



CSE ordinaire du 23 février 2023

Rouen, le 24.02.2023,

Points sur les œuvres sociales

2 budgets des activités sociales sont présentés, l'un par le bureau du CSE et l'autre par le SNU.

Ce qui les différencie : le budget présenté par le SNU n'a pas de condition d'ancienneté contrairement à celui du bureau du CSE qui n'ouvre les prestations financières qu'à partir de 6 mois d'ancienneté.

De plus, le budget du SNU est le seul à prévoir une ligne budgétaire pour les activités collectives. Pour bien comprendre, sans cette ligne budgétaire, le CSE ne peut que négocier des « tarifs CE » sans participation au financement des activités. Ce budget est encore le seul à mettre en place un quotient, c'est-à-dire à différencier le montant des prestations en fonction des revenus des agents.

Votes :

Budget du SNU :

17 CONTRE : cfdt/cgc/fo/snap

6 POUR : CGT/snu

Budget du bureau :

17 POUR : cfdt/cgc/fo/snap

6 CONTRE : CGT/snu

Déclaration des élu.es CGT :

« Pour la CGT, les CE et les CSE ont été créés dans un souci d'émancipation des salarié.es par la culture. Pour la CGT, il est indispensable de lutter à la fois contre toutes les formes de distribution de chèques divers et variés et d'intégrer chaque salarié.e au bénéfice des ASC, dès son premier jour de travail dans un esprit d'accès à la culture à toutes et tous.

Si les salarié.es ont besoin d'une distribution de chèques, cela veut dire que leurs revenus sont insuffisants. Le CE n'a pas vocation à pallier la politique de l'employeur en terme de salaires et traitements. C'est pourquoi la CGT est en désaccord avec les critères proposés par le bureau du CSE.

Le budget proposé par le SNU nous semble aller davantage dans le bon sens, mais sans toute l'ambition que nous aurions aimé y voir. Nous nous félicitons de voir dans ce budget un quotient familial. Pour la CGT, une ligne budgétaire pour les activités collectives de 20 000 euros est un acte symbolique. Si la symbolique est forte, elle est insuffisante.

Ce sont pour toutes ces raisons que les votes de la CGT se portent vers le budget du SNU. »

Poursuite d'information sur la mise en œuvre de l'XP BRSA en vue de la consultation du 6 mars 2023

Le projet a fait l'objet de premiers échanges en lieu et place d'une « information » que les élu.es ont jugé vides. Seul un document DG a été présenté sans aucune déclinaison régionale.

Aujourd'hui, ce point à nouveau nommé « information » n'apportait aucune précision sur la mise en œuvre entre autre. Si les élu.es acceptaient l'idée d'être « informé.es » alors la direction pouvait imposer un vote lors de la prochaine instance.

L'ensemble des élu.es ont donc exigé de la direction une véritable présentation du dossier avant d'envisager une consultation.

Non sans mal, la direction a fini par accepter de maintenir une prochaine information le 6 mars et un report d'une éventuelle consultation le 13 mars.

Seule information du jour : les deux sites concernés par cette expérimentation seront Louviers et Gisors.

La direction nous informe qu'aucun recrutement n'est prévu à date malgré cette évidente augmentation de la charge de travail.

Consultation sur l'intégration des collaborateurs travaillant actuellement au sein des locaux du Havre Le Colbert vers le Havre Souday.

La CGT a voté CONTRE ce projet.

Explication du vote CGT : « Votre choix d'un énième déménagement pour les collègues du Colbert est uniquement le fruit d'une réflexion comptable. Ce choix impacte négativement les conditions de travail des agent.es puisqu'aucune solution de parking en proximité n'a été trouvée afin de s'assurer du maintien du télétravail en place pour les agent.es. Pour ces raisons les élu.es CGT votent contre ce projet. »

POUR : CFDT/CGC/FO/SNAP

CONTRE : CGT

ABSTENTION : SNU

Information en vue d'une consultation sur le projet d'aménagement du Tréport.

La CGT s'étonne du planning de ce projet : pourquoi remettre en cause l'aménagement aujourd'hui quand l'ADD fast (agence de demain) est programmée dans les jours à venir ?

Ce projet qui vise la suppression de l'annexe de ce site, retire 150 m2 de surface utilisable !

Ce que pointe la CGT :

- Une seule salle de réunion perdurera.
- Le nombre de bureaux avant/après travaux ne sont pas communiqués.
- Les CDE travailleront à 4 en marguerite avec un risque évident de difficultés sonores.
- La direction pense que l'occupation des locaux ne posera aucun souci grâce au télétravail, ni même le jeudi. Elle ira jusqu'à nous dire qu'une salle de réunion offre un poste de travail « normal »...
- Avec 26 postes pour 27 agent.es, aucune marge de manœuvre n'existe.

Que penser d'un tel projet à la veille de la mise en œuvre du nouveau référentiel immobilier qui prévoit une énième réduction de nos espaces de travail ?

Retour de la CSSCT du 8 février.

Vous trouverez en pièce jointe le compte rendu de la CSSCT.

Les élu.es exigent une information/formation au nouvel outil de gestion des signalements. En effet, depuis que ce nouvel outil est mis en œuvre, il semblerait que des informations ne remontent pas aux élu.es.

La direction nous confirme qu'un atelier va être mis en place

.La direction évoque un souci d'utilisation quand nous pensons subir une modification de nos accès informatiques.

En attendant, la CGT vous invite vivement à contacter directement vos élu.es en cas de signalement en plus de la fiche RPS.

Les travaux de déménagement de la DAP vers la DR de Caen ont commencé. En cas de nuisances, n'hésitez pas à contacter vos élu.es et/ou RP.

Point d'étape concernant la mise en œuvre de la MRS

Les ambassadeurs/ambassadrices n'auront pas de temps dédié identifié. La direction considère qu'il n'y a pas d'augmentation de la charge de travail, pas de changement de la fiche de poste...

La CGT rappelle sa position : L'outil est dévoyé pour répondre aux besoins de recrutement des secteurs en tension.

Pour la CGT, la MRS avait, à son origine, vocation à aider les usager.es à aller vers l'emploi pour pallier les discriminations au recrutement.

Aujourd'hui, cet outil, tel que présenté, aura pour objectif de « contraindre » les usager.es à répondre aux besoins des secteurs en tension.

On nous présente une « détection de potentiel » uniquement tournée vers les métiers en tension.

Quel impact demain pour un.e usager.e à qui on détecterait un potentiel sur des métiers en tension qui aurait un autre projet professionnel ?

La compétence des agent.es MRS est diluée et minimisée.

Point d'étape sur l'XP avenir PRO

Pour rappel la CGt est contre cette expérimentation qui va à l'encontre des intérêts de l'élève par une diminution du temps d'étude au moment le moins opportun. Succinctement, il s'agit d'envoyer des agent.es PE dans des lycées professionnels pour animer des sessions de TRE auprès d'élèves de terminale sélectionnés.es.

Les 4 conseillères ont été désignées et devraient être remplacées sur leur site par des CDD (la direction semblait incertaine sur le sujet...).

La CGT réitère son alerte quant à la sécurité des agent.es hors de leur cadre de travail habituel.

Indicateurs de performance sociale, résultats 2022 et cible 2023.

Pour la CGT, le pilotage de notre établissement public par indicateurs est un non-sens.

Quelques exemples :

Egalité professionnelle : Les élu.es CGT ont dénoncé cet indicateur qui se comptabilisait sur une année jusqu'alors et est annoncé sur 2 ans pour 2023. Pour faire simple, la cible étant dépassée sur 2022, elle le sera forcément pour 2023.

Il en va de même pour l'indicateur sur nos agent.es TH. La DR ne comptabilise pas les personnes recrutées TH mais effectue une photo en fin d'année. Les personnes obtenant une RQTH en poste sont donc comptabilisées.

Ces quelques exemples démontrent bien le non-sens de ces indicateurs. Un chiffre ne dit pas toujours ce qu'il semble dire !

Auto diagnostics : la CGT s'étonne de voir apparaître les auto diags dans les indicateurs de performance sociale ! Cette année, vos élu.es n'ont eu de cesse de dénoncer la pression à la réalisation d'atouts agents et craignent de voir celle-ci perdurer en 2023 sur les auto diags techniques pour lesquels la direction n'est pas à sa cible.

Infos RH

- Les primes d'intéressement seront versées en mars : les indicateurs ne sont pas atteints mais l'assiette étant élargie, les montants devraient être inchangés.
- La vague 5 de recrutement de personnel en contrat de professionnalisation GDD va débiter : 14 ct pro, 7 au 1^{er} mars et 7 au 1^{er} avril. Contrats de professionnalisation toujours en CDD !

Questions diverses

- La CGT demande un bilan de la campagne télétravail et alerte sur des remontées des sites : en contradiction avec l'accord télétravail de nombreuses ELD semblent opposer le motif d'équité de traitement pour expliquer ses refus.
- La CGT alerte à nouveau sur le manque d'effectif GDD qui génère des déplacements de charges de travail sur certains sites : des agent.es placement programmé.es en PRV et des injonctions à ces mêmes agent.es placement d'appeler sur liste les DE ayant reçu un rejet simple, qui plus est parfois en situation d'accueil l'après-midi !
Encore une fois la direction mime de ne pas comprendre et réaffirme qu'il ne s'agit pas d'attentes régionales...

Vos élu.e.s se tiennent à votre disposition pour toutes vos questions et suggestions.

Le prochain CSE extra se tiendra le 6 mars 2023.

[Vos élu.es CGT au CSE :](#)

Sophie Leclerc, Laurence Chapelle, Stéphanie Dorin, Anne Houeix, Guillaume Gravier

[Représentant.es syndical.es :](#) Karine Vasseur/David Gallet



Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
Site, Service, Unité :
Tel :
E-Mail :@.....

A retourner auprès de la/du militant.e de votre choix.