

CHSCT Basse-Normandie

réunion du 18 juillet 2018

1 - Nouvel organigramme de la direction régionale.

Un CHSCT sous la contrainte pour la direction... Après un CE sans réponse aux nombreuses questions des organisations syndicales, la direction avait là l'occasion de montrer un autre visage en préparant des éléments supplémentaires qui répondraient aux questionnements des représentants du personnel.

Il n'en fut rien. Seul un document de 3 pages a été proposé et celui-ci doit suffire à analyser les impacts et les risques de ce projet... Comme attendu ce document n'apporte aucune réponse concrète aux interrogations.

En séance la direction se dit prête à répondre aux questions mais sur plusieurs points soulevés on constate que celle-ci n'a pas creusé ou donne des réponses très surprenantes :

- Nombre de CRSI sur la région suite à un départ à la retraite (risque de non-respect des préconisations DSI)
- Absence totale d'équilibre dans les postes de managers, malgré le discours tenu : Direction en charge de l'offre de service : 5 postes de managers dont 4 diffusés exclusivement à Rouen et 1 à Caen ou Rouen
- Un discours différent entre les instances et les présentations par les managers aux collaborateurs : 5 postes de conception et de l'intégration de l'offre de services. Qui est réellement concerné, quelles activités, que se passe-t-il si personne ne postule ?
- Des créations de service qui ne nécessitent pas de postuler car une personne faisait déjà cette activité dans un autre service... (Pilotage de la performance sociale, appui au pilotage projet-DAF)
- Alors qu'il aurait été intéressant de repenser les moyens/besoins dans un contexte de diminution des effectifs supports. Nous avons eu un organigramme actuel sans effectif, et aucune anticipation sur les futurs effectifs réels des services du nouvel organigramme (nombreux départs à la retraite qui diminuent parfois de moitié les moyens d'un service).

On peut dire que la construction de cet organigramme est particulièrement opaque au mieux et irréfléchi au pire.

Pour vous donner une étendue du travail restant voici une sélection des questions restantes sans réponse :

- Des postes de REP alors qu'il existe déjà un responsable et une seule équipe. Quels peuvent donc bien être son rôle et sa place ?
- Des offres de services variables selon les personnes qui postulent aux futurs postes.

- Des agents qui doivent se positionner sur un poste sans pour autant connaître le manager qui postule lui aussi en même temps.
- Pourquoi les instances n'ont pas accès à l'enquête fonctions supports, qui pourtant a servi à la construction de l'organigramme. Les équipes sont donc évaluées par le réseau pour s'améliorer mais aucun retour n'est fait.
- Des transferts d'activités qui se font sans réorganisation de bureau, ou alors il s'agit d'un oubli ou d'un futur CE ?
- Une communication aux équipes, qui faute de support commun, a été faite de façon totalement asymétrique selon les managers.

Pour toutes ces raisons et pour s'assurer que la direction a bien pris en compte les impacts et les risques de ce projet, l'unanimité des OS a décidé qu'une expertise était nécessaire.

2 - CRE

Les 20 postes seront ouverts sur 3 lieux géographiques (Caen, Le Havre, Rouen). 3 postes de managers sont créés et seront positionnés sur ces 3 lieux. Les postes sont en priorités pour les agents qui se situent sur une activité décroissante (GDD, fonctions supports ...), mais tout agent peut postuler.

**Vos représentantes SNU au CHSCT :
Marie-Noëlle EUDES et Marie SEILLIER**