



**Services de la DSEM**

Juillet 2016

# Malgré une CDSP “conclusive”, tout commence maintenant...

**Une HMI début mai qui a montré de réelles inquiétudes □ Une direction qui commence par le “toit de la maison” dès l’automne □ A juste titre, nos syndicats refusent la co-construction avec des groupes de travail “CHSCT” □ Au vu des premières remontées du terrain, nous avons demandé une expertise sur le projet “Transformation”**

## **Les inquiétudes et interrogations demeurent...**

L’HMI de début mai a réuni une vingtaine d’ATMs dont - et ce n’est pas une surprise - une forte majorité d’entre elles qui vont fermer ou être relocalisées. Les questions ont été nombreuses, venant notamment de l’Outre-mer totalement absent dans le futur schéma, y compris en matière de fonctionnement, de classifications, de notions de polyvalence (sur deux métiers !)...

Et pour toutes les autres ATMs, ce qui ressort est toujours ce flou en matière d’organisation concrète du travail combinée à un flou le plus total total sur les dates de fermeture.

## **Un projet... qui n’est plus vraiment un projet !**

Mais faut-il vraiment encore parler du projet “Plan de Transformation” ? Alors que les instances (Comité technique et CHSCT) ne sont pas encore réunies, ce n’est plus un scénario dont on doit parler mais du début du film !

En effet, les nouvelles structures territoriales (le “toit de la maison”) devaient être mises en place à l’automne. De plus, nous apprenons que la direction crée des groupes de travail pour réfléchir (et peut être plus...) aux nouvelles organisations de travail. Comment sont constitués ces groupes de travail, sur quelles bases, quels en sont les contenus, les objectifs ?? Mystère et boule de gomme !

Et cerise sur le gâteau, nous apprenons que des discussions - plus ou moins informelles - se mènent ici où là avec une partie de la hiérarchie locale, dans le but évident d’anticiper le nouveau modèle organisationnel (remisage/pas remisage, mutation ou non vers l’ATM-centre...). Certes, la direction nous dira que ce n’est pas de son fait, il n’empêche : on ne peut pas nous dire qu’on ne connaît pas les dates de fermeture et constater que des discussions locales débutent au fil de l’eau...

**Sur la base de ces trois éléments qui se dégagent aujourd’hui, nous demandons que les dates de fermeture soient annoncées un an à l’avance, comme cela se pratique dans d’autres services !**

**Avec un droit au reclassement pendant cette même année !**

Car on peut penser que, les dates avançant, ces discussions (informelles au début...) aboutiront au fait que chacun et chacune auront été recasés-es, bon gré mal gré et bien avant les études d’impact prévues par la CDSP

Dans un tel contexte, le schéma issu de la CDSP ne vaut plus rien ! Que dit le texte sur ce sujet :

« *La gouvernance des études d'impacts spécifiques précisera le contenu et les modalités de mise en oeuvre des études d'impact qui seront conduites avant chaque fermeture de site ou changement majeur d'organisation. (...) À ce titre, un suivi particulier sera apporté à la situation personnelle de chaque collaborateur impacté (équilibre vie privée – vie professionnelle, dispositifs RQTH, restrictions d'aptitudes, etc.)*

*· Suivi de la mise en oeuvre du plan d'actions après avis émis des instances compétentes*  
*Ces études d'impacts locales seront également l'occasion de définir les déclinaisons locales des principes organisationnels évoqués au paragraphe 5.3, en particulier les modalités d'accès au bureau de passage le cas échéant.»*

## **Des groupes de travail CHSCT ? c'est non !**

Il devrait donc y avoir une étude d'impact à l'occasion de chaque fermeture, avec le CHSCT qui doit y être associé à chaque étape. Mais à quoi bon, si tout est déjà décidé à l'avance en matière de reclassement !?

De la même manière que les groupes de travail organisés avec le personnel, la direction souhaitait mettre en place des groupes de travail au sein du CHSCT, une espèce de co-construction en quelque sorte. Tous les élu-es ont refusé. Non seulement à cause de ce qui est décrit ci-dessus mais pour deux raisons supplémentaires :

- comment travailler sérieusement alors qu'il manque à peu près toutes les données nécessaires sur les futures organisations, surtout d'un point de vue technique ? Faut-il se transporter dans le futur à l'horizon de deux ou trois ans, et sur quelles bases, quels outils qui n'existent pas encore ??
- comment travailler sérieusement alors que nous n'avons aucune donnée sur les effectifs, les classifications par ATM, la soustraction... toutes choses demandées depuis des années !

## **De ce fait, le 5 juillet, les élus du CHSCT ont voté une expertise (5 Pour, 1 Contre)**

**L'expertise demandée par le CHSCT permettra :**

- d'examiner le projet de réorganisation présenté par la Direction,
- d'évaluer les conséquences en matière de conditions de travail et de sécurité et notamment les conséquences sur les risques psycho-sociaux,
- d'aider le CHSCT à formuler des recommandations.

**Le périmètre de l'expertise.**

L'analyse s'attardera notamment sur la transformation de l'organisation territoriale :

- développement du travail « nomade »,
- développement de la polyvalence,
- développement de l'appui à distance des techniciens,
- modification de la gestion des matériels et des pièces de rechange

**L'expertise doit être finalisée dans un délai de 45 jours et le CHSCT devra émettre un avis sur le projet avant le 5 octobre. Rendez-vous à la rentrée...**

### **Classifications, polyvalence... un questionnaire en préparation !**

Lors de l'HMI, la question de la polyvalence et des classifications a malgré tout été abordée.

Les exigences contenues dans la classification et la fiche de poste III.1 autour des notions de "suivi de chantiers" et "pilotage des prestataires" sont fortement contestées. Le mot "pilote" permet d'ailleurs toutes les interprétations possibles : ainsi, on nous explique qu'il ne suffit plus d'aller à des réunions de travail mais qu'il faut aussi s'assurer du budget engagé, de sa cohérence et de son suivi ! Nous sommes en train de travailler à un questionnaire simple autour de deux aspects :

- sur la maîtrise des cinq domaines mais d'un point de vue concret : quels sont les domaines sur lesquels le technicien intervient au jour le jour,
- ces notions de pilotage : qu'est-il demandé en la matière aux techniciens lorsqu'ils sont chargés de "suivre des chantiers" ?