

	<b>Commission de Traitement des Réclamations</b> <b>du 11 octobre 2024</b>	Direction Adjointe en charge des Ressources
---	---	--

### **Participants :**

#### **Pour la direction**

- Mme Alice DUCHER, Directrice des ressources humaines
- Mme Delphine BALDACCHINO, Attachée juridique au service des Relations Sociales

#### **Pour les organisations syndicales**

Mme PERRIOT LE FUR (CFDT)  
Mme DOUIS Julie (CFTC)  
M. GIAMBIAGGI (FO)

❖❖❖❖❖

## **RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES COMMUNES DES ELUS**

### **Mouvements du personnel**

Les élus souhaitent connaître les entrées, les sorties, les changements d'affectation, les mutations, le nombre de CDD et de contrat de professionnalisation pour le mois de septembre 2024.

Voir documents joints en annexe.

### **Les Procédures disciplinaires (Art.48)**

Les élus demandent un état des lieux sur les procédures échues et les procédures en cours depuis la dernière CTR.

Parmi les 3 procédures en cours lors de la CTR de septembre, 2 ont été menées à leur terme et ont abouti à un licenciement tandis qu'une est toujours en cours.

Deux procédures ont par ailleurs été engagées depuis la CTR du mois de septembre.

### **Les Présomptions de démission**

Les élus demandent si des mises en demeure d'agents présumés démissionnaires ont été transmises par la Direction depuis la dernière CTR. Quelles ont été leur issue ?

Aucun courrier de mise en demeure dans le cadre d'une présomption de démission n'a été envoyé depuis la dernière CTR.

### **Les licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude**

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

Il n'a été procédé à aucun licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude depuis la dernière CTR, aucune procédure n'est en cours.

#### **Les vacances de postes**

Les élus réclament un état des lieux des vacances de poste récentes et en cours.

Voir documents joints en annexe.

#### **Heures supplémentaires**

Les élus demandent le détail des heures complémentaires et supplémentaires sur le mois de septembre : dates, dénomination des services, nombre d'agents concernés en distinguant cadres et employés, production attendue et production constatée.

Les élus demandent également les prévisions pour le mois d'octobre.

#### **❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 7 septembre 2024 :**

- **Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 10 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
  - **BO AAT**  
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 135 dossiers ont été traités.
  - **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 800 dossiers – 848 dossiers ont été traités.

#### **❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 14 septembre 2024 :**

- **Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 14 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
  - **DIADEME**  
L'objectif était fixé à 500 dossiers – 506 dossiers ont été traités.
  - **DIADEME T1**  
L'objectif était fixé à 100 dossiers – 102 dossiers ont été traités.
  - **BO AAT**  
L'objectif était fixé à 100 dossiers – 136 dossiers ont été traités.
- **Sur le processus PRP** : Elle a concerné 12 salariés dont 2 cadres. Elle a porté sur les activités suivantes :
  - **DEMAT AAT**  
L'objectif était fixé à 510 dossiers – 530 dossiers ont été traités.
  - **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 260 dossiers – 276 dossiers ont été traités.
  - **Epuration Quid**  
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 353 dossiers ont été traités.

- **Sur le secteur de la CSS** : Elle a concerné 10 salariés.  
Ces agents avaient un objectif collectif de traiter 450 dossiers de C2S ; ils en ont traité 471.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été faite le samedi 21 septembre 2024 :**

- **Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 17 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
  - **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 1500 dossiers – 1542 dossiers ont été traités.
  - **BO AAT signalements**  
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 133 dossiers ont été traités.

Des heures supplémentaires ont été réalisées le samedi 5 octobre, au sein des pôles PRP et PE-AS. D'autres séances d'HS sont prévues au cours du présent mois d'octobre, les samedis 12 et 19, au niveau de la direction des prestations et au CNGP.



## RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

### **CHRONOTIME - bascule du 23/09/2024**

En CTR du 08/08/24, la direction a indiqué que la bascule Chronotime serait effective, le 23 septembre, pour tous les salariés de la CPAM.

Concernant la présentation et information de l'outil, un push-mail d'alerte libellé « Chronotime arrive » a été envoyé, en date du 11/09/24, afin de permettre la découverte de ce nouvel outil grâce à 3 tutoriels vidéo, ainsi qu'un petit guide utilisateur (format tryptique) et un diaporama PPT relatifs à la navigation, le badgeage et la saisie des absences. Ce mail, permettait également aux salariés de rejoindre un webinaire sur les fonctionnalités utilisateurs et aider à prendre l'outil en main à trois dates différentes : 12 septembre à 14h ; 17 septembre à 10h et 19 septembre à 10h30.

Or, il s'avère que plusieurs agents n'ont pas pu suivre ces webinaires car maintes d'entre eux étaient en congés ou absents et bien que la direction ait indiqué que « la GAP resterait en appui des salariés qui seraient absents au moment de ces présentations », certains agents restent perdus sur la bonne utilisation de « Chronotime ».

**1ère demande** : La CFDT demande à la direction de communiquer à nouveau et de continuer de mettre à disposition des salariés les documents synthétiques reprenant les principales fonctionnalités et modalités d'utilisation de l'outil comme susvisé (au moins jusqu'à fin octobre 2024).

De l'avis général, les 23 et 24 septembre CHRONOTIME n'a pas fonctionné correctement par l'attente trop longue ou d'échec à la connexion ne permettant pas de badger à temps durant ces 2 journées. De plus, l'antériorité des

pointages sur « Chronogestor » n'a pas été reportée sur « Chronotime » comme cela avait été compris par un grand nombre. Il apparaît également que maints agents qui étaient déjà en anomalies sur « Chronogestor » le sont restés aussi sur « Chronotime ».

2ème demande : La CFDT souhaite avoir un bilan de l'opération de bascule, à savoir si tous les compteurs « Chronogestor » ont tous pu être importés ou migrés vers « Chronotime » ? Si non, combien et pour quelles raisons ?

Dernier point, la direction a confirmé en CSSCT et lors du dernier CSE que les codes GRH des mandats pour absences syndicales concernant les élus CSE, DS, RS (et autres mandatés CPH, RP au Conseil, détachés...) n'existent pas dans « Chronotime » mais que cela était en cours de résolution. En attendant, les élus devront faire une remontée mensuelle de leurs heures de mandats, via un tableau de suivi, à la GAP pour qu'elle fasse une régularisation de saisie.

Il est évident que les agents élus au CSE sont des agents comme les autres et il n'est pas acceptable d'entendre de la part de la direction que leur situation ne sera étudiée qu'une fois que toutes les autres anomalies seront réglées !

3ème demande : Les élues CFDT souhaitent savoir pourquoi la direction n'a pas anticipé l'intégration des codes GRH des mandats des élus et autres mandatés dans « Chronotime », sachant que cette bascule a été repoussée par 2 fois à la suite de la mise en évidence de certaines anomalies lors des tests menés ?

Pour rappel, lors de la CTR d'août, il a été indiqué aux élus qu'il n'y aurait aucun souci avec les mandats, les codes restant les mêmes.

Jusqu'à quand cela perdurera pour les élus qui auront systématiquement leur « Chronotime » en anomalie ? Et comment la GAP pourra-t-elle saisir les heures de mandats des élus à leur place si les codes correspondants n'existent pas encore dans CHRONOTIME (car si la GAP peut le faire, alors par défaut les élus aussi) ?

➤ **Sur la 1<sup>ère</sup> demande, relative à la communication et à la mise à disposition de documents :**

Toute la documentation relative à Chronotime (vidéos et documents) est disponible sur Interval sur la page ci-dessous. Des livrets au format papier peuvent être distribués aux services sur demande.

<http://interval.cpam-val-de-marne.ramage/1/gestion-administrative-du-personnel/temps-de-travail/chronotime>

La direction confirme que Chronotime ne donne pas de visibilité sur les badgeages opérés sur Chronogestor.

➤ **Sur la 2<sup>ème</sup> demande, relative au bilan des opérations de bascule :**

Les compteurs à jour dans Chronogestor à la date du 22/09/24 ont été importés dans Chronotime. Il demeure une centaine de compteurs bloqués et en cours de traitement dans Chronogestor en vue de leur import dans Chronotime.

Les congés ont été importés pour l'ensemble des salariés. Des anomalies peuvent subsister pour les salariés ayant épargnés des congés sur leur CET, ces anomalies sont en cours de traitement.

Les RTT des salariés dont les droits sont conformes et dont le solde est positif ont été importés dans Chronotime (plus de 650 salariés). Les autres situations doivent être analysées au cas par cas et sont en cours de traitement.

Les calendriers de télétravail pour les télétravailleurs à jours fixes ont été importés.

La présence d'un motif d'absence le jour du démarrage de l'outil, c'est-à-dire le 23/09/24, quel que soit le motif, génère une anomalie dans le calcul du droit.

Toutes les opérations décrites ci-dessus sont en cours de traitement par les équipes de la GAP et sont planifiées d'ici le 18/10/24 afin de permettre à chacun de disposer d'une situation conforme au début de la prochaine période de référence, soit le 21 octobre au matin.

En cas d'anomalie persistant au-delà de cette date, chaque salarié est invité à se manifester auprès de son encadrement afin que la GAP puisse traiter les anomalies de manière groupée et plus efficacement.

➤ Sur la 3<sup>ème</sup> demande, relative aux codes absences des élus du personnel :

La spécificité de la gestion du temps de travail des salariés titulaires d'un mandat a bien été prise en compte dès le début du projet. Comme déjà évoqué, il s'agit d'une anomalie inhérente au prestataire et non à un manque d'anticipation de la direction. Les équipes techniques du prestataire ont été alertées et travaillent actuellement à la résolution de cette anomalie. Une résolution dans les prochaines semaines est prévue.

#### **CAMPAGNE EAEA / EP 2024**

La campagne des entretiens annuels et professionnels était initialement fixée du début d'avril au 30 juin 2024. Or, les élus CFDT ont appris qu'une commission prévue le 15 novembre prochain a été décalée en raison de la prolongation de EAEA / EP de certains services.

Sachant que les agents attendent, en général, cet entretien pour l'obtention de pas de compétence qui sont validés pour attribution sur le bulletin de paie du mois d'octobre, la CFDT s'étonne que des EA aient été repoussés au-delà du mois d'octobre...

Aussi, les élu(e)s CFDT souhaitent savoir combien il y a de dérogations en cours pour finaliser les EA / EP de 2024 ?

Combien ne sont pas encore réalisés (hors absences de longue durée) ?

Et pour quels motifs ces EA vont-ils être réalisés si tardivement ?

Ce décalage aura-t'il un impact sur une éventuelle attribution de pas de compétences pour les agents concernés ?

La fin de la campagne des EA/EP a été reportée au 30/09/24 pour 3 secteurs, en raison d'un nombre important de recrutements dans ces secteurs et/ou du fait de l'absence prolongée de certains agents de ces secteurs dans la période initiale.

La commission formation initialement prévue le 15/11/24 a été repoussée pour permettre d'inclure les besoins de formation exprimés au cours de leurs entretiens annuels par les salariés des services ayant fini plus tard leurs EAEA dans le plan de développement des compétences tel qu'il est partagé avec les élus dans le cadre de cette commission. Cette prolongation a été sans impact sur l'attribution des pas de compétence.

#### **MESURES INDIVIDUELLES / PAS DE COMPETENCE-2024**

Selon la politique de rémunération de la caisse, les élus CFDT souhaitent connaître le nombre de PIQ, de pas de compétence et pas de compétence valorisés, des effectifs pris en compte dans le calcul des pourcentages correspondants pour les cadres et employés ?

Dans la mesure où la CNAM a demandé à ce que les mesures d'évolution professionnelle soient « passées » sur le bulletin de paie d'octobre, est-ce que l'attribution de toutes les mesures pourront être effectives pour tous sur le bulletin de salaire du mois d'octobre 2024 ?

Avec quelle rétroactivité ?

#### **Effectifs pris en compte :**

- 667 employés
- 362 cadres

**Pas de compétence :**

- 219 employés dont 13 avec pas valorisés
- 121 cadres dont 14 avec pas valorisés

**Promotions :**

- 30 employés
- 14 cadres

Ces mesures sont effectives sur la paie d'octobre et prennent effet au 01/01/24.

**ANIMATION VELIGO DU 18/09/2024 - FMD**

En date du 18/04/2024, la direction a proposé aux agents de découvrir la pratique et l'usage du vélo à assistance électrique ou autre et de réparer les vélos des salariés par le prestataire.

La CFDT demande à la direction s'il est possible d'avoir un retour sur cette animation, qui semble avoir eu un certain succès, dont combien de participants, combien de réparations ?

Et dans le cadre de l'application du protocole relatif au FMD (Forfait Mobilités Durables) combien y a-t-il de demandes en cours de versement FMD (soit pour cette année 2024) ?

Et comparativement, depuis le 01/01/2023 à ce jour, combien d'agents au total ont fait une demande d'indemnité de FMD ? Combien d'accords et combien de refus ?

Si refus, quels en sont les motifs ?

➤ **Concernant le bilan de cette animation**

9 agents se sont inscrits à l'atelier révision/réparation. Pour la plupart, il s'agissait d'une révision et pour 3 vélos il y a eu une remise en état. Suite au sondage sur le degré de satisfaction, 7 participants sur 9 ont répondu, parmi lesquels 6 d'entre eux qui se sont déclaré très satisfaits.

➤ **Concernant la mise en œuvre du forfait**

A ce jour la GAP n'a pas encore entrepris les études relatives au FMD. Le paiement sera effectif comme le prévoit le protocole à compter du 1er trimestre 2025. L'étude débutera au cours du mois de novembre.

**LIVRAISON DE PANIERS BIO**

En date du 16/09/2024, la direction a sollicité l'avis des salariés de la CPAM 94 sur l'Interval sous la rubrique « Actualité – Votre avis compte ! Pour ou Contre la livraison de paniers bio ? »

Sachant que ce sondage a débuté le 16 septembre, les agents et la CFDT souhaitent savoir jusqu'à quelle date il est possible d'y participer, car aucune date de fin n'est indiquée pour répondre à ce sondage. Et quand la direction fera-t-elle un retour pour informer des modalités de mise en œuvre ou pas de la livraison des paniers bio ?

Le sondage « Pour ou contre la livraison de paniers bio ? » a été ouvert du 16 au 27 septembre. 155 réponses ont été enregistrées. L'intégralité des répondants se sont montrés intéressés par la livraison de paniers bio, avec des réponses variables sur la fréquence de livraison. Ainsi, 44% souhaitent une livraison une fois par semaine, 27% une livraison deux fois par semaine et 24% une livraison une fois par mois.

Le projet va être lancé à titre expérimental d'ici la fin de l'année 2024. Les modalités de mise en œuvre seront communiquées en amont du lancement de la démarche.

**TABLE-RONDE « OCTOBRE ROSE »**

La direction s'est mobilisée pour ses agents en organisant une table-ronde « Octobre Rose » le 08/10/2024 (sur du temps de travail effectif) de 11h à 12h. L'évènement ayant pour objectif d'échanger, informer et sensibiliser sur les répercussions de la maladie dans la vie professionnelle et personnelle, des dispositifs favorisant le retour au travail avec des représentants de la Ligue Contre le Cancer.

Les agents et la CFDT souhaitent avoir un retour sur cette table-ronde ? Quand est-il ressorti ?

La table ronde s'étant tenue la même semaine que celle où a lieu la présente réunion de la CTR, il est encore trop tôt pour qu'un bilan ait pu être dressé de cette journée. On peut toutefois noter un nombre important de participants (89 personnes) et des échanges nourris lors de la séance. Les premiers retours informels sont très positifs.

#### **CAMPAGNE ANNUELLE 2024 DU « PERCO »**

Dans un push-mail envoyé le 20/09/24 en fin d'après-midi, la direction a informé de l'ouverture de la campagne annuelle 2024 du PERCO du 23/09/2024 jusqu'au mercredi 09/10/24. Cette campagne est donc ouverte sur 2 semaines et demie pour suivre les instructions annoncées dans la circulaire RH n°6 du 29/09/2020, concernant les agents déjà détenteurs d'un CET qui souhaitent transférer des jours épargnés vers le PERCO sous certaines conditions.

Cette période est très courte ! La CFDT demande à la direction de bien vouloir étendre cette campagne d'une semaine ou plus, afin de permettre aux agents concernés de faire leur calcul ?

Et dans la négative, pourquoi le délai est-il si court ?

La circulaire UCANSS est parue le 09/09/2024. Le délai de traitement de cette information a conduit à ce que la campagne n'ait pas pu être ouverte avant le lundi 23/09/2024. La date de fin de cette campagne a été fixée au 09/10/2024, en lien avec la date de validation de la paie d'octobre 2024. La direction sera vigilante au délai pour la campagne 2025.

#### **TRILOGIE D'UNE CANDIDATURE REUSSIE**

Le service du Recrutement a organisé, le mardi 1er octobre, un atelier pour une « Trilogie d'une candidature réussie », limité à 15 participants, sous une nouvelle formule incluant des échanges et un accompagnement personnalisé. Actuellement les VP sont à foison et nombres d'agents souhaitent postuler, cet atelier tombe à pic !

Au cas où cette session du 01/10/24 serait complète ou que des agents voulant y participer seraient indisponibles pour s'y inscrire, la CFDT souhaite savoir :

- S'il y a eu plus de 15 agents demandeurs, sont-ils sur liste d'attente d'un prochain atelier ? Si oui, quand ?
- Y aura-t-il d'autres ateliers d'ici fin 2024 ou début 2025 ? Si oui, à quelles dates ?

14 personnes se sont inscrites à la session du 1er octobre et 13 se sont présentées à l'atelier.

Pour l'instant, il n'y a pas d'autre date prévue.

#### **SYSTEME D'EVACUATION DES EAUX USEES AU SOUS-SOL DU CRISTOLIEN**

Suite à la panne de la pompe de relevage servant à l'évacuation des eaux usées, la direction a réalisé des travaux, qui se sont achevés le 06/05/2023, en creusant une tranchée dans le sol du parking, pour installer un nouveau système d'évacuation ne nécessitant plus de pompe de relevage. Cependant, il s'avère que des problèmes récurrents d'évacuation persistent, nécessitant régulièrement l'intervention d'un agent du STM de la CPAM.

La CFDT demande à la direction ce qu'elle envisage de faire pour y remédier définitivement ?

Le prestataire ayant réalisé les travaux a été mandaté pour modifier le regard d'évacuation.



## RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS FO

### **LES MISSIONS**

Les élus FO souhaitent connaître les affectations actuelles des agents qui assurent des missions dans d'autres services.

Aucun agent de la CPAM 94 n'assure une mission actuellement dans un autre service de l'organisme.

### **LES ECRETEMENTS**

Les élus FO souhaitent connaître le nombre d'heures écrêtées sur chacune des deux dernières plages horaires en distinguant les pôles et les niveaux de classification.

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

La bascule de Chronogestor vers Chronotime ne permet pas l'extraction de données statistiques ce mois-ci.

### **Le dictionnaire national des compétences**

Lors de la réunion plénière du 26 septembre, les élus FO ont pointé que plusieurs changements de libellés d'emploi pourraient être très mal pris par les agents. Les élus FO demandent que ces libellés soient modifiés, notamment le maintien pour les techniciens de prestations qui pourraient évoluer en gestionnaire prestations. Par ailleurs, les élus FO sont toujours en attente de la liste des référentiels existants comportant les niveaux théoriques associés réclamée en réunion plénière et demandent que celle-ci soit annexée au compte rendu de la CTR.

En outre, les élus FO demandent si des agents vont bénéficier de promotions liées à d'éventuelles modifications de niveaux de classification de certains référentiels.

Le fichier avec les niveaux théoriques a été transmis aux élus du CSE le 10/10/24.

La mise en œuvre du dictionnaire national des compétences (DNC) n'induit pas de promotion. Il s'agit d'un repositionnement sur de nouveaux libellés d'emploi sans impact sur la rémunération.

### **Le prestataire de restauration d'entreprise**

Les élus FO demandent des nouvelles de l'appel d'offre relatif à la restauration d'entreprise. Combien de prestataires se sont positionnés ? Des aménagements de l'espace de restauration sont-ils prévus ?

L'appel d'offre devrait paraître dans les jours qui viennent.

Les élus seront consultés sur les travaux d'aménagement au sein de l'espace de restauration lors de l'assemblée plénière du CSE du 18/10/24.

### **CHRONOTIME**

De nombreux dysfonctionnements ont été constatés sur Chronotime. La direction a-t-elle connaissance d'une échéance pour laquelle ces dysfonctionnements seront réglés ? Quand les codes absences des élus et militants des syndicats seront implantés dans Chronotime ?

Les compteurs à jour dans Chronogestor à la date du 22/09/24 ont été importés dans Chronotime. Il demeure une centaine de compteurs bloqués et en cours de traitement dans Chronogestor en vue de leur import dans Chronotime.



Les congés ont été importés pour l'ensemble des salariés. Des anomalies peuvent subsister pour les salariés ayant épargné des congés sur leur CET, ces anomalies sont en cours de traitement.

Les RTT des salariés dont les droits sont conformes et dont le solde est positif ont été importés dans Chronotime (plus de 650 salariés). Les autres situations doivent être analysées au cas par cas et sont en cours de traitement.

Les calendriers de télétravail pour les télétravailleurs à jours fixes ont été importés.

La présence d'un motif d'absence le jour du démarrage de l'outil, c'est-à-dire le 23/09/24, quel que soit le motif, génère une anomalie dans le calcul du droit.

Toutes les opérations décrites ci-dessus sont en cours de traitement par les équipes de la GAP et sont planifiées d'ici le 18/10/24 afin de permettre à chacun de disposer d'une situation conforme au début de la prochaine période de référence.

En cas d'anomalie persistant au-delà de cette date, chaque salarié est invité à se manifester auprès de son encadrement afin que la GAP traite les anomalies de manière groupée et ainsi plus efficace.

Les équipes techniques du prestataire ont été alertées sur les anomalies relatives aux codes absence des salariés titulaires d'un mandat et travaillent actuellement à la résolution de cette anomalie. Une résolution dans les prochaines semaines est prévue.

#### **La nouvelle entrée du personnel au Cristolien**

Une nouvelle entrée du personnel, plus sécurisée, va être implantée au niveau de la rue Thomas Edison. Les élus FO demandent les dates précises des travaux.

Les travaux sont prévus à la mi-novembre, les dates précises ne sont pas arrêtées.

#### **Les mesures individuelles**

Les entrevues sur l'attribution des pas de compétence et des parcours individuels qualifiants sont en cours. La Direction est-elle en mesure de nous communiquer les chiffres dès ce mois-ci ?

#### **Effectifs pris en compte :**

- 667 employés
- 362 cadres

#### **Pas de compétence :**

- 219 employés dont 13 avec pas valorisés
- 121 cadres dont 14 avec pas valorisés

#### **Promotions :**

- 30 employés
- 14 cadres

Ces mesures sont effectives sur la paie d'octobre et prennent effet au 01/01/24.

#### **Les agents en devoir civique**

Dans le cas d'un agent détaché pour devoir civique, notamment pour être juré au tribunal, la Direction maintient-elle le salaire et le ticket restaurant ? Quels sont les justificatifs requis ?

➤ **Concernant l'absence au poste de travail**

Aucun texte ne prévoit expressément d'autorisation d'absence pour permettre à un salarié d'exercer les fonctions de juré de cour d'assises. L'exercice de ces fonctions est cependant obligatoire pour les intéressés, qui sont désignés par tirage au sort sur les listes électorales. Il convient dès lors de considérer que l'exercice des fonctions de juré de cour d'assise constitue un motif légitime de suspension du contrat de travail.

➤ **Concernant la question de la rémunération**

S'agissant de la rémunération, il résulte de l'article 15.1 du Protocole d'accord national du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances que le salarié appelé à siéger comme juré de cour d'assises bénéficie du maintien intégral de rémunération. Le salaire est partiellement maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice, le législateur ayant en effet prévu qu'une indemnité journalière soit servie à tout juré.

➤ **Concernant les formalités requises**

Le salarié doit informer son employeur dès réception de sa convocation, laquelle doit en principe lui être notifiée au moins 15 jours avant l'ouverture de la session. L'absence est enregistrée sous le code 685. C'est l'agent qui perçoit l'indemnité du ministère de la justice (pas de subrogation possible) ; il doit en informer la caisse à réception ; la caisse effectue ensuite une retenue sur le salaire mensuel brut du montant net de l'indemnité perçue par l'agent.

**Le parking du Cristolien**

Des dysfonctionnements ont été constatés au niveau de l'utilisation du code de la porte de parking, qui ne s'ouvre pas. L'utilisation du code quand le système ne parvient pas à lire la plaque du véhicule et si la personne n'a pas de téléphone portable est-il effectif ?

Les places de parking électriques sont-elles bien accessibles aux personnes des autres parkings pour qu'ils rechargent leur véhicule ? Et sous quelles conditions ?

Suite à la remise en état du système le 13/09/24, il a été constaté que certains collaborateurs rencontraient des difficultés pour accéder au site du Cristolien, que ce soit au niveau de la lecture de plaque ou de l'application « Flex ». Le prestataire est intervenu le 7/10, pour solutionner le dysfonctionnement.

Les collaborateurs du Cristolien propriétaires d'un véhicule électrique, possèdent les habilitations pour venir se stationner afin de recharger leur véhicule.

**Les maisons France Services**

Les élus FO souhaitent connaître le taux de fréquentation des maisons France service par rapport à l'ensemble des assurés reçus à l'accueil physique.

Entre le 1er janvier et le 30 septembre, 7581 usagers se sont rendus dans l'une des structures France services du département. Compte-tenu que les maisons France Services sont des opérateurs à la fois pour France Travail, la CNAV, la CAF et la CPAM, l'information relative au nombre de personnes accompagnées sur le volet Assurance Maladie n'est pas connue. Il n'est donc pas possible de réaliser le ratio demandé.

**Les CPS/CPOS**

Les agents CPS/CPOS demandent à être positionnés les uns proches des autres au sein du pôle frais de santé.

Les CPS/CPOS sont, au même titre que l'ensemble des collaborateurs des Frais de Santé, installés en bureau dynamique, sans bureaux fixes. De manière générale, ces derniers sont positionnés par binôme ayant en charge les mêmes portefeuilles de catégories de PS, avec une implantation physique au sein des secteurs en charge des mêmes catégories de PS, et ce, afin de gagner en fluidité. Par ailleurs, ils ont la possibilité de se réunir dans des espaces dédiés pour travailler sur les thématiques communes.



## RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

### **ACCUEIL**

Les rendez-vous physiques et téléphoniques selon le motif sont limités à 15 minutes ce qui est bien souvent trop court, beaucoup de situations nécessitent davantage de temps. L'encadrement a indiqué en réunion de service que c'était une directive de la CNAM et que ça allait être remonté.

La CFTC demande que la Direction prenne des dispositions en interne en planifiant moins de RDV.

L'agence de Thiais observe une forte affluence, l'ouvrir une journée supplémentaire dans la semaine permettrait de répartir les assurés sur 4 jours au lieu de 3. Qu'envisage la direction ?

#### ➤ **Concernant les RDV physiques et téléphoniques**

S'agissant d'une directive nationale il n'est pas possible de planifier moins de RDV. Cette orientation de la Cnam s'appuie sur l'analyse de la durée moyenne des RDV et des taux de RDV physiques et téléphoniques non honorés.

#### ➤ **Concernant l'agence de Thiais**

La stratégie d'implantation des points d'accueil de la CPAM du Val-de-Marne, qui s'appuie sur un diagnostic territorial, a fait l'objet d'une présentation en CSE en 2021. L'augmentation de l'amplitude d'ouverture des agences ne compte pas au nombre des actions prévues.

Le déploiement de l'outil « Espace Libre Service » qui a lui-même fait l'objet d'une présentation en CSE en 2024 permettra d'objectiver les flux et les motifs de venues afin d'envisager les mesures d'accompagnement des assurés (communication proactive, etc.) et de mieux gérer les flux par une connaissance plus fine des pics d'activité.

### **FENTI**

L'application de la Poste TRACEO qui permet le traçage de la réception des courriers recommandés rencontre très fréquemment des dysfonctionnements. La Direction pourrait-elle envisager une solution à ce problème ?

Il est arrivé ces derniers temps que le courrier arrive très en retard, voire pas du tout. La Direction peut-elle intervenir auprès de la Poste afin qu'ils soient plus vigilants ?

Les agents manquent de place, les CDD n'ayant pas d'ordinateur portable, ils sont contraints d'occuper continuellement des postes fixes installés sur les bureaux escamotables qui sont essentiellement prévus pour la préparation des lots alors qu'ils n'en font pas. Ce qui génère des conflits dans le service. Est-il possible d'équiper les CDD d'ordinateurs portables ou d'installer les postes fixes sur des bureaux classiques ?

#### ➤ **Concernant l'application TRACEO et les livraisons du courrier**

L'application TRACEO mise à disposition par La Poste rencontre à la marge des difficultés (4 situations depuis septembre). Pour chacune de ces situations, l'encadrement du FENTI communique immédiatement à La Poste les problèmes techniques identifiés et La Poste apporte une solution dans la journée. Les interlocuteurs de La Poste sont très réactifs.

S'agissant des livraisons tardives, une situation s'est présentée le 05/09, le transporteur est intervenu à midi, et non à 7h30 comme prévu. Cette situation a été immédiatement signalée à La Poste qui s'est excusée pour le désagrément causé.

➤ **Concernant les CDD du FENTI**

A ce jour tous les CDD ne disposent pas d'un ordinateur portable ; c'est la raison pour laquelle cinq postes fixes ont été conservés au sein du FENTI. Les bureaux escamotables permettent de réaliser les activités de préparation mais également d'indexation. Les CDD identifiés réalisent autant les activités de préparation que d'indexation. Il n'a pas été relevé de situation conflictuelle sur ce point, néanmoins une étude de besoin sera menée par l'encadrement pour proposer une autre organisation pour ces agents.

**CHRONOTIME**

Avec l'arrivée de CHRONOTIME, on ne peut plus poser ses RTT par anticipation, il faut attendre d'avoir acquis des droits RTT. Certains agents se retrouvent dans l'embarras car ils avaient prévu leurs congés avec leur RTT. La Direction pourrait-elle accorder une tolérance afin qu'il ne se retrouvent pas à devoir poser du sans solde ?

Pour les agents en anomalie sur leur compteur : la Direction va-t-elle accorder une souplesse (sur au moins 2 plages) afin de permettre de régulariser leur situation ?

Les RTT ne sont pas montées pour certains à l'heure actuelle : les agents comptant sur le prochain rachat des RTT, comment cela va-t-il se passer ? Peut-on connaître la prochaine date de rachat ?

➤ **Concernant les RTT prévus par anticipation par rapport au droit acquis**

Les RTT peuvent être posés dans l'outil par anticipation dans la limite des droits susceptibles d'être acquis à la date visée. Si toutefois à la date concernée, le salarié n'a finalement pas acquis les journées de RTT en raison d'absences pénalisantes intervenues entre temps, l'absence devra être régularisée par un autre type d'absence ou par un congé sans solde en l'absence d'autres congés disponibles.

➤ **Concernant les compteurs débiteurs**

Comme habituellement, les salariés disposent de la période suivante, soit 4 semaines supplémentaires, pour rattraper le débit que présentera son compteur au terme de la première période de mise en service de Chronotime (soit au 21/10/24).

✚ **Concernant la visibilité sur les droits RTT**

Les RTT des salariés dont les droits sont conformes et dont le solde est positif ont été importés dans Chronotime (plus de 650 salariés). Les autres situations doivent être analysées au cas par cas et devraient être consolidées au 21/10/24. La prochaine campagne de rachat de RTT sera lancée en décembre, période à laquelle chaque salarié aura une visibilité sur son solde de RTT.

**RESTAURANT INTER ENTREPRISE**

Qu'en est-il de l'appel d'offre pour le RIE ?

Est-il prévu une ouverture dans l'après-midi ?

Comme indiqué plus haut, l'appel d'offre est sur le point de paraître, au moment où se tient la présente réunion. Il n'est pas prévu d'ouvrir l'espace de restauration l'après-midi.

**EAEA**

La CFTC aimerait des éclaircissements sur la prolongation dans certains services de la période des EAEA (jusqu'au 30/09/2024).

Elle souhaiterait connaître le lien entre les EAEA et l'attribution de pas de compétences ou d'un niveau du fait de cette prolongation ... comment cela se passe-t-il pour les services concernés. ?

La fin de la campagne des EA/EP a été reportée au 30/09/24 pour 3 secteurs, en raison d'un nombre important de recrutements dans ces secteurs et/ou du fait de l'absence prolongée de certains agents de ces secteurs dans la période initiale. Cette prolongation a été sans impact sur l'attribution des pas de compétence.

### **LA SOFTPHONIE**

Pour les personnes ayant un PC portable à domicile (télétravail) et un poste fixe sur site, la Softphonie ne fonctionne pas sur le fixe. La Direction peut-elle y remédier ?

De plus, le FENTI est passé au télétravail sauf qu'ils ne sont pas équipés en Softphonie et il n'y a plus de poste fixe. Que compte faire la Direction ?

#### ➤ **Concernant la softphonie sur les postes fixes sur site**

Les salariés qui détiennent un PC portable doivent utiliser ce PC pour travailler, y compris sur site, notamment pour pouvoir utiliser la ligne téléphonique qui leur est attribuée et passer des appels en softphonie. Il n'est pas prévu de doter les postes fixes de la softphonie.

#### ➤ **Concernant l'absence de la softphonie au FENTI**

La softphonie a été déployée à ce stade sur les postes de travail des salariés qui disposaient d'une ligne fixe attribuée, ce qui n'était pas le cas des salariés du FENTI.

### **MOMENTS DE CONVIVIALITE**

La Direction compte-t-elle renouveler sa journée « famille » : les agents ont beaucoup apprécié et aimeraient renouveler l'expérience.

Une communication pourrait bien répondre à cette question la semaine prochaine.

### **RÉAMÉNAGEMENT**

Le 1er étage a été réorganisé avec l'arrivée de Boissy notamment. L'affichage sur les panneaux devant les ascenseurs n'a pas été actualisé. La Direction peut-elle le prendre en compte et faire le nécessaire leur arrivée datant du mois de juin ?

La direction prend note de la problématique ; l'actualisation de l'affichage est en cours.

### **SERVICE INFORMATIQUE**

Selon nos informations, il aurait été fait appel à une ressource extérieure pour aider à l'organisation du SI. Sauf erreur de notre part, les organisations syndicales n'ont pas été informées.

La Direction peut-elle donner des détails au sujet de cette « mission » (durée, termes, but, ...) et le coût de cette prestation ?

N'avons-nous pas de ressource disponible au sein de la caisse pour assurer ce renfort managérial ?

Il n'y a en effet pas eu d'information sur cette décision de gestion interne courante. L'objectif de cette prestation est de renforcer temporairement, au même titre que par le recours à un CDD, l'encadrement du service informatique, cette compétence n'étant effectivement pas disponible en interne. Le coût est variable selon le contenu et la durée de la prestation.

### **CRISTOLIEN**

1. Des chutes ont eu lieu ou ont été évitées de justesse dans le hall d'entrée du Cristolien. Les agents se sont pris les pieds dans les tapis disposés au niveau des tourniquets.

Que compte faire la Direction avant qu'un accident plus grave survienne ? Ne faudrait-il pas changer ou sécuriser les tapis existants ?

2. Nous sommes toujours en Vigipirate urgence attentat. Les entrées de personnes étrangères à la caisse sont

filtrées par les agents de sécurité. Ce filtrage se fait uniquement en fonction du motif de leur venue, ne devrait-il pas être complété par une inspection visuelle des sacs ?

➤ **Concernant les tapis du hall d'entrée de la caisse**

A vérification, les tapis sont plats, antidérapants et en bon état. Une nouvelle vérification sera réalisée par temps de pluie. Les agents doivent être attentifs lors de leurs déplacements.

➤ **Concernant le filtrage des personnes étrangères à l'organisme**

Les agents de sécurité doivent effectivement réaliser une inspection visuelle des sacs ; un rappel de consignes sera réalisé.

**DISTRIBUTEURS DE BOISSONS**

L'ensemble des sites pourrait-il être équipé uniformément en distributeurs de boissons et autres confiseries comme au Cristolien ? Ceux des Gêmeaux n'acceptent pas la carte bancaire et les agences d'accueil en sont dépourvus. La Direction peut-elle étudier la faisabilité de ce développement ?

Une étude est en cours sur le sujet. La mise en place de distributeurs de boissons et autres confiseries est conditionnée par le nombre d'agents sur le site, ce nombre étant associé à un potentiel degré de rentabilité pour le prestataire.

**RETRAITE**

Des réunions de préparation de la retraite sont proposées aux agents en âge d'en profiter. Ceux qui ont encore quelques années à patienter et qui ont malgré tout des questions afin de se préparer au mieux ne savent pas vers qui se tourner.

Existe-t-il à la GAP un référent à qui s'adresser ?

La Direction a-t-elle mis en place un circuit d'information particulier ? Si oui, peut-elle communiquer sur le sujet auprès de l'ensemble des agents ?

L'accompagnement proposé par l'organisme concerne les salariés âgés de 59 ans et plus. Florence Lakajzen organise les réunions collectives et les entretiens individuels avec un conseiller de la CNAV. La GAP propose en complément un rendez-vous pour déterminer la date de départ effectif et présenter les formalités de départ.

Il n'existe pas d'accompagnement spécifique pour les salariés en-dessous de cet âge. Des informations générales sont toutefois disponibles sur l'interval via le lien ci-dessous :

<http://interval.cpam-val-de-maine.ramaparc/1/services-aux-salaries/accompagnement-au-depart-a-la-retraite>