




Voici un résumé des points qui ont pu être abordés à cette occasion. Pour un exposé moins synthétique nous restons à votre disposition. Un procès-verbal avec tous les éléments et interventions des syndicats est disponible sous l'intranet (ça mérite d'être lu pour connaître les prises de position de la CGT) : <http://tribu.cpam-isere.ramage/rerelations-sociales/>

Rattachement du département ISIS à la Direction Stratégie et Communication, à compter du 29/01/2024 (vote)

La , Fo et Cfdt, demandent à ce qu'il n'y ait aucun rattachement mais un département à part entière afin de prendre à part entière toute la complexité des missions. La Direction nous explique la cohérence fonctionnelle du rattachement avec la direction stratégique de la communication qui a un pôle audit (d'organisation).

La  se questionne sur le fait que tous les 2 il y a des changements de management, de stratégie, de rattachement... il semblerait qu'il y ait une problématique de fond qui n'a rien à voir avec le rattachement. Avant de changer le rattachement est-ce que ce n'est pas l'organisation qu'il faut reprendre ?

La  ne comprend pas la stratégie de la direction. Ça ne paraît ni sérieux ni respectueux de l'équipe.

Votes :



Cgt, Cfdt, Fo : abstention

Cftc : pour

Au vu des votes des syndicats, celui du cse est « pour »

Projet de déménagement des équipes de Maginot au siège (vote)

Les agents de Maginot pourront visiter les locaux et la Direction assure que les propositions des agents seront prises en compte dans la mesure du possible. Comment se positionner lorsque nous n'avons pas la certitude que la taille des étages soit adaptée / que la question du bruit soit réglée... Un diagnostic concernant le bruit devrait être fait. Le flex office ne peut pas être une réponse unique sans préparation en amont surtout quand la Direction prend des orientations qui vont à l'encontre des besoins des équipes... les points suivant à l'ordre du jour du CSE le montrent bien.

La  s'est toujours opposée aux fermetures d'agences et de services. La proximité avec les assurés doit être une priorité. Là où la direction voit quelque chose de positif en fermant des agences sous couvert d'écologie, la  voit la mise à mal des services aux publics et un prétexte pour faire des économies.

Votes :

Abstention : cftc et cfdt

Contre : Cgt et fo

Au vu des votes des syndicats, celui du cse est « contre »



Plan de développement des compétences (vote)

La **cgt** a toujours dénoncé ce que proposait Syfadis dans la mesure où ça relève davantage de l'information que de la formation. Nous sommes donc satisfaits que d'autres formations soient pratiquées par la Caisse.
Votes : « pour » à l'unanimité

Organisation du flex site pour les CSAM au volontariat

Mme Bezacier nous explique que cette organisation est pour les agents d'accueil volontaires qui souhaiteraient - de manière ponctuelle- travailler en dehors de leur rattachement administratif et se rapprocher de chez eux en exerçant une autre activité. L'activité pourrait être exercée dans tous les locaux dont nous sommes propriétaires et où nous sommes hébergés (rives, bourgoin, tour du pin, vizille, pont de cheruy, voiron).

Plus clairement, le *Flex site* se révèle être un *flex activité* pour pouvoir faire des activités à distance sur un lieu d'activité plus proche du lieu d'habitation.

La Direction confirme que cette organisation n'enclenchera ni prime d'itinérance ni de télétravail, et n'engagera pas de remboursement des frais de repas et déplacement. La Direction réaffirme également que l'expansion du nombre de jour de télétravail à 2 jours n'est pas prévue à ce jour.

La **cgt** ne peut qu'être satisfaite que les demandes de certains agents soient entendues et appliquées. Il est tout de même à souligner que le métier d'agent d'accueil change à cause des différents schémas d'accueil. Ces changements dénaturant le métier d'accueil il devient « logique » que les agents aspirent à d'autres modes d'exercice du métier.
Un bilan sera fait d'ici 6 mois afin de voir si tout le monde « y trouve son compte ».

Point ajouté sur la question des HV/RTT/CP lissés sur plusieurs semaines

Le service de la C2S a fait remonter aux syndicats leur incompréhension face au lissage sur 2 semaines de leurs absences (HV/RTT/CP).


Mme Cardinale nous explique qu'il y a un trop grand nombre d'agents absents et beaucoup d'instances alors que ce service doit répondre aux besoins d'une population fortement précarisée.

La **cgt** explique de son côté que mathématiquement la Direction ne fait pas le bon choix. Interdire un après-midi d'HV n'impliquera pas que l'agent sur la semaine travaille davantage, il pourrait se limiter aux horaires de plages fixes. De plus « interdire » sans passer par la discussion n'embarquera pas le service à y « mettre du sien » comme le dirait Mme Cardinale.


Dans la mesure où les délais de prévenance ne sont pas toujours corrects, où l'effectif est respecté, la **cgt** ne peut pas s'empêcher d'y voir une entrave au protocole d'HV/RTT et reste persuadée que c'est en discutant avec les équipes que des solutions pourraient être trouvées.



Mise en place d'une journée commune et fixe, en présentiel, par service (vote)

Pour la , ce point comme d'autres de ce CSE, est une attaque cachée au protocole télétravail et HV/RTT. Nous entendons et sommes d'accord avec l'idée qu'il est nécessaire d'avoir des moments communs entre les équipes. Mais ne soyons pas naïfs ! si une réflexion/travail de fond n'est pas faite, ce n'est pas en mettant les agents un jour sur site ensemble que tout changera.


La Direction nous explique que chaque cadre avec son agent de Direction décidera du jour adéquat par service puis par étage, en fonction du planning qui sera le plus favorable aux agents.

Pour la  cela relève de négociations puisque nous sommes persuadés qu'il y aura des changements sur les contrats de travail et certains n'auront pas le choix de changer leur organisation de vie personnelle pour sa vie professionnelle.

A la demande de l'intersyndicale complète, le vote est reporté afin de nous laisser le temps de faire point affiné auprès des agents. Nous allons vous proposer rapidement un sondage via votre boîte mail outlook

Présentation de la lettre de mission du stagiaire EN3S relative à la structuration d'une démarche d'optimisation du recours au télétravail

Afin de répondre aux exigences de la COG la Direction a fait le choix d'élaborer une analyse sur le recours au télétravail au sein de la Cpm 38. L'étude de M. Martin (stagiaire EN3S) sera de croiser le regard des salariés avec celui des managers, de la Direction, des syndicats. En découlera une analyse et comparaison par rapport aux autres organismes et autres entreprises du privé.

La  invite M. Martin et l'ensemble de la Caisse à consulter les 100 pages de rapport d'enquête sur le télétravail <https://ugictcgt.fr/dossier-presse-enquete-teletravail/>



Présentation du plan définitif de la politique de rémunération 2023


Cette année il y a eu 16 courriers de contestation dont 2 ont été recevables dont 1 a eu un avis favorable
En 2023 se sont 335 salariés qui ont été bénéficiaires.

Réclamations individuelles et collectives du 23.01.2024

Vous trouverez en pièce jointe les réponses aux réclamations individuelles et collectives.

Présentation du bilan RSO 2023 et perspectives 2024

Il nous a été présenté les actions majeures déployées en 2023 (élaborer avec les responsable RSO). Ce bilan sera diffusé à l'ensemble du personnel prochainement.
Les orientations 2024 ont également été présentées.
Dans le cadre des prérogatives de l'employeur concernant les questions environnementales, un appel à volontariat va être fait pour aider et devenir « ambassadeur ».

Nous vous invitons à lire le livret environnement de la  où vous y trouverez l'enjeu social des questions environnementales dans le-champ d'action des cse

