependant aucune présentation concrète ne nous est montrée, aucun calendrier de formation, durée des formations... Cette formation est prévue en mai pour l'ensemble du personnel concerné. Il nous semble que ce délai est court tant en terme de temps de formation (notamment pour la formation au traitement des IJ) mais aussi en terme de disponibilité des formatrices internes des centres.
La nouvelle organisation va-t-elle être impactée par le RIFSEEP ? : Les organigrammes prévus correspondent à la grille des métiers prévus pour le RIFSEEP.

La Direction s'oppose au changement d'affectation des agents des autres services pendant la réorganisation.
Le 10 mai prochain est prévu la réunion des chefs de services à Rennes.

Les organisations syndicales demandent le report de la la spécialisation au 01/11/2016 du fait de l'absence de présentation claire des formations prévues et de l'absence de présentation de l'aménagement des nouveaux espaces: Rejet de la Direction.

Proposition de celle-ci de voir quel sera, au vu des demandes de postes formulées par les agents (à partir du 31 mars), le volume de personnes à former et la possibilité de commencer la formation plus tôt dès mi-avril, ainsi que de nous présenter concrètement le plan de formation.

Une réunion est prévue le 6 avril prochain (après-midi) pour plus de précisions sur la spécialisation des centres.
Il n'est pas procédé au vote sur la spécialisation.

Fonctionnement de l'Etablissement

- Prime d'Intéressement Collective 2015 : les objectifs ont été atteints sur les 5 indicateurs issus de la COG. Le montant 2015 est de 600 euros (pas de pondération) .
- Travaux préparatoires COG 2016-2019

En attente du retour de l'audit de l'IGAS

Lancement de 11 chantiers pour 2016 – PUMA et Informatique ont été rajoutés

- Modification du Règlement Intérieur ARTT pour les contrats de courtes durée (CDD < 6 mois) temps de travail hebdomadaire 35 h avec une modulation de + ou – 4 heures par mois (modification sur ce point à la demande des OS au lieu de 1 heure proposée).

Vote : 6 pour UNSA-CFDT
4 contre CGT-FSU