



Edition n° 5 - CSE du 15 mai 2025

~~~~~

### **PRESENTATION DES COMPTES DU CSE**

La plaquette de présentation des comptes établie par le cabinet comptable a été soumise à la Direction et aux élus du CSE, en présence de Mr Robin LAPLACE, expert-comptable. Un compte-rendu de gestion a également été préparé et présenté en séance par la trésorière du CSE. Les comptes et les propositions d'affectations budgétaires ont été approuvés à l'unanimité en séance plénière. L'intégralité des documents seront consultables dans le procès-verbal correspondant qui sera mis prochainement à disposition.

~~~~~

POINT SUR LES CONGES DURANT UN ARRÊT MALADIE

Toutes les réclamations ont été traitées. Différents types de situations se sont présentées : des agents qui ont soldé totalement leurs congés, d'autres partiellement pour lesquels le solde de congés restant a été payé et d'autres ayant quitté la caisse, et pour lesquels il a fallu procéder à un rattrapage avec paiement intégral. Il reste quelques situations en attente des arbitrages financiers avec la CNAM et qui seront soldées en fin d'année sur la partie paiement des congés ; ces rattrapages à posteriori impactent le budget frais de personnel de la caisse et peuvent avoir une incidence sur le nombre d'heures supplémentaires octroyés à la caisse en début d'année (l'abondement CNAM est plus difficile à obtenir cette année). La logique à présent, maintenant que la législation est claire, est plutôt que les agents soldent leurs congés en organisant la prise des congés dès la reprise de travail, pour ne traiter que du résiduel en matière de paiement.

Il y a eu 16 demandes qui représentent un budget d'environ 70 000 euros

~~~~~



## CLASSIFICATION

Dans le document PowerPoint présenté par la Direction lors du CSE du 17 avril, les RT CRC et les CRC avaient le même niveau de base et la même limitation dans le niveau. Il s'agit d'une erreur qui a été rectifiée dans le document mis à disposition. Les RT CRC comme les RT des autres services sont positionnés sur une fourchette 4B/5A. Le nombre de RT est bien de 5 au 31/12/2024, et ne prend pas en compte les mouvements de personnels postérieurs.

Un point sera fait sur la classification au CSE de juin.

~~~~~

FORFAIT CADRE

26 agents sont concernés par le forfait cadre. Il n'y a pas eu de demande de sortie du dispositif. Seul un agent qui envisageait d'opter pour le forfait a finalement décidé de ne pas le faire. Les cadres ont été informés du passage de la convention à 205 jours.

~~~~~

## FRESQUE DU CLIMAT

Le schéma directeur RH local a anticipé la demande nationale CNAM qui a évolué en termes d'attente sur la transition écologique. Cette anticipation a permis de monter en charge nos deux formatrices en interne. Elles vont donc pouvoir déployer cette fresque dans la caisse afin que tout le personnel soit sensibilisé d'ici la fin de la COG. Une vigilance sur la planification a été demandée pour le front-office, et plus particulièrement sur l'accueil physique, pour ne pas, dans la mesure du possible, positionner de session le matin, mais plutôt l'après-midi (accueil libre-service fermé au public)

~~~~~



~~~~~

## **DYSFONCTIONNEMENT PINK SODA**

La CNAM a bien été informée des problématiques rencontrées, car il s'agit de pannes et dysfonctionnements nationaux. Ce n'est pas l'outil lui-même qui pose problème, mais la structure technique et le réseau. Deux centres de gestion informatiques fonctionnent simultanément, pour palier une éventuelle panne (1 centre de secours), mais cela a généré des incohérences et des lenteurs. La solution retenue est qu'un seul centre fonctionne, avec un 2<sup>ème</sup> centre qui puisse prendre le relais en cas de panne, mais les deux ne fonctionnent plus simultanément. S'ajoutent des lenteurs liées à Windows, il faut faire la part des choses.

Une demande de neutralisation de certains indicateurs CPG pourrait être envisageable, suite à la perte d'efficacité due à ces dysfonctionnements. La réponse de la CNAM interviendra ultérieurement.

~~~~~

PONT DU 11 NOVEMBRE

La direction étudie la possibilité de fermeture de la caisse le lundi 10 novembre, pour faire le pont. Une réponse sera donnée prochainement.

~~~~~

## **BILAN SOCIAL 2024**

Il s'agit d'une consultation CSE. Le document complet sera mis à disposition avec le PV du CSE.

Les élus se sont interrogés entre autres, sur :

- la répartition précise (combien pour chaque niveau) des agents et des CDD, dans les niveaux 4 à 6.
- l'absence de points de compétences pour les informaticiens depuis 2022.
- la comptabilisation des heures d'absence syndicale, au même titre que les grèves
- l'absence de visibilité sur les motifs de départs de la Caisse

- l'écart entre la moyenne des 10% des salaires les + élevés et des moins élevés se creuse d'année en année



Concernant les informaticiens, les développeurs, à leur demande étaient rattachés à la grille des personnels administrative en 2024, et non à celle des informaticiens (ils y sont repositionnés dans la nouvelle classification). Il s'avère qu'il y a un nombre réduit d'agents sur la grille informatique.

Concernant la grève et les absences au titre des mandats syndicaux, c'est un problème de trame national du bilan social, qui ne permet pas la dissociation.

L'écart entre la moyenne des 10% des salaires les + élevés et des moins élevés se creuse d'année en année, il s'explique partiellement par des mouvements de personnel, au niveau des agents de direction, notamment. Le positionnement précédent et l'ancienneté dans la fonction peuvent induire mécaniquement des salaires plus élevés.

**Les élus CSE rendront l'avis demandé dans les délais autorisés**

~~~~~

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES

Historiquement la caisse a plutôt une problématique d'écart de salaire qui profite aux femmes plutôt qu'aux hommes. Nous sommes plutôt peut-être sur une année atypique, liée à l'attribution de points de compétence.

Les grilles de salaire sont les mêmes pour les hommes et les femmes à poste identique, mais l'ancienneté dans la fonction, indépendamment de l'âge impacte les indicateurs. La composition du comité de direction contribue également au déséquilibre (précédemment parité atteinte, avec 3 femmes et 3 hommes). Les temps partiels impactent mécaniquement l'écart de rémunération globale, car il n'est pas fait de rapprochement sur la rémunération et le temps de travail effectif.

L'écart de rémunération hommes/femmes reste un sujet global de société.

Les élus CSE rendront l'avis dans les délais autorisés



~~~~~

## PLAN DE RECRUTEMENT 2025

Nous avons obtenu une autorisation temporaire de dépassement de 7.5 ETP, compte tenu notamment de la mise en évidence de l'accroissement de la population du département.

Cette situation sera revue fin juin avec la CNAM (elle l'est tous les 3 mois) car il existe une possibilité d'ajustement qui dépend aussi du nombre de poste consommé dans la branche maladie, et qui peut permettre des mesures d'attributions locales.

Pour 2025, une cinquantaine de départs sont prévus (70 départs en 2024 tous motifs confondus), et il faudra recruter 20 à 25 agents en recrutement externes.

Le turn-over de la caisse a été réduit, mais malgré tout la conjoncture actuelle en termes d'emplois fait que nous restons moins attractifs, dans une période où la stabilité de l'emploi n'est pas le critère principal des candidats externes.

~~~~~

INTERESSEMENT 2024

Les montants sont assez stables.

Le montant pour 2024 est de 998.54, mais le montant moyen réel est de 707.32 brut (en tenant compte des absences pénalisantes).

Le nombre d'indicateurs pris en compte pour la période 2025/2028, pour le calcul de l'intéressement, va être réduit (d'une vingtaine à 12 ou 13).