

	Commission de Traitement des Réclamations du 6 février 2025	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 Christina RODRIGUES MARTINS (CFDT)
Mme Delphine DOUIS MAXI (CFTC)
Mme Halima IAAICH (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 décembre 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.

Une procédure en cours lors de la dernière CTR est toujours en cours.
Depuis la dernière CTR, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée.

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 11 janvier 2025 :

- **Sur le processus PEAS :** Elle a concerné 10 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **Diademe TS**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 208 dossiers ont été traités.
 - **Diademe TI**
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 50 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 400 dossiers – 457 dossiers ont été traités.
- **Sur le processus GDB :** Elle a concerné 13 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **MAJ**
L'objectif était fixé à 400 dossiers – 475 dossiers ont été traités.
 - **SMUT / RIB**
L'objectif était fixé à 70 dossiers – 84 dossiers ont été traités.
 - **Cartes Vitale**
L'objectif était fixé à 70 dossiers – 78 dossiers ont été traités
 - **Suivi RNIA**
L'objectif était fixé à 40 dossiers – 62 dossiers ont été traités
 - **Uipath Dr Exclu**
L'objectif était fixé à 60 dossiers – 66 dossiers ont été traités
- **Sur le processus PRP :** Elle a concerné 9 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 220 dossiers – 223 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 300 dossiers – 325 dossiers ont été traités.

- **Sur le secteur de la CSS** : Elle a concerné 14 salariés dont 1 encadrant.
Les 13 agents avaient un objectif collectif de traiter 390 dossiers de C2S ; ils en ont traité 440.
- ❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 18 janvier 2025 :**
- **Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 14 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DIADEME**
L'objectif était fixé à 300 dossiers – 315 dossiers ont été traités.
 - **BOAAT**
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 156 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 500 dossiers – 510 dossiers ont été traités.
 - **DIADEME T1**
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 52 dossiers ont été traités.
- ❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été faite le samedi 25 janvier 2025 :**
- **Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 19 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DIADEME**
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 354 dossiers ont été traités.
 - **BOAAT**
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 133 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 900 dossiers – 906 ont été traités.
 - **DIADEME T1**
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 51 dossiers ont été traités.
- **Sur le processus GDB** : Elle a concerné 14 salariés dont 1 cadre. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **MAJ PAP**
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 402 dossiers ont été traités.
 - **SMUT / RIB**
L'objectif était fixé à 70 dossiers – 84 dossiers ont été traités.
 - **MUT_NIR**
L'objectif était fixé à 30 dossiers – 39 dossiers ont été traités
 - **Cures**
L'objectif était fixé à 35 dossiers – 52 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 – 63 dossiers ont été traités.
- **Sur le processus PRP** : Elle a concerné 11 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
 - **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 470 dossiers – 496 dossiers ont été traités.
 - **DSIJ**
L'objectif était fixé à 280 dossiers – 310 dossiers ont été traités.

- **Sur le secteur de la CSS :** Elle a concerné 16 salariés dont 1 encadrant.
Les 15 agents avaient un objectif collectif de traiter 450 dossiers de C2S ; ils en ont traité 580.
- ❖ **Les séances d'heures supplémentaires programmées ou envisagées sur le mois de février 2025 :**

Une séance d'HS a eu lieu le samedi 1^{er} février, sur le processus PE-AS. Deux autres séances d'HS sont programmées sur le mois de février, les samedis 8 et 15, sur les processus PE AS, PRP et GDB.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

BUDGET ALLOUE AUX MOMENTS DE CONVIVIALITE OU D'ACTIVITE DE TEAM BUILDING

La direction envisage-t-elle de reconduire dans les mêmes conditions l'attribution de budget spécifique pour ces moments ou activités ?

Les budgets alloués aux moments de convivialité ou d'activités de teambuilding sont reconduits en 2025.

RENDEZ-VOUS « RETRAITE »

Les agents souhaitent savoir comment faire pour obtenir un rendez-vous avec une personne des services de la retraite car aucune communication n'apparaît sur l'Interval et donc ils n'ont pas d'interlocuteur privilégié.

La direction peut-elle mettre à disposition des agents les modalités d'accès à un entretien personnalisé pour un futur départ en retraite ?

Les informations concernant le départ en retraite sont accessibles sur l'intranet dans la rubrique *Ressources humaines / Services aux salariés / Accompagnement au départ à la retraite* ainsi que via le moteur de recherche.

Outre des informations générales sur la retraite et les démarches à accomplir auprès des régimes de retraite, les salariés y sont invités à prendre rendez-vous auprès du service de gestion administrative du personnel via la BAL générique et peuvent y trouver un flyer récapitulatif qui propose une lettre-type et un coupon-réponse.

Depuis plusieurs années, la CPAM propose à tous les salariés de 59 ans et plus de participer à un accompagnement de la CNAV pour la constitution des dossiers de retraite. À ce titre, vous pouvez :

- Participer à la formation « Préparer sa retraite » sur une durée de 3 jours ;
- Bénéficier d'une réunion d'information collective d'une demi-journée, au sein de la CPAM ;
- Bénéficier d'un rendez-vous individualisé, au sein de la CPAM, avec un consultant retraite pour approfondir votre situation personnelle.

Chaque année, la Direction Adjointe en charge des Ressources met en œuvre 2 campagnes de recensement des intentions de départ en retraite et des souhaits d'accompagnement par le biais de l'encadrement. Ce recensement est essentiel pour permettre de bien anticiper et de bien accompagner les futurs départs en retraite.

WIFI du CRISTOLIEN

De nombreux agents sont confrontés à des difficultés inexplicables de connexion au réseau téléphonique via leur téléphone mobile (absence de réseau, coupures, instabilité...).

Vérification faite auprès des opérateurs de téléphonie, le quartier n'est pas une zone blanche et est desservi normalement par les réseaux.

Les élus CFDT souhaitent que des vérifications techniques soient opérées afin de déterminer la cause des problèmes évoqués ci-dessus. Et, l'intervention technique sur le réseau mobile « Bouygues Telecom » prévue sur la semaine 5 de janvier a-t-elle abouti afin d'optimiser la qualité et la performance des services mobiles dans la zone du Cristolien ?

L'organisme ne peut pas garantir la qualité des réseaux autour du Cristolien, celle-ci étant susceptible de varier dans le temps et selon les opérateurs.

Lors de l'installation au Cristolien, des antennes destinées à relayer ces réseaux ont été installées dans certaines zones afin d'améliorer la couverture au sein du bâtiment : tisaneries, restaurant d'entreprise, salle des séminaires. Courant 2024, ces installations ont été remises à jour, afin d'en sécuriser le bon fonctionnement. En parallèle, ce dispositif d'antennes-relais a été installé dans les 5 agences Ameli.

ACCES PIETONS – PARKING ESQUIROL

Depuis plusieurs mois, une affiche au parking Esquirol propose de rentrer dans le parking en utilisant « l'accès piéton » de l'application mobile (sans carte comme prévu aujourd'hui).

Malheureusement, les agents constatent que l'application ne prévoit pas cette possibilité.

S'agit-il d'une possibilité non ouverte aux agents de la caisse ?

Si c'est le cas, est-il envisageable de revoir pour bénéficier de l'accès ? Ou, les agents peuvent-ils utiliser le clic de l'entrée voiture une seconde fois sans incidence sur leur sortie de voiture ?

La demande a été faite auprès du prestataire Zenpark pour que cet accès soit opérationnel ; c'est en cours. Par mesure de sécurité, les salariés ne doivent pas utiliser le bouton « entrer en voiture » lorsqu'ils sont à pied.

PARKING EIFFEL / DEPLOIEMENT DE LA SOLUTION ZENPARK

En date du 13/01/25 un « push-mail » a été envoyé informant que l'accès au Parking Eiffel évoluait avec l'arrivée de la solution ZENPARK dès le 3 février 2025.

Afin de permettre la mise en œuvre sans incident de ce nouveau dispositif dans ce parking, les agents concernés sont invités par la direction à vérifier les données déclarées dans l'outil GESTPARK et à signaler toute erreur ou oubli avant le 24 janvier 2025. A défaut, de cette opération de vérification par les agents concernés, l'accès au parking Eiffel sera impossible à compter du 03/02/2025.

Au cas où des agents seraient actuellement absents et jusqu'au 24/01/25 quelle sera la démarche à faire pour accéder à ce parking après le 03/02/2025 ?

Tout comme lors du lancement des parkings du Cristolien et d'Esquirol, les agents qui n'auront pas pu créer leur compte pourront se faire connaître auprès des services généraux (via MAID ou au guichet) ; le lien de création de leur compte leur sera alors renvoyé.

RACHAT DE RTT – ANNEE 2025

Lors de la CTR du 05/12 dernier, la direction a confirmé vouloir reconduire le dispositif du rachat de RTT sur 2025, conformément à ce que prévoit la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives, mais sans aucune autre précision.

Les élues CFDT et agents souhaitent savoir si la direction proposera plusieurs vagues ou dates de rachat RTT comme en 2024 ? Si oui, quelles seront ces dates ? La limite annuelle du nombre de jours de rachat restera-t-elle plafonnée à 15 jours ?

Le dispositif de rachat de JRTT sera reconduit en 2025 dans les mêmes conditions qu'en 2024.

CHRONOTIME, COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) ET GAP

Courant du mois de décembre et à la suite de réclamations d'agents, la GAP a dû effectuer une multitude d'ajustements sur le solde des droits de nombreux salariés dans CHRONOTIME afin de régulariser des erreurs sur le décompte du solde restant relatif à divers codes d'absences ou congés et des jours RTT millésime-2024 en rachat.

En effet, des jours épargnés dans le CET, après le 23/09/24 et avant le mois de décembre 2024, via ALIENORH n'ont pas été déduits sur CHRONOTIME, comme les codes 128, 111, 112 ou RTT, etc....

Il s'avère donc qu'il n'y a aucune corrélation entre l'outil CHRONOTIME et le CET dans ALIENORH. Est-ce normal ? Car il semble que cette problématique n'existait pas entre le CET et anciennement CHRONOGESTOR.

Les élues CFDT demandent à la direction de prendre les dispositions nécessaires avec le prestataire CHRONOTIME pour solutionner ce problème.

Et à défaut, comment la direction peut-elle y remédier afin de permettre à la GAP d'être informée des demandes réalisées par les agents qui épargnent du temps (sur leur CET respectif) et ainsi pouvoir le reporter au décompte du solde des droits sur CHRONOTIME en temps réel ?

La direction confirme que des divergences peuvent survenir ; cette problématique est actuellement en cours de traitement par le prestataire. La direction précise que Chronotime est le logiciel de référence pour l'acquisition des JRTT.

Les salariés qui rencontrent des difficultés ou ont des interrogations sont invités à adresser leurs demandes à la BAL générique du service de la gestion administrative du personnel.

ALIENORH

La CFDT et de nombreux agents ont constaté qu'il n'y a plus aucune note de service disponible au niveau de l'onglet « Informations » dans les différentes rubriques de formulaire mise à disposition dans ALIENORH, depuis quelques temps...

Or, avant le passage de Chronotime, l'onglet « Informations » était renseigné : par exemple, à la rubrique « CET » puis l'onglet « Informations » on y trouvait toutes les informations utiles de ce qu'un agent pouvait prétendre pour épargner du temps (combien de jours, types de congés, périodicité, etc...).

A ce jour, ce n'est plus le cas générant ainsi des demandes par mail à l'attention de la GAP.

La CFDT et les agents souhaitent savoir pourquoi l'onglet « Informations » n'est plus renseigné dans les rubriques d'ALIENORH qui en disposent ? Est-ce en rapport avec le passage de Chronogestor vers Chronotime ?

Et que compte faire la direction pour y remédier, car en l'état cet onglet « Informations » n'a plus lieu d'exister, s'il n'est pas renseigné comme il se doit. Sachant qu'il serait utile d'insérer une information sur l'endroit de la rubrique d'Interval dans laquelle l'accord national se trouve.

L'outil ALIENORH est administré au niveau national, les évolutions qui ont pu être constatées sont donc sans lien avec Chronotime.

Toutes les informations RH sont disponibles sur Interval dans la rubrique *Ressources humaines / Textes en vigueur* (circulaires classées par thématiques, protocoles d'accords locaux) ; la direction étudiera toutefois la possibilité de réalimenter les rubriques informations d'ALIENORH.

Pour toute difficulté ou interrogation, les salariés sont invités à adresser leurs demandes à la BAL générique du service de gestion administrative du personnel.

ANNIVERSAIRE DE L'ASSURANCE MALADIE

Cette année, en 2025, l'Assurance Maladie aura 80 ans !

En 2015, la Direction avait organisé des festivités pour l'évènement anniversaire des 70 ans...

Sachant que dans ses vœux Monsieur LEOCADIE le Directeur Général indique : « en 2025, nous célébrerons le 80ème anniversaire de la sécurité sociale. La CPAM du Val-de-Marne, associée aux caisses de la région Ile-de-France, sera bien évidemment au rendez-vous pour célébrer cette date symbolique et importante pour notre collectif. » De fait, une date est-elle déjà retenue ? Que prévoit la direction et peut-elle en dévoiler plus ?

La CPAM s'inscrira dans l'organisation régionale interbranche mise en place en vue de la commémoration de cet heureux anniversaire. Nous souhaitons que cet évènement soit l'occasion de sensibiliser les salariés à l'impact de la sécurité sociale. Les salariés qui le souhaitent peuvent partager leurs idées dans la boîte à idées du blog interne.

INSTALLATION D'UNE BOITE AUX LETTRES AU CRISTOLIEN

En CSE du 12/12/24, la direction a indiqué qu'elle allait enfin se doter d'une boîte aux lettres à destination des assurés voulant déposer du courrier. Cette demande avait été portée par toutes les OS depuis l'ouverture du Cristolien en septembre 2020.

Puis, en CSSCT du 16/01/25, la direction a confirmé l'installation de cette boîte aux lettres, côté rue Edison au niveau de la sortie du parking du Cristolien, sans avoir préalablement consulté les élus sur son lieu d'implantation.

La CFDT s'interroge sur la pertinence du lieu choisi par la direction pour l'installation de cette boîte aux lettres. L'emplacement susvisé est très excentré de la porte d'accès piéton actuelle, qui est l'accès visiteurs et le point d'information de par le panneau d'affichage existant et destiné au public... Il y a comme une impression, que la direction a volontairement choisi cet endroit pour dissuader les assurés de trouver la boîte aux lettres pour y déposer du courrier !

La CFDT souhaite savoir pourquoi la direction a fait le choix de cet emplacement et quelle en est la stratégie ? Le panneau d'affichage actuellement situé à l'entrée principale sera-t-il actualisé pour indiquer aux assurés où est située la boîte aux lettres de façon pérenne, car dans l'immédiat la signalétique situant cette BAL n'est que provisoire ?

De plus, qui a la charge de récupérer le courrier et à quelle fréquence ? Et quel circuit de traitement du courrier récupéré a été mis en place ?

L'emplacement a été choisi afin que les usagers n'associent pas la boîte aux lettres à une entrée qui pourrait donner l'impression qu'un accueil est assuré au sein du siège. La nouvelle signalétique doit être mise en place en semaine 8. Le courrier est relevé 2 fois par jour par des salariés du FENTI.

CAMPAGNE DE « FAUX PHISHING » 2025

Une campagne est en cours qui prévoit « Enfin, la dernière étape, se matérialisera sous la forme d'un retour chiffré national (anonymisé) sur cette campagne qui donnera suite à de nouvelles campagnes de sensibilisation sur la thématique du phishing ».

La première étape étant terminée, est-il possible de savoir combien d'agents de la CPAM ont cliqué sur le lien ? Quand le retour chiffré vers les CPAM sera-t-il effectif ?

15% des salariés ciblés ont cliqué sur le lien de faux phishing. Ces agents seront directement contactés pour participer à des actions de sensibilisation complémentaires.

MICRO-ONDES AU RIE ET CÔTÉ CAFETERIA DU CRISTOLIEN

Plusieurs micro-ondes sont en panne, dont au moins 3 et d'autres qui dysfonctionnent, sur lesquels il n'y a pas d'affiche « Hors Service ».

Les élus CFDT et les agents souhaitent savoir s'il est prévu de faire réparer tous les fours à micro-onde qui sont en panne ? Ou du moins, la direction peut-elle demander au prestataire en charge de procéder à des contrôles réguliers de fonctionnement pour repérer et réparer les pannes rapidement ?

Trois micro-ondes sont tombés en panne et ont été remplacés. Le service travaux et maintenance contrôle régulièrement les micro-ondes. Tout salarié qui détecte un dysfonctionnement est invité à le signaler via MAID.

FIN DE LA PRORATISATION DES CONGES MOBILES

Depuis plusieurs années, la jurisprudence s'est prononcée de manière constante en faveur de la non-transposition des congés mobiles des salariés à temps partiel amenant l'UCANSS à changer de position sur ce sujet. Une lettre circulaire a été adressée par l'UCANSS aux organismes le 18 décembre 2024 qui met un terme à la pratique consistant à proratiser le droit aux congés mobiles pour les salarié(e)s travaillant moins de 5 jours par semaine à compter de l'exercice 2025.

La CFDT souhaite savoir à quelle date effective la direction compte-t-elle mettre en application cette lettre circulaire UCANSS susvisée ?

Combien d'agents sont concernés dans notre caisse ?

Un code GRH spécifique sera-t-il créé sur Chronotime pour ces 3 jours ?

Compte tenu de la période de référence pour l'acquisition des congés au sein de l'organisme, cette mesure sera appliquée à compter du 1^{er} mai 2025 sous le code 115. Près de 150 salariés à temps partiel sont concernés.

NOUVEL ACCES PIETON DU CRISTOLIEN POUR LE PERSONNEL

En date du 27/01/2025, un « push-mail » a été envoyé pour informer tout le personnel que les travaux d'installation du « tourniquet », côté rue Thomas Edison, auraient lieu sur la journée du mardi 28 Janvier. A ce jour, ce tourniquet correspondant au nouvel accès d'entrée réservé au personnel du Cristolien est bien là. Toutefois, le mail susvisé n'indique pas à quelle date effective ce tourniquet sera fonctionnel...

La CFDT et les agents souhaitent savoir à partir de quelle date ce tourniquet pourra être utilisé ?

Et ensuite sur l'entrée piéton actuelle, côté avenue du Général De Gaulle, le lecteur de carte existant sera-t-il désactivé et/ou retirer ?

L'entrée piétonne via le tourniquet sera accessible dès la mise en service du contrôle d'accès, prévue d'ici la fin du mois de février. Le lecteur de carte côté avenue du Général de Gaulle sera alors désactivé.

IMMEUBLES DES GEMEAUX - PRP / MATERIELS DEFECTUEUX

Les moulinettes des stores externes et internes sont presque toutes cassées rendant impossible la manipulation des stores pour les remonter ou les descendre.

Cela concerne également le réfectoire utilisé en commun avec le SM.

Cette problématique a déjà été évoquée en CTR (du 14/11/24) et en CSE, signalée à l'encadrement par les agents sur sites, qui doivent faire des signalements via MAID, mais rien ne se passe. En particulier, il y a un store dissocié de sa manivelle qui ne permet pas de parer le soleil quand il est là, aveuglant les agents concernés et pour y palier des cartons sont placardés sur cette fenêtre. De plus, certaines fenêtres n'ont plus de joints et avec ce froid, c'est l'inconfort garanti.

Bien que la direction ait déjà indiqué en CSE que la mise en place de la clim, la réalisation de travaux pour l'isolation intérieure et pour les fenêtres côté extérieur sont des problèmes relevant de décisions avec la copropriété, en attendant les locaux du PRP se dégradent et les MAID n'apportent pas la solution.

La CFDT demande à la direction de prendre des dispositions pour ces différents sujets pour améliorer les conditions de santé, de sécurité et du travail de nos collaborateurs du PRP.

▣ La direction a-t-elle sollicité la co-propriété lors des assemblées générales sur ces sujets ?

Des travaux d'amélioration même provisoires ne peuvent-ils pas être réalisés ?

En effet, pour les agents travaillant sur les bureaux à proximité de l'ouvrant défectueux (et bouché par des cartons), les conditions de travail sont particulièrement « froides ».

▣ De nouveaux stores internes ne peuvent-ils pas être installés pour ne plus être ébloui par le soleil ?

▣ La manivelle défectueuse est extrêmement dangereuse à l'utilisation. La direction peut-elle veiller à la réparation de ce matériel avant un malheureux accident ?

Les conditions de travail des agents se dégradent de plus en plus.

Que compte faire la direction même si elle a déjà indiqué qu'elle attendait les gros travaux de rénovation et qu'elle ne s'engagerait pas dans d'autres frais avant que les travaux démarrent ?

La direction confirme qu'un projet de rénovation complète des Géméaux est en cours d'instruction. En conséquence il n'est pas envisagé de changer en masse, par anticipation, des équipements ou installations (i.e. les stores). En revanche, toutes les demandes de réparations sont examinées. Ainsi, un devis est en cours concernant le remplacement des joints défectueux suite au précédent signalement.

A cet effet, la direction rappelle que la remontée des dysfonctionnements constatés via MAID est indispensable pour permettre une prise en charge rapide des problématiques rencontrées.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

MOUVEMENTS du PERSONNEL - compléments

Combien de ruptures conventionnelles ont été demandées en 2024 ? Combien ont été acceptées ? Quel est le circuit de la demande de rupture conventionnelle ? Sous combien de temps a-t-on une réponse ?
Combien d'agents ont démissionné en 2024 ?

22 salariés ont formulé une demande de rupture conventionnelle en 2024, 6 ont été acceptées.
32 salariés ont démissionné en 2024.

Le salarié qui souhaite formuler une demande de rupture conventionnelle peut adresser un courrier ou un courriel au directeur général ou à la direction des ressources humaines. Le salarié reçoit une réponse écrite à sa demande. Si le principe de la rupture conventionnelle est validé, un rendez-vous est fixé pour la signature de la convention de rupture. Les parties disposent alors d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. A l'issue de ce délai, l'inspection du travail dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour se prononcer sur la procédure. La rupture du contrat ne peut avoir lieu qu'à l'issue de ce délai. Au total, la procédure s'étale sur une période d'au moins 2 mois.

ACCUEIL de CHAMPIGNY

Des bombonnes des anciennes fontaines à eau sont stockées dans les toilettes handicapés, quand seront-elles retirées ?

Le service travaux et maintenance se charge de récupérer les bombonnes à eau en semaine 6.

ACOUSTIQUE

Dans certaines salles de réunion, il est difficile de s'entendre quand il y a d'autres réunions à côté, sans compter que parfois sont abordés des sujets sensibles et/ou confidentiels,... est-il possible de faire quelque chose ?

Un recensement a été réalisé afin d'améliorer l'isolation des salles de réunion et des bulles. En fin d'année 2024, certaines bulles situées à proximité des services ainsi que certaines salles de réunion ont bénéficié d'un renforcement de leur isolation phonique. Le renforcement de l'isolation phonique des autres salles de réunion sera finalisé d'ici la fin de l'année 2025.

PROJET d'ENTREPRISE

Peut-on avoir un point sur les ateliers faits en 2024 et sur quels sujets ? Le nombre de participants et les niveaux des agents ?
En 2025, des ateliers doivent ils avoir lieu ? Quand seront-ils mis en place ? Des appels au volontariat seront-ils lancés ?

14 ateliers permettant à environ 150 salariés de participer ont eu lieu en 2024 portant tous sur les mêmes thématiques (identification du contexte et des défis, proposition de priorités / ambitions phares). Tous les niveaux d'emploi ont été représentés. Les participants aux ateliers de 2024 seront de nouveau mobilisés en 2025 pour un point de suivi.

Il n'est pas prévu d'organiser de nouveaux ateliers dans les mêmes conditions mais des salariés pourront être amenés à contribuer sous différentes formes au projet d'entreprise (groupes de travail, entretiens, questionnaires, séminaires, etc.) selon les thématiques.

RIE

Les élus CFTC tiennent à vous féliciter concernant le choix du prestataire « ideel garden » les agents semblent pleinement satisfaits.

Par ailleurs, la demande de petit déjeuner salé a été entendue avec l'ajout de fromage. Serait-il possible que soit aussi proposée de la charcuterie ? Et même une machine pour des jus pressés ?

La direction est ravie que la diversification de l'offre de restauration permette à chacun de trouver satisfaction et remercie les élus et les salariés qui se sont exprimés sur le blog interne ou par un autre biais pour leur retour positif. La suggestion concernant le petit déjeuner est prise en compte.

PARKING

Lorsqu'on essaie de sortir du parking du Cristolien aux alentours de 16h30 c'est toujours compliqué car des automobilistes stationnent devant le portail en double file pour récupérer les enfants à l'école. Est-il possible de demander aux agents de sécurité d'aller rappeler à ces automobilistes de ne pas gêner la sortie ? Est-il possible de revoir la synchronisation des barrières et du portail du Cristolien ?

La police municipale a été alertée à plusieurs reprises concernant la problématique de stationnement en sortie d'école. Concernant les barrières, la problématique a été remontée au prestataire et est en cours de résolution.

BATIMENT du CRISTOLIEN

Qu'en est-il des travaux sur les capteurs de lumière ?

Quel est le circuit pour demander une réparation en cas de constat de dysfonctionnement ?

Serait-il possible de signaler le fonctionnement des portes automatiques du -1 ? Visiblement il y a un capteur pour l'entrée et un pour la sortie. Mais ce n'est pas clair, beaucoup d'agents ouvrent les portes manuellement qui sont lourdes et ce qui risque également potentiellement d'abimer le mécanisme.

Concernant les capteurs de lumière, une intervention du prestataire est prévue à partir du 10 février pour une période de 15 jours pour l'ensemble du bâtiment. Tout dysfonctionnement constaté doit être signalé via MAID.

Concernant la signalétique relative au fonctionnement des portes automatiques nouvellement posées au sous-sol, des affiches seront apposées dans les prochains jours.

HORAIRES VARIABLES

Nous sommes toujours en attente de l'ouverture de la négociation du protocole des horaires variables, les agents nous sollicitent énormément à ce sujet, quand pourrions-nous en discuter ?

Le calendrier pour cette négociation n'a pas encore été arrêté.

QUESTIONS DIVERSES RH

Combien d'agents ont-ils eu recours à la cellule écoute RH ? Quelle solution leur a été apportée ?

Combien de courriers de liaison ont-ils été envoyés aux agents en absence de longue durée ? Avez-vous eu des retours d'agents suite à ce courrier ?

Les fiches de paie papier arrivent avec du retard : elles devaient être disponibles maximum le 15 de chaque mois sauf qu'elles arrivent plutôt en fin de mois vers le 27.

➤ Concernant la cellule d'écoute RH

Au cours de l'année 2024, 7 salariés ont été reçus dans le cadre de la cellule d'écoute RH. 2 salariés ont quitté l'organisme, 4 salariés ont été accompagnés dans une démarche de mobilité, 1 salarié a été orienté vers l'accompagnement à la recherche d'un logement.

➤ Concernant le rendez-vous de liaison

Au total, 10 salariés se sont vu proposer un rendez-vous de liaison, dont 3 qui ont répondu favorablement à la proposition et ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé.

➤ Concernant les fiches de paie papier

Les fiches de paie sont imprimées manuellement par l'équipe de la GAP, mises sous pli et triées par direction ; elles sont ensuite mises à la disposition des secrétariats aux alentours du 15 du mois, qui procèdent ensuite à la distribution. Ces opérations manuelles prennent du temps, c'est pourquoi il est préconisé aux salariés qui souhaitent obtenir rapidement leur fiche de paie d'adhérer au coffre-fort numérique, ce qui est toujours possible, et depuis lequel il est possible d'imprimer son bulletin de salaire.

LES 80 ANS DE L'ASSURANCE MALADIE

Cette année nous fêtons les 80 ans de l'assurance maladie, un évènement est-il prévu ?

La CPAM s'inscrira dans l'organisation régionale interbranche mise en place en vue de la commémoration de cet heureux anniversaire. Nous souhaitons que cet évènement soit l'occasion de sensibiliser les salariés à l'impact de la sécurité sociale. Les salariés qui le souhaitent peuvent partager leurs idées dans la boîte à idées du blog interne.

CMS

Départ du dentiste au CMS de Saint Maur : est-il prévu de le remplacer malgré la bascule aux UGECAM au 31/12/2025 ?

Départ de la Responsable du CMS de Choisy : son remplacement est-il prévu ?

Les deux départs évoqués sont en cours de remplacement.

QUESTIONS DIVERSES CHRONOTIME

Des agents nous remontent des anomalies. A savoir :

- Pour 5 jours de CA posés, une demi-journée de RTT est déduite. Quand comptez-vous traiter cette anomalie ?
- Concernant la journée de solidarité, pour les agents n'ayant pas de RTT, ce serait la 128 journée d'obligation familiale qui serait récupérée. Est-ce normal ?
- Des agents se voient refuser par la machine la pose de leurs JRTT acquis, quand ils le disent à la GAP, la réponse faite est de poser un CA à la place. Merci de traiter cette anomalie ?

➤ Concernant la pose de CA entraînant une diminution du droit à RTT

Ce dysfonctionnement a été identifié et est en cours de résolution auprès du prestataire.

➤ Concernant l'accomplissement de la journée de solidarité

Cette disposition est prévue par l'accord local du 19 décembre 2018.

➤ Concernant l'impossibilité de poser des JRTT acquis et l'invitation à y substituer des jours de CP

Cette réponse a été faite à un seul salarié, dans l'hypothèse où ce dernier n'aurait pas pu attendre que le problème soit résolu, en précisant que le code absence pourrait être modifié a posteriori. Il ne s'agit pas d'un moyen pérenne de procéder.

Pour mémoire, pour que le nombre de JRTT acquis soit fiabilisé, il faut que le compteur soit à jour à J-1.



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, et par conséquent le nom des services dans lesquels les éventuels missionnés exercent, précision qui n'est communiquée qu'un mois sur deux par la Direction.

1 salarié assure actuellement une mission dans un autre service, au sein du service développement des compétences.

Les écrêtements

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.

Voir le document joint en annexe.

L'entrée du personnel au Cristolien

Le nouveau chemin extérieur au Cristolien est plutôt classe. Mais à quelle date l'entrée sera-t-elle accessible ?

L'entrée via le tourniquet sera accessible dès mise en service du contrôle d'accès, prévue d'ici la fin du mois de février. Le lecteur de carte côté avenue du Général de Gaulle sera alors désactivé.

Le panneau à l'entrée piéton du Cristolien

Les élus FO demandent que le panneau recensant les modes de contact de la caisse soit revu et déplacé. Le panneau est trop bas, les caractères sont trop petits, les jours et horaires d'ouverture des agences Ameli sont absents, les assurés marchent dans la terre pour le lire.

La direction prend note de la suggestion des élus.

La boîte aux lettres au Cristolien

Les élus FO demandent qui a eu l'idée de positionner la boîte aux lettres au niveau de la sortie véhicules ? Les assurés vont être très étonnés.

L'emplacement a été choisi afin que les usagers n'associent pas la boîte aux lettres à une entrée qui pourrait donner l'impression qu'un accueil est assuré au sein du siège.

Les contre-visites médicales employeur

Les élus FO demandent le nombre de contre-visites pratiquées chaque trimestre en 2024, ainsi que le nombre d'agents financièrement sanctionnés à cette occasion :

	2024 T1	2024 T2	2024 T3	2024 T4
Nbre de contre-visites	25	22	19	10
Nbre de sanctions				

Les données relatives à la suspension du maintien de salaire ne sont pas suivies par trimestre. Au cours de l'année 2024, sur les 76 contre-visites diligentées, 18 ont donné lieu à la suspension du maintien de salaire jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

L'accès aux EAEA

Les élus demandent comment il est possible d'accéder aux éléments des EAEA antérieurs à 2021 qui ne peuvent pas être consultés sur Alinéa 2.

Les salariés qui souhaitent accéder à leurs EAEA antérieurs à 2021 sont invités à en formuler la demande auprès du RIME via la BAL générique : recrutement.cpam-val-de-marne@assurance-maladie.fr

Les JRTT

Les élus FO demandent que les consignes relatives à la pose de RTT soient harmonisées. Est-il normal que l'on dise aux agents qu'ils ne peuvent pas poser un RTT non acquis à la date de pose ?

Un salarié peut poser un projet d'absence en JRTT à la date où il le demande dès lors qu'à la date prévue de la prise, lesdits JRTT sont susceptibles d'avoir été acquis. En revanche, le manager n'est pas tenu de valider le projet tant que les jours concernés ne sont pas effectivement acquis.

Autrement dit, le congé est prévu sur le planning du service, lequel doit être validé par le responsable de service. Ainsi validée, la période de congés est bien bloquée au profit de l'agent. Par contre, la validation dans l'outil pourra intervenir plus tard, le type d'absence étant susceptible de changer si le nombre suffisant de JRTT n'est pas acquis le moment venu.

Le plan de prévention des RPS

La note de la CNAM transmise en réunion plénière du mois de janvier sur l'absorption du service médical précise que le plan de prévention des RPS des CPAM doit être mis à jour. Les élus FO demandent s'il existe dans l'organisme. Le cas échéant, ils demandent qu'il soit accessible par intranet.

Au sein de l'organisme, le recensement des risques psychosociaux et l'identification des mesures de prévention associées sont formalisés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le DUERP est disponible sur l'intranet dans la rubrique *Ressources humaines / Prévention, Santé et prévoyance / Sécurité au travail et prévention des risques* ou via le moteur de recherche.

La nouvelle classification : avis de recherche

La Direction a-t-elle des informations au sujet d'une classification qui met un temps anormal à être agréée ? Les élus FO ne savent plus que répondre aux questions des agents sur le sujet.

La direction ne dispose pas de davantage d'information concernant l'agrément de l'accord portant rénovation de la classification.

Le portail et les barrières pour accéder au parking

Les élus FO constatent des dysfonctionnements et demandent qu'ils soient résolus.

La demande est en cours de traitement auprès du prestataire.

Les informations à communiquer au manager en cas d'arrêt maladie

Les élus FO s'étonnent que la circulaire absentéisme en vigueur inclue le nom du médecin prescripteur dans la liste des éléments que l'agent doit communiquer à son manager. Cette information permet de connaître la spécialité du médecin et d'avoir une idée sur le motif médical de l'arrêt. Les élus FO demandent la révision de la circulaire.

Le volet de l'avis d'arrêt de travail destiné à l'employeur inclut le nom du prescripteur. En conséquence, les éléments demandés par la direction au travers de la circulaire visée par les élus ne portent pas atteinte au principe de confidentialité. Le manager est tout autant tenu au secret professionnel que les agents des services de la DRH.

Le prix des bouteilles de boisson dans les distributeurs de la cafétéria

Le prix des bouteilles de boisson de 50 cl de Coca, de San Pellegrino et de Vittel saveur citron – citron vert a grimpé à 1,60 €. C'est exorbitant. Les élus FO demandent à la Direction de faire remonter l'information au prestataire.

Le point a été fait avec le prestataire qui a précisé que depuis 2023, il avait subi 3 augmentations successives liées aux coûts des matières premières or ces augmentations n'avaient pas été répercutées sur les tarifs pratiqués dans l'organisme, dans la mesure où le prestataire était lié par l'ancien contrat.

Ce contrat est arrivé à échéance fin 2024. Avec le renouvellement du contrat, le prestataire a augmenté les tarifs. La possibilité de remplacer les produits proposés par des produits moins onéreux est en cours d'étude. La direction ajoute qu'un distributeur a également été retiré en raison du constat d'une sous-consommation de ses produits, sa mise à disposition gratuite par le prestataire n'étant plus rentable.

Les enfants malades

En outre, les élus FO demandent à la Direction un rappel des dispositions en vigueur au sujet des enfants malades. Est-ce que l'agent perd des droits à RTT lorsqu'il l'utilise ?

L'absence pour enfant malade permet au salarié de s'absenter pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge, jusqu'à 6 jours par année civile pour un enfant de moins de 18 ans, jusqu'à 12 jours par année civile pour un enfant de moins de 11 ans.

Ce volume maximum s'applique quel que soit le nombre d'enfants. Ainsi, si un salarié est parent de 2 enfants, dont un de plus de 11 ans, il peut s'absenter 12 jours au total et 6 jours maximum pour s'occuper de l'enfant de plus de 11 ans. Le nombre de jours utilisés pour s'occuper d'un des enfants vient se déduire du total des jours autorisés.

En pratique :

- Si l'agent a dû s'absenter 8 jours pour l'enfant de 8 ans ; il ne lui reste que 4 jours pour l'enfant de 14 ans ;
- Si l'agent a dû s'absenter 12 jours pour l'enfant de 8 ans ; si ultérieurement l'enfant de 14 ans tombe malade, l'agent ne dispose plus de droit à enfant malade pour s'occuper de lui ;

- Si l'agent a dû s'absenter 6 jours pour l'enfant de 8 ans, puis plus tard, 6 jours pour l'enfant de 14 ans, si l'enfant de 8 ans tombe de nouveau malade la même année civile, l'agent ne dispose plus de droit à enfant malade pour s'occuper de lui ;
- Si l'enfant de 14 ans est malade sur une période plus longue que 6 jours, l'agent ne peut pas s'absenter plus de 6 jours pour s'occuper de cet enfant-là, même s'il dispose en tout d'un droit total de 12 jours et qu'il lui en reste encore 6 ; ces 6 jours restants ne sont utilisables que pour l'enfant de 8 ans.

Cette absence est permise sans condition d'ancienneté du salarié.

Les salariés concernés doivent fournir un certificat du médecin attestant que la présence du parent est indispensable et apporter la preuve que le conjoint le cas échéant est dans l'incapacité de donner des soins à l'enfant malade. Les justificatifs doivent être déposés par le salarié dans le logiciel ALIENORH (menu *Absences*).

L'absence pour enfant malade constitue une absence pénalisante pour l'acquisition des JRTT au même titre que les absences maladie du salarié lui-même.