



COMPTE RENDU DE LA REUNION PLENIERE DU COMITE D'ENTREPRISE DU 12 JUILLET 2018

1) NOUVELLES MODALITES DE RECOUVREMENT

Suite à une lettre réseau de la Caisse Nationale, il est prévu de confier à l'Agent Comptable une gestion unifiée de toutes les créances avant fin 2018. Un groupe projet a été chargé par le Directeur d'établir des propositions en matière d'organisation, de ressources, d'accompagnement et de planification des opérations.

Sont concernés par ce regroupement : Le pôle créance de la DFC, le secteur indu du service Contentieux et un agent du service Régulation.

Les élus du Comité d'Entreprise seront consultés, pour avis, lors de la réunion plénière du mois de septembre 2018.

2) POLITIQUE SALARIALE 2018

En préambule, le Directeur a informé les élus que, pour 2018, le taux de rémunération des personnels en place (RMPP) a été fixé à 1.50 % et que l'UCANSS n'a prévu aucune mesure générale.

Localement, afin de limiter les effets report et s'inscrire dans ce cadrage budgétaire, les dates d'effet des mesures individuelles seront les suivantes :

- Promotions / parcours : 1^{er} juin.
- Points de compétences / développements : 1^{er} janvier.

Les critères d'attribution :

- Pour les parcours, il sera exigé nécessairement la prise en charge de responsabilités nouvelles avec, en particulier, la poursuite du rééquilibrage progressif de l'organigramme par rapport à des emplois fléchés par la caisse nationale (Ex : DAM certifiés). Expertise et potentiel pressenti pour tenir un nouvel emploi seront les critères prioritaires dans la prise de décision.
- Pour l'attribution de points de compétences, les critères pris en compte seront multiples (Activités ou projets nouveaux, investissement et charge de travail, activités supplémentaires, atteintes d'objectifs, polyvalence, effort de mobilité fonctionnelle ou géographique en situation de réorganisation).

Sous réserve de la validation du CPG, le passage sur paie se fera en octobre 2018.

La Cfdt a reconnu la nécessité de gérer la performance et d'avoir des instruments de pilotages efficaces des différents ensembles car cette mise en œuvre est à la base des bons résultats obtenus par la CPAM, qui permettent de maintenir de l'emploi dans un contexte national délicat. En ce qui concerne les parcours et développements, la volonté de mettre en place des critères réfléchis pour valider les mesures qui pourraient être attribuées, va dans le bon sens. Cependant, la Cfdt a rappelé sa **volonté nationale** d'obtenir une **augmentation de la valeur du point** suffisante pour compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation, qui est **particulièrement nécessaire pour les agents qui n'ont pas bénéficié de mesure individuelle depuis plusieurs années ou qui ont atteint le plafond de leur catégorie.**

3) BILAN SOCIAL 2017

Le bilan social est un document unique qui récapitule les données chiffrées permettant aux membres du Comité d'Entreprise d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social. Il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et les charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les conditions de vie des salariés (Œuvres sociales).

Lors du vote, la **Cfdt** a émis un avis favorable.

