

Relevé d'observations synthétique de la réunion d'information préparatoire au CUEP du 15 janvier 2025

Une **réunion d'information préparatoire** au Comité unique de l'Etablissement public du 31 janvier 2025 s'est tenue le **mercredi 15 janvier 2025**, de **9h30 à 13h et de 14h à 16h30** en format mixte (salle Mezzanine – Austerlitz 3 et en conférence « Teams »), sur l'ordre du jour suivant :

- Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des politiques sociales.

Etaient présents :

Représentants du personnel :

UNSA : David BLE ; Géraldine BOUREAU ; Bertrand CHAINEAU ; Eric DIBLING ; Guillaume DOUABIN MASSE ; Pierre FOURCAIL ; Bénédicte GIUSTINIANI ; Joëlle KHOUTMAN ; Christine RADEAU ; Jorge RICARDO ; Séverine POTIER ; Simon PRENVEILLE ; Céline WARIN.

CFDT : Patrick BOREL ; Edouard BUTLER ; Béatrice DE KETELAERE ; Nathalie DROSS ; Patricia DURAND ; Nadim FARES ; Stéphane RABUEL ; Christelle YVON.

CFE-CGC : Valérie BONNEAU ; Angélique COURCELLES ; Anne-Solaine DUPAU ; Philippe GOUTAS ; Jérôme HOUSBINE ; Laurence MOROSINI ; Angélique PLAZA

CGT : Frédéric ALTIVANIK

SNUP : Olivier AHTEK-CHEONG ; Eric BOUBET.

Direction :

Marianne KERMOAL-BERTHOME ; Axel RAHOLA ; Jean-Louis BARSOTTINI ; Anaïs CALLOT ; Arnaud CARTRON ; Anne-Marie GRANIC ; Céline LAMBERT ; Ronan MAHIEU ; Gwenola MARTIN ; Myriam METAIS ; Thierry RAVOT ; Charles-Henri RONZEAU ; Laëtitia RIBEIRO ; Georges RONGERAS ; Rémy MATHOUX ; Florence WIENER ; Benjamin CLAVIER ; Jean BRUNET ; Marianne INAYETIAN ; Virginie MINCIOTTI.

Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des politiques sociales.

L'UNSA demande :

- De rappeler le planning de déploiement du projet, et d'indiquer si le CUEP sera à nouveau consulté après le 31 janvier
- La production de l'organigramme global au niveau national, avec les effectifs permanents, non permanents, cadres et non cadres.

La CFDT demande :

- Si les représentants du personnel peuvent poser des questions écrites avant la fin de la semaine suivant celle où est organisée la réunion d'information préparatoire.

La Direction :

- Rappelle que la note d'intention présentée en CUEP en juin a présenté les orientations de l'évolution d'organisation, ainsi que le calendrier, qui prévoyait une nomination des directeurs préfigureurs en juillet.
- Précise, concernant la direction du pilotage et de l'appui à la performance, qu'il est proposé de présenter au CUEP du 31 janvier la façon dont la direction se structure en 4 nouveaux départements, puis de consulter le CUEP au printemps prochain sur l'organisation des départements de cette direction. Cela est dû aux enjeux liés à la création d'une filière risques et juridique, et aux interfaces avec les autres directions.
- Indique que l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation est prévue au 1^{er} avril 2025
- Indique que le dossier présenté contient l'organigramme global, la matrice de passage, l'étude d'impact, et l'organigramme de la DPS avant et après l'évolution d'organisation.
- Confirme que les représentants du personnel peuvent adresser leurs éventuelles questions complémentaires par écrit postérieurement à la réunion préparatoire. L'organigramme détaillé des directions de site sera présenté dans les CLU.

L'UNSA :

- Demande que soit produite une comparaison entre le rôle actuel du directeur d'établissement et le rôle futur du directeur de site (notamment le périmètre de missions avant/après). Il est nécessaire que les directeurs de site soient clairement identifiés par l'ensemble des personnels mais aussi par l'ensemble des directions de l'Etablissement public.
- Demande des précisions sur l'organisation future du dialogue social informel sur les sites. Sur ce sujet, un parallélisme entre Angers et Bordeaux est demandé.
- Demande si la nouvelle direction du site d'Angers concernera également la direction régionale Pays de la Loire implantée à Angers.
- Considère que l'organigramme présenté est trop synthétique, et souhaiterait connaître le nombre de managers restant sur un positionnement transitoire.
- Demande de détailler et de chiffrer le déficit de gestion sur certains fonds évoqué dans le dossier.
- Demande si les résultats des autres chantiers de transformation évoqués en page 10 du dossier ont vocation à être évoqués en instance.
- Constate que la matrice porte sur un nombre d'agents et non un nombre d'ETPT. Les données en ETPT auraient pu être utiles. Il est demandé à quoi correspondent les 6 postes créés et le nombre de postes à pourvoir à ce jour.

La CFE-CGC demande :

- Des précisions sur la façon dont ont été établis les constats présentés concernant le bilan des filiérisations : enquête auprès des équipes ou auprès des directeurs ?
- Quelle est la différence entre la mutualisation et l'unification.
- Que deviennent les agents DPS de Paris à la suite de la disparition de l'établissement d'Angers-Paris et la création des directions de site.

La Direction :

- Rappelle que le passage d'une logique d'établissement à un périmètre qui embarque toutes les équipes du site et toutes les directions présentes sur le site, nécessite l'adhésion du top management.
- Confirme un objectif de convergence entre les sites d'Angers et de Bordeaux en matière de dialogue social informel.

- Indique qu'à Angers, les équipes de la BdT accueillies à Quatuor seront embarquées sur les enjeux bâtimentaires. En revanche, le CUEP restera l'instance compétente concernant les sujets relatifs à la direction régionale.
- Indique, concernant les enjeux d'évaluation des précédentes réformes, que les principes directeurs de l'évolution d'organisation ont été discutés tout au long du début d'année 2024 sur la base d'une enquête du COMEX élargi avec un questionnaire anonyme pour faire remonter ces orientations. Par ailleurs, il est ressorti des retours des employeurs hospitaliers et territoriaux un vrai apport du guichet unique.
- Précise que l'unification est un sujet organisationnel (direction unique), et que la mutualisation correspond à la vision client, un sujet de SI (dimension activité). Les travaux de mutualisation feront partie de la feuille de route.
- Rappelle, concernant les équipes DPS de Paris, qu'aujourd'hui toutes les directions sont multisites. Les équipes parisiennes de l'Etablissement de Paris-Angers ont vocation à intégrer les équipes de la direction des retraites tout en restant sur le site de Paris. L'animation des équipes parisiennes est un sujet d'animation d'une direction. Le point est pris sur l'animation de la vie de site en elle-même.
- Précise que le déficit de gestion, sur l'année 2022, est de l'ordre d'une dizaine de millions d'euros ; et sur 2023, d'une trentaine de millions d'euros. Le Directeur général et la Commission de surveillance demandent de réduire ce déséquilibre.
- Indique que les autres chantiers ont vocation à alimenter le plan stratégique post Cohésion 2025 ;
- Précise que les matrices ont pour objectif de s'assurer du repositionnement de tous les agents. Il ne s'agit pas d'une question budgétaire, d'où l'absence de la notion d'ETP. Ces matrices font apparaître un certain nombre de création de postes. Si, de manière structurelle, l'objectif n'est pas de créer des nouveaux postes, cette réorganisation entraîne la création de nouvelles directions et donc de nouveaux postes.

L'UNSA :

- Considère que le dialogue social est un sujet transverse de la DPS et non un sujet local. Elle demande que d'ici le CUEP, les grandes lignes sur ce qui a été travaillé en termes d'harmonisation entre les sites soit indiquées.
- Juge le dossier léger concernant les conditions de travail : on reste souvent sur des actions généralistes au niveau des études d'impact. Il conviendrait d'identifier des actions plus opérationnelles pour être plus mesurables.
- Appelle l'attention de la Direction sur les conditions de travail, du fait de la réduction d'effectifs sur ces derniers mois. Par ailleurs, si une bonne information/communication a été faite, l'accompagnement individuel des agents n'est pas suffisant.

La CFDT :

- Demande en quoi cette réorganisation va permettre de résoudre le déficit de gestion et quels sont les indicateurs que la Direction se donne pour tendre vers cet objectif.

La CFE-CGC :

- Demande si les résultats de l'enquête seront connus avant le dossier CUEP, et le cas échéant de pouvoir en disposer lors du CUEP. Par ailleurs, elle relaie des remarques de certains agents hésitant à répondre à l'enquête pour des raisons d'anonymat, les données demandées pouvant permettre de les identifier.

La Direction :

- Confirme l'enjeu d'harmonisation des pratiques entre Angers et Bordeaux en matière de dialogue social informel.
- Indique que le dossier détaille la mesure des effets de la transformation notamment sur la réduction des déficits de gestion, avec des actions phares et des indicateurs. Elle souligne que cette réorganisation va permettre d'améliorer la performance opérationnelle (création d'une direction dédiée, mise en place d'un cockpit indicateurs et travail à faire avec l'ensemble des directions de l'EP).
- Précise, concernant le suivi du déploiement de la réforme, que la mesure des effets de la transformation est prévue spécifiquement sur le volet RH.
- Indique que les résultats de la seconde enquête collaborateurs seront disponibles d'ici le prochain CUEP. Par ailleurs, l'anonymat des collaborateurs est garantie dans le cadre de l'enquête.

Présentation de la méthodologie

L'UNSA :

- Salue l'effort de communication réalisé, même si la déclinaison au niveau des différentes entités mériterait parfois d'être plus poussée.
- Est très favorable à la présentation d'un bilan à 6 mois en octobre 2025
- Demande comment il est prévu de communiquer sur les indicateurs et leur suivi.
- Demande l'ajout, dans la synthèse des impacts au niveau de la DPS, d'une ligne supplémentaire sur le changement de SHD ainsi que sur le total des personnes managées à distance au sein de la nouvelle organisation.
- Indique que certains résultats de la première enquête interpellent en termes d'adhésion au projet.
- Considère que l'enquête réalisée en octobre montre un clivage net entre le ressenti des managers et celui des non-managers : quelles conclusions ont été tirées et quel accompagnement est mis en place ?

La CFE-CGC :

- Demande des précisions sur les conséquences de la réorganisation en termes de taux de PVO. Un manager contraint de faire une mobilité sur un poste de moindre responsabilité bénéficiera-t-il d'un maintien de son taux de PVO sans limitation de durée ou uniquement d'une ICPVO pendant 3 ans ?
- Demande des compléments sur la manière dont va être gérée la frustration des collaborateurs dont les repositionnements ne leur conviennent pas. Elle demande également des précisions sur les modalités de restitution de la seconde enquête d'ici le CUEP, et si les données par direction seront produites.
- Fait état du retour de certains agents, qui considèrent que l'équilibre entre Angers et Bordeaux n'a pas été respecté (au détriment de Bordeaux) dans le projet de réorganisation.

La Direction :

- Indique qu'un premier point sur les indicateurs sera fait en octobre prochain, dans le cadre du point de suivi présenté au CUEP. De plus, ces indicateurs se retrouveront dans le plan stratégique de la DPS.
- Précise que le changement de SHD peut être déduit des données présentes sur la matrice.

- Rappelle que de nombreux managers travaillent déjà à distance, dans la logique d'une direction multisites. L'enjeu de management de proximité étant important, on reste, au niveau des unités, sur une logique de site avec un manager de proximité.
- Indique que la doctrine de l'EP est appliquée en matière de PVO. Si l'agent est repositionné sur un poste dont le taux de PVO est inférieur, il bénéficie d'un maintien de son taux de PVO. En revanche, si l'agent ne suit pas le poste qui est fléché dans le cadre de la réorganisation, on applique alors la doctrine de mobilité de l'EP, impliquant une ICPVO éventuelle pour une durée de 3 ans.
- Rappelle que l'enquête a été lancée début octobre, avant la mise en œuvre des actions de communication et d'accompagnement au changement. Beaucoup d'efforts ont été faits au niveau global et pour chaque direction. Les résultats de la seconde enquête seront communiqués par transparence. La Direction espère que ses résultats seront plus positifs. Il n'y aura pas de déclinaison des résultats de l'enquête par direction.
- Indique que tous les managers ont reçu à titre individuel une réponse sur leur positionnement. On estime qu'une dizaine d'agents ne sont pas satisfaits. Dans le top management, certains ont demandé à pouvoir évoluer sur d'autres postes notamment à la BdT. La directrice des politiques sociales a demandé à chaque directeur préfigurateur de faire un retour sur les frustrations remontées.
- Confirme que l'ensemble des directions sont dans une logique multisites, sans qu'il n'y ait de préférence angevine, bordelaise ou parisienne.

Direction des retraites

L'UNSA :

- Juge l'articulation générale cohérente, notamment avec la DSC.
- Demande pourquoi il n'est pas créé d'activité data transverse, dans la mesure où plusieurs départements ont une activité data
- Demande pourquoi il n'est pas créé un service dédié au régime minier.
- Demande quelle sera la place de l'ANGDM dans cette nouvelle organisation, si elle a vocation à revenir à la CDC.
- Demande quelle organisation des activités de l'action sociale est prévue par rapport à celle existante.
- Demande des précisions sur le transfert de l'activité numérisation vers la DOT : pourquoi ce transfert et quelles conséquences pour les services flux sur les sites à l'avenir ?
- Demande quel est le profil des personnes dans le pôle data (data scientist). Ces postes sont-ils déjà occupés ?

La CFE-CGC :

- Demande quel est le rôle des responsables de pôle. Sont-ils des managers ?

La CFDT :

- Demande combien d'agents sont managers aujourd'hui et ne le seront plus dans la nouvelle organisation.

La Direction :

- Souligne que le sujet de la data est un sujet majeur pour l'ensemble des métiers. Il s'agit d'un champ potentiel de développement pour la DPS. L'enjeu est de mieux structurer notre stratégie Data et IA (rôle de la direction innovation et prospective, puis

rôle de chacun des métiers pour la décliner ensuite). Concernant la direction retraites, en fonction des services et segments, on ne part pas de la même situation. Ainsi, des compétences ont été identifiées sur la partie employeur ; en revanche, les compétences sont moins richement dotées ailleurs.

- Indique que le rattachement du régime des Mines au segment pensionnés a été le meilleur compromis. L'enjeu est de montrer notre capacité multi-régimes.
- Concernant l'ANGDM, le rapport de la Cour des Comptes place l'enjeu à l'horizon 2030. Les discussions avec l'Etat sur le sujet sont actuellement inexistantes.
- Précise, concernant l'action sociale, qu'il va être procédé en deux temps : d'abord, le rapprochement des activités qui gèrent le FAS de la CNRACL et le FAS de l'IRCANTEC ; puis on va regarder ce qu'on peut faire dans un contexte de déséquilibre d'activité à Angers et Bordeaux en raison de budgets très différents dans chacun des régimes.
- Indique que le rattachement de l'activité de numérisation de l'équipe de Paris à la DOT a été retenu pour des raisons de proximité. Il correspondait également à une attente de l'équipe, de taille modeste. Cela n'a pas de conséquence sur les équipes flux actuellement à Bordeaux et Angers.
- Précise que les activités du pôle data sont déjà exercées aujourd'hui. Elles concernent le pilotage, le reporting.
- Indique que les pôles sont positionnés auprès des départements et regroupent les ressources d'expertise. Les fiches de postes des responsables de pôle sont en cours de finalisation. Ce seront des managers car ils auront à encadrer des personnes.
- Précise que 16 agents actuellement managers à la DPS ne le seront plus dans la nouvelle organisation (moins de 5 pour la direction retraites), étant précisé que pour certains, il s'agit d'un choix de ne plus l'être.

Direction de la santé et de l'autonomie

L'UNSA demande :

- Quelle sera l'articulation avec Arpavie et Orpéa.
- Dans quelle logique Groupe s'inscrira cette Direction. Un travail est nécessaire pour mise en visibilité de ces activités au niveau de la DPS

La Direction :

- Confirme qu'avec cette direction, la DPS a un véritable enjeu de visibilité et d'attractivité pour de potentiels nouveaux mandats. Sur le FNP, il existe un enjeu de complémentarité des activités avec le FIPHFP.
- Indique que l'objectif premier pour 2025 est que l'activité des équipes soit mieux connue de tous, et que les expertises sectorielles soient identifiées.
- Indique qu'il s'agit d'un métier nouveau pour la DPS qui s'apparente à de la stratégie. Il s'inscrit dans la démarche « Vision Groupe ». La DPS a vocation à mettre son expertise au service des autres acteurs du Groupe.
- Confirme que le suivi des participations stratégiques continue de relever de la gestion des participations stratégiques (GPS).
- Rappelle que la CDC va sortir prochainement de la gouvernance d'Arpavie.

Direction de la formation professionnelle

L'UNSA :

- Souligne l'importance du sujet des risques de fraude, nécessitant au sein du nouveau service des procédures claires et efficaces, et un service avec un nombre d'agents suffisants et des enjeux d'automatisation. Il s'agit d'un risque majeur en termes d'image pour la CDC.
- Demande quel sera le rôle de la direction du pilotage, dans la mesure où la relation avec les mandants reste à la direction de la formation professionnelle.
- Demande si les fiches des postes vacants sont publiées.

La CFDT :

- Considère la présentation de cette nouvelle direction très cohérente. Il est souhaité que la présentation de ces évolutions et celles à venir se fasse également en CLU.

La Direction :

- Confirme que la lutte contre la fraude est un enjeu structurant pour elle. Le choix d'organisation vise à tirer les enseignements sur ce qui s'est passé. Les équipes de la CDC ont permis d'éclairer l'Etat sur la lutte contre la fraude notamment en étant forces de proposition sur la loi de 2022. Ce nouveau service permettra d'être encore plus fort dans la lutte contre la fraude avec une unité sur le pilotage d'activité transverse et qui sera chargé de réfléchir notamment à l'automatisation.
- Indique que certains postes sont ouverts depuis décembre, avec des fiches de postes publiées. La plupart des postes sont ouverts en mixte, mais certains sont spécifiques à Angers.
- Indique, concernant la relation aux mandants, que la direction de la formation professionnelle est la tête de pont pour discuter avec les mandants, mais travaille en lien étroit avec la direction du pilotage. La relation de la DPS vis-à-vis de l'Etat est très différente pour la formation professionnelle (logique de projet) par rapport à la retraite. Par ailleurs, la direction de la formation professionnelle a une relation bilatérale avec l'Etat, tandis que pour l'activité retraite, la DPS est en relation avec les CA. Toutefois, une fois que la Direction du pilotage sera structurée, l'idée est qu'il n'y ait pas de doublon entre directions : il est donc possible qu'il y ait des évolutions sur l'organisation future de la direction de la formation professionnelle.
- Précise que la déclinaison des effectifs de la direction de la formation professionnelle pour le bassin d'emploi angevin est prévue en CLU Angers. La suite des travaux sera réalisée en lien étroit avec la direction de site d'Angers.

Direction du pilotage et de l'appui à la performance

L'UNSA :

- Demande si cette direction est en charge des relations avec les interlocuteurs externes pour trouver de nouveaux mandats. Qu'en est-il de la recherche de nouveaux mandats et de l'activité de lobbying.
- Fait part de son attachement à ce que les services juridiques de la DPS restent au sein de la DPS, leur champ d'intervention étant différent de celui de DAJCD.
- Demande quelles sont les pistes de développement de la DPS concernant l'aide sociale à l'enfance, en lien avec le rapport récent.

La CFDT :

- Indique que le déficit de gestion est de l'ordre de 26 M €, et non de 23 M€ comme mentionné au dossier.

La Direction :

- Indique que l'enjeu de développement auquel va prendre part la direction est la transparence et un meilleur pilotage des coûts ; qui sera une façon d'être plus performant vis-à-vis des autres opérateurs.
- Précise, concernant les relations avec l'Etat et le lobbying, que la DIP aura un rôle de veille et de prospective. L'enjeu est notamment d'instaurer une relation de confiance avec trois acteurs clés : la DB, la DGEFP/DGT, et la DSS.
- Confirme que les services juridiques de la DPS travaillent sur des domaines (réglementation des régimes de retraite et contentieux retraite) différents de ceux de la DAJCD, et qui nécessitent d'être en proximité du métier. Ces services restent donc au sein de la DPS. En revanche, pour des sujets de parcours et d'évolution professionnelle, il est nécessaire de se placer dans une logique de communauté, afin que les juristes de la DPS ne soient pas oubliés au sein de l'EP.
- Indique, concernant l'ASE, que la DPS a été associée dans les groupes de travail via la DFC (expertise plateforme) et DPH. Dans la déclinaison du plan, un programme va être structuré au sein de la BdT. La Direction veillera à y être associée, notamment en cas de sujet de plateforme ou de gestion de droits.
- Indique que le dossier sera rectifié concernant le déficit de gestion.

Direction de la gestion financière et des statistiques

L'UNSA demande :

- Si le déséquilibre financier de certains fonds crée un surcroît d'activités et, si oui, comment la direction y répond.
- Quelle est la différence entre la direction du pilotage et la direction de la gestion financière et des statistiques.

La CFDT :

- Constate que les matrices de passage sont établies sur la base des effectifs présents. Elle préconise de raisonner plutôt en postes, ce qui permettrait de donner une cible d'emploi à moyen terme et sur la capacité pleine des services.

La Direction :

- Rappelle que le financement de la CNRACL fonctionne sur un mécanisme d'avances de la part de l'ACOSS qui sont prévues en LFSS, avec appel de fonds mensuel. Cela suppose d'être précis dans nos besoins de trésorerie. Cela ne génère pas de surcroit de travail mais plutôt une vigilance renforcée.
- Souligne que la direction du pilotage et la direction de la gestion financière et des statistiques correspondent à des métiers différents. La direction de la gestion financière et des statistiques n'est pas une direction des finances, d'où son changement de nom : elle assure la gestion financière pour compte de tiers (77Ma de flux financiers). Ses deux principaux métiers sont la comptabilité des fonds et la gestion des actifs ainsi que la gestion de trésorerie.

- Confirme raisonner en effectifs, mais souligne que les postes vacants sont intégrés : 35 postes actuellement vacants, dont certains font l'objet d'une fiche de poste diffusée, et d'autres le feront postérieurement au CUEP.

Direction de l'innovation et de la prospective

L'UNSA :

- Demande des exemples d'actions menées par la DIN et le DEV aujourd'hui, et leur lien commun ?
- Demande si la direction va proposer des offres standards toutes prêtes ou des offres particulières.

La Direction :

- Indique que les équipes travaillent en transversalité et en mode projet, et dépendent par définition des autres directions. Le département Développement travaille beaucoup avec l'innovation. Le Compte épargne temps universel est un exemple de projets sur lequel des travaux ont été menés, même s'il n'a pas abouti (expertise de la DIN pour évaluer au mieux les besoins utilisateurs). Des travaux sont menés également pour des offres à l'échelle du Groupe avec les équipes santé et autonomie.
- L'activité suit une double approche : développement externe et interne. Chaque offre a ses spécificités, dans la mesure où il est nécessaire de s'adapter à la demande de chaque client. Ainsi, il n'est pas possible de se fonder sur une offre standard, mais il est néanmoins nécessaire de disposer de briques toutes faites pour faire valoir nos savoir-faire très rapidement.

Autres questions

L'UNSA :

- Demande si l'arrêté établissant la liste des emplois de CSAF sera complété à la suite de l'évolution d'organisation de la DPS.
- Demande que les personnels concernés puissent bénéficier de l'ICNBI
- Demande une vigilance particulière sur les promotions au titre de l'année 2026, afin d'éviter que les agents ayant fait une mobilité à la suite de la réorganisation ne soient lésés.

La Direction :

- Indique qu'une mise à jour de l'arrêté CSAF sera réalisée à l'issue des deux CUEP pour remettre à jour les intitulés et éventuellement insérer de nouveaux postes pour la DPS.
- Indique que les personnels éligibles à l'ICNBI la percevront.
- Confirme qu'elle sera très attentive aux prochaines campagnes de promotions. Les préfigurateurs seront associés à la campagne de promotion des salariés en cours.

L'UNSA :

- Constate une disparité entre le nombre de personnes au sein des équipes (que ce soit au niveau des unités ou des services). Il serait intéressant de savoir si des adjoints sont prévus pour les équipes les plus importantes.

La Direction :

- Indique qu'il n'y aura pas de mouvement important au niveau des unités : l'organisation actuelle reste globalement en l'état. La réorganisation ne se traduit pas par une augmentation du nombre d' EOP par manager.

L'UNSA :

- Demande des précisions sur le devenir de la cellule d'intérim interne : est-il envisagé de maintenir cette cellule ou de la dissoudre.

La Direction :

- Rappelle que la CAO concerne uniquement Bordeaux. Aujourd'hui, elle exerce une fonction d'appui auprès des équipes de gestion et un rôle de transition pour des personnes qui sont entre deux postes. Il est envisagé que la fonction d'appui aux équipes de la gestion soit prise en charge dans la direction des retraites. En revanche, concernant le rôle d'appui aux transitions professionnelles, il est envisagé de créer une cellule de transition professionnelle à Angers et Bordeaux. Concernant les personnes qui sont aujourd'hui dans la CAO et qui sont affectées : si elles sont sur des besoins pérennes et souhaitent rester sur le poste, elles ont vocation à occuper ce poste. Dans le cas contraire, la personne restera au sein de la cellule de transition professionnelle (traitement au cas par cas à partir de janvier). Il est précisé qu'il s'agit d'un sujet site qui sera présenté en instance locale.

L'UNSA :

- Indique que ce sujet pose question, d'autant qu'il n'y a pas eu de bilan de la création de l'Agence de transition professionnelle.

La Direction :

- Précise qu'un point de suivi de l'évolution d'organisation de la DRH, intégrant la création de l'Agence de transition professionnelle, sera présenté au CUEP au printemps prochain.
- Indique qu'avec la suppression de l'établissement de gestion, se pose la question du devenir de la cellule d'intérim interne. Les missions se terminaient au 31 décembre, mais ont été prolongées jusqu'au 31 mars. Les échanges doivent se poursuivre avec les collaborateurs.
- Ajoute que la DPS souhaite par ailleurs monter un groupe de travail avec la DRH pour travailler le sujet.

L'UNSA :

- Souhaite que le sujet soit traité au niveau du CUEP, pour un traitement équitable entre sites, et qu'il soit indiqué d'ici au CUEP les grandes lignes qui s'appliqueraient aux deux sites.

L'UNSA :

- Demande des précisions sur l'accompagnement individuel ou collectif prévu pour les managers notamment de proximité, et notamment s'il est prévu du coaching.

La Direction :

- Indique que la Communauté des managers permettra de mettre en place des outils et espaces pour ce sujet. De plus, au sein de chaque direction, les préfigurateurs seront

particulièrement vigilants concernent ce sujet de l'accompagnement. Les modalités de cet accompagnement seront fonction des besoins et des enjeux. A ce stade, il est trop tôt pour savoir si du coaching sera nécessaire. Le panel d'offres de formation de la DRH permettra également de répondre à ces enjeux. Un séminaire des managers est prévu au mois de mai à Bordeaux.

L'UNSA :

- Evoque les déménagements prévus dans le cadre de la nouvelle organisation. Dans la mesure où un déménagement de site est prévu cette année à Angers, elle demande d'éviter que deux déménagements soient réalisés la même année.

La Direction :

- Prend le point.

L'UNSA :

- Souligne que le sujet de bassin d'emploi doit être au cœur des préoccupations pour l'avenir afin que chaque collaborateur ait envie de progresser. Ce sujet doit être abordé plus globalement au niveau de l'EP.
- Indique que le sujet de l'intelligence artificielle va être déterminant dans les années à venir. Cette technologie pourra apporter davantage d'efficacité et d'efficience, mais pourra également avoir des effets négatifs sur l'emploi (sujet d'employabilité des personnels)

La Direction :

- Confirme que l'intelligence artificielle constitue un enjeu de GPEC majeur pour la DPS. Elle ajoute que tous les organismes de protection sociale y travaillent.