

Compte-rendu FSC du 25 juin 2024 à Lorient

FSC de 14h à 16h

Vos représentants UNSA-UPPAMer présents :

Aline TORTAY – Véronique LANGLOIS – Magali BARGAIN – Pascal DUPONTREUE

Présentation du DUERP 2024

Le DUERP 2024 nous est présenté (Document unique d'évaluation des risques professionnels) dont (avec) la mise à jour a été faite en mars par réunions de groupes de travail sur chaque site (animation par la conseillère de prévention et composés du responsable de site, de l'assistant de prévention, de l'ATP, de représentants du personnel et d'encadrants ou d'agents représentant les services du site).

Les risques principaux (ceux dont l'évaluation est la plus élevée) recensés sur les sites sont essentiellement des risques psychosociaux et des risques de violence ou d'agression externe (accueil physique ou téléphonique). Pour les premiers, ils sont liés à la surcharge et au rythme de travail soutenu, à la charge de travail de l'encadrant, au stress et surmenage et à l'hyperconnexion. Dans un moindre risque, à l'isolement du collectif de travail en télétravail et aux conflits/crise entre agents/managers ou agent/agent.

Sur Lorient, il existe notamment un risque psychosocial particulier lié au stress par rapport au devenir de l'Enim (réorganisations).

Suite au constat que constitue le DUERP, un plan d'actions 2024-2025 (PAPRIPACT) va être élaboré pour prendre en compte les risques et tenter d'amener des réponses aux risques les plus élevés afin de faire diminuer ces risques.

Il sera présenté à une des sessions FSC en fin d'année.

Bilan des fiches de signalement

Le bilan porte sur l'année 2023 et le début de l'année 2024.

En 2023, il n'y a eu qu'une seule fiche de signalement sur Paimpol lié au mal-être d'une équipe suite à la détérioration sur plusieurs mois de leur situation. Ce problème semble réglé à ce jour.

Depuis le début de cette année, il y a eu 2 fiches de signalement sur St Malo dans deux entités différentes, toutes les deux liées au mal-être d'un agent en relation soit avec ses encadrants soit avec un collègue de travail. Ces deux situations sont en cours de « traitement » par la RH (entretiens, réunions...).

Compte-rendu CSA du 26 juin 2024

Vos représentants UNSA-UPPAMER :

Valérie JULOU – Nathalie TOXE – Pascal DUPONTREUE – Aline TORTAY

En amont du CSA, l'UNSA-UPPAMER a souhaité faire une déclaration liminaire concernant la fréquence des instances CSA et FSC. **Vous trouverez en pièce annexe la déclaration liminaire.**

CSA de 9 h

1- Avis sur le projet de réorganisation du DPR et transfert des archives au DFMG.

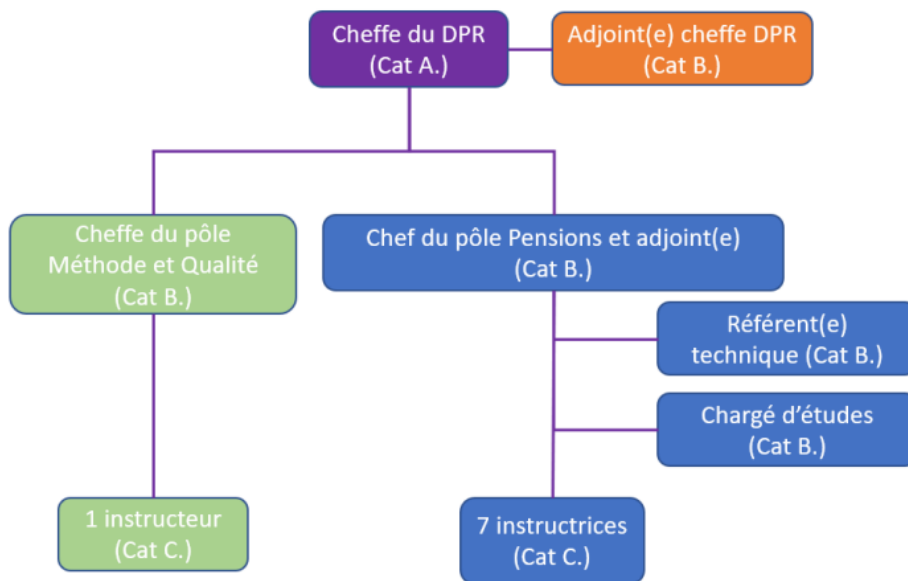
Le projet de réorganisation du DPR s'inscrit dans le contexte suivant :

- La cheffe du DPR assume également des missions de cheffe du département accidents du travail / maladies professionnelles depuis le 5 janvier 2024.
- Le chef du pôle pensions a fait valoir ses droits à la retraite progressive à compter du 1er mai 2024. Il conserve ses missions de chef de pôle pensions dans le cadre d'un temps partiel à 60%.
- Le groupe RPM a été redéployé au sein du département accidents du travail / maladies professionnelles au 1er juin 2024.
- La gestion des archives bascule au sein du SG/DFMG à compter du 1er septembre 2024.

La réorganisation du DPR répond à plusieurs objectifs :

- Supprimer la ligne hiérarchique des chefs de groupes afin d'harmoniser l'organisation du DPR avec celle des autres départements de l'Etablissement,
- Développer la polyvalence des instructeurs pour garantir la continuité de service,
- Apporter un soutien stratégique et opérationnel direct à la cheffe du département.

Organigramme cible :



Vote sur le projet de réorganisation du DPR et du transfert des archives au DFMG : UNSA-UPPAMer **3 voix pour** CGT-FSU – Solidaire **4 absentions**

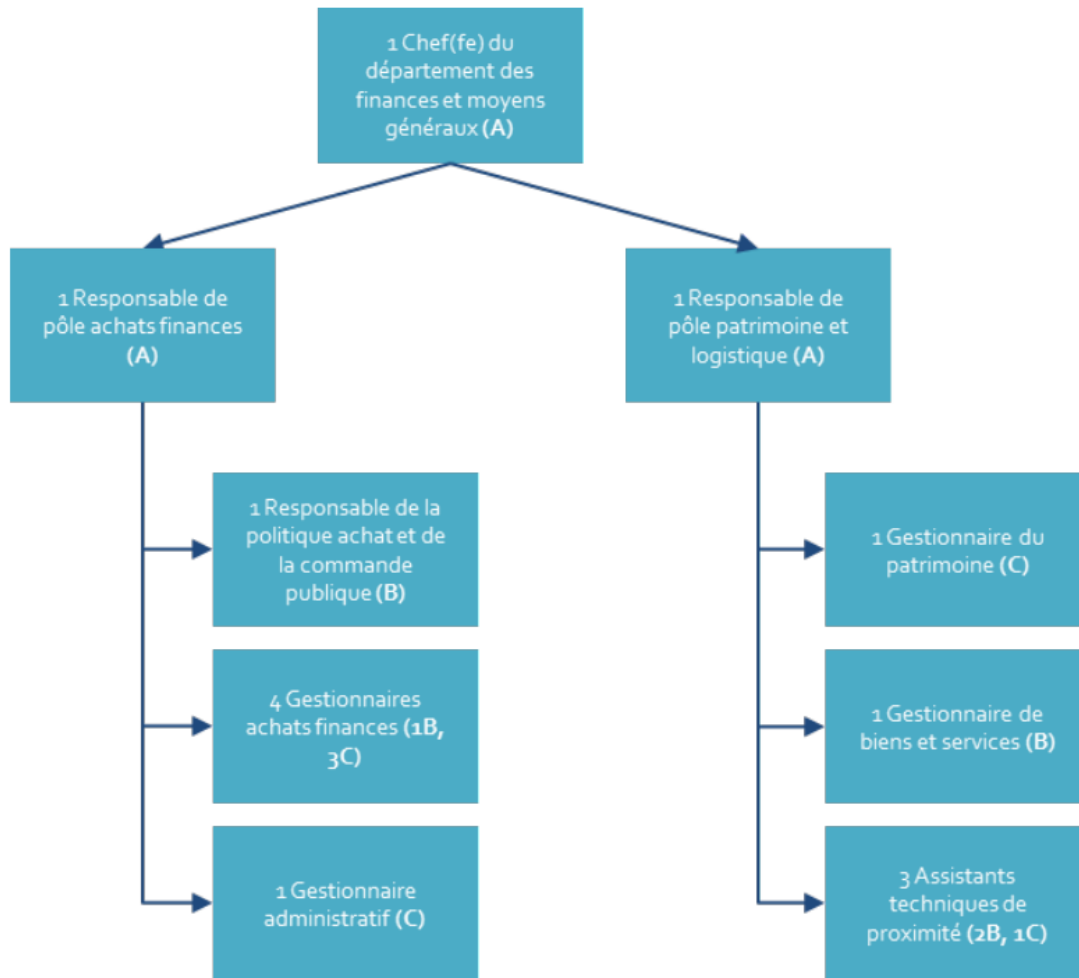
2- Avis sur la réorganisation de la fonction financière liée au déploiement de Sinergi.

L'outil SINERGI, a été retenu dans le cadre d'une mutualisation avec la CNAV. Le projet est inscrit dans la COG3 au travers de l'Axe 3. L'outil permettra un suivi analytique des dépenses et des recettes par centres de coûts/profit et par projet.

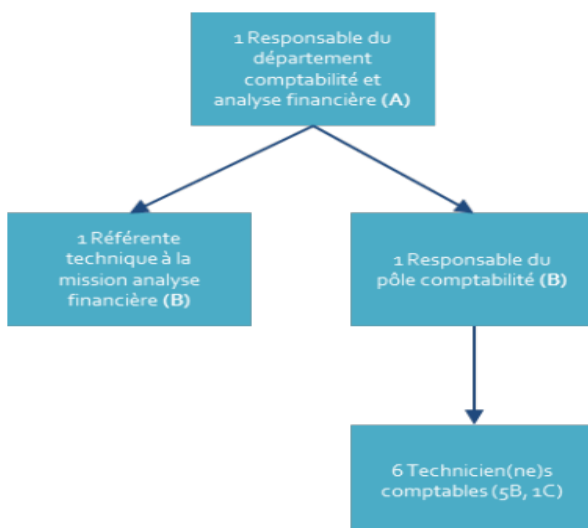
Des séances de travail ont été réalisées avec les services concernés et les agents utilisateurs de l'outil SIREPA, un diagnostic a été réalisé ainsi qu'une analyse des impacts.

L'évolution de l'organisation se fait à effectif constant (-2 ETP à la SDSI, +1 ETP au DFMG, +1 ETP au DCAF).

Organiqramme cible du DFMG



Organiqramme cible du DCAF :



L'UNSA-UPPAMer demande quel est le traitement du paiement des IJ des COM actuellement en charge par le pôle Pétri. Réponse : Pas de modifications pour le moment.

L'UNSA-UPPAMer demande quels postes seront proposés à l'agent de la SDSI et dont le poste est supprimé. Réponse : Deux postes vacants sur le site de Lorient sont aujourd'hui en publication. L'agent a la possibilité de se positionner.

Calendrier de mise en œuvre :

- Juillet 2024 : publication des postes
- Juillet à début septembre 2024 : entretiens, traitement des candidatures et réalisation des actes administratifs RH
- 02 au 30 septembre 2024 : formations métier réalisées par un formateur de la CNAV
- 10 au 27 septembre 2024 : les outils SIPERA et SINERGI seront en production (la base Sinergi sera utilisée pour alimenter le démarrage du 24 septembre, l'outil SIREPA sera en secours en cas d'indisponibilité pour démarrer le 24 septembre)
- 24 septembre 2024 : mise en production de l'outil et mise en œuvre RH (affectation des agents dans leurs nouveaux services, mise à jour de l'organigramme)

Vote concernant la : UNSA-UPPAMer **3 voix pour** CGT-FSU – Solidaire **4 abstentions**

3- Information relative à la PIC

L'arrêté concernant le nouveau dispositif PIC a été signé et doit être publié dans les prochains jours

Versement de la PIC en fonction de l'atteinte des objectifs de l'année N-1 et de la présence minimale de l'agent fixée à 6 mois.

Atteinte des objectifs PIC : 4 indicateurs atteints sur les 5 pour l'année 2023

Libellé de l'indicateur	Année 2023		% d'attribution de la PIC en fonction du niveau d'atteinte de la cible			Montant PIC attribué	Pour mémoire Objectifs COG 2024.2026		
	Objectifs COG 2023	Résultats 2023	Attribution 0%	Attribution 50%	Attribution 100%		2024	2025	2026
1 Taux d'appels téléphoniques aboutis (téléconseillers + SVI)	90%	95,7% ●	< ou = à 80%	Plus de 80% sans atteindre	Cible atteinte ou dépassée ●	160	90%	90%	91%
2 Taux d'attribution des pensions dans le délai requis (31j) (droits propres + droits dérivés)	94,5%	99,8% ●	< ou = à 90%	Plus de 90% sans atteindre la cible	Cible atteinte ou dépassée ●	160	95%	96%	96%
3 Délai moyen de règlement de la 1ère indemnité journalière en MHN (PE) pour 90% des dossiers en France Métropole	30 j	23,6 jours ●	délai > ou = à 32j	délai < à 32j mais > à la cible	Cible atteinte ou délai inférieur à la cible ●	160	29 j	28 j	27 j
4 Taux d'évolution de la consommation d'énergie	0% 970 332 kWh	-18,7% ●	Augmentation (2023) ou diminution > -3% (2024-26)	Diminution entre -3 % et -5%	Cible atteinte ou dépassée ●	160	-5%	-5%	-5%
5 Ratio SUB m ² / résident	24 m ²	25,6 m ² SUB /résident ◆	Ratio > Cible (+ de 2%) ◆	Ratio supérieur à la cible de 2% ou moins, sans atteindre la cible	Cible atteinte ou ratio < à la cible	0	21,8 m ²	19,5 m ²	17,3 m ²
Montant PIC attribué (maximum 160 € par objectif atteint)						640			

Réévaluation du montant versé pour la PIC : 640 euros brut

La PIC devrait être versée en août 2024.

4- Présentation du bilan télétravail

Même présentation que celle du webinaire du 27 juin dédié au télétravail et accessible à l'ensemble des agents.

5- Information sur la protection sociale complémentaire

- La société Alan est retenue par le ministère
- Date de mise en place au 1^{er} janvier 2025
- Contrat collectif obligatoire avec une participation financière automatique de l'employeur et une part directement prélevée sur le salaire pour les agents actifs.
- Ce contrat comporte 2 volets : 1 volet santé qui couvre la maladie, la maternité et les accidents, 1 volet prévoyance qui couvre l'incapacité de travail, l'inaptitude, l'invalidité et le décès : celui-ci n'est pas encore abouti au niveau du ministère.
- Cas de dispenses prévus :
 - Bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire (C2S – ex CMU-C)
 - Être recruté en CDD (Contrat à durée déterminée) et bénéficiaire d'une couverture individuelle
 - Être couvert, pour les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, y compris en tant qu'ayant droit, :
 - Par une complémentaire santé d'entreprise
 - Ou par une complémentaire santé individuelle souscrite en tant qu'intérimaire
 - Ou par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières
 - Ou par une complémentaire santé collective territoriale ou hospitalière.

Cette dispense est possible jusqu'à la date d'échéance de la couverture santé

La fin de la participation forfaitaire de 15€ interviendra dans tous les cas : même pour les agents dispensés.

Une communication interviendra courant du 4^{ème} trimestre 2024.

Questions UNSA au CSA

- 1- Un audit du SI a été réalisé courant février. Peut-on avoir un retour de cet audit ?

Réponse : restitution en mai au Comex et aux services de la SDSI et du DPAMOM.

Les préconisations des auditeurs :

- Repositionner le pilotage des projets, modes de travail (rapprochement de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre),
- Alléger la procédure pour les projets de petite envergure.
- Avoir une vision plus stratégique du SI et non pas qu'opérationnelle.
- Consolider la fiabilisation de la donnée (ex adresse des ressortissants de l'Enim)

Une évolution des organisations est prévue début 2025.

- 2- Peut-on avoir un point d'étape concernant le projet de réaménagement du site de Lorient ?

Réponse : l'objectif de la vente est pour la fin d'année, planification des travaux, coût, présentation d'un projet en octobre/novembre.

Calendrier des travaux déjà engagés : séparation entre les 2 immeubles (électrique, informatique, fluides) ; accueil (sécurité) ; travail avec les managers.

Les travaux devront être réalisés avant la vente : les prestataires ont déjà été contactés.

- 3- Pouvez-vous nous indiquer qui est la personne référente RSO et Egalité femmes-hommes ?

Réponse : Référent RSO : Tanguy JULIEN

Référent Egalité femmes-hommes : Anne ROUSSEAU (DRH)

- 4- Qu'en est-il de l'enquête sur l'expérimentation de la semaine à 4 jours ? la fin d'enquête était le 10 mai ?

Réponse : l'Enim ne participera pas à cette expérimentation

- 5- Situation du service du DPAP :

Une alerte concernant le service du DPAP a été faite. Les agents du service s'inquiètent de l'avenir du service au départ prévisible des effectifs :

Situation au DPAP à venir dans les prochaines semaines

- 1^{er} juillet 2024 : CPA à temps partiel du Chef de Département

- 3 février 2025 : fin de contrat d'un agent en charge de la prévention – départ effectif le 16 décembre 2024
- 31 mars 2025 : fin de contrat d'un agent en charge de l'ASS
- 1^{er} mai 2025 : départ en retraite d'un l'agent en charge de l'ASS – départ probable au 1^{er} février 2025.
- Un projet est en cours : changement de l'outil UGIS qui requiert la mobilisation de deux agents référents.

Réponse : la direction est consciente de la situation ; la question est posée en amont du CSA prochain accompagné d'un courrier des agents du service DPAP afin que la direction puisse répondre aux interrogations des agents.

Déclaration liminaire de l'UNSA-UPPAMer au CSA

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs

Nous avons déjà évoqué le sujet lors de la présentation du calendrier prévisionnel des CSA et FSC en fin d'année dernière, après concertation les représentants UNSA-UPPAMer estime que le nombre de CSA prévus et convoqués est trop important.

Ce nombre (1 par mois hormis l'été) engendre beaucoup de contraintes, tant en termes de temps propres (lecture des documents, préparation des interventions, réunion, rédaction des CR...) que de déplacements et auxquels il faut rajouter les FSC et les visites de site du groupe de travail FSC.

Même si les moyens sont donnés aux membres de ces comités et formations, il est parfois difficile de prendre ce temps et de se rendre disponible, notamment selon le poste occupé. Ces « contraintes » s'ajoutent à celles inhérentes à sa fonction au sein de l'Enim et à sa vie personnelle.

Nous demandons à ce que le calendrier soit détendu si possible dans la seconde partie de cette année et sinon pour l'année 2025.