

Infos CSE - Infos CSE - Infos CSE - Infos CSE - Infos CSE

COMPTE RENDU DE LA REUNION PLENIERE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 10 juillet 2019

1) Règlement intérieur du CSE

L'une des premières missions d'un CSE est de se doter d'un règlement intérieur.

Le projet présenté aux élus ayant fait l'objet de plusieurs remarques et demandes de modifications, en particulier par la **CFDT**, il a été décidé de reporter le vote du règlement intérieur du CSE lors de la prochaine réunion au mois de septembre.

2) Extension de l'expérimentation de l'accueil coordonné CAF/CPAM

Suite à l'expérimentation d'un accueil coordonné CAF/CPAM, mise ne place depuis le mois de février 2019 à la CPAM de Menton, l'avis du CSE a été sollicité pour une extension au site de Cannes-Le Cannet.

Les pré-requis sont :

- Accessibilité de Caf.fr depuis les postes libre service,
- Mise en place d'une ligne téléphonique permettant une prise de rendez-vous coordonnée,
- La formation des agents de notre organisme au site Caf.fr.

Une attention toute particulière sera portée sur la coordination des actions en cas de perte d'un proche ou de séparation.

Les élus CFDT on émis un vote favorable pour la mise en place de cette expérimentation courant juillet 2019, afin de faciliter les démarches administratives des assurés d'un organisme vers l'autre.

3) Intégration des régimes partenaires

Plus de 50 agents en provenance de régimes particuliers (MEP (1), SSTI (33), Ram-APRIA (19)) doivent intégrer notre organisme d'ici janvier 2020.

Les salariés « accueillis » bénéficieront d'une formation à distance destinée à mieux appréhender le régime général, suivie d'une phase d'immersion (1 à 3 jours) avant intégration (Séminaire, formation et accompagnement personnalisé, bilan RH individualisé).

Les salariés de notre organisme dits « accueillants » se verront proposer de parrainer leurs futurs collègues afin de favoriser l'intégration et la cohésion d'équipe. Ils bénéficieront également de formations sur les nouveaux publics.

Les managers accueillant dans leurs équipes des personnels de régimes partenaires participeront, quant à eux, à des ateliers spécifiques en novembre 2019.

4) Planning prévisionnel des travaux de rénovation du site de Pessicart

Ce projet comprend la rénovation totale des espaces de travail (Câblage, éclairage, faux plafonds, sols, peinture,) mais également des mobiliers de bureaux anciens.

Un local de repli, situé au rez de chaussée du bâtiment Cézanne, permettra d'accueillir successivement tous les services de l'organisme pendant que leur espace de travail sera en travaux (Six semaine en moyenne pour un étage complet).

La durée prévisionnelle de la rénovation couvrira les exercices 2020 et 2021.

5) Politique de rémunération 2019 (Information aux élus)

En préambule, le Directeur a informé les élus que, comme en 2018, pour 2019 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 : 1er mars.
- Points de compétences / développements : 1er janvier.

Les critères d'attribution :

- 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).

- Pour les parcours, il sera exigé nécessairement la prise en charge de responsabilités nouvelles. Expertise, implication et potentiel pressenti pour tenir un nouvel emploi seront les critères prioritaires dans la prise de décision. Les passages vers le niveau 4 seront privilégiés afin de poursuivre le réalignement de la répartition N3 / N4 par rapport aux normes nationales.

Le passage sur paie se fera, au plus tard, le 31 décembre 2019.

La Cfdt a rappelé sa volonté nationale de négocier une nouvelle classification et d'obtenir une augmentation de la valeur du point permettant de 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.

6) Plan de prévention de l'absentéisme (Information aux élus)

L'objectif CPG commun à l'ensemble des CPAM en matière d'absentéisme de moins de 8 jours, s'élève à 1.12 % en 2019 et décroît sur l'ensemble de la durée du CPG (1.02 % en 2022). Au cours du débat, il a été acté que l'employeur ne peut agir que sur l'absentéisme dit « dysfonctionnel » par le biais d'actions visant à améliorer la **QVT** (Qualité de vie au travail).

7) Organisation des PFS (Information aux élus)

Une nouvelle organisation des deux PFS est envisagée pour les raisons suivantes :

- Optimisation du processus,
- Gestion prévisionnelle des compétences,
- Absence d'adjoint aux deux responsables des plateformes.

Les deux PFS seront placées sous l'autorité de l'actuelle responsable de la PFS locale. Au 1^{er} janvier 2019 sera nommée une adjointe issue de la SSTI.

Cette nouvelle structure aura, entre autres, l'avantage de développer un esprit de cohésion entre les deux plateaux, de répartir plus équitablement les charges des écoutes entre les superviseurs, d'établir une équité de traitement entre tous les téléconseillers, notamment pour le back office.

