



C.R.E. extraordinaire du 14 février 2012

Information-consultation sur l'avenant de mise en œuvre du plan stratégique dans l'établissement

Déclaration la CGT

En préalable, nous constatons que cette consultation se déroule alors même que la nouvelle organisation (en particulier distinction AT exploitation et AT RCS) est déjà largement implantée dans les campus. La consultation des CHSCT et du CRE semble donc faite pour la forme, sans aucun souci de prise en compte des observations et avis.

Ceci est d'autant plus regrettable que la lecture des P.V. de CHSCT montre bien la très grande implication des collègues élus et de certains médecins du travail dans le processus d'info consultation.

Les nouvelles organisations n'apportent pas d'améliorations dans les conditions de travail, elles appauvrissent les activités de nos collègues et posent le problème des évolutions à venir pour ceux-ci. A ce propos, nous souhaiterions un point sur le travail engagé au niveau national sur le métier d'Assistante.

Quelques remarques et questions :

- Concernant les chargés d'accueil et d'information, une interrogation revient sur l'activité réellement exercée, par exemple sur le pré-accueil et l'accueil des stagiaires le 1^{er} jour de formation, la remise de la carte d'étudiant des métiers...

Nous demandons également des précisions quant à l'accueil téléphonique dans les campus (la fiche « chargé d'accueil et d'informations » mentionnant « accueillir téléphoniquement »). En la matière, la CGT ne peut se contenter de verbiages au conditionnel entendus dans certains CHSCT.

- La fiche de poste des assistantes présentée dans le dossier d'info consultation est un document de travail de Mai 2011. Comment donner son avis sur une organisation dans lesquels des emplois sont décrits par des fiches « qui n'ont rien de définitif » pour reprendre les mots de M Stephan Guenezan en CHSCT de Langueux ?

Que dire de la fiche emploi ADV qui est tout simplement inexistante dans le dossier d'info consultation ?

- Quand sera régularisée la situation des agents dont le contrat (ou l'avenant) ne correspond pas au poste occupé (exemple : AC qui fait un travail d'ATE, C3P ...) ?

- Nous dénonçons l'utilisation de la dénomination erronée (et de plus incomplète) de « chargé de recrutement » dans tous les organigrammes RCS présentés, alors que la plupart de nos collègues sont psychologues. Il est d'ailleurs paradoxal qu'à contrario, l'AFPA mette en avant cette qualification dans certaines communications externes, alors qu'elle l'occulte en interne.

Plus généralement, il semble qu'aucune évaluation sérieuse n'ait été faite du temps à consacrer aux différentes activités et de ce fait qu'il ne soit pas possible à priori d'estimer la charge de travail réel de chaque salarié touché par la nouvelle organisation.

De plus, rien n'est prévu en cas de déséquilibre et surcharge de travail pour y palier, les tâches pouvant être déportées ne sont pas identifiées, le document « préambule » précise qu'il faut « trouver réponse plutôt à l'intérieur de la même ligne qu'au sein du même campus » et parle de « nouvelle forme de polyvalence mise en place au sein de chaque ligne ».

Mais la polyvalence ne se décrète pas, elle s'anticipe, elle se prépare (formation...), elle s'organise et s'entretient.

En particulier, on peut craindre qu'il ne soit pas prévu d'actions de formation pour anticiper les besoins de polyvalence puisqu'on ne peut que constater le manque d'anticipation en matière de formation permettant les prises de postes (cf. par exemple la situation alarmante à Rennes).

On peut craindre également qu'avec l'organisation en tuyaux d'orgues, il soit très difficile de régler les dysfonctionnements, en particulier quant à la coordination entre collègues.

En cas de problème entre une assistante commerciale, une assistante RCS et une assistante exploitation (par exemple arbitrage à faire suite à une surcharge de travail constatée), seul le DR pourrait trancher. Si le gestionnaire régional RH rentrait dans le conflit, ce serait au DG de préconiser une solution, étant le premier manager commun à ses différents salariés.

Nos collègues en campus connaissent bien la réponse qui leur sera suggérée en cas de problèmes : « arrangez vous entre vous », ce qui est complètement anormal, mais ce mode de fonctionnement dégradé devient la règle d'or dans le chaos organisationnel généré par le plan CAILA.

La CGT demande donc un suivi particulier par les CHSCT et la médecine du travail des collègues impactés par cette modification d'organisation afin de prévenir les risques psychosociaux.

La CGT rejoint l'avis donné par un médecin du travail lors d'un CHSCT : « il y a un réel manque de précisions sur la charge de travail pour chaque poste impacté par les nouvelles organisations », il souligne aussi « le manque d'anticipation et de communication en amont, et donc l'impact sur les conditions de travail en cas d'absences des uns et des autres ».

Compte tenu des remontées des avis des CHSCT, la CGT exige qu'un coordinateur entre le personnel d'appui des lignes métiers soit nommé par le DR dans chaque campus et qu'un responsable soit aussi identifié à la DR. Cette dernière personne devra être en mesure, entre autres, d'informer régulièrement le CRE, et en particulier sa Commission conditions de travail, sur l'avancement des réorganisations, les difficultés rencontrées et les solutions apportées.

En attendant, la CGT exige que des solutions immédiates soient apportées dans les campus où le personnel d'appui est au bord de la crise de nerfs et de l'épuisement, quand il n'est pas déjà en arrêt de travail ou sous assistance médicamenteuse.

Assurer la santé et la sécurité de son personnel est la première responsabilité de l'employeur.

Dans ce cadre, la CGT rejoint le positionnement exprimé par la majorité des CHSCT en émettant un avis défavorable quant à la mise en œuvre de cet avenant au plan stratégique en région Bretagne.