

**COMITE TECHNIQUE UNIQUE DE PROXIMITE
EXTRAORDINAIRE
du 28 Octobre 2022**

Présents : Isabelle TESTU (titulaire), Farida SIAD (titulaire), Rudy PRIEM (titulaire), Sylvie BLONDEL (suppléante).

Président de séance : Maud BESEGHEER, DRH adjointe/Dominique OXOMBRE, Responsable du Service de Proximité du Siège

Participants Direction : Philippe RICCI, Préfigurateur de la Direction Immobilière

Prises de note pour la direction : Caroline MEDINGER

Ce CTUP extraordinaire fait suite à l'incapacité des élus à se prononcer sur le point de consultation à l'ordre du jour du précédent CTUP portant sur la préfiguration de la Direction Immobilière (DIMMO). En effet, P. RICCI, lors de sa présentation avait indiqué la création de cette direction avec une organisation comprenant 7 personnes à savoir :

- Un directeur immobilier
- Deux responsables immobilier,
- Un chargé du patrimoine immobilier,
- Un chargé d'études en immobilier,
- Un chargé de projets immobiliers (création de poste),
- Un assistant de projets (création de poste).

Or, les élus n'avaient eu aucune visibilité ni certitude sur le fait que les arbitrages de ces deux recrutements interviendraient dans le cadre du dialogue de gestion 2022 pour l'année 2023.

Lecture d'une déclaration préalable.

La Présidente apporte quelques éléments de réponse à la déclaration préalable, à savoir sur le peu de représentativité des élus en période de vacances scolaires, elle s'est engagée à ce qu'à l'avenir cette situation soit évitée.

Elle a confirmé que le dialogue de gestion 2022/2023 n'était pas arrêté et qu'elle ne pouvait pas garantir le recrutement des deux postes.

P. RICCI a indiqué qu'il fallait AGIR au lieu de GARANTIR et qu'au vu de l'ensemble des projets connus, 5 personnes sont suffisantes pour fonctionner sur 2023. Cependant, une clause de revoyure du COP est prévue sur le second semestre 2023. Elle pourrait acter l'accélération ou non des projets ainsi que l'allocation potentielle à l'établissement de moyens supplémentaires. Il s'agira d'une décision permettant nécessairement d'avancer sur l'évolution de la future DIMMO.

1. Consultation portant sur la Préfiguration de la Direction Immobilière (DIMMO)

Les documents transmis pour cette reconvoction n'ont pas donné plus de visibilité sur ces recrutements, même pire, il a été expliqué que l'arbitrage sur ces deux recrutements ferait l'objet du dialogue de gestion de 2023 pour l'année 2024 ! Les élus ont rappelé que la mise en place d'une nouvelle structure implique une grande capacité à apporter et à contribuer à la politique de l'établissement et que, si des postes ont été envisagés, c'est bien qu'ils sont nécessaires à la bonne marche de la DIMMO. Les élus ne veulent pas être associés à la mise en place d'une organisation qui risque de mettre en difficulté les personnels en place par un manque d'effectif dû à la non anticipation de cette hausse d'activité. Ils ont rappelé les nombreux projets à venir sur lesquels la DIMMO sera attendue avec notamment la remise en état des maisons éclusières suite au plan de sobriété, les travaux du siège ou les évolutions du parc immobilier dans le cadre de la modernisation...

Le préfigurateur de la future direction a souhaité apporter quelques explications supplémentaires quant à la répartition de la charge de travail. Le dimensionnement de la DIMMO à 7 personnes correspondrait au plan de charge à terme pour répondre à l'évolution du périmètre et du volume d'activité liés au lancement graduel des projets PCC, CMI et PA ainsi qu'aux valorisations des locaux devenant inutiles au service au fur et à mesure du déploiement de la modernisation.

Les projets sur lesquels la DIMMO accompagnera les DT en 2023 ont été identifiés par des fiches d'opérations, des demandes de prise en considération ou des demandes d'engagement budgétaire connues à l'heure actuelle. Toujours selon le préfigurateur de la DIMMO, ces missions seraient parfaitement gérables par les 5 personnes pré-positionnées.

Il a ajouté qu'au cours du 1^{er} semestre 2023, la mise en place de la filière immobilière dans le MDM postes permettra d'identifier et de quantifier les ETP à affecter au niveau des DT. Le lancement de nouveaux projets, par la saisie de la DIMMO ou du comité de pilotage immobilier, permettra d'évaluer le volume de charge de travail pour 2024.

Au cours du second semestre, le dialogue de gestion permettra de planifier les recrutements nécessaires sur la base d'éléments factuels.

Les élus entendent ce point et insistent sur le rôle, de fait, du futur directeur de la DIMMO. Si la charge de travail est amenée à évoluer parfois rapidement sur décision de la direction générale, ce sera sa responsabilité d'adapter la charge de travail de son équipe pour y répondre mais avec une équipe réduite, les possibilités d'ajustement et de répartition seront de fait moindres qu'avec une équipe complète. Et il est très difficile pour un directeur de dire non à des demandes si elles sont justifiées par la nécessité du COP. De ce fait, les élus font savoir qu'ils sont vigilants aux difficultés de fonctionnement de cette nouvelle équipe et qu'ils souhaitent avoir un premier bilan à six mois et un second en fin d'année 2023. Et comme il est toujours préférable d'interpeller le commanditaire plutôt que les intermédiaires, ils ont demandé si la future directrice générale déléguée allait présider les instances locales. Cela permettrait aux élus de jouer un rôle d'alerte et d'avoir face à eux le bon interlocuteur qui pourrait agir, entendre et prendre des décisions... Souhaitons-le !

La présidente a acté les bilans. Concernant le rôle de la DGD, elle a indiqué qu'il fallait dans un premier temps la laisser prendre son poste, prévu mi-novembre. Elle comprend l'attente des élus d'avoir face à eux le bon niveau d'interlocuteur.

Il est passé au vote la consultation portant sur la création de la DIMMO avec une charge de travail basée sur les effectifs en place.

ABSTENTION des élus à l'unanimité en raison essentiellement du manque de visibilité des deux recrutements. Ils ont remercié la présidente d'avoir acté les deux bilans sur 2023.

2. Consultation portant sur l'évolution de l'organisation de la Direction des ressources humaines et des moyens

Le départ en retraite de la responsable du Pôle Action et Affaires Sociales (PAAS) de la DRAS au 1^{er} juillet 2022 a conduit la DRHM à revoir la répartition des missions de ce pôle déjà partagées avec d'autres divisions.

La DRHM a souhaité également renforcer les équipes qui gèrent le volet accompagnement des personnels, qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux. Ainsi, le pôle Action et Affaires Sociales initialement rattaché à la DRAS disparaît. Les deux effectifs restants du PAAS, avec leurs missions actuelles, vont rejoindre la Mission Sécurité et Prévention des Risques Psychosociaux, l'un au sein du pôle Santé et Qualité de Vie au Travail et le second au sein du pôle sécurité au travail.

La gestion du baromètre social initialement réalisée par le PAAS sera effectuée par la MAC déjà en soutien sur le sujet et la gestion budgétaire des prestations sociales est redirigée au SGAP, également déjà en appui sur le sujet. Au vu des nouvelles missions distribuées et de celles conservées, les personnels impactés ont été consultés en Août. Les fiches de poste des deux personnels ont été rédigées en concertation puis pesées. Le sujet est passé au codir début octobre. Les mesures salariales qui vont accompagner le projet seront passées dans le cadre de l'enveloppe NAO 2022 de cette année car l'organisation est proposée au 1^{er} novembre 2022.

Les élus ont tenu à souligner la fragilisation du Pôle santé et QVT qui aura en plus du management. Ils ont demandé si les personnels qui opèrent des changements dans leurs missions vont changer ou non de niveau, si le poste de chargé de mission sécurité et prévention est identique au responsable de la MSPRP...

La présidente a précisé qu'il n'y avait pas de suppression d'effectif, un poste est créé de chargé de mission sécurité et prévention (nouvelle fiche de poste) qui va récupérer les missions de pilotage du Document Unique des Risques, le plan d'action SST, l'animation des réseaux, et les EPI/vêtements de travail avec la collaboration de l'animatrice des risques professionnels, dont les missions restent identiques. Il y a eu des discussions avec l'ensemble des personnels qui seront impactés par la répartition des missions.

Les élus ont soulevé la gestion des organisations syndicales qui arrivent à la DMAB, le sujet apparemment n'a pas été abordé. Il est nécessaire de prendre en compte cette charge de travail. Ils ont ensuite demandé si le poste de chargé de mission sécurité et prévention était publié ?

Selon la présidente, le sujet de la gestion des OS n'a pas été mis sur la table, il devrait rester au sein de la DRAS mais elle va s'assurer de cela. Concernant le poste de chargé de mission sécurité et prévention, il sera publié une fois le passage au CTUP.

Les élus ont souhaité s'assurer que tous les personnels ont été consultés sur le sujet.

La Présidente a confirmé que les deux personnes ont été rencontrées au moins deux voire trois fois, le responsable de la DRAS a également été rencontré. La Présidente va néanmoins s'assurer que la personne du Pôle sécurité au travail a bien été informée de la nouvelle organisation avec une arrivée future du chargé de mission sécurité et prévention.

Il est passé au vote la consultation portant sur l'évolution de l'organisation de la Direction des ressources humaines et des moyens

POUR à l'unanimité des élus sous réserve de rester vigilant sur la charge de travail concernant le suivi des OS à la DMAB, celle répartie dans les autres divisions (MAC et SGAP) et la présentation d'un bilan à six mois de la nouvelle organisation.

3. Points divers

Pas de questions diverses.