

## **Edition n° 1 - CSE DU 12 JANVIER 2023**

A l'ouverture de la séance plénière, l'ensemble des élus du CSE, ont fait une déclaration pour faire part de leur incompréhension et de leur mécontentement suite à la problématique du report du CSE du 13 décembre 2022. En effet, le CSE du 13 décembre 2022 n'a pas pu se tenir suite à un mouvement imprévu de grève nationale, et la Direction avait, dans un premier temps, indiqué ne pas vouloir reporter au CSE du 12 janvier 2023, les points qui devaient être abordés en décembre. Sur l'insistance de l'ensemble de vos élus, ces points ont bien été abordés et débattus lors de cette séance plénière.

~~~~~

Pour la liste CGT, Gwenaëlle FERTIER est élue titulaire en remplacement de Janique MEYNET.

~~~~~

Concernant la décision unilatérale de l'employeur relative à la majoration de 50 % pour les heures supplémentaires, certains samedis, vos élus se sont déjà exprimés sur le sujet via une communication du CSE, pour expliquer pourquoi l'avis consultatif serait rendu en différé. En date du 18 janvier 2023, les élus ont rendu un avis favorable avec toutefois de nombreuses réserves, dont le détail sera communiqué dans le PV du CSE du 12 janvier 2023. Ce PV sera disponible fin février 2023, car il doit au préalable être approuvé en séance plénière du 21 février 2023.

~~~~~

Le dispositif expérimental d'attractivité du poste de téléconseiller mis en place au 1<sup>er</sup> juillet 2022, pour favoriser le recrutement et la fidélisation sur ce poste, n'a pas donné les résultats escomptés et prend donc fin au 31 décembre 2022.

~~~~~

Concernant les CIS professionnels de Santé, une lettre réseau vient simplement rappeler le fonctionnement classique d'un CQP, avec une inscription sur trois niveaux, un CQP complet pour les personnes qui rejoindraient l'activité, un CQP par blocs pour ceux qui sont déjà sur l'activité sans disposer déjà d'un niveau 5A, un picking dans les blocs pour ceux déjà niveau 5A sur cette activité.

Un agent nouvellement nommé, sera amené à suivre le CQP dans son intégralité. Les élus ont fait remarquer qu'il n'y a pas eu d'appel de candidature pour cette attribution. Ce à quoi la Direction a répondu par l'urgence d'une prise de décision avant le 31 décembre 2022.

La Direction informe de la dénonciation de l'usage qui visait à fournir aux organisations syndicales, les statistiques sur les grèves dans l'organisme. Le dispositif sera maintenu pour les grèves nationales, ou locales ponctuelles.

~~~~~

Concernant l'affectation de l'agent Chargée RH au poste de Responsable d'unité RH, c'est à dire, l'évolution d'un agent vers un poste d'encadrement, dans son service d'appartenance, la règle n'a pas changé. Elle n'est dérogée qu'en cas de circonstances exceptionnelles. C'est le cas ici suite à l'échec préalable d'une nomination externe au service et, comme pour le poste de CIS, à la nécessité d'achever le processus de recrutement, avant le 31 décembre 2022.

~~~~~

Concernant les ruptures conventionnelles, et plus globalement, les départs de l'entreprise, au nombre de 134 pour l'année, tous motifs confondus, pour la Direction, il n'y a pas matière à interrogation, car ces départs relèveraient d'aspirations personnelles sans rapport avec la Caisse.

~~~~~

Concernant les Conseillers Assurance Maladie, la Direction maintient qu'il n'y a pas perte de salaire, si ce n'est les mois d'août, lorsque les agents ne se rendent pas en accueil extérieur, et que par ailleurs, elle ne reviendra ni sur cette prime, ni sur la fermeture des accueils pendant les congés scolaires, fermeture qui pénalise les agents et les assurés. Elle met en avant le principe d'une refonte de la relation client, sur lequel un groupe de travail a été mis en place, afin d'établir de quelle manière le front office pourrait fonctionner avec une polyvalence des téléconseillers, des agents d'accueil et des agents d'accueil attentionné. Elle indique par ailleurs n'être pas favorable à verser une prime à des agents dont la seule motivation serait de pouvoir, une fois par mois, aller en permanence extérieure. Ceci concerne principalement l'agence d'Annecy. De plus, elle indique que tous les agents d'accueil n'ont pas donné le meilleur dans le cadre de l'entraide téléphonique, et qu'elle n'est pas non plus satisfaite du taux de préparation des rendez-vous.

~~~~~

Concernant les CAM PRADO, la règle par laquelle, une prime de 15 % doit leur être versée s'ils ont effectué dix permanences, dont une en établissement extérieur, est confirmée. S'il s'avère que cela n'a pas été le cas, l'agent doit se signaler pour régularisation.



L'ensemble des agents de la Caisse sera concerné par la formation réflexe en ligne, avec, dans un premier temps, une priorisation sur le back office, puis, un déploiement sur le reste des agents. L'idée étant que chaque agent ait le socle minimum de connaissances sur le sujet.

~~~~~

Les agents ayant obtenu la médaille du travail dans le cadre de la promotion 2021, n'ont pas tous bénéficié de la carte cadeau offerte par l'employeur à cette occasion. Il s'avère que la règle définie, à compter de cette promotion, est que la carte cadeau étant offerte par l'employeur, au titre du moment de partage et de convivialité à l'issue de la remise de la médaille, les agents n'y participant pas, quel que soit le motif, en dehors de la maladie, ne se verront pas offrir la carte cadeau.

~~~~~

Concernant les rendez-vous de liaison, la demande a été réitérée quant à la possibilité d'être accompagné, lors de cet entretien, pour les salariés qui le souhaitent. La Direction maintient son refus et souhaite rester sur la base légale ; à savoir qu'il s'agit d'un entretien tri partite entre l'employeur, le salarié et le service de Santé au Travail s'il souhaite être associé.

~~~~~

Dans le cadre d'une préconisation de télétravail par la médecine du travail, le régime applicable pour le télétravail est le même que pour tous les autres salariés, c'est-à-dire que quand vous êtes en télétravail, le manager peut vous demander de revenir sur site pour telle et telle raison car il y a un motif en lien avec une nécessité de service. Sur ce point-là, personne n'y fait exception même si la préconisation est le télétravail ; il faut distinguer la durée déterminée de la durée indéterminée. Une préconisation de télétravail, sur cinq jours par semaine, pour une durée déterminée ne pose pas de problème ; une préconisation de télétravail sur cinq jours par semaine, sans limitation de durée dans le temps, est incompatible avec tout poste au sein de l'organisme. Il n'est possible sur aucun poste de travail d'être en rupture complète avec le collectif de travail. L'employeur peut considérer qu'une préconisation n'est pas conforme au poste de travail et, à ce moment-là, il avertit le médecin du travail, et communique sur les raisons qui font que ses préconisations, ne sont pas suivies. Sur Annecy, le médecin du travail demande à être informé sous 15 jours. Il s'agit d'une demande qui ne repose sur aucun texte et qui est une demande de courtoisie, mais que l'employeur s'efforce de respecter, dans la majorité des cas.

~~~~~

Les ascenseurs sont très régulièrement en panne et cela depuis l'arrivée au siège ; la Direction indique que nous sommes davantage sur un ressenti que sur du factuel, car le taux de disponibilité de nos ascenseurs sur les 9 dernières années est à 98 %, et plusieurs centaines de milliers de manœuvre par an sont recensées. Concernant l'ascenseur actuellement en panne, le DRM a fait deux propositions : soit acheter, assez cher, une pièce que nous aurions eu rapidement - qui, au final s'est avérée indisponible -, soit en obtenir une à un tarif moins élevé mais avec un peu plus de délai.

~~~~~

Certains micro-ondes de la salle de restauration ne chauffent pas. Une étude est en cours pour les remplacer par des modèles de type industriel.

~~~~~

Fermeture prévisionnelle de la Caisse pour le pont de l'Ascension, mais pas pour celui du 15 août.

~~~~~