

PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

PREAMBULE

Le 25 octobre 2021, les représentants du personnel de la CGSS Martinique réunis en intersyndicale ont déposé un préavis de grève illimité.

Les objets de la revendication portaient sur :

- Des moyens supplémentaires et l'arrêt des suppressions de postes pour un service public de qualité,
- Des organisations adaptées au contexte local,
- Une politique RH basée sur le développement des compétences et la reconnaissance au travail,
- La mise en place d'une démarche bien-être au travail,
- Une politique salariale transparente au bénéfice de l'ensemble du personnel,
- Une revalorisation à 10 euros du point et une augmentation de la prime de télétravail
- La mise en œuvre de plan d'actions contre les RPS,
- Le respect des Instances représentatives du Personnel,
- Le départ du Directeur Général et de son adjoint.

Pour suite aux différents échanges entre les parties, a été convenu l'établissement du présent protocole d'accord de fin conflit, tel que ci-dessous.

Entre

La Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique, représentée par son Directeur Général, Monsieur Joël QUINIOU

Et

La CGTM, représentée par le délégué syndical, Monsieur Jérémie HAYOT et le délégué syndical supplémentaire, Monsieur Youri BALTIDE

FO CGSS représentée par sa Secrétaire Générale, Madame Valérie Alix LAVENTURE,

Le SNFOCOS, représenté par le délégué syndical, Monsieur Didier RANGON

La CFDT-CGSSM, représentée par le délégué syndical, Monsieur Olivier MALESPINE et le délégué syndical supplémentaire, Monsieur Pascal GHUNAIM

La CGTM-FSM, représentée par le délégué syndical, Sébastien ELORE

La CFTC-CGSSM représentée par le Secrétaire de section syndicale Flavia OLIVIER

Il est convenu ce qui suit,

OM

PG

J'4

ARTICLE 1 : MOYENS SUPPLEMENTAIRES ET ARRET DES SUPPRESSIONS DE POSTES POUR UN SERVICE PUBLIC DE QUALITE

Article 1.1. : Moyens humains

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à :

- Poursuivre les recrutements de tous les emplois permanents vacants dans la limite de la cible ETPMA 2022 de la CGSS Martinique, ce qui correspond au recrutement de dix personnes
- Procéder au remplacement systématique de tous départs sur 2022, ce qui correspond à un estimatif de 10 personnes à ce jour,
- Pourvoir les 4 postes créés en sus de la cible ETPMA 2022 par les caisses nationales
- Mettre en œuvre au 1^{er} trimestre 2022 des audits de charges menés conjointement par la Caisse et les Caisses nationales, préparatoires aux COG et CPG 2023/2027, pour objectiver les moyens nécessaires aux activités, compte tenu des spécificités de gestion d'une caisse ultramarine,
- Faire le bilan des actions de mutualisation et d'entraide et le présenter au CSE
- Utiliser le dispositif de l'assurance maladie dénommé Phare, conformément à sa philosophie, à savoir l'entraide ponctuelle et exceptionnelle au sein du réseau,
- Créer un poste supplémentaire de conseiller retraite, dans les arbitrages co- construits sur les renouvellements de postes

Article 1.2 : Moyens matériels

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à :

- Créer un observatoire de suivi des incidents techniques et d'en communiquer les résultats, afin d'asseoir un climat d'apaisement et de confiance. Il aura pour but de proposer des solutions pérennes aux incidents relevés et analysés, propositions qui seront ensuite soumises au CODIR pour validation de la faisabilité et fléchage budgétaire.
- Une communication des solutions mises en œuvre sera présentée à l'ensemble du personnel et ses représentants.
- Fournir dès l'embauche aux nouveaux salariés les habilitations et les moyens permettant d'optimiser le temps de travail du salarié dès son arrivée dans l'organisme,
- Faire un état des lieux du déploiement des outils nationaux dans les différentes branches,
- Déployer les outils nationaux de branche,
- Mettre à disposition les versions nationales dans leur intégralité, permettant de faire face aux même niveau d'exigences de qualité de réponse aux clients, prévus par les référentiels et

réglementations en vigueur, notamment en matière de délais de traitement et de réponse aux clients.

ARTICLE 2 : DES ORGANISATIONS INTERNES ADAPTEES AU CONTEXTE LOCAL

La Direction de la CGSS MARTINIQUE s'engage à :

- Ne pas mettre en œuvre le projet de mutualisation maladie inter-dom,
- Reconnaître la spécialisation des métiers de chaque branche, la spécificité DOM de nos fichiers,
- Privilégier l'entraide ponctuelle Antilles-Guyane, conclure des accords de soutien entre CGSS,
- Revisiter le fonctionnement de la Mutualité Sociale Agricole en Martinique, avec des propositions d'évolutions organisationnelles permettant la continuité du service public,
- Réaliser sur le premier trimestre 2022 une cartographie des besoins en matière d'accueil de proximité tenant compte des anciennes implantations de la Caisse (Lorrain-Marin) avec une attention particulière sur la ville de Fort-de-France. Le maintien des sites de Rivière-Salée et Saint-Pierre est confirmé. La dimension multi branches de la CGSS et le déploiement des outils de service notamment de paiement seront intégrées à l'étude.
- Envisager l'implantation de nouveaux sites d'accueil en cohérence avec les résultats de l'étude,
- Réaliser des audits et missions de conseil sur l'ensemble des processus métier (en priorité sur les processus présentant des difficultés) sous l'angle, en particulier, de la satisfaction des clients
- Pérenniser les effectifs à la « cellule des entrées » du service Retraite,
- Réaliser les entretiens EIR par une ou des ressource(s) experte(s),
- Officialiser et pérenniser une cellule réclamations et supports techniques pour le service Retraite,
- Améliorer et/ou créer les interfaces entre Directions mais également entre le Front Office et le Back Office,
- Associer systématiquement le personnel (agents et cadres) et ses représentants à toute réorganisation envisagée,
- Etudier le rattachement du Service Prévention Santé Publique à la direction santé (31 Mars 2022)


ARTICLE 3 : UNE POLITIQUE RH BASEE SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Article 3.1 : Un Schéma Directeur des Ressources Humaines co-construit localement

La Direction de la CGSS MARTINIQUE s'engage à :

- Transformer le département des ressources humaines en direction des ressources humaines,

OM
JG
JY



- Elaborer, pour le 30 juin 2022, un schéma directeur local des ressources humaines dans une démarche participative de co-construction en associant tout le personnel (agents – managers - AD) et les représentants du personnel et en intégrant des points d'étape à présenter au CSE.

Article 3.2 : un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

L'article L 2242-20 du code du travail impose la négociation au niveau de l'organisme de la GEPP.

Ainsi, la Direction de la CGSS Martinique s'engage à proposer un tel accord au plus tard le 30 juin 2022, en présentant aux organisations syndicales les points suivants :

- Les mesures d'accompagnement, en particulier en matière de formation, d'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF), de Validation des Acquis de l'Expérience, de bilan de compétences,
- Une analyse RH sur les changements d'emploi à coefficient équivalent (le temps d'acquisition des nouvelles compétences) ;
- Les mesures d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique, les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne,
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier pour les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir, avec une présentation annuelle,
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée,
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations,
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Par ailleurs, la direction de la CGSS s'engage dans l'immédiat à :

- Garantir que tout agent soit bénéficiaire d'une formation institutionnelle ou qualifiante dans un intervalle de 3 ans,
- Favoriser les candidatures internes au sein de la CGSS Martinique par l'organisation de sessions de préparation aux entretiens. Par ailleurs, une réflexion sera engagée sur les critères d'éligibilité des candidats : diplômes et expérience, ainsi que sur les modalités de sélection des candidats.
- Accompagner les managers dans leur prise de fonction et dans le développement de leurs compétences managériales,
- Mettre en place des dispositifs de tuilage et de tutorat,
- Réfléchir aux actions de valorisation du travail accompli et les mettre en œuvre.



Article 3.3 : Développement des compétences


La Direction de la CGSS Martinique s'engage à :

- Travailler sur les prérequis favorables à l'optimisation du développement des compétences (stabilisation de l'organigramme, harmonisation des postes et des niveaux, des référentiels métiers, pesée des postes)
- Lancer les travaux sur la pesée des emplois et la cohérence de l'organigramme avec une échéance au 31 mars 2022, en intégrant une réflexion sur les éléments suivants :
 - ✓ Postes de référent technique expert, niveau 5A, dans toutes les branches,
 - ✓ Niveau du référent législatif retraite qui assure la mission de veille réglementaire,
 - ✓ Niveau des animateurs d'équipe et des superviseurs,
 - ✓ Evaluation de la grille salariale applicable au personnel de l'imprimerie du fait de l'absorption du service éditique qui émergeait sur la grille de classification de l'informatique
 - ✓ Les métiers de l'informatique
 - ✓ Les rédacteurs juridiques
- Renforcer les formations métiers des collaborateurs : Travail en profondeur du pôle formation avec les managers et agents de direction
- Définir une politique en termes de bilans et de développement de compétences (état des lieux des compétences pour une maîtrise du socle de compétences attendu – analyse des écarts par rapport à un référentiel métier), avec une échéance au 31 mars 2022.
- Traiter tous les EAEA ayant pour motif (isolement (1), motif non renseigné (22), EAEA non signé (8), EAEA signés avec commentaires avec une échéance au 31 Janvier 2022. Faire un bilan au CSE.
- Etablir sous forme de tableau la liste des salariés (par direction et par service) n'ayant pas eu d'entretien professionnel récent avec la date d'ancienneté - échéance au 31 mars 2022 avec un bilan au CSE,
- Présenter aux IRP le processus RH qui dans le cadre des EAEA permet d'apprécier les compétences acquises, développées et à développer avec une échéance au 31 mars 2022 :
 - ✓ Exploitation et suivi des EAEA,
 - ✓ Rôle et formation de la ligne managériale,
 - ✓ Pertinence des objectifs,
 - ✓ Evaluation de la qualité de l'échange et de la relation durant l'année
 - ✓ Renforcement de la vigilance sur les entretiens « problématiques »,
 - ✓ Veille de la bonne déclinaison dans les EAEA des orientations prioritaires de la direction.

Article 3.4 : Déplacement hors et dans le département

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à :

- Appliquer les directives nationales en la matière
- A effectuer un examen attentif, équitable et bienveillant des demandes de déplacements liés aux actions de développement des compétences


OM PG
J Y

- Effectuer des démarches auprès des Caisses nationales en vue d'obtenir des planifications des réunions tenant compte des horaires locaux
- A intégrer dans les discussions en cours (NAO), la participation à des réunions ou séminaires hors des horaires habituels

Une note sera produite qui rappellera, exemples à l'appui, les règles applicables en matière de délais de route.

ARTICLE 4 : LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE DE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à:

- Mettre en œuvre au plus tard le 1er février 2022 une démarche participative de Qualité de Vie au Travail.
La Direction s'engage à déployer les actions de sensibilisation et de formation nécessaires pour les différents acteurs concernés par la démarche QVT :
 - ✓ Un comité de pilotage associant les représentants du personnel sera mis en place au 31 janvier 2022.
 - ✓ Ce comité procédera au cadrage de la démarche, basé sur une analyse partagée des enjeux. Ce cadrage sera arrêté et soumis aux instances au plus tard au 15 mars 2022.
Afin de déterminer les axes prioritaires d'actions, des discussions seront lancées.
 - ✓ Le déploiement des actions ainsi définies est prévu pour le second semestre 2022.
 - ✓ Une évaluation et un bilan des actions mises en œuvre seront effectuées en fin d'exercice, afin de pérenniser ou revoir le plan d'actions.

- Transmettre aux représentants du personnel :
 - ✓ Les rapports d'activité (dénombrement d'aménagement de poste, dénombrement de personne à temps partiel, à mi-temps par rapport à leur aptitude, date de demande) du service QVT sur les 3 dernières années; les rapports relatifs à l'activité des psychologues du travail et du médecin du travail sur les 3 dernières années,
 - ✓ Un rapport relatif à l'absentéisme,
 - ✓ Le dénombrement des demandes de mobilité par service et par branche (agent/cadre/homme/femme), qui par ailleurs peuvent révéler entre autres des situations de mal-être au travail

- Etablir un partenariat avec un cabinet de psychologue du travail

ARTICLE 5 : UNE POLITIQUE SALARIALE TRANSPARENTE AU BENEFICE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à:

- Transmettre au CSE au plus tard le 30 novembre de chaque année la valeur de l'enveloppe attribuée en termes de pas de compétences et de parcours professionnels pour l'année suivante. Les données transmises feront apparaître la répartition par Direction ; la note de politique ressources humaines publiée au 1^{er} trimestre de l'année N+1 consolidera les données prévisionnelles fournies en novembre,

PG OH
JY

- Consommer l'enveloppe RMPP de 2022 majorée de 0,3 point en lien avec les travaux indiqués à l'article 3.3,
- Examiner les situations des collaborateurs n'ayant pas eu de mesures individuelles pendant trois ans, en vérifiant le bon déroulement du processus d'évaluation en régularisant leur situation ou en mettant en œuvre les plans d'accompagnement nécessaires pour l'accroissement des compétences,

ARTICLE 6 : UNE REVALORISATION DE LA VALEUR DU POINT ET UNE AUGMENTATION DE LA PRIME TELETRAVAIL

Article 6.1 : la revalorisation de la valeur du point à 10 €

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à présenter cette revendication auprès de l'UCANSS avec copie aux signataires du présent protocole avant le 13 décembre 2021.

Article 6.2 : augmentation de la prime de télétravail

La Direction de la CGSS Martinique est favorable à l'application de la majoration Outre-mer sur l'indemnité de télétravail.

La signature d'un accord collectif sur ce point, soumis à agrément ministériel, interviendra au plus tard le 31 Janvier 2022.

Article 6.3 : augmentation de la prime de transport

La Direction de la CGSS Martinique est favorable à l'augmentation de la prime de transport.

La signature d'un accord collectif sur ce point, soumis à agrément ministériel, interviendra au plus tard le 31 Janvier 2022.

ARTICLE 7 : LA MISE EN ŒUVRE DE PLANS D' ACTIONS CONTRE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à présenter en CSSCT puis en CSE :

- le DUERP élaboré au plus tard pour le 21 mars 2022, et à le mettre en œuvre immédiatement,
- les plans d'actions issus de la déclinaison des recommandations des expertises RPS de 2017 et 2018 ainsi que les mesures associées par service à échéance du 31 janvier 2022,
- les plans de prévention de toutes les entreprises extérieures avec l'impact sur la santé du personnel avec une échéance au 31 janvier 2022,
- les rapports de vérification périodique avec le tableau de suivi au 31 janvier 2022,
- La création d'une procédure mettant en place des actions claires et précises permettant à chaque agent victime de harcèlement moral d'avoir une visibilité claire sur la démarche à entreprendre de A à Z à échéance du 31 janvier 2022,

- L'Intégration de la réglementation relative au harcèlement sexuel et agissements sexistes

ARTICLE 8 : LE RESPECT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

La Direction de la CGSS Martinique s'engage à :

- Mettre en œuvre un dialogue social constructif basé sur la confiance, le respect mutuel et l'examen des propositions du CSE,
- Fournir dans les délais réglementaires tous les documents nécessaires aux consultations ou négociations,
- Répondre dans les délais réglementaires aux demandes des instances,
- Prendre en compte l'expérience des IRP dans leur évolution de carrière conformément au protocole d'accord relatif aux IRP dont la durée est illimitée,
- Appliquer ses obligations relatives à l'accord cadre qui traite des discriminations vis-à-vis des IRP,
- Négocier un nouvel accord de dialogue social - Echéance : 28 février 2022,
- Présenter le projet d'entreprise au CSE à échéance du 1^{er} avril 2022,
- Présenter au CSE la politique sociale de l'organisme et les orientations stratégiques de l'année 2022 au plus tard le 31 mars 2022,
- Mettre à jour la base de données économique sociale et environnementale (BDESE) de manière permanente et informer les représentants du personnel des mises à jour,
- Réaliser les entretiens des représentants du personnel en début et en fin de mandat,

Article 9 : DEPART DU DIRECTEUR GENERAL ET DE SON ADJOINT

Article 9.1 : Départ du Directeur Général

La situation professionnelle des directeurs d'organisme relève exclusivement de la compétence des caisses nationales.

Article 9.2 : Départ du Directeur Adjoint

Suite à la présentation de l'expertise APTEIS au CSE, la Direction de la CGSS Martinique s'engage à mettre en place les recommandations préconisées et à en tirer les conséquences en matière d'organisation générale de l'Organisme.

Article 10 : FAIT DE GREVE

La Direction respecte le droit de grève dans toutes ses composantes.

Aucune mesure de représailles ne sera effectuée par l'une ou l'autre des parties pour tout fait survenu à l'occasion de la grève.

Les parties prennent acte de ce que :

- 9 jours restent à la charge de l'employeur
- 8 jours seront compensés par des jours de congés ou de RTT ou des crédits d'heures

Article 11 : ENREGISTREMENT DU PROTOCOLE

Le présent accord sera enregistré à l'inspection du travail conformément à la réglementation en vigueur.

Une copie sera déposée au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Article 12 : SUIVI DU PROTOCOLE

Les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois tous les trois mois aux fins de suivi de l'application du présent protocole.

Le Lamentin le 8 décembre 2021,

Le Directeur de la CGSS Martinique

Josil Quiwa

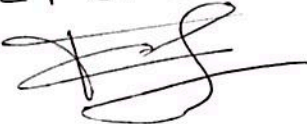
Secrétaire Générale FDCGSSM

Valérie Alex LAVENTURE



Délégué Syndical CFTD CGSSM

Pascal GHUMAIN



Délégué Syndical CFTD CGSSM

Olivier MALESPINE



