

 <p>L'Assurance Maladie VAL-DE-MARNE</p>	<p>Commission de Traitement des Réclamations du Jeudi 12 janvier 2023</p>	<p>Direction Adjointe en charge des Ressources</p>
--	---	--

Participants :

Pour la Direction

- Mme Alice DUCHER, Directrice des Ressources Humaines
- Mme Christelle ARNAUD, Coordonnatrice du Pôle RH

Pour les organisations syndicales

- M. IMARRAINE (CFTC)
- Mme JOURGEAUD (FO)
- La CFDT est excusée

❖❖❖❖

RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES COMMUNES DES ELUS

Mouvement du personnel

Les élu(e)s souhaitent connaître : les entrées, les sorties, les changements d'affectation et les mutations pour le mois de décembre 2022.

Voir les documents joints en annexe.

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires ont-elles été effectuées pour le mois de décembre 2022 ?

Si oui, à quelles dates, selon quels horaires, dans quels services, combien d'agents mobilisés et pour quels objectifs par processus ?

Des heures supplémentaires sont-elles prévues au mois de janvier 2023 ?

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 3 décembre 2022**

- **Sur le processus PE** : Elle a concerné 17 salariés dont 1 cadre et a porté sur les activités suivantes :
 - PAMC
L'objectif était fixé à 120 dossiers – 153 dossiers traités.
 - DSIJ PATER
L'objectif était fixé à 80 dossiers – 99 dossier traités.
 - DIADEME PEAS DEPOT DOC
L'objectif était fixé à 45 dossiers – 43 dossier traités.
 - DSIJ
L'objectif était fixé à 240 dossiers – 261 dossier traités.
 - DSIJ 3202
L'objectif était fixé à 80 dossiers – 86 dossier traités.
 - DIADEME PEAS BS
L'objectif était fixé à 45 dossiers – 49 dossier traités.
 - BAL IJ DOC JUILLET
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 63 dossier traités.
 - LMA
L'objectif était fixé à 35 dossiers – 30 dossier traités.
 - DIADEME PEAS RECLAMATION

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 30 dossier traités.

- DIADEME CORR

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 51 dossier traités.

- DIADEME PATER

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 46 dossier traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 10 décembre 2022**

- **Sur le processus GDB** : Elle a concerné 10 salariés dont 1 cadre et a porté sur les activités suivantes :

- PCA

Pas d'objectifs fixés.

- DIADEME MAJ

L'objectif était fixé à 80 dossiers – 154 dossiers traités.

- BEBES

L'objectif était fixé à 70 dossiers – 70 dossiers traités.

- CREA NIR

L'objectif était fixé à 180 dossiers – 195 dossiers traités.

- DIADEME Adresses

L'objectif était fixé à 50 dossiers – 70 dossiers traités.

- CV PAPIER

L'objectif était fixé à 70 dossiers – 87 dossiers traités.

- **Sur le processus PAD et Accueil Physique** : Elle a concerné 9 salariés dont 2 cadres et a porté sur l'activité suivante :

- CSS

L'objectif était fixé à 245 dossiers – 324 dossiers traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 17 décembre 2022**

- **Sur le processus PE** : Elle a concerné 15 salariés dont 1 cadre et a porté sur l'activité suivante :

- DIADEME PEAS DEPOT DOC

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 53 dossiers traités.

- LM2A

L'objectif était fixé à 105 dossiers – 110 dossiers traités.

- DIADEME PEAS CORR

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 45 dossiers traités.

- DS1J

L'objectif était fixé à 160 dossiers – 162 dossiers traités.

- DS1J PATER

L'objectif était fixé à 160 dossiers – 216 dossiers traités.

- PAMC

L'objectif était fixé à 35 dossiers – 39 dossiers traités.

- DIADEME TI

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 50 dossiers traités.

- DIADEME PEAS BS

L'objectif était fixé à 90 dossiers – 101 dossiers traités.

- DIADEME PEAS IJ

L'objectif était fixé à 90 dossiers – 101 dossiers traités.

- **Sur le processus PAD et Accueil Physique** : Elle a concerné 8 salariés dont 2 cadres et a porté sur l'activité suivante :

- CSS

L'objectif était fixé à 210 dossiers – 276 dossiers traités.

Une séance d'heures supplémentaires a été organisée le samedi 7 janvier au sein des Pôles GDB et PE.

Une séance d'heures supplémentaires est prévue le **samedi 21 janvier 2023** pour la DP.

Les vacances de postes

Les élu(e)s réclament un état des lieux des vacances de poste récentes et en cours.

Concernant les VP restées en cours lors de la dernière CTR

❖ Pour la DAR - DRH

► VP 46 / VP Ucanss 61299 – Responsable Informatique – Niveau VIII

- Annonce lancée du 16/09 au 07/10.
- 19 candidatures externes reçues.
- 1 candidat reçu en entretien le 07/10.
- VP infructueuse.
- Annonce relancée du 10/10 au 31/10.
- Les premiers entretiens ont eu lieu le 09/11 et le 10/11.
- Le second entretien a eu lieu le 21/11.
- VP infructueuse
- Annonce relancée – du 04/01 au 25/01/2023.
- 18 candidatures reçues (1 interne et 17 hors Institution).
- 1 candidat interne reçu en entretien le 03/01.
- 8 entretiens sont en cours de planification (sur la semaine du 09/01, du 16/01 et du 23/01)

► VP 53 / VP Ucanss 63287 – Chargé de patrimoine – Niveau 6 – au service FAMI

- Annonce lancée du 24/10 au 14/11.
- 15 candidatures reçues (13 hors Institution et 2 internes).
- Les entretiens ont eu lieu le 30/11 et le 8/12.
- Candidature retenue : Monsieur NIBAU (hors Institution) – prise de fonction le 29/12/2022.

❖ Pour la DRCADPS

► VP 43 / exclusivement en interne – Superviseur – Niveau 5A/5B – à la PFS

- Annonce lancée jusqu'au 21/10.
- 2 candidatures internes reçues.
- 1 candidat sélectionné pour passer le test écrit.
- L'entretien a eu lieu le 08/11.
- VP infructueuse.

► VP 58 – Expert technique – 5A – à l'accueil physique

- Annonce lancée du 30/11 au 12/12.
- 4 candidatures internes reçues.
- Pas de test écrit.
- 4 candidats ont été reçus en entretien les 14 et 15 décembre 2022.
- Candidature retenue : Madame BOD – prise de fonction le 01/01/2023.

❖ Pour la DGRLCF

► VP 57 / VP Ucanss 64549 – Coordonnateur – Niveau 8/9 – au pôle PERA

- Annonce lancée du 28/11 au 16/12.
- 19 candidatures hors Institution reçues.
- 4 candidatures présélectionnées.
- En cours.

❖ Pour la DP

► VP 50 / VP Ucanss 62950 – Responsable de proximité – Niveau 5A / 5B – au pôle frais de santé

- Annonce lancée du 18/10 au 08/11.

- 27 candidatures reçues (25 hors Institution et 2 internes).
- 8 candidats ont passé le test écrit.
- Les entretiens ont eu lieu le 21/11, le 01/12 et le 02/12.
- VP infructueuse relancée jusqu'au 11/12.
- 8 candidatures reçues ;
- 4 candidats présélectionnés (3 internes et 1 de l'Institution).
- Entretien le 15/12/2022.
- Candidature retenue : Madame KABBOURI – prise de fonction le 02/01/2023 (niveau 5A)

❖ **Pour la DCF**

► VP 55 / VP Ucanss 64003 – Rédacteur juridique – Niveau 4 – au pôle recours contre tiers

- Annonce lancée du 10/11 au 02/12.
- 22 candidatures reçues (21 hors Institution et 1 de l'Institution).
- Les entretiens ont eu lieu le 09/12.
- VP Infructueuse –
- La VP ne sera pas relancée.

 **Nouvelle VP depuis la dernière CTR**

❖ **Pour la DGRLCF**

► VP 59 / VP Ucanss 64780 – Investigateur – Niveau 4 – au pôle LCF

- Annonce lancée du 01/12 au 15/12.
- 29 candidatures reçues (22 hors Institution, 4 de l'Institution et 3 internes).
- 5 candidats ont passé le test écrit la semaine du 12/12/2022 (1 hors Institution, 2 de l'Institution et 2 internes).
- Les entretiens ont eu lieu le 19/12/2022.
- Candidature retenue : Madame COSSUE – prise de fonction le 30/01/2023.

❖ **Pour la DGA**

► VP 01 / VP Ucanss 65659 – Coordonnateur – Niveau 9 – au pôle Pilotage de la performance

- Annonce lancée jusqu'au 19/01.
- En cours.

❖ **Pour la DRCADPS**

► VP 02 / exclusivement en interne – Responsable de proximité – Niveau 5A / 5B – au pôle Accueil Physique

- Annonce lancée jusqu'au 20/01.
- En cours.

Les écrêtements

Les élus FO souhaitent connaître le nombre d'heures écrêtées sur chacune des deux dernières plages horaires en distinguant les pôles et les niveaux de classification. Les élus FO demandent le graphique d'évolution des écrêtements et qu'il soit joint au compte-rendu sur l'intranet.

Les élus FO demandent le paiement ou la récupération de ces heures pour les salariés.

Cf. documents en annexes (décembre 2022)

Les procédures disciplinaires (Art.48)

Les élus souhaitent connaître le nombre d'article 48 en 2022 ?

Dans quels services ?

Combien de procédure art. 48 ont abouti à un licenciement ?

Les élus demandent un état des lieux sur les procédures en cours.

Les élus demandent si de nouvelles procédures disciplinaires ont été engagées depuis la dernière CTR.

► **Concernant les procédures disciplinaires en 2022**

Sur l'année 2022, 14 procédures disciplinaires ont été engagées. Parmi ces procédures, 5 ont abouti à un licenciement. La direction ne communiquera pas sur les services concernés, cette information étant susceptible d'identifier les salariés. Toutes les directions ont été concernées à l'exception de la DG et la DA.

► **Concernant les procédures disciplinaires depuis la dernière CTR**

Depuis la dernière CTR, une procédure disciplinaire a abouti à un licenciement pour faute grave. Une seconde procédure est toujours en cours.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

128

Il n'est pas normal que dans certains services comme le Fenti par exemple, il est compliqué de poser sa 128, journée obligations familiales.

Faut-il rappeler que cette journée est spécifique obligations familiales et ne peut pas faire l'objet d'un refus pour raisons de service ni d'un délai de prévenance conséquent.

La réponse de la Direction ?

Conformément au Protocole d'accord du 3 avril 1978, la journée 128 est un jour de congé supplémentaire dont chaque agent peut disposer pour permettre de faire face notamment à certaines obligations ou circonstances familiales « en tenant cependant compte des nécessités du service ». L'employeur est donc fondé à refuser la pose de ce congé si la situation de service le justifie. Cette règle s'applique de la même manière dans tous les secteurs de la caisse.

Pas de compétences :

Les élus CFTC souhaiteraient des précisions sur la deuxième vague de distribution de pas de compétences en décembre dernier ?

Combien de pas de compétences ont été redistribués ?

Combien de personnes concernées ?

Dans quels services ?

321 pas de compétences ont été attribués, pour un total de 38 agents concernés.

Ils sont répartis dans les services comme ci-dessous :

Service	Nombre d'agents	Total PC
ACCES AUX DROITS	2	24
ACCUEIL PHYSIQUE	1	7
BUDGETS ET INVENTAIRE	1	12
CELLULE D'APPUI DE LA SATISFACTION (CAP-SAT)	2	24
CENTRE NATIONAL DE GESTION DE PAIE	1	12
CENTRE SANTE CHOISY LE ROI	1	7
COMPTABILITE DES PRESTATIONS	1	7
CONTROLE BUDGETAIRE - CONTRÔLE PAIE - ARCHIVES	1	7
DEPARTEMENT FLUX ENTRANTS, NUMERISATION, TRAITEMENT DE L'INFORMATION	3	21
DEPARTEMENT FRAIS DE SANTE	1	12
DEPARTEMENT PE AS	1	7
FACTURATION ACHATS MARCHES IMMOBILIER	2	19
INFORMATIQUE	3	26
PÔLE DE RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES PROFESSIONNELS DE SANTE	2	14
PÔLE D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS DE SANTE	1	12
PÔLE LUTTE FRAUDE	1	12
PREVENTION	1	7
SECURITE PCA ET HABILITATIONS	1	7
SERVICE GDB PAP	2	14
SERVICE MATERIALITE AT/MP	1	7
SERVICE PRESCRIPTEURS	2	14
SERVICE PRESCRITS	4	28
SERVICES GENERAUX	2	14

TRAVAUX ET MAINTENANCE	1	7
Total général	38	321

Infirmière

La Direction a-t-elle des précisions sur le recrutement de la nouvelle infirmière ?
Est-elle recrutée ?
Quand va-t-elle commencer ?

Une nouvelle infirmière a été embauchée. Elle prendra ses fonctions le 1^{er} février prochain.

Logistique Cristolien

Récemment la grille côté sortie voiture du Personnel au Cristolien était fréquemment ouverte à cause d'un problème technique.

Cela peut générer des entrées indésirables.

Le problème est-il résolu ?

Par ailleurs est-il possible d'installer un panneau de signalisation « interdit de stationner ni de s'arrêter » à la grille de livraison du Cristolien côté rue ?

Des particuliers sans rapport avec l'entreprise n'hésitent pas à stationner gênant les agents et les livraisons.

Devant l'entrée piéton du Cristolien, les élus CFTC ont souvent constaté des feuilles mortes occasionnant des glissades.

Serait-il possible d'assurer un entretien pour éviter ce désagrément ?

► **S'agissant de la grille côté sortie voiture du personnel au Cristolien**

Le problème technique a été résolu le 30 décembre dernier par la société CAPSYS.

► **S'agissant de l'installation d'un panneau de signalisation à la grille de livraison du Cristolien**

Un panneau « interdiction de stationner et de s'arrêter » va être commandé et installé sur la grille.

► **S'agissant des feuilles mortes devant l'entrée piéton du Cristolien**

L'entretien de la voirie est assuré par les services techniques de la Mairie en charge de ramasser les feuilles sur les trottoirs (dernier passage le 06/01/2023).

Ruptures conventionnelles

Les élus CFTC souhaitent connaître le nombre de ruptures conventionnelles accordées en 2022 ?

Dans quels services ?

10 ruptures conventionnelles ont été accordées en 2022. Parmi celles-ci, une a fait l'objet d'un abandon de procédure.

Démissions

Les élus CFTC souhaitent connaître le nombre de démissions en 2022 ?

Dans quels services ?

Même question pour les ruptures de contrat de travail à l'initiative du salarié ?

Cette donnée est intégrée dans le bilan social qui est présenté annuellement au CSE.

Départs en retraite

Les élus CFTC souhaitent connaître le nombre de départs en retraite en 2022 ?

Dans quels services ?

Cette donnée est intégrée dans le bilan social qui est présenté annuellement au CSE.

Embauches

Les élus CFTC souhaitent connaître le nombre de d'embauches en CDI en 2022 ?

Dans quels services ?

Le nombre de CDD contractualisés en 2022 ?

Dans quels services ?

Cette donnée est intégrée dans le bilan social qui est présenté annuellement au CSE.

Ordinateur portable

Des agents sont-ils toujours en attente d'un ordinateur portable ?

Si oui combien ?

A ce jour, 7 demandes d'ordinateur portable sont en cours de traitement (dont 3 sont d'ores et déjà programmées cette semaine).

Ameli de Champigny

Un problème de lumière a été recensé à l'Améli de Champigny, la lumière est fixe, on ne peut pas la régler.

Qu'envisage la Direction ?

Le Service Travaux et Maintenance a réalisé la déconnexion de certains luminaires en concertation avec les agents présents sur site.

Département Risques Professionnels

Les ascenseurs de l'immeuble les Gémeaux fonctionnent mal, un agent a déjà été bloqué.

Qu'envisage la Direction pour régler ces problèmes techniques ?

Le remplacement des ascenseurs des Gémeaux est en cours. Dans les faits, l'agent bloqué dans l'ascenseur n'a pas appuyé assez longtemps sur le bouton d'alarme pour alerter le dépanneur.

Le Service Travaux et Maintenance a demandé au syndic de copropriété de mettre une affiche dans les ascenseurs afin que les usagés soient informés et qu'un tel incident ne se reproduise plus.

Boissy

Le premier étage de l'immeuble à BOISSY a connu récemment une panne de chauffage, le problème est-il définitivement réglé ? d'autant que le froid revient la semaine prochaine.

Le problème a été résolu le mardi 20 décembre 2022 par le syndic de la copropriété de Boissy.

CNGP

La Direction a demandé aux agents, faute de Personnel, d'être polyvalents.

Cette réorganisation va engendrer beaucoup d'erreurs, les agents sont déjà bien chargés, les élus CFTC ne jugent pas opportun de rajouter une charge de travail par le biais de la polycompétence.

Les élus CFCT réclament plutôt des embauches.

Qu'en est-il ?

La polyvalence sur les différentes activités du processus correspond à l'acquisition progressive par les gestionnaires de paie de l'ensemble des compétences permettant la maîtrise du poste, elle n'est pas liée aux effectifs du service. Elle doit également permettre aux gestionnaires de paie d'avoir une vision globale des activités et ainsi donner du sens au travail réalisé.

Relation CLIENTS

Suite à une réorganisation de l'accueil, l'agent d'accueil devient multi tâches, il leur a été demandé de traiter des IJ simples.

Pour la CFTC, il ne faut pas mélanger les métiers.

Les embauches doivent être privilégiées.

La CFTC demande des explications et demande des embauches sur les PE.
Qu'en est-il ?

La diversification des activités de BO confiées aux agents d'accueil est effectivement une hypothèse abordée dans la note d'orientations présentée lors du CSE de décembre 2021.

Pour autant, à ce jour, aucune formation n'a été mise en place et aucune demande de traitement des IJ simples n'a été formulée auprès des CSAM.

GDB

La Direction a envoyé un mail à un agent du service récapitulant ses erreurs sauf qu'il était en copie à tout le service. Les élus CFTC espèrent qu'il s'agit d'une erreur et que ce genre de pratique ne se renouvellera pas.
La réponse de la Direction ?

Le courriel adressé par l'encadrement a effectivement fait l'objet d'une erreur de manipulation. Des excuses ont été présentées à l'agent concerné immédiatement après l'envoi.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS FO

Les missions

Les élus FO souhaitent connaître le nombre de salariés qui assurent actuellement des missions dans d'autres services.
Plus spécifiquement, les élus FO demandent :
*Le nombre d'agents titulaires d'un CDI dit Contact Tracing.
*Quelles sont leurs affectations actuelles ?
Les élus FO demandent la conversion de leurs contrats en CDI conventionnels, l'état d'urgence sanitaire ayant pris fin.

► S'agissant des salariés actuellement en missions dans d'autre services

Actuellement, 8 salariés assurent une mission temporaire dans un autre service que leur service d'affectation.

► S'agissant des CDI dits Contact Tracing et la conversion de leurs contrats en CDI conventionnels.

La direction maintient la réponse apportée depuis plusieurs mois, à savoir que :
- 16 agents ont été recrutés avec un Contrat « CDI contact-tracing ».
- Un point sur la fermeture de la PFCT et les modalités d'accompagnement a été réalisé au cours d'une réunion CSE en date du 6 juillet 2022 (cf. note APE du 6 juillet 2022) ;
- Le contrat de travail de ces salariés est bel et bien un contrat conventionnel. Il comporte les mêmes mentions et donne accès aux mêmes droits que le CDI ordinaire. Dès lors, il n'y a pas lieu de faire signer un nouveau contrat à ces salariés.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle

Les élus FO souhaitent savoir si la Direction a procédé à des licenciements pour insuffisance professionnelle depuis le mois dernier ? Si oui, combien ?
Des procédures sont-elles en cours ?

Depuis le mois dernier, il n'y a eu aucun licenciement pour insuffisance professionnelle.

A ce jour, aucune procédure n'est en cours.

La PFS

➔ Le projet PFS 2020 (suite)

Lors de la dernière CTR, les élus FO ont demandé à la Direction si les salariés intégrant la PFS à la même date étaient bien intégrés dans la même équipe. La Direction a répondu que « les nouveaux embauchés (1er CDD) sont intégrés et formés au sein d'une même session ». Les élus FO réitèrent leur question, ces agents sont-ils positionnés ensemble au terme de leur formation.

Autre sujet abordé, la planification téléphone/Eptica sur une journée entière. Les élus FO considèrent que cet engagement n'est pas respecté. La Direction avait même stipulé dans un courriel adressé à FO que les « agents ne basculent qu'une seule fois sur une autre activité dans la journée pour nécessité de service » tandis que le projet précise que « les CSAD seront planifiés sur l'activité courriel ou sur l'activité téléphone sur une journée entière ».

→ Le parcours à la PFS

Les élus FO réitèrent leur revendication du parcours téléconseiller afin de fidéliser les agents et de stabiliser le service.

► S'agissant du projet PFS 2020

- Dans la mesure du possible, les agents font partie de la même équipe. En effet, la PFS veille à équilibrer le nombre d'agents par équipe ;
- La direction confirme sa réponse écrite déjà apportée sur ce sujet aux élus FO. Au regard de la charge et du présentisme, les agents peuvent être sollicités pour changer d'activité une seule fois dans la journée. Lorsqu'ils sont amenés à prendre le téléphone alors qu'ils n'étaient pas planifiés sur cette activité, ils bénéficient alors des horaires variables.

► S'agissant du parcours à la PFS

La direction maintient sa réponse précédemment apportée à savoir que les agents de la PFS peuvent postuler et faire valoir les compétences acquises sur l'ensemble des processus dès lors qu'ils disposent d'au moins 30 mois d'ancienneté dans la fonction. Aussi, la direction n'envisage pas de remettre en place le parcours de sortie de la plateforme de service et rappelle d'une part, que les CSAD ont des perspectives de carrières professionnelles au sein de la PFS, d'autre part, que des mobilités internes vers d'autres services de la caisse interviennent dans le cadre de vacances de postes.

L'activité EPTICA et la procédure de mise en approbation

Lors de la précédente CTR, la Direction a signifié qu'elle signalerait l'anomalie qui a pour effet que le nom de l'agent de niveau 1 apparaît même si la réponse avait été traitée par le pôle expert. Qu'en est-il ?

Pour mémoire, la configuration de l'outil EPTICA ne permet pas techniquement de modifier la signature de l'agent à l'origine de la demande d'approbation. En revanche, le dispositif garde en mémoire les modifications apportées par chaque agent sur un message. La direction fera remonter ce point à la coordination nationale des PFS.

Par ailleurs, pour éviter la mise en approbation des emails, un autre dispositif de supervision du taux de transfert a été présenté aux équipes d'accueil et est expérimenté depuis le 9 janvier.

L'encadrement du PRP

Les élus FO ont constaté que le poste d'un responsable adjoint de service du PRP n'a pas été réattribué. Les élus FO rappellent que la Direction avait présenté en date du 26 août 2021 un document nommé « projet d'évolution organisationnelles du Pôle Risques Professionnels » et demandent le maintien du poste.

Le périmètre des activités a été redéfini entre la coordonnatrice et la responsable de service sans report de charge sur les cadres de proximité.

Desmos : bazar ou b...

Les problèmes du récent logiciel utilisé dans le CMS ne sont pas solutionnés depuis plusieurs mois. Les élus FO considèrent que la Direction doit prendre ses responsabilités afin de permettre aux agents des CMS de travailler dans de bonnes conditions et réitèrent les questions du mois de décembre :

« Les élus FO vous ont listé un certain nombre de problèmes.

Nous demandons pour les médecins qu'ils :

- n'aient pas de baisse de rémunération puisqu'ils ont dû réduire leur nombre de consultations dans les premiers jours du démarrage et n'ont pas été en capacité de facturer leurs actes normalement.
- aient accès à l'antériorité des soins et traitements de leurs patients,
- aient à un Vidal autre que celui de Desmos.

À propos de l'activité dentaire, des incompatibilités techniques sont constatées entre Desmos et le système de radios.

Les élus FO demandent leurs résolutions dans les plus brefs délais.

Pour rappel, la mise en place de l'application a eu lieu le 16 novembre 2022, soit il y a deux mois.

► **S'agissant de la réduction du nombre de consultations au démarrage**

Il n'y a pas eu de diminution du nombre de patients lors du démarrage de DESMOS. En effet, il a été prévu un allègement des agendas dans les premiers jours de déploiement afin de garantir une meilleure appropriation de l'outil par l'ensemble du personnel des centres, y compris les professionnels de santé.

Les rendez-vous de patients ont été reportés. Au final, le volume d'activité sur la période reste le même qu'habituellement.

► **S'agissant de l'accès à l'antériorité des soins et traitements des patients**

L'antériorité des soins et traitements est assurée pour l'instant par l'ancien système. Le transfert des données médicales vers le nouveau logiciel DESMOS est donc en cours. Dans l'attente, la consultation de l'historique des dossiers patients est toujours possible dans l'outil CLINIDOC qui reste opérationnel.

Un développement spécifique et payant doit être développé par Juxta pour pouvoir extraire les données de l'ancien système et les remettre sur le nouveau. La CPAM a donné son accord cette semaine pour cette prestation.

► **S'agissant du Vidal autre que celui de Desmos**

Le logiciel Desmos intègre une base de données des médicaments concurrence de Vidal. Le Vidal est cependant accessible gratuitement via un navigateur par les médecins avec leur N° RPPS.

► **S'agissant de l'activité dentaire**

Une visite sur le site du CMS de St Maur a permis de comprendre la problématique liée aux clichés dentaires. Une réunion va être initiée avec les fournisseurs de matériels et éditeurs pour savoir s'il y a possibilité de corriger ces problèmes

Une visite à Choisy est prévue jeudi 12 janvier.

Les accès au Cristolien

Les élus FO constatent que les places de parking du Cristolien réservées aux handicapés sont trop éloignées des ascenseurs et demandent que celles-ci soient déplacées.

De plus, les portes d'accès aux ascenseurs du niveau -1 sont trop lourdes. Il est nécessaire de les remplacer.

En outre, le lecteur de carte en entrée véhicules nécessite de descendre de la voiture. La Direction envisageait d'installer un lecteur de plaque minéralogique. Les élus FO demandent de reculer le portail d'entrée de manière à ce que le lecteur soit accessible depuis le siège conducteur d'une voiture.

► **S'agissant des places de parking réservées aux personnes en situation de handicap**

L'emplacement des places de parking pour les personnes à mobilité réduite a été défini lors des travaux d'aménagement du parking, dans le respect de la réglementation en vigueur, soit à 200 mètres au maximum du point d'entrée de l'immeuble. Au surplus, il existe une place pour les personnes à mobilité réduite en extérieur (au niveau du parking invités) que ces personnes ont le droit d'utiliser.

► **S'agissant des portes d'accès aux ascenseurs**

Les portes du sous-sol sont retenues par le contrôle d'accès qui génère effectivement une sensation de lourdeur (il faut bien passer son badge et ensuite pousser ou tirer la porte). S'agissant de portes coupe-feu, il n'est pas possible de les remplacer car elles détiennent un procès-verbal de sécurité.

► S'agissant de l'installation d'un lecteur de plaque minéralogique

Un appel d'offre est en cours de rédaction. La direction a opté pour un système de lecture de badge « émetteur longue portée » qui permettra d'ouvrir le portail sans sortir de son véhicule.

Les agents en fauteuil roulant

La moquette du Cristolien est peu praticable en fauteuil roulant. Les élus FO demandent que les voies de passage soient dotées d'un revêtement en lino.

Le Service Travaux et Maintenance va réaliser une étude de faisabilité.

Le schéma directeur immobilier de la caisse

En réunion plénière il y a quelques mois, la Direction avait déclaré qu'elle est présenterait un point sur le schéma directeur immobilier de la caisse, et notamment l'avenir des sites des Gémeaux et de Boissy-Saint-Léger. Les élus FO demandent le détail des intentions de la Direction.

La direction confirme qu'elle entend bien recueillir l'avis du CSE concernant le projet de SDIL. Toutefois, pour le moment, le projet n'est pas stabilisé car elle reste dans l'attente d'un retour de la caisse nationale à ce sujet.

Le projet Pléiade

L'année 2023 vient de commencer. Le projet Pléiade a donc été reporté. La Direction a-t-elle des informations à nous communiquer ?

Il n'est pas envisagé que la CPAM du Val-de-Marne intègre le projet Pléiade en 2023. Dès que la direction aura des informations en ce sens par la CNAM, elle ne manquera pas de les communiquer.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

Parking Eiffel

5/1. La direction a répondu à la question des élus CFDT sur le manque d'éclairage sur la passerelle surplombant le métro et menant au parking EIFFEL « L'aménagement et la gestion de l'éclairage sur la passerelle surplombant le métro et menant au parking EIFFEL ne relève pas du domaine de compétence de la CPAM du Val-de-Marne mais de la ville de Créteil ». Les élus ne peuvent se contenter de cette réponse, la direction a-t-elle contacté la mairie pour évoquer ce problème ?

5/2. Le 14/12/2022, les agents ont constaté que les accès et passerelles du parking Eiffel au Cristolien n'étaient pas salés et représentaient un danger de glissade (voir photos annexées).

La direction peut-elle faire le nécessaire pour que cela ne se reproduise plus et que les salariés puissent venir travailler en toute sécurité.

A l'instar de la question 9/1, les élus CFDT souhaitent que la direction sollicite la mairie et l'incite fortement à sécuriser les lieux de passage des salariés du Cristolien.

Le pôle de la Gestion Immobilière a contacté la mairie pour l'alerter sur ces points et lui a demandé de bien vouloir nous faire un retour dans les meilleurs délais.

Cristolien – Défi sobriété énergétique

Le défi vert lancé le 21/10/2022 est terminé.

Le choix de la direction est effectué ?

A quand la distribution des cadeaux ?

Bien que le défi vert ait suscité de l'intérêt auprès des collaborateurs, aucune « candidature » officielle n'a été formulée.

Toutefois, un certain nombre d'idées ont été évoquées oralement ou par mail. Ces propositions seront intégrées au plan d'actions.

La direction reste à l'écoute de toute proposition qui pourrait être formulée par les salariés en la matière et réfléchit à d'autres initiatives susceptibles de les associer au plan de sobriété décliné par la CPAM.

Exemples d'idées :

- Regrouper les agents de plusieurs services dans un seul service pour faire des économies d'électricité ;
- Eteindre les écrans de télévision dès la fermeture des centres d'accueil voir les débrancher si cela est possible (à vérifier auprès du service informatique) ;
- Eteindre automatiquement les postes fixes après 10h si aucune connexion n'a eu lieu depuis 7h du matin ;
- Faire une communication originale pour inciter les salariés à utiliser davantage les escaliers ;
- Supprimer les bouilloires dans les tisaneries car l'eau est suffisamment chaude dans les machines à café et au niveau des fontaines à eau.

Cristolien – Température

Depuis quelques temps, les agents de la caisse se plaignent unanimement de la température trop basse.

Nombreux sont ceux qui travaillent dans des espaces dans lesquels, la température est tellement inconfortable qu'ils peuvent à peine taper sur leur clavier !

Les arrêts de travail se multiplient !

Il est impératif de trouver une solution de régulation de la température.

Pour rappel, le Cristolien devait nous apporter du confort en termes de régulation de températures ! On en est loin ! Comment se fait-il qu'avant les agents se sentaient bien et que maintenant, tout le monde s'accorde à dire qu'il faut trop froid ?

La modération du chauffage n'est pas la suppression du chauffage !

Conformément au plan de sobriété énergétique, présenté par le Gouvernement au cours du mois d'octobre 2022, la température est paramétrée à 19°C dans les locaux de la CPAM du Val-de-Marne. Aucune suppression de chauffage n'a été réalisée.

Pour les agents de la caisse sensibles à cette modération de la température, la direction a pris l'initiative de commander des polaires chaudes qui sont en cours de distribution.

Distribution de vestes polaires

Pour compenser le froid dans les locaux de travail, la direction distribue des vestes polaires dont les élus ont été informés de cette initiative en plénière CSE du 15/12/2022 :

1. Quelle est la provenance de ce produit ?
2. Quelle est la composition ?
3. Quels sont les conditions de transport ?
4. Une étude environnementale a-t-elle été diligentée par la direction ?
5. Ces vêtements de travail doivent être entretenus. La direction en assurera-t-elle l'entretien courant ?
6. Le planning de distribution paru dans l'intranet indique 3 dates (les 21/12/2022, 05/01 et 10/01/2023) pour les agents affectés au Cristolien. Au cas où des agents seraient absents à ces dates, comment pourront-ils obtenir leur polaire ?

► S'agissant de la provenance du produit

Les polaires proviennent du Bangladesh.

► S'agissant de la composition du produit

Les polaires sont composées à 100% de polyester.

► S'agissant des conditions de transport et de l'étude environnementale

Le transport adopté est routier et les produits étaient stockés en France.

Un sourcing a été effectué auprès de plusieurs fournisseurs en mettant en avant le « made in France » mais au regard de la quantité souhaitée (1300), les délais de livraison étaient supérieurs à 6 mois, soit une livraison en octobre 2023. Néanmoins, nous nous sommes assurés que le fournisseur sélectionné soit une entreprise écoresponsable

► **S'agissant de l'entretien des vêtements**

L'entretien de ces polaires reste à la charge des salariés car il ne s'agit pas d'un vêtement de travail.

► **S'agissant de la distribution des polaires pour les agents absents aux dates prévues**

Les salariés qui n'auront pas pu se rendre aux permanences prévues pourront venir récupérer leur polaire au guichet des Services Généraux. Une communication interne est prévue cette semaine pour en informer les salariés.

Prime de partage de valeur

Dans le cadre fixé par la loi du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les employeurs ont la possibilité de verser à leurs salariés une prime dite prime de partage de la valeur exonérée de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire.

A quelle date sera-telle versée ? Quel en sera le montant ?

Toute attribution d'une nouvelle prime aux salariés du réseau doit être portée au niveau de l'Ucanss ou validée par la tutelle. Une telle prime n'a pas été décidée à ce stade.

La direction tient néanmoins à rappeler qu'au titre de l'année 2022, plusieurs mesures salariales ont été décidées, notamment :

- La revalorisation de la valeur du point de 3,5% (évolution de 7,24342€ à 7,49694€) à compter du 1er octobre 2022 ;
- Le déploiement de mesures en faveur des salariés dont les rémunérations étaient les plus proches du SMIC, le replafonnement des niveaux de la classification, le versement du complément d'intéressement de 200 euros.

Ces mesures ont été évaluées à près de 100 millions d'euros pour 2022.

Journée de solidarité

Compte tenu des difficultés rencontrées et des efforts des agents, les élues CFDT demandent que pour cette année 2023, elle soit accordée sans contrepartie aux agents.

La direction a pleinement conscience des efforts fournis par l'ensemble des salariés. Toutefois, il n'est pas envisagé de modifier les modalités de réalisation de la journée de solidarité pour l'année 2023.

Revalorisation du TR

La direction a-t-elle des nouvelles de l'Ucanss concernant l'agrément de l'accord et la date de mise en œuvre pour les salariés ?

Le protocole d'accord a été agréé le 22 décembre dernier par la DSS. Les titres restaurant reçus par les agents au titre de l'année 2023 auront la nouvelle valeur faciale de 9.65 € en lieu et place de 9.48 €
Un mail à tous a été transmis le 12 janvier 2023.

