

**REUNION PLENIERE  
EXTRAORDINAIRE  
DU COMITE SOCIAL  
du vendredi 1<sup>er</sup> octobre 2004**

Etaient présents sous la présidence de M. Jean-Paul BOLUFER, Préfet, Directeur des Journaux officiels :

**Pour l'administration :**

**Titulaires :**

- . M. BUTOR, Sous-directeur, chargé de l'administration générale et de la diffusion.
- . M. CHABROL, Sous-directeur, chargé de l'édition et de la production.
- . M. DAUNEAU, chef du service du personnel et des affaires sociales.
- . M. HAAN, chef du service des moyens généraux.
- . M. CAPITAINE, chef des services techniques.

**Suppléants :**

- . M. YACINE en remplacement de M. IMOKRANE, chef du service informatique.
- . M. MORELL, chef du service information-diffusion.
- . M. GARNIER, chef du service des éditions juridiques.
- . M. CHAULEUR, chef du service des éditions économiques et financières.

**Pour le personnel :**

- . M. MALETRAS, Secrétaire du comité social.
- . M. CHEVALLIER, Représentant des cadres au comité social.
- . Mme LAPOUGE, Représentante du personnel au comité social.
- . Mme DUPONT, Représentante du personnel au comité social.
- . Mme VIGNON, Représentante du personnel au comité social.
- . Mme FOURNIER, Représentante du personnel au comité social.
- . M. MEUFROY, Représentant du personnel au comité social.
- . M. TANGUY, Représentant des cadres au comité social.
- . M. BOIXEL, Représentant du personnel au comité social.
- . M. MEYER, Représentant du personnel au comité social.

**A titre d'auditeur :**

- . Mlle SALAUN, secrétaire du CDP.

**A titre consultatif :**

- . Mme LEMASSON, assistante sociale, conseillère du travail.

**Secrétaire de séance :**

- . Mme DAVID, du service du personnel et des affaires sociales.



M. le Directeur ouvre la séance à 10 H 05.

M. le Directeur évoque les deux points de l'ordre du jour de cette réunion extraordinaire du comité social, le redéploiement et l'information du comité social sur les nouvelles organisations d'un certain nombre de services qui seront présentées par ses collaborateurs.

## 1°) Redéploiement.

M. le Directeur souligne que le redéploiement n'est pas une chose facile sauf s'il se base sur le volontariat. Le redéploiement sans volontariat est difficile car il suppose un effort de la part de la personne qui change de service, d'activité.

M. le Directeur précise qu'il a dû changer sept fois de poste et il mentirait s'il ne disait pas avoir eu une certaine inquiétude à chaque changement.

M. le Directeur évoque une autre raison qui rend la mobilité difficile : le problème de la formation à suivre avant de prendre un nouveau poste. Il est conscient que ce n'est pas une chose aisée mais avoir des inquiétudes est une chose, refuser l'obstacle en est une autre.

M. le Directeur souligne que la notion de mobilité est très importante dans une entreprise comme la nôtre où la moyenne des gens sont entrés jeunes et restent longtemps dans l'entreprise. Il n'est pas valorisant d'être cantonné dix, vingt, trente ans dans les mêmes fonctions au sein d'une entreprise quelles que soient les évolutions technologiques qui se produisent. Un certain nombre d'agents se plaignent d'avoir des tâches répétitives.

Alors que les grands titres de la presse parisienne sont obligés de licencier, M. le Directeur rappelle l'engagement qui a été pris, quels que soient les événements, de ne procéder à aucun licenciement. La seule façon de tenir cet engagement est d'avoir recours à la mobilité interne pour un certain nombre de postes à pourvoir. Il est conscient des difficultés psychologiques, professionnelles que peuvent rencontrer les personnels concernés. Nous sommes une entreprise importante mais de taille humaine, ces problèmes pourront se régler le plus possible dans le dialogue et la concertation.

M. MALETRAS souligne que bon nombre de personnes sont très heureuses d'avoir un emploi et souhaite le conserver. Il est conscient que dans certains secteurs des choses doivent être faites. Il pensait que les commissions mises en place avaient mis en lumière certains points et constate qu'il n'y a pas eu de retour des propositions et des idées échangées. Il constate que l'on demande à des gens d'occuper d'autres postes sans leur expliquer comment ils vont travailler. Il souligne qu'il est difficile de partir à l'aventure. Il rappelle que ces réunions de commission devaient être suivies de comptes rendus.

M. le Directeur souligne que, pour la première fois, depuis longtemps la Direction doit aborder et faire face au redéploiement. Du côté de la Direction, un dispositif parfait dans le domaine de l'information et de la prévision des redéploiements à effectuer, serait d'être le plus en amont possible alors qu'actuellement, on manque de visibilité. La Direction recherche les moyens d'améliorer la situation. Il souligne qu'à partir du moment où des commissions se réunissent, il faut qu'il y ait un « retour ». Les commissions travaillent sur des directives à moyen terme, sur les évolutions qui se produisent ou vont se produire. A côté de ces commissions, sur l'avenir de nos métiers, il y a le problème de l'urgence des postes qui doivent être redéployés et des personnels qui changent d'affectation.

M. le Directeur précise que dans le cadre des commissions évoquées par M. MALETRAS, on connaît bien les postes où il y a des disponibilités et les postes qui doivent être redéployés. Il remarque que le problème n'est toutefois pas là. Dans tel service, on peut diminuer ou dans tel autre service maintenir ou renforcer les effectifs, on arrive à trouver des consensus mais ensuite on tombe sur les problèmes des personnes qui n'acceptent pas de faire les mouvements en raison de difficultés personnelles, de personnes qui n'ont pas envie de bouger, et toutes sortes de problèmes et de situations particulières. Il y a également des secteurs avec des primes spécifiques ce qui constitue un frein au changement et complique les choses. Il faut trouver des solutions pour que les choses se passent de la façon la plus fluide possible.

M. CHABROL fait référence aux débats intervenus lors de ces commissions, en particulier sur le service ECOFI. Il a été établi qu'il était nécessaire de renforcer ce secteur pour assurer le plan de charge et pour accomplir un certain nombre de tâches imparfaitement réalisées. C'est bien cet objectif qui est visé aujourd'hui.

M. MALETRAS regrette que, lors de ces commissions, il n'ait pas obtenu les réponses pour entamer des négociations et pour donner ensuite des explications aux agents concernés.

M. le Directeur s'informant de l'existence de compte-rendus de ces commissions, M. MALETRAS lui répond qu'il n'a jamais eu de « retour ».

M. le Directeur renouvelle le souhait qu'il y ait des compte-rendus. Il est intéressant d'avoir une trace écrite des échanges d'idées de ces commissions pour avancer dans la réflexion. Il souhaite pouvoir travailler à partir de compte-rendus écrits, ce qui apporterait une amélioration.

M. MALETRAS rappelle que le comité social a demandé une synthèse de ces commissions lors de la réunion plénière du 22 juin dernier.

M. BUTOR souligne que les réponses sont pratiquement terminées et seront diffusées demain.

M. le Directeur précise que ces six redéploiements vont résoudre à court et à moyen terme les problèmes. Il souligne que c'est à la Direction de prendre les décisions à la suite des conclusions de ces commissions.

M. DAUNEAU souligne que ce document sera diffusé au plus tard avant la prochaine plénière des délégués du personnel le 7 octobre.

M. le Directeur demande que ce compte-rendu soit diffusé dans les heures qui viennent ou, s'il manque encore quelques éléments, au début de la semaine prochaine.

M. le Directeur souhaite faire partager sa vision des choses. Il faut que ces réunions réfléchissent à la façon d'améliorer le plus possible les perspectives de mobilité et de redéploiement en terme de formation professionnelle pour que cela soit des enrichissements et non pas des contraintes pour les personnels. Il faut trouver des formules allant dans ce sens.

M. MALETRAS évoque les mobilités qui entraînent elles-mêmes des mobilités et donne l'exemple des gardiens.

M. le Directeur rappelle la capacité de la Direction d'informer les représentants du personnel et remarque que l'on connaît sur une période donnée les personnes qui vont partir à la retraite ou en cessation d'activité. On sait quels sont les postes dans lesquels on peut réduire les effectifs et ceux où l'on a besoin d'effectifs supplémentaires. Ces informations peuvent être données aux représentants du personnel. Il constate que c'est une chose de faire des beaux tableaux, s'en est une autre de provoquer une motivation suffisante des personnels concernés. Il souhaite que les représentants du personnel, qui sont en contact avec les personnels, lui fassent part de leurs idées. Il précise qu'il ne faut pas essayer de résoudre des difficultés en en créant d'autres, en revanche, il peut y avoir des mesures transitoires. Il souhaite que les représentants du personnel prennent connaissance et donnent leur sentiment sur la synthèse établie, pour poursuivre la réflexion sur les améliorations des formations préalables.

M. BUTOR évoque la réflexion en cours sur un accord d'entreprise sur la formation professionnelle.

M. le Directeur souligne qu'avec 3 % de la masse salariale on peut travailler, même si ce n'est pas facile car on applique un plan de formation établi plusieurs mois à l'avance. Cette mécanique est un peu lourde quand il faut mettre en place rapidement des formations.

M. DAUNEAU précise qu'un certain nombre de redéploiements était annoncé depuis longtemps au cours de plusieurs réunions avec le comité social et avec les délégués du personnel (en plus à ECOFI et en moins au SID). Il souligne que pour les six postes ouverts, deux candidatures ont été présentées, dont celle d'un gardien avec une formation initiale correspondant au poste (Bac + 2 en sciences humaines). Ensuite il reste à déterminer les postes supprimés au SID. A partir du moment où on a demandé aux volontaires de s'exprimer, on reclasse dans ces postes les moins anciens à la DJO. Les personnels qui doivent être affectés ont été reçus par leurs chefs de service. Quelle que soit leur prime, les agents les conservent dans le cadre d'une mutation décidée par la Direction, ce qui n'est pas le cas dans le cadre des mutations volontaires.

A la demande de M. le Directeur, M. BUTOR précise les redéploiements pour les six postes du service ECOFI au cours du mois d'octobre, les suppressions sont les suivantes :

- 1 poste à la « sécurité »,
- 1 poste à la « comptabilité analytique »,
- 4 postes au SID (3 postes aux abonnements, 1 poste à la VPC).

M. BUTOR précise que le chef de service ECOFI souhaite un certain niveau des agents pour ces postes.

M. DAUNEAU précise que les mutations auront lieu pour les agents volontaires dans la première quinzaine du mois d'octobre et une personne ne devrait être mutée que dans la deuxième quinzaine. Un bilan sur les six postes nécessaires à ECOFI sera fait la semaine prochaine.

M. DAUNEAU souligne que à ECOFI, avec un minimum de culture de base, la formation se donne sur le site.

M. DAUNEAU évoque des schémas directeurs qui seront établis pour préciser les postes perdus, ceux à remplacer et à ouvrir par des appels à candidatures. Il souligne que la DJO a un répertoire de tous les métiers de l'établissement pour aider à établir le niveau d'études et de compétences nécessaires. Ce document après validation de la Direction fera l'objet d'un affichage d'ici la prochaine plénière du comité social.

M. MALETRAS remarque que les ouvertures de poste libèrent des postes et évoque le problème des magasiniers et des gardiens.

M. BUTOR précise que, pour les magasiniers, deux postes sont supprimés pour renforcer la vente par correspondance. Pour les gardiens, le problème est beaucoup plus général.

M. le Directeur souligne que le problème des gardiens se pose en dehors même des problèmes de redéploiement.

M. BUTOR précise la prochaine étape, au mois de mai prochain, avec la mise en place de la vidéo-surveillance.

M. le Directeur remarque qu'il faut attendre la mise en place du système de sécurité du site en mai 2005 et souhaite réfléchir ensuite sur ce sujet avec les représentants du personnel au mois de juin prochain. Il souligne que les gardiens sont là, pour la plupart, depuis longtemps et n'ont pas une fonction particulièrement motivante.

M. MALETRAS comprend que le problème que pose le renouvellement des postes de gardien est en concurrence avec une solution de prestation externe et il évoque que des solutions internes peuvent être recherchées, il cite à titre d'exemple et pour rester dans l'état d'esprit qu'exprime la direction en matière de solidarité entre administration, la situation des personnels de l'Imprimerie nationale qui seraient peut être intéressés d'occuper ces postes de gardiennage au lieu de se retrouver à l'ANPE. Il pense que cela peut être une piste à explorer.

M. le Directeur ne souhaite pas en parler avant la mise en place de la sécurité au printemps prochain.

M. MALETRAS souligne qu'avec la formation professionnelle, les gens se projettent dans l'avenir. Pour le gardiennage, c'est plus compliqué, pour que les gens s'orientent. La vision de l'avenir est difficile dans ce secteur.

M. DAUNEAU précise que tous les gardiens suivront une formation au gardiennage ce mois-ci, car c'est une fonction à assurer dans cet établissement.

M. DAUNEAU souligne qu'il n'y a pas assez de gardiens actuellement pour mettre en place une nouvelle organisation et un certain type de filtrage en matière de sécurité : organisation différente entre les deux loges et formation des effectifs pour prendre toutes les garanties de sécurité. Il précise que les représentants du personnel auront la possibilité de participer à ce qui sera mis au point.

M. le Directeur précise que la fonction de gardiennage n'est satisfaisante ni pour le personnel qui occupe ces fonctions, ni pour la DJO. La sécurité de l'établissement n'est pas suffisamment bien assurée. Il faut changer l'organisation. Il faut attendre que le nouveau système de sécurité soit mis en place et se pencher ensuite sur l'équipe du gardiennage.

M. MALETRAS demande des précisions sur la période de transition de remplacement des agents.

M. DAUNEAU précise qu'un gardien partant à ECOFI, l'effectif tombe à 15. Dans l'attente de la réorganisation on peut mettre un CDD sur ce poste, cela est prévu dans le code du travail.

M. le Directeur souligne que l'on est au début de la démarche, il est important que le comité social soit informé de cette question de redéploiement, étroitement liée à la réorganisation du service.

M. DAUNEAU évoque la refonte du Système d'Information des Ressources Humaines. Il rappelle que onze personnes de la section « Paies-administration » établissent actuellement les paies de 650 agents. Il précise la mise au point du progiciel pour faire une paie « en double » dès le mois de novembre avec deux bulletins de salaires (un avec l'ancien système et le deuxième avec le nouveau). Le produit fini sera réceptionné fin mars 2005.

M. DAUNEAU précise qu'il n'y aura pas de redéploiement au SPAS car un agent de la « paie » a fait acte de candidature sur un poste au service des moyens généraux et qu'un avis favorable a été donné pour ce départ. Ce poste ne sera pas remplacé sous forme de CDI.

M. DAUNEAU ajoute que le service du personnel devra piloter l'évolution de l'applicatif, ce qui n'était pas prévu au moment de l'audit. Ce métier doit être mis en place, mais un poste sera quand même supprimé. Une nouvelle organisation du SPAS est prévue.

## **2°) Organisation des services.**

### **➤ Information-diffusion.**

M. MORELL évoque le document, diffusé à l'ensemble des JO sur la nouvelle organisation du SID. Il signale que des travaux complémentaires ayant été préconisés dans les futurs locaux des « renseignements du public », le déménagement aura lieu à la mi-décembre. La configuration de la GRC au niveau des personnels est prévue fin novembre.

### **➤ ECOFI.**

M. CHAULEUR précise que le redéploiement de six postes va permettre la mise en place d'un pôle multi aptitudes au service ECOFI qui répondra à une double attente, celle de la compétence multiple et celle de la mobilité. Il évoque les situations difficiles comme celle du BOAMP lorsque le flux d'annonces ne peut pas être maîtrisé. Il est jusqu'à maintenant nécessaire de recruter des CDD en surcroît qui arrivaient dans un délai de trois à dix semaines. Il rappelle le problème du délai de 11 jours pour la publication des AAPC (avis d'appel public à la concurrence). Un pôle multi aptitudes, avec des personnes déjà formées, va permettre de réagir plus rapidement dans le secteur où le flux sera le plus important.

### **➤ Service Fabrication.**

M. CHABROL évoque ensuite la réorganisation du service fabrication et des services techniques. La Direction souhaite que le service fabrication se concentre sur le processus de fabrication et le respect des délais, avec l'aide notamment de la GPAO.

➤ Les ateliers de brochage et départ seront rattachés aux services techniques, comme c'était le cas dans le passé.

➤ Le service fabrication est supprimé. Le bureau de fabrication sera rattaché à la rédaction. Un adjoint au chef de service, chargé de la fabrication sera recruté à l'extérieur. D'autre part le projet de re-classification étudié depuis un certain temps, sera mis en œuvre après une ultime réunion de négociation qui aura lieu prochainement. Enfin une ré affectation des locaux du 4<sup>ème</sup> étage, permettant notamment de donner plus d'espace aux agents du bureau de la fabrication, interviendra prochainement.

➤ Le service fabrication étant supprimé en tant que tel, le chef de service actuel sera amené à réintégrer son administration d'origine.

M. le Directeur souligne que le tableau présenté est bien la perspective que la Direction a aujourd'hui.

M. MALETRAS remarque que le comité social n'a pas appris grand chose. Il souligne l'importance des synthèses des commissions pour le comité social et pour les délégués du personnel, pas pour prendre des décisions, mais pour amener des idées.

M. MALETRAS relève le rapprochement du brochage et du départ aux services techniques.

M. CHABROL rappelle que cette formule a déjà eu cours par le passé.

M. le Directeur remarque que l'on revient à une situation antérieure raisonnable et cohérente.

M. le Directeur lève la séance à 11 H.



Pour le personnel,  
Le secrétaire du comité social,

Pour la Direction,  
Le Préfet, Directeur des Journaux officiels,

**Denis MALETRAS.**

**Jean-Paul BOLUFER.**