

DELEGATION DU PERSONNEL DE TOURS DU 31 MARS 2009

Etaient présents :

Marina CUZON - Responsable des Ressources Humaines de Tours
Jean-Marc HERVE - Directeur des Ressources Humaines
Thibault QUEY - Directeur des Assurés de l'Etranger de Tours

Liliane SENNE – Déléguée du personnel titulaire CFDT
Françoise MEFFRE – Déléguée du personnel titulaire UNSA
Elisabeth MAUGARS – Déléguée syndicale UNSA
Sylvie WUNENBURGER – Déléguée du personnel suppléante FO
Yves HERICIER – Délégué syndical FO
Isabelle MIGNON - Déléguée du personnel suppléante CGT
Julie LIBOUREAU – Déléguée Syndicale remplaçante CGT
Antonin ROSSILLI – Délégué du personnel titulaire CGT
Sonia HERNANDEZ – Déléguée du personnel titulaire CGT

Excusés:

Anthony ACHILLE – Délégué du personnel suppléant UNSA
Patricia LACOURTE - Déléguée du personnel titulaire CGT
Brigitte MORICE – Déléguée du personnel suppléante CGT
Marie-Françoise TOUZERIE – Déléguée du personnel suppléante CGT
Anne-Marie ROSSILLI - Déléguée du personnel suppléante CGT
Vincent MERCIER – Délégué du personnel suppléant CFDT
Corinne OGIER – Déléguée du personnel suppléante CFDT
Didier PLAT – Délégué du personnel titulaire CFDT
Francine MOUS – Déléguée du personnel titulaire CGT
Catherine COYNE – Déléguée du personnel titulaire FO

Monsieur Jean-Marc HERVE ouvre la séance à 9h35.

JMH

QUESTIONS

1. Combien y-aura-t-il de temporaires scolaires à Tours ? Quels seront les critères de sélection ?
2. Nous demandons un rectificatif au message Tam-Tam de la Direction concernant l'accord salarial. Il convient d'ajouter que les salariés embauchés après le 31 décembre 2008 bénéficient des points supplémentaires pour les coefficients inférieurs (ou égal) à 272. Les salariés accédant à une promotion bénéficient aussi des coefficients majorés par ces points. Les modifications de l'information initiale doivent être apportées aux collègues puisqu'elles informent de la réalité de l'accord.
3. Nous demandons à la Direction d'écrire un courrier rectificatif à l'agent auquel elle a écrit que "l'avis médical" délivré à l'issue de la visite médicale devait être remis au cadre. Ce document ne doit en aucun cas être remis au cadre mais conservé par l'agent qui doit être en mesure de le présenter au Médecin Inspecteur du Travail comme le stipule le document.
4. L'Inspection du Travail en Indre et Loire comporte 3 sections. La Direction peut-elle nous indiquer et indiquer à l'ensemble des agents de quelle section nous dépendons ?
5. Suite au jugement de Cour de Cassation du 24 février 2009, nous demandons à la Direction d'informer, tous les agents, que les congés annuels non pris en fin d'exercice en raison d'un arrêt maladie, doivent être réattribués et que les collègues peuvent les prendre dès leur retour de maladie. Cette information doit être délivrée sous la même forme (courrier à chaque agent) que le courrier dénonçant cet usage.

REPONSES

1. Le nombre de temporaires scolaires pour les mois de juillet et août n'est pas encore arrêté. Les critères de sélection sont identiques aux années précédentes à savoir que la personne (ou un de ses frères et sœurs) n'ait pas travaillé à la Cnav en tant que « temporaire scolaire » et en second lieu, c'est l'ancienneté des parents à la Cnav qui est prise en compte.
2. Des informations sur le sujet seront communiquées prochainement aux salariés via tam-tam.
3. Nous vous confirmons que le salarié n'a pas à remettre l'avis médical délivré par le médecin du travail à son manager. Ceci étant, s'il y a une modification du temps de travail, il est important que le salarié prévienne son manager afin que ce dernier puisse le prendre en compte pour organiser le travail de son équipe. En tout état de cause, la DRH informe le manager de cette modification de la durée du travail de l'agent concerné.
4. Comme la Direction l'a déjà expliqué à plusieurs reprises, le Ministère a été saisi sur la question suite à la recodification du code du travail survenu en mai 2008. A ce jour, le Ministère n'a toujours pas répondu à nos courriers sur le sujet.
5. Cette information a été donnée à l'ensemble des directeurs pour diffusion aux managers et à leurs collaborateurs. Par ailleurs, une information individuelle va être transmise aux salariés avec le bulletin de salaire d'avril.

Tam

QUESTIONS

6. Nous demandons à la Direction de rétablir dans leurs droits les agents qui auraient été lésés.
7. Pour la prise des congés évoqués dans les questions précédentes, nous demandons à la Direction de la "souplesse" pour la possibilité d'étalement de ces congés sur la totalité du nouvel exercice.
 Cette demande ne pourrait que faciliter la gestion des effectifs en étalant les absences et non plus en les concentrant sur les mois de reprise (souvent mai, juin, juillet, août).
 Cette souplesse permettrait aussi aux agents de reprendre activité et congés au mieux de leur état de santé.
8. Une collègue a effectué un stage probatoire de 3 mois renouvelé 1 fois. La Direction peut-elle nous indiquer la référence de l'article de la Convention Collective Nationale qui imposait ce stage ?
9. La Direction considère-t-elle qu'un agent Niveau 3 dans un secteur "Courrier" possède un niveau de qualification supérieur à un collègue Niveau 3 dans un secteur "Fichier employeur"?
10. Le maintien des jours RTT pour les agents invalides à temps partiel concerne-t-il les agents en invalidité et à temps réduit avant le 1^{er} mai 2008 ou juste avant le 1^{er} mai 2008, c'est-à-dire au 30 avril 2008 ?
11. Où en est l'installation de la boîte aux lettres pour la Complémentaire Santé ?

REPONSES

6. Aucun agent n'a perdu ses jours de congés en raison de son absence pour maladie. En effet, la note relative à la dénonciation de l'usage sur les congés payés datant du 12 mars 2008 indiquait que des dispositions transitoires étaient mises en place pour les congés non pris au terme de l'exercice 2007/2008, les agents ayant la possibilité de mettre en place un plan d'apurement de leurs congés jusqu'au 30 avril 2009.
7. Les agents concernés pourront prendre leurs congés non pris en raison de leur absence pour maladie jusqu'à la fin de l'exercice suivant, à savoir le 30 avril de l'année N+1.
8. L'article 37 de la Convention Collective Nationale impose un stage probatoire en cas d'accès à un niveau de qualification supérieure. En revanche, le stage n'est pas obligatoire s'il n'y a pas de changement de coefficient de qualification. Ceci étant le stage est possible en cas de changement de poste, sans changement de niveau. Cette pratique est avalisée par l'Ucanss et est également pratiquée par d'autres organismes. Cette pratique est une garantie pour les 2 parties. En effet, si le stage est défavorable, l'agent est repositionné dans son ancien poste.
9. Nous vous confirmons que le niveau est le même puisque, comme vous l'indiquez dans votre question, les agents sont niveau 3 dans les deux secteurs. En revanche, les activités sont différentes dans les deux secteurs.
10. Comme le stipule la note de mars 2008 sur la dénonciation des usages concernant les agents invalides à temps partiel, cela concerne les agents invalides exerçant leur activité à temps partiel avant le 1^{er} mai 2008, ce qui exclut toutes les personnes exerçant leur activité à temps plein au 30 avril 2008 même si ces dernières avaient déjà été invalides à temps partiel avant cette date.
11. Une boîte aux lettres identifiée « Mutuelle Cnav » vient d'être installée au centre de tri du secteur Postal (rez-de-chaussée de Tours2, porte 0033).

QUESTIONS

12. Quelles modalités pour l'étude au "cas par cas" des collègues Niveau 2 pour leur passage au niveau 3.

REPONSES

12. Comme il a déjà été indiqué et comme il est précisé dans votre question, les situations seront étudiées au cas par cas c'est-à-dire examinées de manière individuelle.

Jou

QUESTIONS

1. **Boîte aux lettres Mutuelle**
Où en est-on de sa mise en place ?

2. **Postes vacants au Contrôle**
Quand sortira l'appel de candidatures ?

3. **Tutorat et projet d'entreprise**
Nous avons pris connaissance d'abord dans Repères de mars 2009 des projets de la Direction sur lesquels nous nous sommes exprimés dans le personnel. Nous n'approuvons pas les "expérimentations" en cours. Depuis, nous avons pris connaissance que dans le "projet d'entreprise Cnav Ambitions 2012" le tutorat y figure.
Il est anormal de demander à des collègues "tuteurs" de signer tout point de vue écrit l'engageant sur un agent "tutoré". Nous demandons à la Direction de retirer ce projet. La formule d'accompagnement qui était mise en œuvre jusqu'à présent n'obligeait pas "tuteur" et "tutoré" à se retrouver dans des conditions difficiles.

4. **Reports au compte**
Des collègues se sont rendu compte que sur leur propre relevé de carrière Cnav, la nature de l'emploi qui figure est "institutrice et assimilés" pour l'année 2008.
Quelle explication à cette précision qui ne correspond pas à la réalité du métier ?

5. **Points de compétence**
Une nouvelle fois, nous demandons que les collègues connaissent, par niveau, les critères pour bénéficier des points de compétence.

REPONSES

1. Une boîte aux lettres identifiée « Mutuelle Cnav » vient d'être installée au centre de tri du secteur Postal (rez-de-chaussée de Tours2, porte 0033).

2. L'appel pour 3 postes de TCC est en ligne sur tam-tam depuis le 27 mars.

3. Le projet d'entreprise "Ambitions CNAV 2012" prévoit dans son axe RH une action visant à soutenir la mobilité interne et le transfert des savoirs, dans un contexte de renouvellement des effectifs et de développement des compétences des salariés de la CNAV.
Cette action a notamment pour objet la création d'un guide du tutorat, conçu collectivement, visant à formaliser la démarche de tutorat à la CNAV.
La réflexion a pris appui sur les pratiques existantes au sein de la Cnav et sur les travaux institutionnels menés par ailleurs. L'objectif poursuivi consistait à faciliter le tutorat pour tous, managers, tuteur et tutoré, en fournissant des points de repères et des outils.
Le guide issu de ces réflexions explicite ce qu'est le tutorat afin d'en garantir le meilleur déroulement possible.
Rappelons, comme il est précisé dans le guide, que le rôle du tuteur est notamment d'accompagner individuellement le tutoré, de faire le point avec le tutoré sur sa progression lors de points de suivi. Dans ce cadre, le tuteur rend compte au manager du déroulement du tutorat et de la progression du tutoré constatée dans l'acquisition des savoir-faire mais il n'évalue pas les compétences. Seul le manager est responsable de l'évaluation des compétences du salarié tutoré.
Une expérimentation de ce guide a été lancée en 2009 dans 3 Directions (DAE, DFCE, DECN). Cette expérimentation sera suivie d'une phase de bilan visant à évaluer les apports de la démarche et son impact en termes d'intégration et de transferts des savoirs.

4. La situation d'espèce sera analysée afin d'apporter un traitement à cette erreur. Les éléments issus de cette analyse seront communiqués dans les meilleurs délais.

5. Nous avons déjà répondu à cette question lors de la dernière délégation du personnel.

QUESTIONS

6. **Entretiens individuels**

Quels seront les critères utilisés pour les propositions de points de compétences en 2009 ? D'ores et déjà, des collègues nous signalent que les délais seront un des paramètres pour l'attribution et que cela figurera lors des entretiens individuels.

7. **Statistiques individuelles**

Des collègues demandent que leur liste "en dépassement" soit individuelle : il ne leur paraît pas très logique que, à chaque dossier en dépassement, corresponde le nom d'un technicien (lorsque la totalité de la liste est distribuée à tous).

8. **Congés annuels**

Dans "Liaisons Sociales" est parue l'information d'un jugement de la Cour de Justice (Communauté Européenne) stipulant que tout salarié conserve le bénéfice de ses congés (même au-delà de la période de prise).

Nous demandons donc à la DRH de revoir la note de service qui restreignait la période de prise de congés.

REPONSES

6. Les éléments de production sont naturellement un des facteurs prépondérant au choix d'attribution de points de compétence. Cette dimension n'est toutefois, bien évidemment, pas exclusive. Il appartient à chaque manager, par delà la réalité statistique, d'intégrer les éléments de contexte permettant de poser un regard complet sur l'activité de chaque agent.

7. La liste dont il est fait mention permet d'identifier les dossiers n'atteignant pas l'objectif de délai de traitement défini par le CPG. Les modalités de diffusion ne feront pas l'objet de modification.

8. Une première information a été donnée à l'ensemble des directeurs pour diffusion aux managers et à leurs collaborateurs. Par ailleurs, une information individuelle va être transmise aux salariés avec le bulletin de salaire d'avril.

QUESTIONS

1. Combien de salariés âgés de plus de 45 ans ont postulé à la formation Retraite (celle en cours et celle à venir) et au vivier manager, combien ont été retenus ?
2. Le Comex a étendu l'accord du 31.12.2008, concernant les points supplémentaires aux collègues embauchés ou promus à compter du 1^{er} janvier 2009. Cela implique une volonté de respecter une certaine égalité de traitement. Le directeur de la Cnav est membre du Comex. Il a donc participé pleinement à cette décision. Nous demandons donc que les 3 points attribués aux salariés de la Cnav en 2008 soient maintenus en cas de promotion ou d'embauche.
3. Combien d'agents ont demandé à bénéficier de la pris en charge à 50% des frais de transport ? Pouvez-vous nous confirmer que ce remboursement aura bien lieu dans les délais fixés par l'article 1 du décret du 30.12.2008 ?
4. Un arrêt de la CJCE indique qu'un salarié ne perd pas son droit à congés payés même si ce droit n'a pu s'exercer pour cause de maladie. Cette décision a conduit la Cour de Cassation à faire évoluer sa jurisprudence dans un arrêt du 24 février 2009. Nous demandons à la Direction qu'elle revienne sur la dénonciation annoncée dans la note DRH du 12 mars 2008 et qu'elle informe rapidement l'ensemble des collègues de la possibilité de bénéficier du report des congés en cas de maladie.
5. Que devient le matériel informatique qui n'est plus utilisé par la Cnav ?

REPOSES

1. Pour la formation retraite en cours, 3 salariés de plus de 45 ans avaient postulé, 2 avaient été retenus. Pour la formation retraite qui débutera en mai 2009, 4 salariés de plus de 45 ans ont postulé, 2 ont été retenus. 4 salariés de plus de 45 ans ont postulé à l'appel pour le vivier manager. L'appel étant encore en cours, la procédure de sélection n'a pas encore commencé.
2. Cette mesure n'est pas envisagée.
3. 12 agents du site ont fait une demande de prise en charge. Le remboursement sera visible sur le bulletin de salaire de mars pour les personnes qui ont fourni les pièces justificatives demandées.
4. Une information sur le sujet a été donnée à l'ensemble des directeurs pour diffusion aux managers et à leurs collaborateurs. Par ailleurs, une information individuelle va être transmise aux salariés avec le bulletin de salaire d'avril.
5. D'une manière générale, le matériel administrativement réformé fait l'objet d'une vente par l'intermédiaire du Service des Domaines. En l'absence d'offres d'achat il peut être cédé à des récupérateurs ou à des ferrailleurs avec l'accord des domaines. Compte tenu des frais de traitement des déchets électriques et électroniques, il est parfois nécessaire de payer un tiers pour l'enlèvement et le retraitement de ce type de déchets conformément à la réglementation.

QUESTIONS

Suite question 5

6. Nous demandons à la Direction qu'elle affiche les coordonnées de l'Inspection du Travail.
7. Nous demandons l'attribution des points de compétences avec effet au 1^{er} janvier 2009.
8. Combien de salariés handicapés ont été embauchés à Tours en 2008 ?
9. Sur la dématérialisation de l'entretien annuel, avez-vous demandé une autorisation à la CNIL ? Dans l'affirmative, nous demandons à en connaître le contenu.
10. Nous demandons que tous les salariés travaillant sur écran soient soumis à une visite médicale annuelle et non tous les 2 ans.
11. Au secteur 6151, 3 collègues ont demandé leur changement de service. Par ailleurs, une étude est en cours sur l'activité de ce service. Nous demandons à être informés sur l'avenir de ce secteur.

REPONSES

- S'agissant de la micro-informatique la procédure tend à évoluer ; la loi de finances pour 2008 a introduit de nouvelles dispositions permettant des cessions à des associations voire à des particuliers. Depuis janvier 2009, les Services des Domaines sont habilités à refuser de prendre en charge les matériels informatiques de plus de 5 ans et d'une valeur inférieure à 300€. Néanmoins, les commissaires aux ventes donnent leur accord sur le principe et l'estimation des matériels informatiques susceptibles d'être cédés. Jusqu'à maintenant les cessions au personnel n'étaient pas admises. Sur Tours, sont privilégiées les cessions à des associations sous réserve du respect des clauses de retraitement de ces matériels lorsqu'ils arriveront en fin de vie. Une réflexion doit être prochainement menée au niveau de notre organisme.
6. Ce point fait partie des éléments soumis au Ministère pour lequel nous n'avons pas de réponse à ce jour.
7. Les points de compétences seront attribués avec une date d'effet au 1^{er} mars 2009.
8. En 2008, 3 salariés reconnus Travailleurs Handicapés ont été recrutés pour le site de Tours.
9. La déclaration nationale CNIL de l'application Starh intègre les aspects relatifs à la gestion dématérialisée des EAEA.
10. Les salariés sous surveillance médicale rapprochée ont une visite annuelle. Les salariés travaillant sur écran ne sont pas soumis à cette surveillance médicale annuelle. Par conséquent, ils ont une visite médicale tous les 2 ans. Ceci étant, tout salarié à la possibilité de demander un examen médical s'il le juge nécessaire ou s'il le souhaite.
11. L'étude en cours doit permettre de clarifier les évolutions possibles du secteur. Les éléments individuels mentionnés sont intégrés aux réflexions afin d'aboutir à un projet soucieux de répondre aux contraintes de production et aux aspirations des agents. Une information sera réalisée auprès des équipes dès que les travaux seront arrivés à maturité.

QUESTIONS

12. Plus d'1 million d'euros avaient été dégagés par la Direction pour l'attribution de points lors des mouvements de grève d'octobre et novembre 2008.

La parodie de début de négociations n'a pas été à son terme et c'est la Direction qui en porte seule la responsabilité.

La situation qui avait déclenché ce mouvement social ne s'est pas améliorée, au contraire.

Depuis plusieurs années, des économies de gestion, chiffrées à plusieurs millions d'euros, sont réalisées sur le dos des salariés. Les points chichement distribués sont pour certains sans effet puisqu'ils peuvent être repris à tout moment.

Pour mémoire, rappelons que la crise n'est pas la même pour tout le monde. Ainsi, lors de la mise en place du protocole classification en 2005, les salariés employés et cadres se sont vu "généreusement" accorder 4 points.

Dans la foulée, les négociations pour la CCN des agents de Direction aboutissaient à un protocole qui accordait 60 points aux agents de Direction.

Les sommes économisées sur notre dos représentant 1000 euros par agent de Sécurité Sociale.

L'argent dégagé fin 2008 ne représente qu'une partie de ce qui a été pris aux employés et cadres, mais en tout état de cause, cet argent vous nous le devez.

Nous demandons à la Direction qu'elle engage, avec les Organisations Syndicales, de véritables négociations pour l'attribution de cette somme à l'ensemble des salariés.

REPONSES

12. Cela n'est pas envisagé.

QUESTIONS

13. Le 18 mars à 15 h 38, une collègue Rédacteur reçoit un courrier BQR (courrier devant être traité, selon les indicateurs COG, dans les 48 h pour 80% d'entre eux).

La collègue, devant quitter la Cnav à 15 h 48 ne traite pas immédiatement ce courrier, partant du principe qu'en 10 minutes elle ne pourrait pas rendre un travail de qualité.

Le 19 mars, comme de très nombreux autres collègues, elle est en grève.

De retour le 20 mars, elle trouve un "papier" de son responsable hiérarchique lui rappelant que ce type de courrier doit dans 100% des cas être traité de manière urgente, que c'est une décision du Directeur des Assurés de l'Etranger, etc...

Au-delà de cette petite et assez ridicule poussée d'autorité, nous n'acceptons pas qu'un agent soit soumis à ce type de remarques et de pressions. Le courrier n'a pas été traité parce que la collègue était en grève, le lendemain de sa réception.

Nous demandons à la Direction qu'elle rappelle les règles de base d'un mouvement social : la grève est un droit et lorsque l'on est en grève, on ne travaille pas. Ainsi, prioritaires ou pas, les courriers, les dossiers ne sont pas traités

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur les propos tenus. Pour quelles raisons le responsable de la DAE entend faire traiter la totalité des "BQR" dans un délai de 48h, alors qu'à notre connaissance, les indicateurs COG font mention d'un taux de 80 à 85%. A ce propos, lors d'un entretien, le cadre a signalé à un agent que le Directeur de la DAE exigeait de sa part un signalement pour toutes les BQR non traitées dans les délais.

REPOSES

13. L'objectif COG en lien avec le traitement des courriels est de 90 %. Le cadre en charge du secteur assure légitimement une supervision quotidienne afin d'augmenter la qualité de service offerte à l'assuré.

QUESTIONS

1. **Congés payés**

Lorsqu'un salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un arrêt maladie, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail même si la période de prise des congés est expirée.

Quelle est la position de la Cnav sur la prise des congés payés suite à la décision juridique du 24 février 2009 ?

2. **DRH**

On entend parler de la DRH, depuis quelques temps d'une DDRH, qui s'occupe des recrutements, de la GPEC et des formations, mais pourquoi n'entend-t-on pas parler de la DARRH (Direction de l'Animation du Réseau RH) qui va s'occuper des mobilités de branche ? Des groupes de travail ont-ils déjà été organisés ?

3. **Rappel de salaire**

Les stagiaires de la formation de technicien conseil 2007 / 2008 sont maintenant à leur poste. La prise de fonction de leur poste en agence retraite a été effective le 15 septembre 2008. Les stagiaires ont été titularisés après validation du stage de 3 mois. Un rappel de salaire a bien été effectué à partir du 15 septembre 2008 pour la rétroactivité du niveau 4. A ce jour, aucun rappel n'a été versé pour l'obtention du niveau 4 pendant les périodes d'immersion en formation. Quand sera versé ce rappel ?

4. **Repos compensateur**

Un courrier de la DRH a informé les salariés que la loi du 20 août 2008 abrogeait le repos compensateur dû aux heures supplémentaires. Pour rappel, toute heure supplémentaire au-delà de 41 heures dans la semaine génère du temps de repos obligatoire. Une information générale a-t-elle été faite à l'ensemble des salariés ?

REPONSES

1. La Cnav appliquera la jurisprudence récente de la Cour de cassation concernant le maintien du droit à congés payés acquis en cas de maladie.

2. Dans le cadre du Plan d'accompagnement RH du projet de schéma directeur des Systèmes d'Information, la mise en place de 3 groupes de travail a été décidée :

- Un groupe " accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles "
- Un groupe " modalités du travail à distance "
- Un groupe " développement du sentiment d'appartenance "

Un appel au volontariat a été fait auprès des directeurs de CRAM afin de constituer les groupes de travail.

Ils sont co-animés par un binôme représentant de la DARRH et de la DSI de la CNAV. Les réunions de ces groupes de travail sont en cours.

3. L'effet rétroactif pour les périodes d'immersion métier de la phase gestion des droits sera versé en avril.

4. Les agents concernés ont été informés individuellement par la DRH.

QUESTIONS

5. **Journée de solidarité**

Le Comex prenant acte de l'impossibilité de trouver un accord national sur la journée de solidarité, renvoie cette négociation au niveau local. Une lettre circulaire de l'Ucanss adressée aux directeurs précise que le Comex « examinera avec bienveillance des accords permettant le fractionnement en heures de la journée de solidarité. Qu'en est-il à la Cnav sur la répartition de cette journée ?

6. **Congés temps partiel**

Quand les salariés à temps partiel (qui ont vu leurs congés supplémentaires fractionnés à tort) seront régularisés sur une période rétroactive de 5 ans, comme la loi l'y autorise ? Il s'agit de l'ancien article L143-14 du code du travail.

7. **Heures supplémentaires**

Combien d'heures supplémentaires ont été effectuées en 2007 à Tours 1 et Tours 2 ?
Combien d'heures supplémentaires ont été effectuées en 2008 à Tours 1 et Tours 2 ?

8. **Départs à la retraite**

Combien de départs en retraite en 2008 ?
Combien de départs en retraite en 2009 ?
Combien de remplacements prévus ?

REPONSES

5. Une première information sur la journée de solidarité est disponible sur Tam-Tam depuis le 18 mars 2009. L'adoption des modalités d'exécution passe par une négociation avec les OS qui va être engagée très prochainement.

A défaut d'accord, les modalités seront adoptées par décision de la Direction après consultation du CE.

Dès l'adoption de cette mesure, le personnel en sera informé.

6. A la Cnav pour les agents à temps partiel, seuls les congés principaux sont transposés. Les salariés à temps partiel n'ont donc pas leurs congés autres que principaux fractionnés.

7. Cette question relève de la compétence du Comité d'entreprise. Des informations sur les heures supplémentaires lui seront transmises courant 2009.

8. 37 salariés du site sont partis en retraite en 2008. 25 départs en retraite sont prévus en 2009. Le nombre de remplacements n'est pas encore arrêté.

Monsieur Jean-Marc HERVE clôture la séance à 11h35.

