

	Commission de Traitement des Réclamations du Jeudi 8 février 2024	Direction Adjointe en charge des Ressources
---	--	--

Participants :

Pour la direction

- Mme Alice DUCHER, Directrice des Ressources Humaines
- Mme Noémie MAYISA, Attachée juridique aux relations sociales

Pour les organisations syndicales

- Mme Nesrine LAHLOU (CFDT)
- Mme Maeva HIMED (CFTC)
- M. Tomé OLIVEIRA (FO)

Invitée :

- Mme Clémentine PFIRSCH – stagiaire

✿✿✿✿

RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES COMMUNES DES ELUS

Mouvements du personnel

Les élu(e)s souhaitent connaître : les entrées, les sorties, les changements d'affectation et les mutations pour le mois de janvier 2024.

Voir les documents joints en annexe.

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires ont-elles été effectuées au cours du mois de janvier 2024 ?

Si oui dans quels services et combien d'agents mobilisés ?

Des heures supplémentaires sont-elles prévues au mois de février 2024 ?

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 13 janvier 2024**

- **Sur le processus PE** : Elle a concerné 13 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - DIADEME
L'objectif était fixé à 300 dossiers – 332 dossiers ont été traités.
 - DSJ
L'objectif était fixé à 500 dossiers – 649 dossiers ont été traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 27 janvier 2024**

- **Sur le processus PE/AS** : Elle a concerné 15 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur l'activité DSIJ : Dont l'objectif était fixé à 1400 dossiers – 1497 dossiers ont été traités.

- **Sur le processus PRP** : Elle a concerné 14 salariés dont 3 cadres. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - DEMAT AAT
L'objectif était fixé à 1630 dossiers – 1844 dossiers ont été traités.
 - EPURATION QUID
L'objectif était fixé à 300 dossiers – 340 dossiers ont été traités.

Une session d'heures supplémentaires est prévue au cours du mois de février 2024, le samedi 10.

Les vacances de postes

Les élu(e)s réclament un état des lieux des vacances de poste récentes et en cours.

 **Concernant les VP restées en cours lors de la dernière CTR**

❖ **Pour la DAR/DRH**

► VP Ucanss n°81709– Niveau 5B/6 – Attaché(e) juridique – au sein du service des relations sociales et de la santé au travail

- Annonce relancée le 08/01
- 2 nouveaux candidats ont été reçus en entretien la semaine du 5 février 2024
- Le résultat est infructueux.
- L'annonce va être de nouveau relancée.

► VP 50 et Ucanss n°80926– Niveau 5A/5B – responsable de proximité – au sein du Centre National de Gestion de la Paie

- Annonce lancée jusqu'au 08/12/2023
- 24 candidatures externes reçues
- Candidature retenue : Mme PALMAR Sylvia
- Prise de fonctions le 22 février 2024.

❖ **Pour la DGRLCF**

► VP 54 et Ucanss n°81966– Niveau 3 – Gestionnaire administratif – au sein du secrétariat affaires juridiques

- Annonce lancée jusqu'au 01/01/2024
- 159 candidatures reçues
- Pas de test écrit
- 3 candidats ont été présélectionnés, reçus en entretien le 12 janvier
- La candidate retenue est Mme ANDRE Sabrina
- Prise de fonctions le 26 février 2024.

► VP 56 et Ucanss n°82096– Niveau 5A/5B – Attaché(e) juridique – au sein du pôle Lutte contre la Fraude

- 2 postes sont à pourvoir
- Annonce lancée jusqu'au 03/01/2024
- 47 candidatures reçues, toutes externes
- 6 candidatures transmises à l'opérationnel, ont passé les tests écrits
- Les entretiens ont eu lieu le 23/01

- VP infructueuse.
- VP relancée le 9 février 2024.

► VP 58 et Ucanss n° 82277 – Niveau 5B/6 – Référent(e) des organisations coordonnées – au service Exercice coordonné

- Annonce lancée jusqu'au 05/01/2024
- 18 candidatures reçues (4 internes et 14 externes)
- 6 candidats (4 internes et 2 externe) ont passé les tests écrits le 17 janvier
- Les entretiens ont eu lieu le 24 janvier
- Candidature retenue : Mme LE PIMPEC Jeanne
- Prise de fonctions prévue le 4 mars 2024.

❖ Pour la DGA

► VP Ucanss n° 82091 – Niveau 5A – Chargé(e) de marketing – au sein du marketing opérationnel

- Annonce lancée en externe jusqu'au 03/01/2024
- 156 candidatures reçues
- 5 candidats ont passé les tests écrits
- Les entretiens ont eu lieu le 24/01 pour 4 candidats
- Candidate retenue : Mme FERERES Carla.
- Prise de fonction prévue le 4 mars 2024.

❖ Pour la DRCADPS

► VP 57 et Ucanss n° 82120 – Niveau 4 – Chargé(e) éducation santé – au sein du service prévention

- Annonce lancée jusqu'au 16/01/2024
- 23 candidatures reçues (2 internes et 21 externes)
- 2 candidats (1 interne et 1 externe) ont passé les tests écrits, le 29 janvier.
- VP infructueuse
- VP relancée le 9 février 2024.

► VP 55 et Ucanss n° 82109 – Niveau 5A – Expert(e) technique – au sein de l'accueil physique

- Annonce lancée jusqu'au 05/01/2024
- 19 candidatures reçues, (16 externes et 3 internes)
- 5 candidats ont passé les tests, le 16/01
- Les entretiens ont eu lieu le 23/01
- 2^{ème} entretien le 08 février.
- En cours.

❖ Pour la DG

► VP Ucanss n°82696 – Niveau 5A – Chargé(e) de communication – au sein du service Communication

- Annonce lancée en externe jusqu'au 12/01/2024
- 194 candidatures reçues
- Les entretiens sont prévus le 15 février.
- En cours.

 Concernant les nouvelles VP depuis la dernière CTR

❖ Pour la DRCADPS

- VP Ucanss n°83272 – Niveau 5A/5B – Superviseur(e) – au sein de la PFS 2 CSAD
 - Annonce lancée du 8 au 26 janvier 2024
 - Sur les 21 candidats ayant postulé, 1 candidature en interne, 20 en externe
 - 2 CV ont été transmis – pas d'entretien
- VP n°6 et Ucanss n°83322 – Niveau 5A – Responsable de proximité – au sein du pôle Accès aux Droits
 - Annonce lancée du 9 au 31 janvier 2024
 - En cours.

❖ Pour la DGA

- VP n°4 et Ucanss n°82263 – Niveau 5A/5B – Chargé(e) d'études – au sein du service Médiation/Satisfaction
 - Annonce lancée du 8 au 29 janvier 2024
 - 47 candidatures reçues (1 interne et 46 externes)
 - 5 CV transmis
 - 5 tests prévus le 09/02/2024
 - Entretiens programmés le 14/02/2024.

❖ Pour la DGRLCF

- VP Ucanss n° 83505 – Niveau 4 – Technicien(ne) Relations avec les PS – au sein du pôle RCPS
 - Annonce lancée du 11 janvier au 2 février 2024
 - 7 candidatures transmises
 - 2 entretiens prévus le 12/02
 - En cours.
- VP n°8 et Ucanss n° 83479 – Niveau 3 – Technicien de prestations – au sein du pôle Etablissements
 - Annonce lancée du 11 janvier au 1er février 2024
 - 5 candidatures transmises dont 1 interne
 - En cours.
- VP Ucanss n° 83708 – Niveau 4 – Rédacteur(trice) juridique – au sein du pôle Lutte contre la Fraude
 - Annonce lancée du 16 janvier au 6 février 2024
 - 30 candidatures externes reçues
 - En cours.
- VP Ucanss n° 83870 – Niveau 5B/6 – Audiencier(e) – au sein du service Contentieux
 - Annonce lancée du 18 janvier au 8 février 2024
 - En cours.

❖ Pour la DAR/DRH

- VP Ucanss n° 83293 – Niveau IV grille Informaticiens – Administrateur(trice) systèmes – au sein du pôle Informatique
 - Annonce lancée, du 9 au 30 janvier 2024
 - 52 candidatures externes reçues
 - Pas de test écrit

- 3 candidats ont été reçus en entretien entre les 22 et 26 janvier
- Candidature retenue : M. Fabien MAUDUIT
- En attente de la date de prise de fonctions.

❖ Pour la DCF

- VP Ucanss n° 83707 – Niveau 4 - Rédacteur(trice) juridique – au sein du service Recours Contre Tiers
 - Annonce lancée du 16 janvier au 6 février 2024
 - 11 candidatures externes reçues
 - 17 CV reçus – 17 CV transmis
 - En cours.
- VP Ucanss n° 84650 – Niveau 3 – Technicien(ne) maîtrise des risques – au service Contrôle GDB et Frais de santé
 - 4 postes sont à pourvoir
 - Annonce lancée du 1er au 22 février 2024
 - Candidature retenue : Mme TRAVERT Léa
 - En cours.

❖ Pour la DP

- VP n°7 et Ucanss n° 83356 – Niveau 3 – Technicien(ne) de prestations – au département Frais de santé
 - Annonce lancée, du 10 au 31 janvier 2024
 - 75 candidatures reçues, (74 externes et 1 en interne)
 - 15 candidats ont passé des tests écrits au format de l'e-testing entre les 2 et 5 février
 - 10 candidats sont appelés à être reçus en entretien, les 12 et 13 février
 - En cours.
- VP 60/2023 et Ucanss n° 82823 – Niveau 5A – Enquêteur(trice) – au secteur Matérialité AT/MP
 - Annonce lancée, du 27 décembre 2023 au 17 janvier 2024
 - 85 candidatures reçues (78 externes et 7 internes)
 - Candidature retenue : Mme LOUVIERS Lynda

Les procédures disciplinaires (Art.48)

Les élu(e)s demandent un état des lieux sur les procédures en cours.

Les élu(e)s demandent si de nouvelles procédures disciplinaires ont été engagées depuis la dernière CTR et, le cas échéant, combien ont abouti à un licenciement, une rupture de contrat (si CDD) ou conduit à un blâme ?

Une procédure disciplinaire est actuellement en cours.

Présomption de démission

Les élus souhaitent savoir si des mises en demeure ont été envoyées à des agents dans le cadre de la présomption de démission et, le cas échéant, quelles ont été leur issue ?

Depuis la dernière CTR, aucune mise en demeure pour reprise du travail n'a été envoyée.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle et pour inaptitude

Les élus souhaitent savoir si la Direction a procédé à des licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude depuis le mois dernier ? Si oui, combien ?
Des procédures sont-elles en cours ?

Une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est actuellement en cours.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

Verglas et alentours du Cristolien

Lors d'une journée de fort froid, les agents venant du parking ESQUIROL ont eu des difficultés à marcher sur le trottoir longeant le côté droit du Cristolien. En effet, celui-ci n'était pas sablé.

Les élues CFDT demandent à la direction si le sablage du trottoir du Cristolien est régi par les mêmes règles que celles des maisons individuelles qui prévoient l'obligation de déneigement des riverains pour sécuriser leur partie de trottoir.

La direction confirme que le sablage du trottoir est régi par les mêmes règles pour les entreprises que pour les particuliers. La Cpam a omis de réaliser le sablage de ce trottoir.

Save the date

La communication de la direction sur une assemblée générale le 14 juin 2024 interpelle les agents.

La direction peut-elle dès aujourd'hui, apporter des précisions sur l'événement :

- De quel type d'évènement s'agit-il exactement ?
- L'évènement se passera-t-il sur la journée ou sur une ½ journée ?
- Le lieu est-il connu ? Sera-t-il accessible en transport, à pied, en voiture ?
- Y aura t-il obligation d'y participer ?

Comme indiqué par mail à tous le 18 janvier dernier, il s'agit d'une assemblée générale du personnel organisée le 14 juin sur une journée à laquelle chacun-e est convoqué-e. Le lieu n'est pas encore déterminé.

Rachat de RTT – Année 2024

La direction a-t-elle prévue de se réengager pour l'année 2024, sur le rachat des RTT prévu par la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative?

Si oui, proposera-t-elle plusieurs dates de rachat ? Quelles seront ces dates ?

Comme indiqué par mail à tous en date du 31 janvier dernier, réitéré le 6 février, la direction entend reconduire le dispositif sur 2024.

En pratique, sous réserve des possibilités budgétaires, 3 campagnes seront organisées :

- la 1^{ère} sur la paie d'avril pour les droits acquis au 31/03
- la 2^e sur la paie de septembre pour les droits acquis au 31/08
- la 3^e et dernière sur la paie de janvier 2025 pour les droits acquis au 31/12

La limite annuelle du rachat, sous réserve des possibilités budgétaires, continuera de se situer à 15 jours pour un salarié à temps plein.

Jeux Olympiques 2024

L'Ucanss a, semble-t-il, envoyé des recommandations sur les JO 2024 et la possibilité de télétravailler. Que prévoit la direction notamment pour la période sensible du 26 juillet au 11 août 2024 à Paris ? Des élargissements des périodes de télétravail sont-ils envisagés ? Si oui, les conditions seront-elles rapidement connues dans la mesure où les managers vont devoir caler les plannings d'ici quelques semaines ?

La direction n'a pas encore arrêté de mesures spécifiques pour la période des jeux olympiques de Paris. En tout état de cause, les taux de présence permettant d'assurer la continuité de service devront être respectés comme habituellement, que les salariés exercent in fine leur activité sur site ou en télétravail. Les plannings de congés peuvent donc d'ores et déjà être préparés.

Chèques-déjeuner

A la date du 1er février 2024, les chèques déjeuner des titulaires d'une carte Edenred n'ont pas encore été rechargés. Que se passe-t'il ? D'où vient ce dysfonctionnement ? Quand le chargement sera-t'il effectif ?

Chaque mois de janvier, l'évolution annuelle de la codification des services génère un retard dans la délivrance des titres restaurant. Les cartes ont été alimentées le 2 février ; les tickets papier devraient pouvoir être distribués en fin de semaine 6 ou durant la semaine 7. Un mail d'information a été adressé à tous à ce sujet le 6 février.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

Médaille du travail

Lors de la cérémonie une carte cadeau a été offerte pour les médaillés, pour les absents celles-ci n'ont pas été distribuées. Un délai de prévenance pour la participation à cet événement a-t-il été respecté, si oui ? Combien de jours ? Pour les médaillés en arrêt, en congé, en formation, ou en réunion Ont-ils la possibilité de la récupérer ? Si non, pourquoi ? L'intention est bonne mais pourquoi ne pas l'avoir fait sur le temps de travail : la Direction a-t-elle pensé aux personnes habitant loin, les personnes seules avec enfant, ... Un moment convivial devient une obligation professionnelle car les personnes doivent y assister afin de recevoir tous les présents. C'est dommage.

La direction rappelle que les années de travail sont récompensées par la remise d'une médaille et l'octroi d'une prime. Au-delà de ces dispositifs légaux, des festivités ont été organisées incluant une cérémonie, un cocktail, un buffet, des photos souvenirs, une soirée dansante, un moment de partage entre collègues ; la remise d'une carte cadeau faisait partie intégrante de cette cérémonie.

La direction confirme qu'il ne s'agit en aucun cas d'une obligation professionnelle mais bien d'une cérémonie festive offerte aux salariés souhaitant passer ensemble un moment joyeux et convivial. C'est la raison pour laquelle cet événement a été organisé en dehors du temps de travail et sur la base du volontariat. Les invitations ont été adressées aux salariés concernés le 27 octobre 2023, tandis que l'évènement était programmé le 7 décembre. Chaque invité-e a ainsi bénéficié d'un délai de plus de 5 semaines pour s'organiser.

Les personnes qui avaient confirmé leur présence à la cérémonie des médailles mais n'ont au dernier moment pas pu s'y rendre pour raisons de service ou en raison de leur état de santé se sont vu remettre leur carte cadeau.

Contrat de travail

Suite aux annonces du Premier Ministre où il a abordé le sujet de la semaine de 4 jours et demande aux administrations de tester ce dispositif, la Direction envisage t elle de l'essayer ?

La direction n'a pas prévu de mettre en place la semaine de 4 jours à ce stade.

Télétravail

- Lorsque l'on est au forfait, le nombre de jours de télétravail est-il réduit lorsqu'on est absent (arrêt, enfant malade, mandat ...) ?

Exemple : Une semaine de 5 jours planifiés deux jours en télétravail mais lundi et mardi nous sommes absents. Garde-t-on le même nombre de jours de télétravail ? Quelle est la différence entre les agents en forfait et les agents en jours fixes, car ils n'ont pas les mêmes droits selon l'exemple cité au-dessus.

La réponse de la Direction n'a pas été satisfaisante ou a mal été comprise.

Pourquoi on demande aux agents de revenir sur site quand ils sont au forfait et pas les agents qui sont en journées fixes. Les personnes aux forfaits ont l'impression d'être lésées.

- Quand on parle de manque d'autonomie pour le télétravail, que met la Direction en place via les managers afin d'améliorer celle- ci ? A quel moment l'agent peut il redemander une révision de sa demande ? Quelles sont les solutions mises en place pour palier à ce manque d'autonomie ?

Est il possible de rappeler aux responsables qu'il n'y a pas de notion de "surproduction" en télétravail ? Notamment à ceux du FENTI qui, lors d'une réunion de service et d'entretiens individuels pour le télétravail, ont dit que les agents devaient augmenter leur production.

Ce n'est pas le retour de la Direction avec laquelle le sujet a été abordé en assemblée plénière.

❖ Sur les conséquences des absences sur les jours de télétravail hebdomadaires :

Les jours de télétravail de l'agent en formule « au forfait » sont décomptés lorsque le collaborateur « badge » en télétravail sur Chronogesor. En cas d'absence, le collaborateur ne badge pas en télétravail. Dès lors, le jour n'est pas décompté du forfait. La reprogrammation des jours de télétravail prévus et non consommés se fait en concertation avec l'encadrement, les jours ne sont pas automatiquement reportés au cours de la semaine si le collaborateur n'a pas été suffisamment présent ou si sa présence est requise sur site.

Les formules en jours fixes ne s'appuient pas sur un nombre de jours annuels mais sur un nombre de jours à la semaine. En cas d'absence sur un jour prévu en télétravail, la journée de télétravail n'est pas reportée et le cycle se poursuit conformément à la notification de télétravail.

Dans les deux situations, il n'y a pas de droit au report d'une journée de télétravail prévue et non réalisée en raison d'une absence.

❖ Sur le manque d'autonomie :

Indépendamment du télétravail, les managers sont chargés d'identifier avec leurs collaborateurs les besoins de formation et d'accompagnement permettant à ces derniers de monter en compétence dans leur emploi. L'acquisition de l'autonomie passe ainsi par les formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences et les tutorats organisés sur site avec des collègues plus expérimentés ; elle requiert bien entendu également l'investissement personnel de chacun-e.

La notification de télétravail est annuelle. Le nombre de jours de télétravail ne peut évoluer en cours d'année que dans des cas exceptionnels, par exemple, comme récemment, pour les collaborateurs du FENTI suite à l'évolution de l'organisation. Un agent qui n'est pas bénéficiaire du télétravail peut formuler une demande en cours d'année sans attendre la campagne annuelle.

❖ Sur le niveau de production attendu en télétravail :

La direction confirme que le niveau de production attendu en télétravail est le même que celui attendu sur site.

Entretien annuel

A t-on les périodes des prochains EAEA ? La Direction peut-elle faire un rappel sur le temps dédié pour la préparation de cet entretien ? Peut-on avoir le chemin pour accéder au catalogue de formations. Quand, à l'issue de l'entretien professionnel, l'agent demande à avoir un rdv avec le RIME, au bout de combien de temps est-il contacté ? Les EAEA peuvent-ils se faire en distanciel ou bien en présentiel les jours sur site ?

Les entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement et les entretiens professionnels 2024 se tiendront entre le 1er avril et le 30 juin, comme en 2023, en présentiel. A cette occasion, les jours de télétravail pourront être modifiés.

Les collaborateurs sont invités à préparer leur entretien à l'aide du guide de l'évalué (page intranet *Ressources humaines / Recrutement, intégration, mobilité et emploi / Les différents entretiens*) et à l'aide du catalogue de formations (page intranet *Ressources humaines / Formation / Offre de formation*).

En 2023, les entretiens RH demandés par les collaborateurs à la suite des entretiens professionnels se sont tenus en octobre et novembre.

Contre visite médicale

Combien avons-nous eu de contre visite pour l'année 2023 ? Combien ont été justifiées ? Combien d'agents ont dû reprendre le travail ? Combien d'agents ont vu leur subrogation s'arrêter en raison d'une contre-visite qui n'a pas pu se faire ? Combien de contestations ont été faites ? Et combien ont eu une réponse favorable ?

78 contre-visites médicales ont été diligentées en 2023.

48 d'entre elles ont été justifiées ; pour 30 collaborateurs, le maintien et le complément de salaire ont été suspendus car le médecin contrôleur n'a pas pu procéder au contrôle.

9 contestations ont été reçues, parmi lesquelles 2 ont reçu une réponse favorable.

Absentéisme dans l'encadrement

Des arrêts s'enchaînent chez les cadres à la Relation Client, par exemple, un responsable de service au PAD depuis plusieurs mois et 3 responsables de proximité à l'accueil depuis janvier. Comme la Direction bien évidemment, les élus ne connaissent pas les motifs des arrêts : toutefois, on ne peut que s'interroger et s'inquiéter de cette recrudescence. La Direction compte-t-elle à son tour s'interroger sur les conditions de travail de l'encadrement dans ces services en particulier et à la Caisse en général ?

La direction est attentive aux conditions de travail de l'encadrement. Des mesures ont été prises pour renforcer les effectifs d'encadrement au sein de la relation client notamment (intérim, recrutement).

Questions diverses

- Est-il possible d'avoir des porte-manteaux dans toutes les toilettes ?
- Est-il possible d'avoir du matériel (produit, éponges..) disponible pour nettoyer les toilettes au besoin entre le passage des agents d'entretien ?
- Peut-on avoir un retour de l'expert qui est intervenu au niveau du chauffage ? Quelles sont les problématiques rencontrées ? Une communication aux agents va-t-elle être donnée ?
- Où en est-on avec ZEN PARK ? quand sera-t'il possible pour les agents de faire une réservation de place ?

- Les responsables ont-ils le droit de refuser une journée de congé à un agent qui a un rendez-vous médical ? (Justificatif l'appui) Ce justificatif est-il vraiment obligatoire ? N'est-ce pas en opposition avec le secret médical ? (Spécificité du médecin)
- Le COVID et les maladies diverses de l'hiver sont toujours présentes mais il n'y a plus de gel hydroalcoolique nulle part, est-il possible d'en remettre dans les services et les lieux de passage ?
- Quand pensez-vous remettre l'opération MANGER-BOUGER ?
- Serait-il possible de refaire les bandes anti-dérapantes sur les escaliers devant l'entrée principale du Cristolien ? Car il y en a beaucoup qui sont abîmés, à des endroits elles sont manquantes et pire il y a certains coins qui sont relevés ce qui peut engendrer des accidents.

❖ **Concernant les porte-manteaux et les produits d'entretien au niveau des espaces des toilettes :**

Des porte-manteaux ont été installés dans tous les sanitaires en décembre 2023.

Il n'est pas prévu de fournir du matériel pour, au besoin, nettoyer les toilettes. En cas de problème, il faut faire condamner l'espace en question, ce qui aura pour effet de faire procéder à son nettoyage en fin de journée par le prestataire de ménage ; l'agent doit en conséquence se diriger vers d'autres toilettes disponibles.

❖ **Concernant la problématique du chauffage :**

Le travail du prestataire en charge du dossier est toujours en cours.

❖ **Concernant la faculté de réserver une place de parking au siège via le logiciel Zenpark :**

La solution Zenpark a été mise en place fin novembre 2023, ce qui ne laisse pas encore suffisamment de recul pour envisager de nouvelles modalités, notamment concernant la réservation des places. Une étude sera réalisée avant l'été pour envisager de faire évoluer la solution d'ici la fin d'année 2024.

❖ **Concernant le refus opposé à une demande de congé pour rendez-vous médical et la question du justificatif :**

Les seuls rendez-vous médicaux qui donnent droit à une autorisation d'absence sont les rendez-vous obligatoires prévus par l'Assurance maladie en lien avec la grossesse et les rendez-vous dans le cadre d'une procédure d'assistance médicale à la procréation ; pour ces absences, un justificatif doit être fourni.

Les autres demandes de congés sont examinées par l'encadrement en fonction des nécessités de service, quel que soit le motif de la demande ; la production volontaire par l'agent d'un justificatif n'a pas pour effet de rendre sa demande plus opposable qu'une autre non assortie de justificatif.

❖ **Concernant les distributeurs de gel hydro-alcoolique :**

Des distributeurs de gel hydro alcoolique sont toujours à disposition dans les lieux de passage au Cristolien :

- Au niveau des ascenseurs au parking du sous-sol
- Au niveau des ascenseurs du rez-de-chaussée
- Dans le hall d'entrée
- Dans les couloirs qui mènent au restaurant d'entreprise

Les besoins en recharge ont été espacés, ce qui démontre une diminution du recours aux distributeurs.

De plus, la possibilité d'en commander par le biais des secrétariats de direction, existe toujours.

❖ **Concernant l'opération Manger-Bouger :**

Il n'est pas prévu à ce stade d'organiser un nouvel évènement « manger-bouger ».

❖ **Concernant les bandes antidérapantes des escaliers de l'entrée piétonne du siège :**

Lors de la dernière CTR, la direction a répondu avoir demandé un devis pour de la peinture antidérapante et avoir prévu de l'appliquer quand les conditions météo seraient favorables. La pose est envisagée début mars si la météo le permet.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS FO

Les missions

Les élus FO souhaitent connaître le nombre de salariés qui assurent actuellement des missions dans d'autres services.

Un salarié assure actuellement une mission dans un autre service.

Les écrêtements

Les élus FO souhaitent connaître le nombre d'heures écrêtées sur la ou les dernière(s) plage(s) horaire(s) passées depuis la précédente CTR, en distinguant les pôles et les niveaux de classification.

Les élus FO demandent le paiement ou la récupération de ces heures pour les salariés.

Voir les documents joints en annexe.

Le flex office

⇒ Les effectifs concernés par le flex office

Les élus FO demandent le détail des effectifs actuels hors managers et managers par service et par type de contrat:

Service	Managers		Hors managers	
	CDI	CDD	CDI	CDD
PE AS				
FENTI				
CPS-CPOS				
PJ / créances				
Prescrits / prescripteurs				

En outre, combien y a-t-il de postes de travail au Cristolien et combien y a-t-il d'agents affectés au Cristolien, frais de santé compris

⇒ La lettre réseau et la charte de bonne pratique

Les élus FO demandent que leur soit communiquée la lettre réseau associée au flex office, ainsi que le projet de charte de bonne pratique.

Le tableau ci-dessous précise les informations communiquées dans la note présentée en assemblée plénière du CSE du 18 janvier dernier. Il fait apparaître, d'une part les personnes physiques à l'effectif en novembre 2023, en incluant les personnes en contrat CDD, d'autre part le résultat de l'étude physique de fréquentation des locaux, incluant tous les types de contrat.

Dans la note CSE, seul l'effectif CDI était indiqué, l'effectif CDD étant soit non pérenne soit en remplacement d'agent absent. En revanche, les chiffres indiqués dans l'étude de fréquentation (fréquentation moyenne et fréquentation maximale) dénombraient bien, eux, la totalité des agents présents sur site, qu'ils soient en CDD ou en CDI.

Dans la note CSE, ni le nombre de postes ni les effectifs n'incluaient les managers car ces derniers conserveront un poste de travail personnel dans les implantations prévisionnelles.

Service	Managers			Agents				Etude de fréquentation (CDI + CDD)	
	Effectif CDI	Effectif CDD	Nb de postes	Effectif CDI	Effectif CDD	Nb de postes	Positions supplémentaires		
	Moyenne	Max							
PE AS	9	0	9	83	12 (dont 5 remplacements)	64	8	35	63
FENTI	4	0	4	51	16 (dont 6 remplacements)	40	12	32	66
CPS-CPOS	1	0	1	9	0				
PJ créances	2	0	2	19	10 (dont 3 remplacements ou alternants)				
Prescripteurs/prescrits	5	0	5	39	0				
Espace mutualisé						16	8		

A la fin 2023, le Cristolien comptait 1 183 postes de travail.

Les travaux collaboratifs relatifs à la charte d'utilisation du bureau dynamique ne sont pas finalisés, un groupe de travail doit encore se tenir. La charte sera communiquée lorsque les travaux auront abouti.

La lettre-réseau a été communiquée le 7 février dernier.

Le télétravail

➤ Le télétravail en cas d'impossibilité de se rendre sur site

Plusieurs agents ont contacté les élus FO au sujet du télétravail accordé le 1er février 2024 pour cause de grève des écoles et des transports. Il apparaît que les agents non prévus en télétravail ce jour ont dû télétravailler un autre jour en compensation. Pour quelle raison cette décision a-t-elle été prise ?

Les élus FO rappellent que l'accord télétravail en vigueur prévoit des cas où le télétravail est possible dans un certain nombre de cas empêchant l'agent de se rendre sur site sans que ne soit mentionnée une récupération. De plus, le décalage d'un jour de télétravail doit s'effectuer avec un délai de prévenance de 72h. Ce délai a-t-il été respecté ?

➤ Les indemnités de télétravail

L'indemnité journalière de télétravail 2024 a été portée de 2,95€ à 3,11 €, soit une augmentation de 5,4%. La Direction est-elle en mesure de communiquer les indemnités mensuelles des agents à jours fixes ?

Le prix de l'électricité augmente de près de 10% au 1er février 2024. Le montant de l'indemnité a-t-il pris en compte cette hausse ?

➤ Deux cas particuliers

En cas de déficience des transports en commun notamment liée à des intempéries, les élus FO demandent s'il est possible qu'un agent non télétravailleur puisse bénéficier de la prise en charge du taxi.

À l'inverse, un ancien télétravailleur qui est depuis moins de 6 mois dans un nouveau poste et qui a conservé son matériel de télétravail peut-il télétravailler de manière exceptionnelle, notamment en cas d'intempérie ?

❖ Concernant le télétravail et l'impossibilité de se rendre sur site :

L'accord local relatif au télétravail prévoit que le télétravail puisse aller au-delà du nombre de jours prévus par la notification individuelle dans les cas de circonstances exceptionnelles (sont cités une pandémie et un cas de force majeure entraînant un plan de continuité d'activité), de pics de pollution et d'intempéries donnant lieu à des mesures préfectorales. La situation du 1er février ne rentrait pas dans ce cadre, il a donc été permis aux salariés impactés de télétravailler sur une journée prévue sur site sans que la situation conduise à une augmentation du nombre de jours de télétravail dans la semaine ou dans le forfait, c'est-à-dire en modifiant la prévision faite pour la semaine visée.

❖ Concernant l'indemnité télétravail :

Pour 2024, l'indemnité forfaitaire est portée à 3,11 euros par journée télétravaillée.

Pour les salariés exerçant leur activité en télétravail dans le cadre d'une formule aux jours fixes, l'indemnité mensuelle est portée à :

- 12,41 euros pour 1 jour par semaine,
- 24,85 euros pour 2 jours par semaine,
- 37,26 euros pour 3 jours par semaine.

Le montant de la revalorisation est déterminé l'Ucanss.

❖ Concernant les 2 cas particuliers évoqués :

Il n'est pas prévu la prise en charge d'un déplacement en taxi pour se rendre sur le lieu de travail. Dans l'hypothèse d'intempéries telles que la circulation des transports en commun serait compromise, il semble peu probable qu'un déplacement en taxi soit plus aisé.

Un salarié dont la notification s'est interrompue en raison d'une mobilité sur un nouveau poste ne peut télétravailler que s'il est autonome sur son nouveau poste.

L'ascenseur de la zone D du Cristolien

L'ascenseur est hors service depuis des mois. Les élus FO demandent quelle en est la raison.

Une demande d'intervention auprès du prestataire a été demandée dès le 31/10/2023.

Depuis, deux interventions ont eu lieu sans remise en fonction, les 02/11/2023 et 31/12/2023.

Depuis, plusieurs relances ont été faites les 27/12/2023, 02/01/2024, 31/01/2024 et le 06/02/2024 avec menace de mise en demeure.

La carte cadeau des médaillés du travail

La Direction a décidé de ne pas offrir la carte cadeau aux médaillés du travail qui n'ont pas pris part à la remise officielle du 9 janvier. Les élus FO réitèrent leur désapprobation sur cette manière de faire. Il s'agit de l'expression d'une rancune qui nuit à la qualité de vie au travail et d'un manque de reconnaissance pour les nombreux d'entre eux qui ont donné des années de dur labeur au service de l'institution. Les agents demandent à être considérés, pas à faire la fête avec la Direction.

En outre, que va faire la Direction des cartes non distribuées ?

La direction prend note de la désapprobation des élus FO et rappelle que les années de travail sont récompensées par la remise d'une médaille et l'octroi d'une prime. Au-delà de ces dispositifs légaux, des festivités ont été organisées incluant une cérémonie, un cocktail, un buffet, des photos souvenirs, une soirée dansante, un moment de partage entre collègues ; la remise d'une carte cadeau faisait partie intégrante de cette cérémonie.

La direction a l'habitude de mobiliser des cartes cadeau pour valoriser la participation de salariés à des challenges, jeux concours ou autres événements ; de telles occasions ne manqueront pas d'être organisées en 2024.

La prise en charge de l'employeur de l'abonnement transport

→ le taux de prise en charge

La Direction a évoqué en réunion plénière l'augmentation de la participation employeur sur l'abonnement transport de 50 à 75%. Les élus FO demandent la date de la négociation associée.

→ le pass Navigo liberté +

La RATP propose une option de paiement différé mensuel des titres de transport par prélèvement mensuel en fonction des déplacements effectués. Les élus FO demandent la participation de l'employeur à concurrence du coût du pass Navigo classique.

❖ **Concernant un éventuel supplément de participation employeur à l'abonnement transport :**

La direction n'a pas arrêté de date de négociation sur cette thématique.

❖ **Concernant le pass nigo liberté + :**

Le pass Nigo Liberté+ est un mode de paiement de tickets à l'unité et ne constitue pas un abonnement transport éligible à la prise en charge de l'employeur, autrement que dans le cadre du forfait mobilités durables.

Les rachats de RTT

Les élus FO demandent le nombre définitif de RTT rachetés aux titres des années 2022 et 2023. Les chiffres sont disponibles depuis la paie de janvier 2024.

Au titre de l'année 2022, le nombre de JRTT racheté s'élève à 2183.5.

Au titre de l'année 2023, le nombre de JRTT racheté s'élève à 2714.

Les pauses et OSCARR

Les élus FO demandent quelles sont les consignes données aux managers au sujet du temps de pause remonté par les agents. Doit-il être neutralisé ou inclus dans le temps de travail au moment de remplir OSCARR ?

Le temps inscrit dans OSCARR doit correspondre au temps badgé.

Le rendez-vous de liaison

Plusieurs agents de la CPAM ont reçu une invitation de la Direction à un rendez-vous de liaison dans le cadre d'un arrêt de travail supérieur à 30 jours. Il s'agit d'un entretien sollicité par l'employeur afin d'informer le salarié sur la prévention de la désinsertion professionnelle et l'examen de la préreprise avec le médecin du travail notamment. Des rendez-vous de liaison ont-ils déjà été tenus ?

Est-il possible que l'agent volontaire soit accompagné d'un autre à ce rendez-vous ?

Deux rendez-vous de liaison se sont tenus. S'agissant de l'évocation de problématiques individuelles pouvant avoir trait à la santé du salarié concerné, les salariés sont invités à s'y rendre seuls sans la présence d'un collègue ni d'un représentant du personnel.