

COMPTE RENDU DU CSE DU 12 OCT 2020

1 / Réorganisation du processus Prestations en Espèces Maladie, Maternité et Paternité

Objectif : Développement de la poly compétences et harmonisation des pratiques avec un regroupement du traitement des PE et de leurs réclamations en un même service.

La nouvelle organisation, avec ce transfert de la RC PE et le recrutement de nouveaux techniciens s'appuiera sur 36 techniciens, un responsable de service, un responsable adjoint et trois responsables d'unité. Le nouveau service 606 sera composé de 41 personnes.

L'organisation proposée est la suivante :

- 1 groupe de 14 techniciens et un responsable d'unité, chacun axé sur les activités de production et relation clients Travailleurs Salariés. Ce groupe accueillera également un agent en charge du contrôle ordonnateur et rattaché au responsable adjoint, soit 16 personnes.
- 1 groupe de 12 techniciens et un responsable d'unité chacun axé sur les activités de production et relation clients Travailleurs Salariés. Ce groupe accueillera également un agent en charge du contrôle ordonnateur et rattaché au responsable adjoint.
- 1 groupe de 5 techniciens en charge des activités de production Travailleurs Indépendants et de la Relations client TI et travailleurs salariés, et un responsable d'unité.
- 1 groupe de 3 agents en charge de la fiabilité et de la Pré-CRA, activité rattachée au responsable Adjoint.

La CFDT soucieuse des conditions de travail du personnel de ce service a demandé à la direction :

- Comment le retard des réclamations va-t-il être résorbé ?
- La charge de travail est-elle en adéquation avec le nombre d'agents du service ?
- La surface de travail est-elle suffisamment adaptée pour accueillir tous les agents du service ?

La direction prendra en compte les demandes de la CFDT.

La CFDT a voté favorablement pour cette réorganisation qui permettra de développer la poly compétence de chaque agent.

2 / Outil Réclamation employeur :

Dans la suite de l'outil RECLA PS mis en place fin 2019 à la CPAM des Alpes-Maritimes, l'outil **RECLA PS** Employeur est une application de gestion des réclamations employeurs, constituée d'un formulaire Web de demandes, versant employeur et d'un module de gestion et traitement en backoffice.

L'objectif est de faciliter le traitement des réclamations Employeurs tant pour le risque Maladie qu'AT/MP, en assurant un suivi optimisé. La connexion se fait via un lien sécurisé dans l'espace local d'AMELI de la CPAM des Alpes-Maritimes.

La direction indique à **la demande de la CFDT** que cet outil ne supplée pas la ligne 3679. Nous insistons sur le fait de faire la promotion de ce service également dans les petites structures qui travaillent généralement avec des cabinets d'expertise comptable. Nous faisons remarquer que les réponses ne doivent pas être standardisées mais une réponse doit être apportée au cas par cas aux employeurs.

La CFDT a voté la mise en place de cette nouvelle application qui va permettre de bénéficier d'une meilleure fiabilité et traçabilité des demandes dans le traitement de ces réclamations employeur, et ainsi plus d'efficacité.

3 / Déploiement de l'outil RINA et mise en œuvre des Echanges Electroniques de Données de Sécurité Sociale :

La protection sociale est une question clé pour les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation au sein de l'Union Européenne. Pour faciliter cette mobilité, l'Union Européenne a mis en place un cadre juridique international, qui assure la coordination des systèmes de sécurité sociale des États Membres et des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) et de la Suisse.

Pour faciliter davantage la mobilité des citoyens européens et alléger les formalités administratives, les nouveaux règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale n° 883/2004 et n° 987/2009 entrés en application le 1er mai 2010 :

- simplifient la réglementation communautaire européenne,
- suppriment les échanges papier entre les États Membres.

L'objectif est d'interconnecter, par l'intermédiaire du point d'accès français, l'ensemble des organismes sociaux français participant aux échanges (environ 1 500) aux organismes de protection sociale européens (entre 10 000 et 15 000) ayant des niveaux de système d'information très hétérogènes. Les flux de données peuvent fortement varier en volume et fréquence d'échanges selon les populations, les régimes et les risques couverts.

Exemple : une Caisse française souhaite envoyer une demande d'attestation de droits aux frais de santé à un organisme allemand. Le message (demande d'attestation de droits) est envoyé d'abord de la CPAM vers la CNAV (point d'accès Français), puis de la CNAV au point d'accès allemand et puis de ce dernier vers l'organisme concerné.

L'outil RINA est une application Web développée par la Commission Européenne pour l'échange électronique d'informations de sécurité sociale entre les institutions compétentes des pays européens.

Un dispositif de formation a été mis en place pour les agents traitant des dossiers Relations Internationales. Il comprend :

- une formation à Distance disponible sur Syfadis (outil de « elearning »), développé par la CPAM 06.
- une formation en présentiel dédiée à l'activité des TRAM RI, intitulée « Pour s'approprier EESSI ».

La CFDT a émis un avis favorable sur ce dossier qui facilitera les échanges au sein de la communauté européenne.

4/ Présentation de l'outil de GESTION DU FICHER EMPLOYEUR (GEFE)

Cet outil permet la mise à jour des coordonnées postales et bancaires des employeurs au fichier DESTIN afin de pouvoir régler les IJ subrogées.

Il s'agit d'une interface de gestion sécurisée mise à disposition par la CPAM de l'ESSONNE permettant de remplacer l'outil actuellement utilisé pour la gestion des RIB, GESDEST (outil non sécurisé).

C'est un outil sécurisé, le dossier ne peut être traité sans avoir été contrôlé et validé par le Directeur Comptable et Financier ou son délégataire

Les avantages :

- Délais de traitement réduits,
- Facilité d'utilisation, intuitif,
- Transversalité,
- Traçabilité des demandes,
- Sécurisation du dispositif

La CFDT a émis un avis favorable sur ce dossier qui permettra une meilleure sécurisation des données.

5/ Bilan social

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise. »

Les données, essentiellement quantitatives, sont rassemblées en sept tableaux :

- Emploi
- Rémunérations et charges accessoires
- Conditions de santé et sécurité
- Autres conditions de travail
- Formation
- Relations professionnelles
- Conditions de vie des salariés et de leurs familles relevant de l'entreprise.

La CFDT s'est attachée à mettre en évidence les embauches en contrat à durée indéterminée, et a réclamé un plus grand déploiement du télétravail.

La CFDT a voté favorablement sur ce bilan social.

6 /Le bilan sur l'égalité homme femme

Chaque entreprise a une obligation en termes d'égalité professionnelle. Cette égalité de traitement entre les femmes et les hommes implique notamment le respect du principe de non-discrimination en matière d'embauche et l'absence de différenciation en matière de rémunération, ainsi que de déroulement de carrière. Le rapport de situation comparée hommes / femmes présente la politique

ressources humaines de l'Organisme en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les données rassemblées dans ce bilan, essentiellement quantitatives, sont établies à la date du 31 décembre 2019 et présentées en 7 chapitres :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification – la classification
- Les conditions de travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le bilan sur l'égalité homme femme est conforme à la réglementation en vigueur, la direction veillant au principe de non-discrimination dans tous les domaines et en particulier sur le développement et le parcours professionnel et la rémunération.

La CFDT a émis un avis favorable sur le bilan de légalité homme femme.

Questions orales

A/ Sortie anticipées le 24 et 31 décembre 2020 :

La délégation CFDT a demandé une sortie anticipée pour l'ensemble du personnel le 24 et 31 décembre 2020, la direction étudiera la demande et donnera sa réponse ultérieurement.

B/ Télétravail :

La délégation CFDT a réclamé un plus grand déploiement du télé travail dans tous les services éligibles de la CPAM.