



Compte-rendu CSA du 5 avril 2023 à Paimpol

Vos représentants UNSA-UPPAMER :

Valérie JULOU - Véronique LANGLOIS- Pascal DUPONTREUE

CSA de 10h à 15 h

1 – Avis sur le projet de politique de formation quinquennal 2022-2026 et du plan de développement des compétences 2023 :

Rappel des 5 axes de la politique quinquennale de formation

- Axe 1 : Métiers de la production et métiers supports ;
- Axe 2 : Management inclusif, agile et réactif / gestion des équipes – conduite du changement et gestion de projet ;
- Axe 3 : Modernisation des outils / Système d'information ;
- Axe 4 : Parcours individuels de professionnalisation et mobilité ;
- Axe 5 : Qualité de Vie au Travail (QVT) et Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO).

Des nouveautés dans ce projet :

- Accompagner le nouvel arrivant avec une formation initiale obligatoire commune à tous les nouveaux agents
- Dans ce tronc commun : questions RH, droits et obligations des agents publics, Comprendre les enjeux de la sécurité sociale, présentation des missions de l'Enim, les Risques Psychosociaux et une sensibilisation à la démarche processus.
- Pour les « primo-encadrants », des modules obligatoires seront proposés selon le profil : formation management, formation « Mener un EPEF », responsabilité administrative, culture de prévention en matière de santé-sécurité au travail.

Un accompagnement individuel sera mené par le service RH à 3 mois et à 1 an après la prise de poste.

Pour tous les agents : formation continue, accompagnement de leur parcours professionnel, accompagner les évolutions sur les nouveaux outils....

Vote pour le projet de politique de formation quinquennal 2022-2026 et le plan de développement des compétences 2023 :

UNSA-UPPAMer 3 voix pour, CGT-FSU-Solidaire 4 abstentions

2 – Information sur le suivi de la Prime d'intéressement Collective (PIC)2022 et avis sur les orientations 2023

La prime d'intéressement collectif (PIC) est versée annuellement à tous les agents de l'Enim (agents titulaires et non titulaires, hors MAD). Le montant est égal pour tous, au regard de l'atteinte d'objectifs fixés à l'échelle de l'établissement.

La PIC est déterminée sur la base des indicateurs suivants :

Domaine	Indicateurs et Objectifs (arrêté du 8/04/2015)		Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Pondé- ration	Montant (base 600€)
Fonctions transverses	Pourcentage des appels téléphoniques aboutis	82%	88,8%	88,7%	87,9%	89,5%	93,6%	20%	120 €
Maladie	Délai moyen de paiement des feuilles de soin électroniques	6 jours	3,0 jours	3,0 jours	2,8 jours	2,8 jours	2,9 jours	20%	120 €
Retraite	Pourcentage de pensions en droits propres mis en paiement dans le délai requis (31 jours)	96,7%	95,6% (en 31j max.)	93,4% (en 31j max.)	97,8% (en 31j max.)	98,1% (en 31j max.)	97,1% (en 31j max.)	20%	120 €
Performance économique	Coût de gestion Maladie (dépenses de fonctionnement en € par bénéficiaire)	243 €	220 €	225€	228€	219€	225 €	20%	120 €
Développt. durable	Volume de papier par ETP	81,48 kg	37 kg	27 Kg	18Kg	15Kg	3Kg	20%	120 €
								100%	600 €

Tous les objectifs ayant été réalisés ou dépassés, la PIC d'un montant de 600 euros sera versée.

Evolutions du dispositif :

6 indicateurs retenus parmi ceux de la COG en définissant des paliers graduant le niveau d'atteinte de l'objectif.

- 3 indicateurs (1, 2 et 3) en prise avec le niveau de service rendu par l'établissement,
- 3 indicateurs (4, 5 et 6) centrés sur ses ressources et son fonctionnement.

A chacun des 6 indicateurs proposés correspond une même quote-part d'attribution de la prime d'intéressement, soit 1/6 de son montant.

		OBJECTIFS COG3					% d'attribution de la PIC en fonction du niveau d'atteinte de la cible			
Libellé de l'indicateur	Résultats 2022	2022	2023	2024	2025	2026	Attribution 0%	Attribution 50%	Attribution 100%	
1	Taux d'appels aboutis (téléconseillers + SVI)	93,7%	89%	90%	90%	90%	91%	< ou = à 80%	Plus de 80% sans atteindre la cible	Cible atteinte ou dépassée
2	Taux d'attribution des pensions (droits propres+ droits dérivés) mis en paiement dans le délai requis (31j)	96,3% DP 95,4% DD	94%	94,50%	95%	95,50%	96%	< ou = à 90%	Plus de 90% sans atteindre la cible	Cible atteinte ou dépassée
3	Délai moyen de règlement de la 1ere indemnité journalière en MHN (PE) pour 90%des dossiers en France Métropole	25,8 j	31 j	30 j	29 j	28 j	27 j	Délai > ou = à 32j	Délai < à 32j mais > à la cible	Cible atteinte ou délai inférieur à la cible

		OBJECTIFS COG3					% d'attribution de la PIC en fonction du niveau d'atteinte de la cible			
Libellé de l'indicateur	Résultats 2022	2022	2023	2024	2025	2026	Attribution 0%	Attribution 50%	Attribution 100%	
4	Taux d'absentéisme pour maladie de courte durée inférieure à 8 jours	0,85% Effet arrêts COVID	0,44%	0,44%	0,42%	0,42%	0,41%	> ou = à 0,5%	Moins de 0,5% sans atteindre la cible	Cible atteinte ou taux inférieur à la cible
5	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	970 332 kWh -19%	ND	0%	-5%	-5%	-5%	Augmentation (2023) ou diminution > -3% (2024-26)	Diminution entre -3 % et -5%	Cible atteinte ou dépassée
6	Ratio SUB / résident	22,5 m ² SUN/poste detravail 24,6 m ² SUB/résident	24,6 m ²	24 m ²	21,8 m ²	19,5 m ²	17,3 m ²	Ratio > Cible (+ de 2%)	Ratio supérieur à la cible de 2% ou moins, sans atteindre la cible	Cible atteinte ou ratio < à la cible

Associée à cette évolution, le montant total de la prime sera fixée à 800 euros.

Vote pour les orientations 2023: UNSA-UPPAMer 3 voix pour CGT-FSU 4 voix contre

3 –Présentation de l'harmonisation du Frontoffice :

L'objectif premier d'harmonisation du Frontoffice est la simplification de la relation avec les ressortissants.

2 options sont à l'étude :

Option 1 :

Reprise du pôle diadème et de l'accueil de Lorient par le DRC et mise en place d'une adresse unique. Tous les outils de dématérialisation seraient rassemblés sur un même site.

- 3 études d'impact à réaliser pour ce scénario, soit une par site (Paimpol, Lorient, St Malo).

Option 2 :

Reprise du pôle GED diadème et de l'accueil de Lorient en intégrant l'adresse unique (mais 2 adresses officielles : une adresse santé et une adresse pour tous les autres processus).

- 2 études d'impact à réaliser, soit une pour la solution Paimpol/St Malo et une pour la solution Paimpol/Lorient

Le projet de flux entrant mail sera traité en parallèle de ce projet.

Le directeur annoncera le scénario choisi avant l'été.

4 - information sur le changement de statut :

Le webinaire a été largement suivi et les questions nombreuses.

Toutes les réponses n'ont pu être apportées mais un retour sera fait sur Calypso.

Les groupes de travail thématiques sont lancés :

- Juridique
- Mobilier, achats,
- RH
- Comptabilité

5 – Journée des agents :

La journée des agents aura lieu le mardi 13 juin à Paimpol

Autres points abordés par UNSA-UPPAMer

- ✓ Nous souhaitons un retour d'information sur les EPEF et notamment d'un point de vue qualitatif.

Réponse : C'est noté, un retour pourra être donné à l'issue de cette campagne.

- ✓ Nouvel organigramme sur l'intranet : pourquoi ?

Nouvel organigramme mis en place pour simplifier la répartition des sous-directions :

L'arrivée de Madame Vanessa CLAUDE, secrétaire générale qui a en charge le département des ressources humaines ainsi que le département des finances et des moyens Généraux

Le non-remplacement de la cheffe de la SDAJ entrainera une réorganisation. Le Département des Etudes Juridiques sera rattaché à SDPSM et le Département du précontentieux et du Contentieux sera rattaché au DRC.

Une présentation du projet de réorganisation sera faite au prochain CSA.

Pour information : prochain CSA le 10 mai à Lorient.