

## **DELEGATION DU PERSONNEL DE TOURS DU 20 FEVRIER 2009**

### **Etaient présents :**

**Marina CUZON - Responsable des Ressources Humaines de Tours**  
**Jean-Marc HERVE - Directeur des Ressources Humaines**

**Sonia HERNANDEZ – Déléguée du personnel titulaire CGT**  
**Maryse BEHOTEGUY – Déléguée syndicale remplaçante - CGT**  
**Francine MOUS – Déléguée du personnel titulaire CGT**  
**Sylvie WUNENBURGER – Déléguée du personnel suppléante FO**  
**Catherine COYNE – Déléguée du personnel titulaire FO**  
**Yves HERICIER – Délégué syndical FO**  
**Elisabeth MAUGARS – Déléguée syndicale UNSA**

### **Excusés:**

**Thibault QUEY - Directeur des Assurés de l'Etranger de Tours**

**Anthony ACHILLE – Délégué du personnel suppléant UNSA**  
**Françoise MEFFRE – Déléguée du personnel titulaire UNSA**  
**Patricia LACOURTE - Déléguée du personnel titulaire CGT**  
**Isabelle MIGNON - Déléguée du personnel suppléante CGT**  
**Brigitte MORICE – Déléguée du personnel suppléante CGT**  
**Marie-Françoise TOUZERIE – Déléguée du personnel suppléante CGT**  
**Anne-Marie ROSSILLI - Déléguée du personnel suppléante CGT**  
**Antonin ROSSILLI – Délégué du personnel titulaire CGT**  
**Vincent MERCIER – Délégué du personnel suppléant CFDT**  
**Corinne OGIER – Déléguée du personnel suppléante CFDT**  
**Didier PLAT – Délégué du personnel titulaire CFDT**  
**Liliane SENNE – Déléguée du personnel titulaire CFDT**

**Monsieur Jean-Marc HERVE ouvre la séance à 9 heures 40.**

*JMH*

## QUESTIONS

1. **Prime d'intéressement :**

Le protocole d'accord agréé le 30.01.09 a reconduit la prime d'intéressement en fonction des objectifs COG. Dans Tam-Tam, il est indiqué que la prime 2008, au titre des résultats de 2007, a été de 463,44 € brut, et qu'avec le nouveau mode de calcul, et à niveau de résultat équivalent, elle aurait été de 772,40 € brut.

Que faut-il comprendre exactement derrière cette démonstration ? Quel est le mode de calcul qui va entrer en vigueur ?

2. **Complémentaire Santé**

A la demande des collègues, il est demandé la mise à disposition d'une boîte aux lettres Mutuelle. En effet, compte-tenu des retards d'établissement des cartes et donc du télétraitement des remboursements, il est normal que les collègues envoient leurs décomptes de Sécurité Sociale (sous enveloppe cachetée personnelle). Ces enveloppes individuelles pourraient être envoyées ensuite par la liaison.

3. **Complémentaire Santé**

Il est demandé que les remboursements émanant de la Mutuelle soient envoyés, non pas par enveloppe circulant dans les services, mais au domicile de chaque agent. Cette procédure durerait le temps d'une bonne mise en place de tous les remboursements par télétraitement.

4. **Complémentaire Santé**

Des collègues nous indiquent que la nouvelle Mutuelle obligatoire n'est pas reconnue par certains professionnels de santé. La Direction a-t-elle connaissance de ce problème et si oui, quelles pistes sont envisagées pour remédier à ces situations au niveau de l'UCANSS ?

5. **Cotisation Mutuelle**

Quel est le mode de calcul de la cotisation forfaitaire Mutuelle pour un collègue ayant 278 points, travaillant à temps partiel (4 jours sur 5) ?

## REPOSES

1. L'exemple donné explique que si la base de calcul de 2,5% de la masse salariale avait été prise pour l'année passée, pour un agent à temps complet avec 100% des objectifs nationaux et locaux atteints, le montant de la prime d'intéressement aurait été de 772,40 euros.

2. La mise en place d'une boîte aux lettres pour la liaison avec la Mutuelle est envisagée. Une information sera réalisée auprès des salariés au moment de sa mise en place.

3. C'est cette procédure qui est en vigueur : la Mutuelle envoie les feuilles de remboursement au domicile des salariés. Ceci étant, les personnes qui adhéraient à la Mutuelle de la Cnav jusqu'au 31/12/2008, recevaient leurs feuilles de remboursement par liaison interne, dans leur service. C'est pour cette raison que certaines personnes reçoivent encore certains courriers dans leur service (il s'agit du remboursement des frais engagés avant le 31 décembre 2008).

4. La Direction est consciente des difficultés rencontrées et est en relation étroite avec la Mutuelle pour veiller à la résolution rapide de ces problèmes.

5. Le mode de calcul des cotisations a été décrit dans un article publié sur tam-tam le 10/10/2008. La partie forfaitaire correspond à 0,62% du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour le régime « isolé » et 1,24% du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour le régime « famille ». Pour les salariés à temps partiel, il n'y a pas de proratisation de la partie forfaitaire.

## QUESTIONS

6. **Repos compensateur**

Il est demandé que tous les collègues concernés par les repos compensateurs – avant la loi d'août 2008 – soient informés de leurs droits à repos compensateur (même si celui-ci n'ouvrirait pas de droit jusqu'à maintenant, par exemple pour les collègues anciennement magasiniers).

7. **Arrêt maladie**

En cas d'arrêt maladie, il est demandé à la Direction de délivrer rapidement à la Cnam l'état des salaires perçus par le collègue avant son arrêt maladie. En effet, la Cnam paie les IJ à la Cnav (cas de subrogation) à la suite de cet envoi. Des collègues constatent le décalage du versement des IJ sur les bulletins de salaire, plusieurs mois après leur arrêt. Ceci a pour conséquence le report des IJ l'année suivante et donc l'augmentation des impôts. Si les services de la Cnav ne sont pas directement en cause, comment intervenir auprès de la Cnam pour remédier à ces situations de retard ?

8. **Budget**

Que deviennent les 1.140.000 € budgétisés lors de la présentation du protocole d'accord de la Direction aux Organisations Syndicales en décembre 2008 ?

9. **Remboursement des frais de transport**

Quel(s) dispositif(s) concret(s) est(sont) mis en place par le service de la DRH pour le remboursement à 50% des frais de transport par l'employeur (train, bus, etc...) ? Quelles sont les modalités à remplir pour permettre aux agents concernés de se faire rembourser chaque mois ?

10. **Attribution de points de compétence 2009**

Il est demandé l'attribution de points de compétence en 2009 aux collègues qui n'ont pas encore bénéficié de cette mesure.

11. **Attribution de points de compétence 2009**

Quels sont les critères en 2009 pour que les collègues obtiennent des points de compétence (pour les différents niveaux connus) ?

## REPOSES

6. Un courrier d'information a été adressé le 28/01/2009 aux agents concernés. Par ailleurs, un article sur les nouvelles règles en la matière a été publié sur tam-tam le 6/02/2009 ainsi que l'additif à la note de service du 1<sup>er</sup> mars 2007 sur les règles applicables en matière de temps de travail.

7. Les personnes concernées peuvent déclarer les IJ sur l'année précédente afin d'éviter cette augmentation artificielle l'année suivante. Dans ce cas, la DRH peut faire une attestation que l'agent pourra joindre à sa déclaration d'impôts.

8. Ces sommes n'avaient pas été budgétées sur 2008 mais avaient été dégagées par des virements de crédits d'autres postes budgétaires donc en différant d'autres dépenses. Ces sommes ont été maintenues dans le budget personnel 2008 mais ces crédits ne seront pas reportés sur 2009 dans la mesure où 2008 était la dernière année de la COG.

9. Une information est parue sur tam-tam le 12/02/2009 : la Cnav appliquera le dispositif conformément aux dispositions contenues dans la loi de financement de la Sécurité Sociale. Le remboursement s'appliquera sous réserve de fournir les justificatifs des titres de transport. Une note de service sur le sujet est appelée à paraître.

10. Comme il est indiqué dans la note de service 2009-1 sur les entretiens annuels publiée le 30 janvier 2009 sur tam-tam, l'attribution des points de compétences se fonde au premier chef sur l'évaluation effectuée : le degré d'atteinte des objectifs et la tenue du poste évaluée à partir des 6 critères identifiées. Une attribution automatique de points de compétences aux personnes qui n'en ont pas encore bénéficié n'est donc pas envisagée.

11. Les critères d'attribution sont identiques aux années précédentes et sont décrits dans la note de service 2009-1 sur les entretiens annuels publiée le 30 janvier 2009 sur tam-tam.

*JMK*

## QUESTIONS

## 12. Rolex

Des collègues ont demandé à ne plus être obligés de faire cette activité et attendent de la Direction des réponses quant à la charge de travail importante qui en découle. De plus, des changements de secteurs ne seraient pas compris. Qu'est-il envisagé pour répondre aux souhaits des collègues ?

## 13. Prime de traduction

Des collègues bilingues, trilingues ... effectuent un important travail de traduction : cette activité est très appréciée par tous les collègues dans la communication écrite et téléphonique.

Cet apport, dans les relations téléphoniques avec les assurés, dépasse maintenant le cadre des dossiers traités dans les secteurs de la Cnav : il est une richesse dans le cadre de la mission de service public de la Cnav avec, par exemple, le Centre National de Pension (CNP) du Portugal, le Régime des Fonctionnaires Portugais (CAIXA), etc...

Il est normal que soit examiné l'attribution de primes aux collègues concerné(e)s. En effet, ces collègues apprécient ces échanges et ces activités.

## REPOSES

12. Les personnes en charge, à ce jour, d'une activité ROLEX ont vocation à continuer d'assumer cette tâche. L'investissement en formation et l'expertise accumulée depuis fin septembre 2008 militent pour une parfaite stabilité de l'équipe des ROLEX ( TC, AT et cadres). Une note de service sortira dans les prochains jours pour fixer les évolutions du processus de traitement ROLEX.

13. L'attribution d'une prime de traduction n'est pas envisagée. En effet, la prime dite « majoration d'interprète » apparue dans la classification de 1963 est réservée aux agents qui « effectuent d'une façon courante et permanente des travaux de traduction, l'attribution de cet avantage doit être lié à l'exercice effectif et durable de la fonction d'interprète ». Par conséquent, les agents qui exercent ce type de fonction de manière irrégulière ou intermittente ne peuvent y prétendre.

## QUESTIONS

1. Nous souhaitons avoir connaissance pour le site de Tours :
- du nombre d'heures supplémentaires effectuées en 2008,
  - des secteurs et des catégories concernés,
  - du nombre d'heures effectuées par salarié,
  - des prévisions pour 2009.

Nous demandons que les représentants du personnel soient informés au préalable des demandes d'heures supplémentaires.

2. Le décret du 30 décembre 2008, relatif au remboursement des frais de transport, indique que les entreprises doivent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, prendre en charge 50% des titres d'abonnement transports en commun de leurs salariés.

L'employeur doit procéder au remboursement au maximum dans le mois suivant la validation des titres de transport.

Ce qui signifie que vous devez effectuer les remboursements de janvier 2009 au plus tard en février 2009.

Pouvez-vous nous confirmer que ces remboursements s'effectueront bien dans ces conditions ?

Nous sommes, par ailleurs, demandeurs de l'ouverture d'une négociation sur la prise en charge des frais de transport (usage du véhicule personnel).

3. Pouvez-vous nous indiquer, très précisément, les modalités de calcul des cotisations CSG et RDS ?

4. Pérenne (définition) : qui dure toujours (synonyme perpétuel, durable ...).

Dans l'article paru dans Tam-Tam, la Direction affirme que l'accord salarial, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2009, conduit à l'attribution dégressive et pérenne de points aux collègues dont le coefficient (base + ancienneté + compétences) est inférieur à 272. Le terme "pérenne" signifie que ces points sont attribués de manière définitive et ne pourront en aucun cas être supprimés, même en cas de promotion à un niveau supérieur dans le cadre de l'application de la "règle dite des 105%".

Pouvez-vous nous le confirmer ?

## REPOSES

1. Comme il a déjà été indiqué lors des précédentes délégations du personnel, cette question ne relève pas des DP mais du CE.

2. Le montant de la prise en charge des frais de transports doit figurer sur les bulletins de salaire au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 (cf article 1 du décret).

En tout état de cause, il y aura un effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

3. La base du calcul repose sur 97% d'une part du salaire brut total et d'autre part du montant de la cotisation patronale prévoyance.

4. En l'espèce, le terme pérenne signifie que cette attribution n'est pas ponctuelle mais qu'elle sera appliquée chaque mois dès lors que l'agent ne change pas de coefficient. Ces points seront additionnés aux points de compétences pour les agents qui en bénéficieront. Comme le stipule l'article 33 de la convention collective, en cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points de compétences acquis sont supprimés.

*JSM*

## QUESTIONS

5. A quelle date, précise, vont être mis en stage de techniciens conseil (niveau 4) les collègues qui suivent actuellement la formation retraite ?
6. Où en est l'état de la réflexion en cours pour l'organisation du traitement des dossiers "rolex" ?
7. Suite à l'étude qui a été présentée au Comité d'Entreprise, nous demandons comme la Direction s'y était engagée en novembre 2008, l'ouverture d'une discussion sur la situation et sur l'avenir des collègues actuellement niveau 2 sur le site.
8. Concernant les 3 jours accordés à un agent pour le décès des parents (père ou mère), nous demandons l'extension au conjoint/PACS/concubin (donc pour les beaux-parents). Ceci ne serait que le retour à une situation qui avait valeur d'usage, il y a encore quelques années, et qui n'a fait l'objet, à notre connaissance, d'aucune dénonciation.
9. Lors de la dernière délégation (28 janvier 2009), à la question posée par nos délégués sur le vivier manager, vous nous avez répondu que *"nos informations étaient inexactes, le premier appel n'est pas ouvert aux niveaux 4 hors vivier"*. Si tel est le cas, l'appel de candidatures pour un poste de manager niveau 6 à Créteil (réf. 09/25) est sans doute une mauvaise interprétation sur laquelle vous êtes rapidement revenu ...
10. Par courrier, adressé fin janvier aux collègues concernés, vous les informez que, compte-tenu de l'abrogation par la loi du 20 août 2008 des dispositions relatives à l'acquisition du repos compensateur obligatoire (en matière d'heures supplémentaires), les heures réalisées à l'intérieur du contingent annuel n'ouvriront plus droit à une compensation en temps.  
A combien d'heures s'élève le contingent annuel ? Des collègues dépassent-ils ce contingent ?  
Par ailleurs, rien ne vous interdit d'appliquer une mesure plus favorable que la loi (principe de la hiérarchie des normes où tout ce qui n'est pas formellement interdit est autorisé).  
Nous demandons, dans ce cadre, le maintien des règles qui prévalaient en matière d'acquisition du repos compensateur obligatoire.

## REPOSES

5. La date précise sera communiquée prochainement aux stagiaires.
6. Une note de service sortira dans les prochains jours pour fixer les évolutions du processus de traitement ROLEX.
7. Comme il a déjà été indiqué à plusieurs reprises, la situation des niveaux 2 sera examinée au cas par cas et ne fera pas l'objet de négociation avec les organisations syndicales.
8. Cette extension n'est pas envisagée. En effet, cette pratique instaurait une discrimination entre les salariés (en l'espèce entre les salariés dont le conjoint est lui-même agent de la Cnav et ceux dont le conjoint n'est pas salarié de la Cnav). Par conséquent, cette extension est illégale car elle introduit une inégalité de traitement.
9. Nous maintenons la réponse qui a été donnée lors de la précédente délégation du personnel à savoir que le premier appel n'est pas ouvert aux niveaux 4. Le poste de manager niveau 6 à Créteil (appel 09-25) avait déjà été lancé une première fois et n'était pas ouvert aux niveaux 4 hors vivier (cf appel 08-302 publié le 22/12, consultable sur tam-tam dans la rubrique offre d'emploi archivées)
10. Comme le stipule la note de service n°01/2009 le contingent annuel s'élève à 220 heures. Aucun salarié du site ne dépasse aujourd'hui ce contingent annuel.  
Le maintien des règles qui prévalaient avant la loi du 20 août 2008 n'est pas envisagé.

**QUESTIONS**

11. Pouvez-vous nous confirmer que la réception des titres restaurant est bien un acte individuel et non répertorié dans les tâches administratives des secrétariat.
  
12. Nous souhaitons avoir des précisions sur la manière dont s'effectuent les appels de candidatures dans les secteurs informatiques. La priorité, en cas de promotion, est-elle toujours donnée au recrutement interne ?

**REPONSES**

11. La gestion de la réception des tickets restaurant est à la main de chaque direction qui organise et décide les modalités de distribution.
  
12. Une priorité est donnée au recrutement interne lorsque le profil recherché existe. A compétences égales, la priorité est donnée aux candidats internes.

JPH

## QUESTIONS

1. La Direction communique un document dans Tam-Tam le 10 février 2009 intitulé "mesures salariales 2009". Ce document s'ouvre par un chapeau "protocole .... agréé le 30 janvier". Suite à l'annonce de 2 mesures figurant dans cet accord : valeur du point et attribution de points pérennes pour les plus bas salaires. Ensuite introduit par la phrase commençant par "Par ailleurs ...", un certain nombre de mesures n'ayant rien à voir avec l'accord évoqué au début sont ensuite citées : intéressement, mutuelle, CMD...  
La présentation est ambiguë. N'apparaît pas clairement ce qui relève de l'accord et ce qui relève d'autres accords non cités.  
Nous demandons donc à la Direction de formuler les choses plus clairement lors d'une prochaine information, pour éviter une situation conduisant à la confusion, à l'amalgame.
2. La Direction peut-elle nous confirmer que l'attribution de points complémentaires, prévue par l'accord du 31/12/2008, sera bien effective pour les collègues embauchés après le 01/01/09 comme le Comex le précise suite à l'intervention de la Fédération FO du 11 février ?
3. La Direction peut-elle nous indiquer si elle a retenu une date pour notre demande de rencontre concernant la prise en charge des frais de transport (domicile/travail) des agents ?
4. Un certain nombre de collègues a reçu un courrier de la Direction concernant la gêne qu'occasionnait le fait de fumer, à l'extérieur, près de certaines fenêtres.  
Il ne s'agissait pas d'un rappel à l'ordre général mais d'un courrier individuel envoyé par la Direction suite à une dénonciation, puisqu'à aucun moment les collègues n'ont été informés des griefs qu'on leur faisait.  
Nous nous opposons, avec la plus grande fermeté à cette méthode, reposant sur la délation, anonyme ou non, d'abord parce qu'elle conduit évidemment à toutes les contre-vérités, à toutes les injustices.  
Des collègues non fumeurs ont reçu ce courrier et d'autres fumeurs dans les mêmes conditions n'ont rien reçu.  
La méthode de la dénonciation ne peut que conduire à "sélectionner" les fautifs qu'à punir des innocents.  
.....à suivre

## REPONSES

1. La Direction a noté cette remarque.
2. L'article 1 du protocole d'accord du 31/12/2008 stipule que « le salarié dont le coefficient de qualification, majoré des points d'expérience et de compétence est, au 31 décembre 2008, inférieur ou égal à 272, bénéficie (...) de l'attribution de points supplémentaires ». Ainsi, le protocole d'accord pose deux conditions au bénéfice de ces points supplémentaires : être inscrit aux effectifs au 31/12/2008 et avoir un coefficient de qualification majoré des points d'expérience et de compétence inférieur ou égal à 272.
3. Une note de service précisera les modalités d'application.
4. Ce courrier fait suite à une intervention des membres du CHSCT saisis par les personnes importunées par les nuisances. Nous vous rappelons que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Par conséquent, cette intervention rentre bien dans le cadre des missions de cette instance représentative du personnel.  
Par ailleurs, ce courrier faisait suite à des demandes répétées de la part des personnes qui travaillent dans les bureaux à proximité et qui étaient gênées par la fumée mais aussi de la part des agents de sécurité qui étaient intervenus à plusieurs reprises au cours de ces derniers mois auprès des fumeurs qui ont reçu ce courrier.

Jok

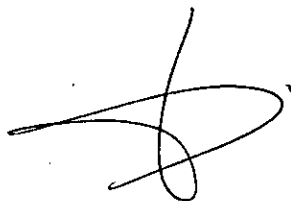
4. (suite)

Mais, fondamentalement, nous estimons là qu'il s'agit d'un véritable encouragement à la délation évoquant les pages les plus sombres de l'histoire de notre pays : hier dénonciation des mauvais français, aujourd'hui dénonciation des mauvais collègues fumeurs ... et syndicaliste comme pour au moins l'une des destinataires du courrier.

Nous demandons à la Direction de mettre fin immédiatement à l'encouragement implicite à la délation, que constitue le courrier envoyé.

C'est ce qu'exige un minimum de respect des principes républicains.

**Monsieur Jean-Marc HERVE clôture la séance à 11 H 30.**

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.