



# Compte Rendu CSE

## 15 mai 2023



### 1) Politique de rémunération 2023

- Attribution des points de compétences :

Le principe d'une date d'effet au **1er janvier** est retenu pour 2023.

**Comme prévu conventionnellement, 20 % minimum** de l'effectif éligible a minima devra bénéficier de pas de compétences.

Il n'existe pas de date butoir au-delà de laquelle pèserait sur l'organisme une obligation de faire concourir le salarié à l'attribution de points de compétences. Un salarié qui n'a pas bénéficié de l'attribution de points de compétence pendant trois ans consécutifs peut demander un examen personnalisé de sa situation. La demande doit être formulée auprès de la direction de l'organisme.

- Politique de promotion:

Le texte évoque la politique de promotion par la mobilité interne de la Direction de la CPAM des Alpes-Maritimes. La direction valorisera la mobilité interne et développera un vivier de potentiels en utilisant des appels à candidatures systématiques, des entretiens, des tests, et un dispositif de détection des potentiels managériaux. Le système de détachement temporaire sera également soumis à des appels à candidatures, sauf en cas d'urgence.

➔ **La CFDT a voté favorablement**

### Questions posées par la CFDT

- **Comment allez vous valoriser la mobilité interne et identifier les potentiels des agents ?**

**Quels supports va être mis en place ?**

**Réponse de la direction :** La direction applique la politique SDRH ( Schéma Directeur des Ressources Humaines)

- **Qu'entendez-vous par mobilité interne ? notre caisse elle-même ? CPAM des autres départements et protection sociale ?**

**Réponse de la direction :** La caisse du 06 uniquement (Pessicart et centres extérieurs )

- **Pourrait on réorganiser les publications d'appels à candidature ? En effet, en cas d'absences (maladie, maternité, paternité, congés) les agents n'ont pas connaissance de ces appels à candidature.**

En complément d'Azureo, un autre moyen pour les agents d'accéder aux appels à candidature.

Voici nos propositions :

Inscription à un système de newsletter, dans laquelle les personnes intéressées s'inscrivent pour recevoir une notification afin d'avoir en temps réel les nouvelles offres sur leur messagerie personnelle.

Dans ce message, il suffira à l'agent de cliquer sur un lien qui les renverrait sur le site "la sécu recrute".

Cela permettrait que ces offres de candidature ne soient visibles que via le lien envoyé.

**Réponse de la direction** : Face à notre proposition , la direction nous indique de pas pouvoir utiliser le site de la "Sécu Recrute" pour les appels à candidature interne.

- **Peut on avoir une visibilité sur le tableau des appels a candidature pour savoir quand le poste est pourvu et enlever les annonces obsolètes .**

**Réponse de la direction** : La direction nous a rendu un avis favorable.

- **Pouvez vous expliquer pourquoi les délais de réponses dépassent souvent 2 mois pour des appels à candidature ? Les postes restent vacants et les services sont en attente des nouvelles recrues.**

**Réponse de la direction** : Certaines personnes sont en arrêt ou en congé et postulent sur une offre de candidature. Il faut attendre leur retour pour qu'ils puissent également faire leur entretien ou passer leurs tests. Il faut également que le service sortant et le service prenant se mettent d'accord sur la date de prise de poste.

- **Les agents en CDD doivent pouvoir passer en CDI quel que soit leur niveau d'étude dans la mesure où ils ont déjà fait leurs preuves dans le service et ont déjà acquis suffisamment de compétences**

**Réponse de la direction** : L'agent en CDD doit postuler au même titre qu'une personne externe et ses résultats seront pris en considération pour obtenir le poste.

La **CFDT** a interpellé la direction sur les salaires, ( Motion disponible ci après)



Objet : Interpellation de la Directrice de l'organisme sur les salaires

Madame la directrice,

En 2022, les agents de la Sécurité sociale ont obtenu, après une longue bataille :

- Une mesure dite « bas salaires » ;
- Un complément d'intéressement en 2021 de 200 € brut pour un salarié à temps plein sans

absence pénalisante ;

- Une augmentation collective de la valeur du point à hauteur de 3,5 % à effet du 1er octobre 2022.

Ces différentes mesures ont permis de donner un peu d'oxygène aux salariés les moins bien rémunérés. L'augmentation collective de la valeur du point de 3,5 % est loin de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés de l'Institution. En effet, l'inflation au 31 décembre 2022 atteint 5,9 % (source : Insee).

Depuis le 13 décembre 2022, la négociation salariale 2023 a débuté mais, à ce jour, l'employeur ne propose strictement rien aux salariés !

Pour autant, l'inflation continue de grimper fortement depuis janvier 2023 !

Les dépenses contraintes liées aux énergies et à l'alimentation ont subi des augmentations très importantes.

Cette stagnation salariale pénalise lourdement les salariés de l'institution qui s'en trouvent appauvris et ce, alors que tout le monde s'accorde pour saluer l'investissement et l'engagement de l'ensemble du personnel, notamment au travers des nouvelles missions exigées dans le cadre des Conventions d'Objectifs et de Gestion.

La CFDT ne peut se satisfaire que seulement XXX% des agents de notre organisme soient bénéficiaires d'une évolution salariale individuelle, car au demeurant, les XXX % restants ont dû se contenter de l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point. De ce fait ces agents ont subi une perte importante de pouvoir d'achat en 2022.

La CFDT déplore le manque de reconnaissance collective des salariés des organismes de Sécurité sociale depuis de trop nombreuses années.

C'est pourquoi, la CFDT demande :

- Que la direction prenne localement toutes dispositions permettant un gain de pouvoir d'achat aux salariés de notre organisme ;
- Une augmentation collective des salaires de 8% avec un montant minimum garanti de 160€ bruts par mois ;
- Des moyens pour négocier une nouvelle classification à la hauteur des attentes des salariés.

La CFDT demande à la direction qu'elle soutienne les différentes actions entreprises par la CFDT.

La CFDT attend que la direction porte ces revendications auprès du COMEX et de l'UCANSS et les exhorte à un travail

sans relâche auprès des pouvoirs publics.

### **Réponse de la direction**

La direction fera avec les budgets alloués. Cette intervention sera inséré dans le compte rendu du CSE. La direction ne s'engagera pas car ce n'est pas dans son champ de compétence.

## 2) Bilan 2022 des Entretiens Annuels d'Evaluation et Entretiens Professionnels

- 889 entretiens ont été conduits, Soit un taux de **réalisation de 95,28%** (94,64% en 2021) pour les EAE ( Entretiens annuels d'évaluation)
- 830 entretiens ont été conduits, Soit un taux de **réalisation de 96,17%** (94,63% en 2020) pour les EP ( Entretiens professionnels)

➔ **La CFDT a voté favorablement**

### Questions posées par la CFDT

- **La CFDT s'interroge sur le peu d'entretiens commentés par le N+2 ( 28% )**

**Réponse de la direction** : Ce n'est pas une obligation conventionnelle.

## 3) Mise en place de la solution carte Tickets Restaurant

La Direction propose de **conserver l'option du tout papier** pour les salariés qui le souhaitent, et de **proposer la solution mixte** (carte + titres papier) pour les salariés volontaires.

Pour les salariés qui opteraient pour la solution « mixte », 3 planchers seraient proposés :

- 25% dématérialisation - 75% Papier
- 50% dématérialisation - 50% Papier
- 100% dématérialisation (choix par défaut)

Il est important de souligner que **le choix du plancher n'est pas figé**.

En effet, le plancher de niveau de dématérialisation **peut-être modifié à tout moment**, quand le salarié le souhaite, même d'une commande à l'autre.

L'utilisateur est complètement autonome pour réaliser son choix à partir de son espace personnel Web, dans la limite des 3 planchers déterminés.

En cas de souhait de changement de formule (entre mixte et 100% papier) après la période de lancement, il est prévu de maintenir la temporalité actuelle, à savoir une campagne en début d'année sur ALIENORH, comme cela était le cas pour le choix restaurant d'entreprise / titres restaurant.

La délégation **CFDT** approuve complètement la possibilité et la liberté de choisir. On se félicite de la mise en place de cette solution.

### Questions posées par la CFDT

- **La CFDT demande si le choix par défaut peut être plutôt le 50% papier/50% démat ?**

**Réponse de la direction** : la direction a validé ce choix.

## 4) Modalités de réalisation Journée Solidarité 2023...

Madame la Directrice propose les modalités d'accomplissement suivantes pour la journée de solidarité 2023 :

- 7 heures de Direction
- 7 heures de crédit d'heures, pour un salarié à temps plein, inscrit au crédit du compteur permanent de l'agent
- la retenue du Jour Exceptionnel

→ **La CFDT a voté favorablement**

## Questions posées par la CFDT

- Par solution de facilité serait-il possible que la journée de solidarité soit fixée toutes les années à la même date ? Facilité de gestion pour la GRH ainsi que pour la gestion du compteur pour les agents ?

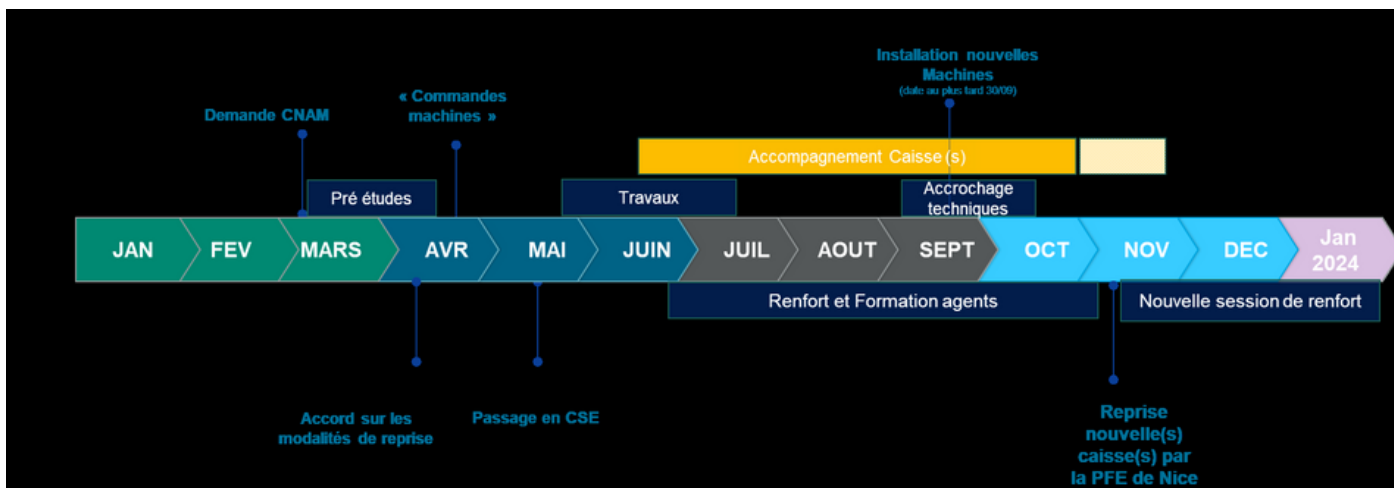
**Réponse de la direction** : Difficile de mettre en place une date précise car il faut négocier chaque année les modalités pour la journée de solidarité.

## 5) Poursuite de la montée en charge PLEIADE Projet PLEIADE Evolutions

La CNAM souhaite confier à la Caisse Primaire de Nice, la **gestion du courrier postal du Val de Marne (Créteil) et de l'Isère (Grenoble)** pour un **total estimé de 8.000 plis/jour** à compter du 06 novembre 2023.

Cela engendre :

- le renforcement du parc de machines par l'installation de deux nouvelles machines
- la poursuite des embauches financées par la CNAM avec 10 nouvelles embauches
- le réaménagement des locaux



→ **La CFDT a voté favorablement**

## 6) Site de Pertinax Rénovation du réseau informatique

Dans le cadre du Schéma directeur immobilier local (2023-2027), des **travaux de rénovation du réseau** (électrique et informatique), des luminaires et des faux plafonds seront réalisés sur le site de Pertinax à partir du mois de juillet ; ces travaux seront réalisés étage par étage sur une période d'un an.

## 7) Résultats 2022 et orientations 2023

Avec un **taux d'atteinte global proche de 90 %**, les résultats sont très satisfaisants.

Ils sont représentatifs de l'engagement partagé par toutes les équipes et tous les agents de l'organisme pour apporter le meilleur service à nos publics de manière efficiente.

Il est important de noter que plus de 80 % des objectifs ont été totalement atteints

## Questions posées par la CFDT

La délégation **CFDT** prend note des objectifs et des résultats donnés. Nous soulignons le travail et l'implication de nos agents qui permettent à notre caisse d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus

- **Quid des évaluations Google au niveau de la qualité ... toutes les grandes entreprises prennent en compte ces avis et répondent. Pourquoi pas nous ? serait-il possible de mettre en place une cellule afin de répondre à ces allégations ?**

**Réponse apportée par la direction:** La direction indique de pas vouloir répondre car Google est considéré comme un réseau social. La CNAM demande à ce que les caisses soient prudentes et préconise de ne pas répondre.

## 8) Procédure du lanceur d'alerte

La loi WASERMAN du 21 mars 2022 est venue améliorer le dispositif existant concernant les lanceurs d'alerte notamment en améliorant sa protection ou encore en simplifiant les canaux des signalements.

le lanceur d'alerte peut choisir entre un signalement par une procédure interne dans son entreprise et/ou par une procédure externe à l'autorité compétente parmi celles fixées par décret.

## 9) Organisation de la gestion des déchets

Voir détail dans le compte rendu CSSCT

## 10) Bilan des Astreintes 2022

Durant l'année 2022, 11 astreintes ont été réalisées.

Elles ont représenté une durée annuelle totale de 105 heures.

Lors de ces astreintes, 16 interventions ont été réalisées à domicile, pour une durée globale de 6 heures 09.

La réalisation d'astreintes sur l'année 2022 a concerné 6 salariés du service Informatique.

## Questions diverses

### 1 APPLICATIF ARPEGE

La **CFDT** a interpellé la direction sur l'applicatif Arpège et sur ses dysfonctionnements : suite à la mise à jour de janvier 2023. Les stocks à traiter ne cessent de s'accumuler :

- sur l'instancier 297 au lieu de 70 dossiers.
- sur Diadème 184 au lieu de 50 dossiers.
- 4 mois d'indu en instance.

La Multiplication de la charge de travail se situe entre 3 et 4.

Les techniciens de ce service sont en souffrances.

La délégation **CFDT** lors de la dernière instance nationale de concertation de ce début mai a interpellé la CNAM sur les problématiques rencontrées sur ce logiciel a demandé qu'un audit soit réalisé par un prestataire informatique indépendant. Tous ces éléments ont été présenté à la CQEN, commission qualité du conseil de la CNAM le jeudi 11 mai.

