



## Echos des instances ENIM

Ces 2 dernières semaines se sont tenues les séances du CHSCT, du Conseil d'Administration et du Comité technique. La représentation CGT FSU vous livre un compte rendu non exhaustif des points abordés.

### CHSCT du 25 novembre 2019

L'avis des représentants du personnel a été sollicité sur des projets de réaménagements de bureaux sur les sites de Lorient et Paimpol.

Concernant le site de Lorient le projet a préalablement été discuté localement et a donc reçu un avis favorable unanime (représentants CGT FSU et représentants UNSA). Pour la représentation CGT FSU il importait que, dans l'immédiat, ce projet se fasse au moindre coût et avec le moins de mouvement de personnel possible.

Concernant le site de Paimpol le projet de réaménagement étant de plus grande ampleur, après quelques échanges, la demande d'avis a été différée. La représentation CGT FSU a indiqué que la solution de discussions locales préalables à la présentation en CHSCT, à l'image de ce qui a été fait pour Lorient, soit mise en œuvre.

#### Télétravail

L'information essentielle de cette séance est sans doute la mise en œuvre, à titre expérimental, du télétravail.

Cette expérimentation portera sur un volant de 50 agents volontaires. Elle nécessitera un certain nombre de pré-requis organisationnels (activités compatibles avec le télétravail, assurance de la continuité de service, adaptation du règlement intérieur...) et techniques (dématérialisation effective, disposer d'un lieu adapté à son domicile, être alimenté par des réseaux téléphoniques suffisants...).

La représentation CGT FSU a indiqué que pour que cette phase expérimentale soit la plus large possible il convient de s'assurer de la possibilité pour l'Etablissement d'ouvrir les applicatifs CNAMTS au télétravail.

S'agissant d'une phase expérimentale un bilan devra être arrêté avant un éventuel élargissement.

## **DUERP - Document unique d'évaluation des risques professionnels**

La méthodologie repose sur une actualisation des risques professionnels identifiés et évalués sur chaque site lors de réunions de travail. Participent à ces réunions de travail locales animées par la conseillère de prévention les responsables de sites, les assistants de prévention, certains chefs de services et des représentants du personnel.

### **Infos en vrac ...**

Les sites de Paimpol et Lorient disposent d'un assistant de prévention chacun à hauteur de 20 % de leur temps d'activité.

Le site de Saint Malo dispose de 2 assistants de prévention à hauteur pour chacun de 10 % de leur temps d'activité.

Suivi des registres hygiène et sécurité.

A Paimpol, appel à vigilance sur les prestations d'entretien des locaux.

A Périgny, appel à vigilance sur un problème de sens de circulation des véhicules.

Suivi des signalements.

2 signalements de situations individuelles nécessitant des réponses au sein de l'Etablissement.

Médecine de prévention.

La médecine de prévention a été externalisée via des conventions locales avec des organismes.

Périgny : convention avec l'APAS Santé

Lorient : convention avec le CDG56

Paimpol : convention avec le CDG 22

Saint Malo : discussion en cours avec la DREAL Bretagne

Convention Harmonie Fonction Publique

Les augmentations de cotisation 2020 seront prises en charge par l'Etablissement. Une réflexion devra être entamée pour la solution à mettre en place à l'issue du référencement actuel qui était de 7 ans.

Les représentants CGT FSU à cette séance étaient :

- Claudine Panos
- Sophie Henne
- Christine Le Roux
- Elisabeth Le Félic
- Christian Candalh

## **CA du 28 novembre 2019**

Comme à l'accoutumée l'ordre du jour était relativement chargé.

Au nombre des sujets abordés le suivi des objectifs COG et indicateurs PIC et le schéma pluriannuel de stratégie immobilière ont fait réagir la représentation CGT FSU.

En effet si ces 2 sujets ne sont pas en lien direct ils ont pour effet commun d'être anxiogènes pour la collectivité de travail.

La représentation CGT FSU a rappelé que la COG très ambitieuse en projets à mener l'était tout autant en réduction d'effectif. Il ne lui paraissait donc pas des plus opportun d'en rajouter avec la notion de rationalisation d'espaces et de brandir l'hypothétique fermeture de site comme solution. Et ce d'autant plus que les 4 sites Enim sont implantés sur des bassins d'emplois relativement restreints.

La représentation CGT FSU sera très vigilante sur ce sujet lorsque viendra l'heure de poser la COG 3 !

A noter, concernant l'implantation des sites, que l'étude envisagée de transférer le Siège de Périgny à l'emplacement actuel de l'Hôtel des Gens de Mer de La Rochelle est abandonnée. En effet une pré étude financière a établi que le coût d'une telle opération ne serait pas amorti avant un délai de 30/40 ans.

Le représentant CGT FSU à cette séance était :

- Christian Candalh

## **CT du 02 décembre 2019**

### **Information sur le management unique des CPM**

Un bilan de l'organisation de management unique des CPM mise en œuvre en 2017 a été présenté. Ce bilan tente d'apporter une certaine valorisation à cette organisation. Valorisation cependant très rapidement effacée au profit de multiples difficultés et inconvénients. Par conséquent une nouvelle organisation sera présentée au prochain CT de février 2020.

La représentation CGT FSU qui s'était montrée très dubitative, pour ne pas dire hostile, à ce type d'organisation, s'interroge d'ores et déjà sur la situation des délégations comptables sur lesquelles avaient été dupliquées l'organisation des CPM au motif qu'elles devaient être le « miroir » comptable des CPM. L'évolution des uns nécessitera donc l'évolution des autres.

Elle a également profité de ce point pour interpeller sur la situation de la délégation comptable de Saint Malo qui va être confrontée à une absence d'encadrement local.

## **Le télétravail**

L'information de la mise en oeuvre expérimentale du télétravail communiquée lors du CHSCT du 25 novembre a été relayée au CT.

Concernant cette fois l'organisation la représentation CGT FSU a insisté afin que les règles édictées en matière de télétravail soient clairement diffusées à l'ensemble des agents pour une application commune et équitable.

## **Organisation du secrétariat général**

L'avis des représentants a été sollicité afin de transférer la responsabilité du secrétariat de Direction à la Direction de l'Établissement. En effet au travers des réorganisations successives depuis 2010 le secrétariat de Direction avait été rattaché au Secrétariat Général. Situation aujourd'hui sans utilité. Avis favorable unanime des représentants du personnel (représentants CGT FSU et UNSA)

## **Information sur le réseau formation.**

L'information a essentiellement consisté à présenter les agents qui participent à l'animation du réseau.

La représentation CGT FSU s'est étonnée de l'intégration au sein du DPAMOM d'une mission formation sans que cela n'ait été indiqué initialement lors de la création du DPAMOM.

Le glissement opéré a nécessité l'improvisation par les services de production de formations métier initiales pour accompagner le recrutement de 2 agents au CPM Lorient.

Pour pallier à cette problématique un poste d'agent à la formation métier devrait être ouvert.

## **Information sur la DSN (déclaration sociale nominative)**

Le projet DSN qui se concrétise par le transfert des déclarations employeurs à l'URSSAF devrait se concrétiser début 2020.

Cependant dans un premier temps il ne concernera que quelques gros employeurs en nombre très limité (environ 6).

Une solution pour intégrer les « auto-employeurs » devra être développée d'ici 2021.

La représentation CGT FSU a indiqué que le fait que la DSN soit effective début 2020 le projet ne devait pas être considéré comme étant achevé au regard du faible nombre d'employeurs concernés.

Elle a également rappelé qu'au dernier Conseil d'Administration l'administrateur présent représentant la pêche est intervenu pour signaler la forte réticence du milieu à intégrer ce système de déclaration qui ne répond pas à la réalité du terrain.

## **Information sur la loi de transformation de la fonction publique**

Les grandes lignes fixées par la loi ont été présentées. Toutefois les décrets d'application n'ayant pas été publiés il convient d'attendre pour disposer des impacts concrets.

Cependant la loi qui a acté la suppression des CAP a également acté que la gestion des ressources humaines des employeurs publics sera désormais organisée via des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Celles-ci devront fixer :

- Une stratégie pluriannuelle en matière d'emplois et de compétences (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Les orientations générales en matière de promotion et de mobilité.

Chaque entité administrative devra décliner ses LDG.

Du fait du statut de l'Etablissement la représentation CGT FSU a demandé à quelles LDG sera soumis le personnel. LDG MTES ? LDG ENIM ?

Elle a rappelé qu'il s'agissait là d'un sujet très important puisque ce sont les LDG qui a priori désormais fixeront les règles en matière de promotion interne.

### Questions diverses

- La représentation CGT FSU a profité des questions diverses afin de rappeler que l'organisation de l'Etablissement, de par son statut et de par ses missions, repose sur le triptyque ordonnateur, médical et comptable sous l'autorité d'une Direction unique s'appuyant sur des services transverses (RH, moyens généraux, SDSI, SDAJ, missions...). Nulle prédominance ne doit être accordée à l'un ou à l'autre afin de préserver une cohésion collective.
- Mission contrôle interne et maîtrise des risques et organisation. La représentation CGT FSU a rappelé que cette mission ne doit pas venir bousculer l'organisation des services.
- Effectif : en 2020 l'effectif de l'Etablissement devrait compter 291 ETPT + 9 MAD
- Régime indemnitaire. Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP il était prévu une revalorisation de l'IFSE. Quid de cette revalorisation ?
- PIC. La représentation CGT FSU n'était initialement pas favorable à ce dispositif qui n'est pas un élément de rémunération pérenne. Cependant celle-ci ayant été instituée elle doit désormais être servie notamment au regard des efforts fournis en terme de réduction d'effectif et de projets à mener. A noter que parallèlement à la PIC si l'UNSA milite pour l'introduction d'un CIA, la représentation CGT FSU non. En effet se serait introduire en rémunération un deuxième élément non pérenne et uniquement pour les agents sous statut fonctionnaire. La représentation CGT FSU estime qu'il y a d'autres combats à mener tel que celui de l'indiciaire, notamment en cette veille d'éventuelle réforme des retraites.
- Outils informatiques et confidentialité. La représentation CGT FSU a demandé à bénéficier d'une cartographie des postes accrédités aux applicatifs de l'inter-régime donnant accès à

des données individuelles. Elle a souhaité que les règles de consultation et d'utilisation de ces données soient clairement notifiées aux agents.

- Dématérialisation des processus. La représentation CGT FSU a souhaité que le calendrier de ce projet soit communiqué ainsi que son impact sur l'organisation des sites et des effectifs. Elle a profité de ce point pour rappeler la problématique locale du courrier sur le site de Lorient. Il s'agit d'une problématique ancienne qui avait été déjà évoquée au sein des instances (CHSCT et CT) en 2016 lors de la spécialisation des CPM.

Les représentants CGT FSU à cette séance étaient :

- Claudine Panos
- Sophie Henne
- Christine Le Roux
- Nelly Combe
- Christian Candalh