

	<p align="center">Commission de Traitement des Réclamations du 5 décembre 2024</p>	<p>Direction Adjointe en charge des Ressources</p>
---	--	--

Participants :

Pour la direction

- Mme Fatmire HODZA, Responsable du service des relations sociales
- Mme Delphine BALDACCHINO, Attachée juridique au service des Relations Sociales

Pour les organisations syndicales

Mme Stéphanie LECONTE (CFDT)
Mme Delphine DOUIS-MAXI (CFTC)
M. Edmond MARQUES (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 novembre 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.

A la CTR du mois de novembre, il y avait une procédure en cours ; celle-ci est encore en cours.
Depuis la dernière CTR, aucune procédure disciplinaire n'a été entamée.

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 et 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 novembre : 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 de décembre.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 9 novembre 2024 :

- **Sur le processus PEAS :** Elle a concerné 13 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **BO AAT**
L'objectif était fixé à 390 dossiers – 403 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 900 dossiers – 916 dossiers ont été traités.
- **Sur le processus PRP :** Elle a concerné 16 salariés dont 3 cadres. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 320 dossiers – 400 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 500 dossiers – 486 dossiers ont été traités.
 - **Epuration Quid**
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 353 dossiers ont été traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 16 novembre 2024 :

- **Sur le processus PEAS :** Elle a concerné 15 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DIADEME**
L'objectif était fixé à 450 dossiers – 466 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 380 dossiers – 404 dossiers ont été traités.

- **Sur le processus PRP** : Elle a concerné 10 salariés sans cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 320 dossiers – 455 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 60 dossiers – 65 dossiers ont été traités.
 - **Epuration Quid**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 244 dossiers ont été traités.
- **Sur le processus GDB** : Elle a concerné 15 salariés dont 2 cadres. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **CVD**
L'objectif était fixé à 140 dossiers – 146 dossiers ont été traités.
 - **UIPATH DR EXCLU**
L'objectif était fixé à 120 dossiers – 135 dossiers ont été traités.
 - **RENSEIGNEMENTS**
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 60 dossiers ont été traités.
 - **SUIVI RNIAM**
L'objectif était fixé à 40 dossiers – 45 dossiers ont été traités.
 - **DIADEME smut**
L'objectif était fixé à 70 dossiers – 72 dossiers ont été traités.
 - **MAJ**
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 420 dossiers ont été traités
- **Sur le secteur de la CSS** : Elle a concerné 10 salariés, dont 1 cadre.
Ces agents avaient un objectif collectif de traiter 300 dossiers de C2S ; ils en ont traité 393.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été faite le samedi 23 novembre 2024 :**

- **Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 13 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DIADEME**
L'objectif était fixé à 450 dossiers – 452 dossiers ont été traités.
 - **DIADEME T1**
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 50 dossiers ont été traités.
 - **DIADEME PRN**
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 163 dossiers ont été traités.
 - **BO AAT signalements**
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 144 dossiers ont été traités.

- **Sur le processus PRP** : Elle a concerné 19 salariés dont le responsable du service. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 750 dossiers – 791 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 110 dossiers – 119 dossiers ont été traités.
 - **Quid après épuration**
L'objectif était fixé à 550 dossiers – 582 dossiers ont été traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été faite le samedi 30 novembre 2024 :**

- **Sur le secteur de la CSS** : Elle a concerné 12 salariés, sans cadre.
Ces agents avaient un objectif collectif de traiter 360 dossiers de C2S ; ils en ont traité 510.

❖ **Les séances d'heures supplémentaires programmées ou envisagées sur le mois de décembre 2024 :**

Trois séances d'HS sont programmées sur le mois de décembre, les samedis 7, 14 et 21 sur les processus PE AS, PRP et GDB.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

CHRONOTIME

Les agents constatent qu'il ne leur est pas possible de poser leurs dernières journées de RTT pour l'exercice 2024 (même sur des périodes de décembre). Est-ce que des journées devront être posées en janvier au titre des journées 149 ou seront-ils obligés de les mettre au compte épargne temps ?

Des lenteurs et des problèmes de connexion sont constatés avec parfois l'impossible de badger en sortie.

De même, il arrive que le calcul du temps ne se fasse pas avant plusieurs jours.

Les mandatés ne peuvent pas créer des mandats alors même qu'ils ont encore suffisamment d'heures.

▮ Que prévoit la direction pour améliorer le produit ?

➤ **Sur la 1^{ère} demande, relative aux derniers jours de RTT de l'année civile**

La date à laquelle les salariés à temps complet qui n'ont pas eu d'absence pénalisante, ont acquis leur dernier JRTT est, cette année, le 23 décembre. Ainsi, le dernier JRTT peut être posé sur la période du 23 au 31 décembre. Pour connaître le solde de son droit acquis à une date donnée, il convient de positionner le calendrier de chronotime de la rubrique « absences et événements » à la veille du jour où on souhaite poser un JRTT puis de cliquer sur la flèche pour que l'appliquet relance le calcul.

➤ **Sur la 2^{ème} demande, relative à la connexion à l'outil**

Dès lors que l'agent ne peut pas procéder à son badgeage sur chronotime, il est invité à informer son responsable qu'il quitte son poste, par mail ou par zoom, et à réaliser un badgeage manuel lorsque l'application est de nouveau disponible.

➤ **Sur la 3^{ème} demande, relative au calcul du temps de travail accompli**

Le calcul ne s'effectue pas en effet, lorsque le compteur contient une anomalie. Dans ce cas, tant que l'anomalie n'est pas rectifiée, le compteur est bloqué.

➤ **Sur la 4^{ème} demande, relative aux agents mandatés**

L'équipe projet est attentive à cette problématique. Un point avec le prestataire est prévu dans les prochains jours.

REFECTOIRE

Les salariés qui déjeunent au réfectoire ont froid avec quelquefois un ressenti de « froid polaire » et particulièrement le lundi.

Après leur activité dans un espace de travail souvent froid, ce temps de repas qui devrait être convivial et reposant se révèle aussi être un calvaire pour les salariés.

Comment la température est-elle réglée ? Comment améliorer le chauffage ?
Est-il possible d'anticiper et mettre du chauffage en amont de la période de repas ?

Le chauffage ne fonctionne pas dans le RIE, car le régulateur de la CTA est en panne. Le prestataire en charge de la maintenance a commandé un nouveau régulateur.

CHAUFFAGE DES LOCAUX DE TRAVAIL

Les agents ont pu constater un mieux en particulier le lundi matin, cependant en cours de la journée la température baisse à nouveau et la ventilation souffle de l'air froid.

Certains agents travaillent sous une ventilation et souffrent du froid occasionnant des douleurs au niveau des cervicales et du dos.

La direction peut-elle empêcher la diffusion d'air froid et couper la ventilation dans certains cas ?

La réglementation exige de disposer d'un système de renouvellement d'air toujours susceptible de fonctionner de façon à ce qu'il se déclenche dans le respect de la norme en vigueur. La ventilation du Cristolien se lance par conséquent ponctuellement automatiquement. Cette ventilation ne saurait être coupée.

METEO

Une alerte météo a été reçue par de nombreux salariés via leur assurance auto ou habitation pour annoncer une tempête de neige le 21/11/2024.

Les conditions météorologiques se sont d'ailleurs considérablement dégradées dès le milieu de la matinée.

Les salariés regrettent vivement que la direction n'ait pas pris en compte suffisamment tôt cette alerte météo pour leur proposer de rester en télétravail comme le permet notre accord local du 30/08/2021 ou encore l'article L1222-11 du Code du travail.

↓ **Pics de pollution et intempéries**

En cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du Code de l'environnement, entraînant la mise en œuvre de mesures préfectorales restrictives concernant la circulation des véhicules, la Direction pourra autoriser les salariés exerçant déjà leur activité dans le cadre du travail à distance, d'exécuter leur activité selon ce mode de façon plus étendue (augmentation du nombre de jours en télétravail au regard de la notification d'accord remise au salarié).

La possibilité de travail à distance pourra également être offerte aux salariés qui ne disposent pas de solution de déplacement alternative à l'utilisation du véhicule. Pour ce faire, il convient, de prendre en compte les critères suivants :

- ✓ le caractère télétravaillable de l'activité ;
- ✓ la disponibilité de postes informatiques ;
- ✓ la durée du pic de pollution.

Ces dispositions sont étendues aux situations d'intempéries rendant particulièrement difficile le trajet domicile-lieu de travail sur la base d'un accord entre le salarié et la Direction.

Dans ces hypothèses, le travail à distance sera mis en place par simple accord entre le salarié et l'employeur et ce, par tout moyen (messagerie), sans formalisme particulier.

La surprise a été totale lorsque leurs responsables ont annoncé qu'ils pouvaient partir mais devaient poser une ½ journée de congés alors même que certains auraient pu télétravailler dès 14h.

Les élus demandent que les alertes météo soient plus anticipées et mieux prises en compte par la direction afin de garantir la protection des salariés en évitant tout stress inutile et tout risque d'accident de trajet grave.

La direction rappelle que la situation était évolutive et qu'il a été permis aux salariés de quitter leur poste de manière anticipée et à ceux équipés pour le télétravail de se positionner en télétravail le lendemain.

MEDAILLE DU TRAVAIL ET METEO

Les conditions météorologiques ont empêché de nombreux salariés de participer à la fête de la médaille du travail du 21/11/2024.

La direction envisage-t-elle une autre date pour un événement supplémentaire pour les excusés et notamment certains retraités qui n'ont pas pris le risque de se déplacer compte-tenu de la neige ?

Les cadeaux prévus pourront-ils être distribués aux absents/excusés ? Sous quelle forme ?

La cérémonie des médailles du travail a un caractère exceptionnel de par son contenu et son organisation. Aucun autre événement de remplacement ne peut être envisagé ni pour la remise des médailles, ni pour la remise du chèque cadeau.

DERNIERE VAGUE DE RACHAT DE RTT – ANNEE 2024

En début d'année, par mail à tous (des 31/01 et 06/02/2024), la direction a indiqué que le dispositif de rachat de RTT pour 2024 était reconduit sur 3 vagues :

- la 1ère sur la paie d'avril pour les droits acquis au 31/03,
- la 2ème sur la paie de septembre pour les droits acquis au 31/08,
- la 3ème et dernière sur la paie de janvier 2025 pour les droits acquis au 31/12. Et que la limite annuelle du rachat continuera de se situer à 15 jours pour un salarié à temps plein, sous réserve des possibilités budgétaires

Sachant qu'avant le 31/12/24, les dernières RTT de l'année ne seront pas comptabilisées dans Chronotime (car considéré comme non acquis avant cette date dans l'outil) quel impact y aura-t-il pour les demandeurs voulant racheter leurs dernières RTT de cette année pour un versement escompté sur le BP de janvier 2025 ? Aussi, les agents se demandent quand seront-ils informés de l'ouverture de la dernière vague de rachat de RTT 2024 ?

Concernant le rachat de jours RTT de 2024, combien de demandes ont été reçues jusqu'ici (sur la 1ère et 2ème vague) ? La direction a-t-elle pu étudier toutes les demandes transmises par les agents ? Un accord a-t-il pu être donné à chaque demande ? Y-a-t-il eu des refus ou accords partiels ?

Le rachat des RTT prévu par la loi n° 2022-1157 du 16/08/2022 de finances rectificatives est un dispositif concernant les jours de RTT acquis entre la période de 2022 à 2025. A ce titre, la direction a-t-elle prévue de se réengager pour 2025 ?

Les salariés ont été informés par mail à tous du 2 décembre des modalités de mise en œuvre de la dernière campagne de rachat des JRTT 2024. Les demandes seront étudiées début janvier 2024, permettant ainsi de calculer les droits acquis au titre de l'année 2024 échue. Grâce à l'utilisation du formulaire ALIENORH, les salariés pourront suivre sur l'application le cheminement de leur demande.

A ce jour, 349 demandes ont été reçues représentant 1911 jours ; 1714 jours ont été validés.

La direction proposera de nouveau ce dispositif en 2025.

CONGES PAYES ET ARRET DE TRAVAIL

La loi DDADUE applicable depuis le 24 avril 2024 prévoit que tout arrêt maladie donne droit à des congés payés (Cf. article 37).

De plus, en CTR du 11/07/2024 la direction a indiqué « L'UCANSS a fait paraître des éléments de cadrage fin mai et la caisse nationale travaille actuellement à la déclinaison opérationnelle de ses éléments de cadrage dans les outils de gestion. Dans cette attente, la direction n'est pas en mesure de mettre en œuvre la réforme à ce jour. »

Or, il s'avère qu'un agent a sollicité les RH et il lui a été répondu que le calcul des droits n'était pas possible au motif que l'UCANSS n'a pas donné d'instructions.

Les élues CFDT demandent à la direction de faire en sorte qu'une réponse soit apportée aux demandeurs et qui consiste à leur indiquer s'ils ont droit ou non à des congés en fonction de la durée de l'arrêt de travail. Existe-t-il des difficultés de mise en œuvre de la loi ?

Les paramétrages permettant le calcul des droits ont été réalisés en octobre. Les calculs sont actuellement en cours, les salariés concernés seront prochainement informés de leur situation personnelle.

RECHARGE ELECTRIQUE ET AVANTAGE EN NATURE

Depuis 2020, les entreprises peuvent mettre à disposition des bornes de recharge sans que cela ne soit considéré comme un avantage en nature, ce qui permet aux employés de recharger leurs voitures gratuitement, sans impact fiscal ni social. Cette mesure incitative devrait prendre fin le 31 décembre 2024 (URSSAF).

Il s'agit d'un changement réglementaire à destination des employeurs et les salariés. À partir de 2025, la mise à disposition de bornes de recharge devra être intégrée dans le calcul des avantages en nature, ce qui entraînera des cotisations sociales pour l'entreprise et une possible imposition pour les salariés.

Les entreprises devront alors faire des choix : continuer à offrir la recharge en assumant les coûts supplémentaires, mettre en place un système de facturation, ou encore proposer des solutions alternatives."

Bien qu'il y ait eu une consultation en CSE du 18/10/2024 lors du « pt N° 6 - Installation de nouvelles bornes de recharge électriques », la direction a-t-elle plus d'informations ? Que prévoit la direction en termes d'augmentation de coûts ou d'avantages en nature ?

Comme indiqué dans la note CSE, les nouvelles bornes vont permettre de suivre les consommations électriques, garantissant ainsi un suivi précis et conforme à la législation qui impose à l'employeur de suivre pour chaque salarié les avantages en nature accordés, et donc le niveau de consommation électrique pour la recharge de son véhicule personnel. A ce stade, il a été décidé de bloquer l'accès aux bornes aux salariés qui auront atteint le maximum exonéré de cotisations sociales. Les modalités pratiques seront diffusées aux salariés concernés.

SEMAINE DE L'EMPLOI A LA SECU (DU 30/09 AU 04/10/2024)

Un stand RH s'est tenu le 30 septembre de 11h45 à 14h dans le hall du Cristolien.

La direction peut-elle faire un retour sur cet événement de recrutement ?

Quand est-il ressorti ? Combien de personnes ont été reçues ou ont pu candidater ?

Sachant qu'une négociation GEPP est en cours, cette action sera-t-elle renouvelée ?

L'objectif de ce stand n'était pas de recevoir des candidatures mais de répondre aux questions des salariés sur le développement de carrière et la mobilité, de les accompagner à la création d'un compte LinkedIn ou de prendre un rendez-vous individuel si besoin. Une dizaine de salariés se sont arrêtés stand, il n'est donc pas confirmé que cette action soit reconduite.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

FENTI

Les agents du FENTI aimeraient avoir des bureaux personnels, le bureau dynamique est selon eux inadapté à leurs méthodes de travail.

En effet du côté de synergie se trouve une table haute qui n'est jamais utilisée celle-ci pourrait laisser place à une marguerite de bureaux supplémentaire ce qui permettrait aux agents d'avoir plus de places.

En ce qui concerne les CDD au FENTI qu'en est-il ? Seront-ils prolongés ?

Quand débutera l'aide demandée par les PE et sous quelles modalités ?

Suite aux départs de nombreux agents en CDI ces derniers mois, est-il prévu de proposer des CDI aux agents en CDD ?

La mise en place du bureau dynamique est en cours d'évaluation sur les secteurs du FENTI, des Frais de santé et des PEAS. Dans le cadre de cette évaluation, qui s'appuie sur les retours des agents et managers de ces secteurs, une attention particulière est portée à l'adaptation du mobilier mis à disposition. A ce stade, le nombre de positions est adapté aux besoins du service.

La prolongation des CDD et le remplacement des départs en retraite sont examinés dans le cadre de la politique de recrutement au regard de l'adéquation entre la charge du secteur et les possibilités de recrutement. Les CDD ont la possibilité de postuler sur les postes ouverts en CDI dans les différents secteurs de la caisse.

Le dispositif d'entraide des PE sera expérimenté à compter de janvier 2025 avec la mise en place d'une formation adaptée qui est en cours de planification. L'encadrement se tient toujours à disposition des agents pour apporter toutes les communications en ce sens.

FRAIS de SANTE

Il est demandé à certains agents des frais de santé de rester chaque soir afin de récupérer la boîte de télétransmissions récupérées par l'agent d'accueil car celle-ci finit sa journée à 17h30.

Le temps de compter et classer ces télétransmissions l'agent ne finit pas avant 18h.

Pour le moment cette permanence est au volontariat mais les agents ont peur que ça devienne une obligation.

Serait-il possible que l'agent d'accueil n'accepte plus de télétransmissions passée une certaine heure ou est-il possible de revoir l'organisation afin que personne ne soit impacté sans son accord.

La possibilité est offerte aux professionnels de santé de déposer leurs pièces justificatives jusqu'à 17h30 ; l'organisation mise en place permet de sécuriser le bon acheminement des pièces au sein du département des frais de santé, il n'est pas prévu de la modifier à ce stade.

MATERIEL INFORMATIQUE

Serait-il possible de revoir l'état de fonctionnement du matériel informatique de tout le 1er étage, nous avons rencontré des agents en difficultés aux des frais de santé et de PE.

Le bureau dynamique étant de vigueur dans ces services les agents qui constatent un problème ne le signalent pas forcément mais changent de bureau pour aller plus vite ce qui entraîne un bon nombre de dysfonctionnements.

Il n'est pas prévu de procéder à une revue de l'ensemble des postes de travail du 1er étage.

Chaque salarié qui rencontre une difficulté avec le matériel, qu'il s'agisse du mobilier ou des équipements informatiques, est responsable de signaler ce dysfonctionnement via les outils adaptés (MAID ou Portail SAM) afin qu'une intervention puisse être programmée par le service compétent.

SOBRIETE ENERGETIQUE

La CFTC est consciente et encourage l'économie d'énergie dans le cadre de la sobriété énergétique, cependant certains de nos collègues ont vraiment froid et doivent travailler avec des bouillottes manteaux etc....

Il a été relevé par exemple, 16 degrés au service GDB en plein milieu de la salle en fin de matinée... alors que dans d'autre service il fait meilleur.

Comment expliquer ces disparités entre différents services ? Est-il possible d'y remédier ?

Une panne dans le système de chauffage a nécessité la mise en route du système électrique de secours, c'est pourquoi la régulation des températures dans les salles n'a pas été optimale durant quelques semaines.

Par ailleurs, le paramétrage de la gestion technique du bâtiment est toujours en cours par le prestataire, malgré les multiples relances de la direction.

TRAVAIL ET HANDICAP

En cas de préconisation de télétravail par la Médecine du travail avec demande de validation par le référent handicap, quel est le délai de réponse de ce dernier sans qu'il soit nécessaire de relancer le service ?

Certaines situations délicates réclament une décision rapide. Dans ce cas, qui prend le relai en cas d'absence du référent ?

Le référent handicap de l'organisme n'a pas pour mission de valider les préconisations de télétravail. Seul le médecin du travail est à même de formuler une préconisation d'adaptation du poste de travail au regard de l'état de santé du salarié. Dans la mesure du possible, l'employeur veille à suivre cette préconisation et, le cas échéant, fait connaître au médecin du travail les raisons qui empêchent sa mise en œuvre.

Le référent handicap peut en revanche intervenir pour expliciter une demande d'aménagement, quelle qu'elle soit, d'un salarié en situation de handicap et/ou mettre le salarié en relation avec d'autres organismes partenaires tels que Cap Emploi ou l'AGEFIPH pour obtenir de l'aide dans la mise en œuvre de l'adaptation demandée.

CHRONOTIME

Beaucoup d'agents sont en difficultés suite au passage à chronotime est-il possible d'envisager un accompagnement individuel pour ceux qui en exprimeraient le besoin ?

Les managers ont été destinataires le 4 décembre d'un questionnaire visant à recenser les éventuelles difficultés rencontrées et besoins d'accompagnement complémentaires.

La direction rappelle que des informations détaillées sur les fonctionnalités de l'outil sont disponibles sur Interval dans la rubrique Ressources humaines / Gestion administrative du personnel / Temps de travail / Chronotime, sous la forme de vidéos et de documentation.

DIVERS

Est-il possible de revoir les capteurs de lumière, les connections sur les écrans de projection et la disponibilité de télécommandes dans les salles de réunions, de formations et de séminaires.

A la PFS la lumière de la salle d'imprimante clignote.

Concernant les capteurs de lumière, le paramétrage de la gestion technique du bâtiment est toujours en cours par le prestataire, malgré les multiples relances de la direction.

Concernant les salles de réunion, un état des lieux et une remise en fonctionnement complets des équipements a été réalisé cet été.

Chaque salarié qui rencontre une difficulté avec le matériel, qu'il s'agisse du mobilier ou des équipements informatiques, doit signaler ce dysfonctionnement via les outils adaptés (MAID ou Portail SAM) afin qu'une intervention puisse être programmée par le service compétent.

ALERTE

Serait-il possible d'effectuer un sondage anonyme en local afin de jauger le climat social de la CPAM du Val de Marne en ciblant l'envie, l'appartenance et le relationnel de chacun ?

Le BSI mis en œuvre en juin dernier a permis aux salariés qui le souhaitent d'exprimer leur ressenti et leurs attentes, notamment sur les éléments évoqués. Il n'est pas prévu d'organiser un sondage complémentaire mais la direction prend note de la suggestion de développer davantage l'écoute client interne locale.



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.

1 salarié assure actuellement une mission dans un autre service.

LES ECRETEMENTS

Les élus FO souhaitent connaître le nombre d'heures écartées 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.

Voir documents joints en annexe.

Le chauffage au Cristolien

Les élus FO demandent des explications quant aux locaux mal chauffés au Cristolien. C'est la même rengaine tous les ans. La Direction répond invariablement que le paramétrage est en cours. Pourquoi prend-il autant de temps ?

Une panne dans le système de chauffage a nécessité la mise en route du système électrique de secours, c'est pourquoi la régulation des températures dans les salles n'a pas été optimale durant quelques semaines.

Par ailleurs, le paramétrage de la gestion technique du bâtiment est toujours en cours par le prestataire, malgré les multiples relances de la direction.

Le service social au travail

Après des mois de relance des élus FO, la Direction a enfin admis que l'existence d'un service social au travail est obligatoire dans notre organisme, donc dans tous les organismes de sécurité sociale de plus de 250 salariés (article L4631-1 du code du travail). Cependant, elle a précisé que celui-ci sera mis en place « dès 2025 » et qu'elle reviendrait vers nous ultérieurement. Ce qui pourrait signifier que celui-ci pourrait n'être mis en place que dans un an. Au regard du fait que la caisse est dépourvue de service social depuis août, les élus FO revendiquent que la procédure, par ailleurs cadrée par le code du travail, soit entamée immédiatement. De plus, selon l'article D4632-6, le conseiller du travail doit consacrer au moins trois demi-journées par semaine pour chaque groupe de 250 salariés. Les élus FO y seront attentifs.

Les modalités de mise en œuvre du service social sont en cours de définition pour une mise en œuvre dès que possible, les élus seront informés et consultés sur ce point.

Le service médical

Dans le cadre du projet d'absorption de l'échelon local du service médical hébergé aux Gêmeaux, les élus FO demandent le détail de son effectif par classification et par niveau.

Les élus ont été informés de l'économie générale du projet de transformation de l'Assurance Maladie lors de l'assemblée plénière du 21 novembre. Les éléments précis relatifs à l'impact local de ce projet national seront communiqués aux élus dans le cadre d'une consultation dédiée.

Les arrêts maladie non pénalisants sur les jours de congés

Les élus FO relancent la Direction sur l'application de cette disposition que l'UCANSS est censée cadrer. Où en est-on ?

Les paramétrages permettant le calcul des droits ont été réalisés en octobre. Les calculs sont actuellement en cours, les salariés concernés seront prochainement informés de leur situation personnelle.

UiPath

Les élus FO demandent à nouveau la liste des processus de liquidation automatisés utilisés actuellement par la caisse au titre du projet UiPath, ainsi qu'une brève explication pour chacun d'entre eux.

Le projet national d'automatisation UIPATH avance progressivement en fonction des développements réalisés. A ce jour, trois secteurs au sein de la caisse bénéficient des automatisations UiPath :

- La gestion des bénéficiaires, qui est concernée par trois scénarios liés aux contrôles PUMA (consommants et non consommateurs, régularité et DGFIP) ainsi qu'un scénario qui porte sur le double rattachement d'enfant ;
- La paie, qui est concernée par un scénario de saisie de bordereaux IJ ;

- Les frais de santé, qui sont concernés par un scénario d'enregistrement de notification de créance pour les professionnels de santé n'ayant pas transmis leurs pièces justificatives dans les délais réglementaires.

Le site de Charenton

Les élus FO demandent si la vente du site de Charenton inutilisé depuis longtemps est effective.

La vente du site de Charenton est en cours. Une offre a été acceptée, la vente sera effective début 2025.

Remise des médailles et temps de travail

Est-il prévu d'abonder en mission tout ou partie du temps passé par les agents lors de la remise des médailles ?

La manifestation étant organisée à partir de 16h30 afin de ne pas impacter la journée de travail, il n'est pas prévu d'abonder le temps passé en mission.

Le télétravail et la règle des 2 jours sur site

Les élus FO relancent la Direction sur un sujet déjà abordé plusieurs fois en CTR qui n'a semble-t-il pas fait l'objet de directives claires de la part de la Direction. Il s'agit de cas où un agent serait en arrêt maladie ou poserait un jour de congés ou un JRTT qui aboutirait à une présence hebdomadaire sur site inférieure à 2 jours. Il paraît nécessaire de cadrer ces situations.

L'accord encadrant le télétravail prévoit la présence de chaque salarié dans son unité de travail à hauteur de 2 jours par semaine minimum. Il peut arriver que cela ne soit pas le cas ponctuellement en raison de congé, formation, mandat syndical, arrêt de travail, etc. Si cette situation devient habituelle et que les différents motifs conduisent à ce que le salarié soit régulièrement absent plus de 3 jours par semaine de son unité de travail, le manager est invité à recevoir le salarié concerné pour faire le point sur sa situation et les jours de télétravail prévus pourront être réaménagés ou des congés souhaités sur des journées prévues sur site pourront être refusés pour permettre la présence effective du salarié au sein de son unité de travail, conformément aux dispositions de l'accord.

Le télétravail et l'autonomie

Les élus FO demandent qu'un effort de formation rapide soit procédé en faveur des agents ayant essuyé un refus de télétravail pour manque d'autonomie du fait d'une formation justement non suivie. Les élus FO rappellent par ailleurs qu'un agent a toute latitude pour effectuer une demande de télétravail « au fil de l'eau », notamment si le manque d'autonomie n'est plus justifié ou si l'agent a atteint les 6 mois sur poste requis.

La direction confirme que l'agent qui a essuyé un refus de télétravail pour manque d'autonomie bénéficie d'un suivi par son encadrement, destiné à lui permettre de monter en compétence.

La direction confirme qu'elle est susceptible d'accepter une demande de télétravail émise par un agent en cours d'année, notamment parce qu'il aurait atteint l'ancienneté ou l'autonomie requise dans ses fonctions.

Le team building

Les élus FO demandent la raison pour laquelle certains services n'organisent pas d'« équipe construction ». Que devient la cagnotte de 60 euros par agent dans ce cas ?

Le budget « team building » est pensé dans une logique pluriannuelle avec l'objectif de permettre à chaque secteur de la caisse de bénéficier d'un projet de team building tous les 4 ans. Le coordonnateur construit son projet de team building en joignant une note d'opportunité avec le contexte du service et les objectifs poursuivis. Aussi, un service qui n'a pas encore réalisé de projet de team building peut être amené à en réaliser un l'année suivante selon les besoins et les possibilités budgétaires.