**Compte rendu CGT suite à la réunion des Délégués du Personnel du 23 avril 2015**


# CHANGEMENT D’HORAIRE A BLOIS LYAUTEY

L’ELD de Blois Lyautey a modifié les horaires de la pause méridienne sans concertation du collectif. Les délégués du Personnel **CGT** déplorent que les collègues n’aient pas été consultés comme cela a été le cas dans les agences ayant adopté ces horaires et demandent que les agents soient associés aux décisions qui impactent leurs conditions de travail.

Ce changement fait suite à une demande des agents qui n’avaient pas assez de temps pour déjeuner. La direction reconnaît le manque de communication de cette décision à l’ensemble du collectif.

La **CGT** a demandé à la direction de veiller à ce qu’il y ait une équité dans l’établissement des plannings et qu’ils ne soient pas de simples copier-coller.

# CONDITIONS DE TRAVAIL DES RRA

Les RRA sont surchargés de travail ce qui impacte leurs conditions de travail et celles des agents, notamment sur les démultiplications des modifications et nouveautés réglementaires et applicatives. En découle un niveau d’informations qui n’est pas homogène dans l’ensemble de la région centre val de Loire.

Afin d’assurer le respect de la règlementation et accompagner le déploiement des applicatifs métiers, la région nord pas de calais a décidé de doter les grosses agences de RRA supplémentaires. Les délégués du Personnel **CGT** demandent à la direction de se caler sur cette décision ce qui permettra d’améliorer les conditions de travail d’une grande partie des collègues.

La direction nous indique travailler sur leur champ d’intervention. La réflexion porte plutôt sur l’intervention d’experts en appui aux RRA. Mais pas question de nommer des RRA supplémentaires. La direction ne cesse de nous parler d’échanges de bonnes pratiques mais ce qui est possible en région Nord Pas de Calais (un RRA pour 25 agents) ne l’est manifestement pas en région Centre Val de Loire. Elle prévoit simplement de reporter la charge de travail sur d’autres agents : cette solution ne nous satisfait pas. La **CGT** déplore que la direction s’inspire du meilleur des autres régions uniquement mais quand ça l’arrange…!

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPERIMENTATION DE L’ACCUEIL RESTREINT A ISSOUDUN

A Issoudun, la fermeture de l’agence n’a pas été précédée par la mise en place d’un système d’ouverture à distance (sonnette, interphone). De ce fait, les agents sont contraints d’ouvrir eux même la porte aux demandeurs qu’ils ont convoqué, ce qui implique des va et vient gênants pour

« guetter » les usagers. Cette situation a un impact sur les conditions de travail des collègues et peut induire des risques psychosociaux.

Les délégués du Personnel **CGT** exigent que la direction mette à la disposition du Personnel d’Issoudun un dispositif technique adéquat. Les délégués **CGT** rappellent qu’ils sont opposés à la fermeture des accueils au public.

Issoudun fait partie des agences « tests ». La décision de généralisation de cette organisation dépend de la décision du Conseil d’administration.

La question des risques psychosociaux posée par la **CGT** est éludée par la direction qui nous assure que tout est bien organisé et que la gêne occasionnée est minime. Nous retenons que les décisions

« à marche forcée » priment sur les difficultés rencontrées par les agents et les usagers dans leur quotidien.

# CONSEQUENCES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA DERNIERE CONVENTION TRIPARTITE SUR LE PERSONNEL (1)

De nouveau, la direction générale a demandé aux régions d’affecter 2000 équivalents temps plein des fonctions support dans le réseau.

Les Délégués du Personnel **CGT** demandent à la direction quels services et quels agents seront impactés par cet ordre ?

La direction refuse de nous répondre prétextant que ce sujet n’a été traité ni au CCE ni au CE de la région.

# CONSEQUENCES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA DERNIERE CONVENTION TRIPARTITE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS (2)

La fermeture des agences d’accueil n’est pas sans conséquences pour les agents.

Les Délégués du Personnel **CGT** demandent à la direction ce que doivent répondre les agents d’accueil à un demandeur qui trouve porte close, après avoir effectué plusieurs dizaines de kilomètres pour régler un dossier « épineux » ?

La direction attend le retour des tests d’accueil qui sera présenté au conseil d’administration. En attendant le demandeur d’emploi devra revenir.

# ENTRETIEN DE SUIVI D’ACTIVITE

Les délégués du Personnel **CGT** demandent à la direction d’indiquer clairement sa position sur les ESA : ces entretiens sont ils obligatoires ?

Réponse kafkaïenne de la direction pour qui la question ne se pose pas dans ces termes. L’entretien n’est pas obligatoire mais l’agent ne peut pas le refuser, il peut simplement le reporter !!! Aucune formalisation, aucun cadre objectifs ne sont en revanche prévus.

Lors de la réunion des DP de janvier dernier, elle affirmait tout le contraire : « l’entretien n’est pas imposé, il est proposé à l’agent dans le cadre normal d’un accompagnement managérial ». La direction n’est pas à une contradiction près ! Il n’empêche que ces entretiens n’ont aucun cadre réglementaire.

# INTRANET

Les délégués **CGT** demandent à la direction d’indiquer les raisons objectives pour lesquelles le Personnel de la région centre Val de Loire ne peut pas prendre connaissance des comptes rendus du CHSCT.

La direction, qui n’avait pas préparé sa réponse à notre question, botte en touche en nous indiquant que cela fait débat au CHSCT… et ne donnera aucune autre réponse.

Si les agents des autres régions de France peuvent prendre connaissance des comptes rendus du CHSCT on ne voit pas pourquoi en région Centre Val de Loire ça ne pourrait pas être possible… Cette décision est d’autant plus ahurissante que cela concerne l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail de tout le Personnel ! De quoi a-t-elle peur ?

# NOUVELLE POLITIQUE DE LA VILLE ET PRIMES ZUS DES AGENTS PUBLICS

Les délégués du Personnel **CGT** demandent à la direction d’indiquer les conséquences du nouveau découpage lié à la Nouvelle Politique de la Ville sur les primes ZUS des agents publics ?

En attente de la réponse de la direction générale. Aucune date quant à la finalisation définitive.

La **CGT** s’étonne de cette réponse : un simple requêtage suffirait à avoir les éléments de réponse. De plus, le décret N°2014-1750 du 30 12 2014 définit pas moins de 46 quartiers prioritaires en région centre …

# STAGIAIRE AMBOISE

Un stagiaire a été recruté à l’agence d’Amboise pour aider l’agence à travailler sur les interactions entre les équipes.

Les délégués du Personnel **CGT** demandent à la direction des éclaircissements sur les objectifs de cette mission.

Son rôle est d’assister l’ELD sur la méthode et il peut être amené à construire des outils par exemple.

La **CGT** s’assurera simplement que son rôle se limitera à une aide dans la formalisation des décisions que prendra l’ELD car il n’appartient pas à un stagiaire de mettre en place une organisation en lieu et place de la hiérarchie.

# TRAITEMENT DES DOSSIERS DES DEMANDEURS D'ASILE

Lors de notre question 6 du mois de mars concernant la gestion de l'ATA à Tours 2 Lions, vous nous avez répondu que les dossiers traités étaient des dossiers du mois de mars et que la contrainte de traitement dans les 15 jours était globalement respectée.

Les Délégués du Personnel **CGT** portent à votre connaissance qu'au 21 avril, plusieurs dossiers dits

"ATA irakiens" sont en attente, le plus récent étant du 6 mars 2015 et le plus ancien du 1er décembre 2014 soit presque 5 mois. Les délégués **CGT** réclament des explications, réitèrent leur demande quant à la mise en place immédiate d'une organisation efficiente dans la gestion des demandeurs d'asile et exigent le traitement immédiat de toutes les DALS en souffrance.

Le mois dernier la direction avait remis en cause les arguments des délégués **CGT** sur ce sujet et avait quitté la réunion. Ce mois ci, elle annonce la mise en place d’une nouvelle organisation qui reste encore à définir à partir de mai 2015 (elle reconnait donc que notre revendication est légitime). Elle nous précise qu’elle va (ENFIN) mettre en place des indicateurs pour le suivi de la gestion des demandeurs d’asile ainsi qu’un nouvel accueil sur RDV.

Pour la **CGT**, cette attente devra être gérée au même titre que les autres. Nous faisons remarquer que si les dossiers sont traités régulièrement (renouvellements, titres de séjour et demandes d’allocations) il y aura moins de demandeurs d’asile qui se présenteront spontanément en flux : CQFD.

Même si notre vigilance et notre ténacité semblent avoir payé, un accueil sur RDV ne suffit pas. Il faudra aussi et surtout mettre en place une organisation qui permette de dégager le temps nécessaire pour les agents en charge de l’étude des dossiers ATA.

Devant la triste actualité, la **CGT** a suggéré à la direction d’anticiper une hausse des dossiers mais cela ne semble pas possible...