

CSE DE LA CPAM VAL-DE-MARNE

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE ORDINAIRE DU 21 SEPTEMBRE 2023

PROCÈS VERBAL

Étaient présents :

Direction : M. ARNAUD Sébastien (Directeur Général Adjoint), Mme CASADO-BOLIVAR Céline (Directrice Adjointe en charge des Ressources)

CFDT : Mme PERRIOT LE-FUR Fabienne, Mme LECONTE Stéphanie (remplace Mme DUMARCAY Virginie), Mme LAHLOU Nesrine, Mme MAMAN Muriel (représentante syndicale)

CFTC : M. SEREMES Dominique, Mme LEBERNADY Fina, Mme HIMED Maeva, M. ROUCHAUD Florent, Mme MARQUES Emilie, Mme BILAU Stéphanie (représentante syndicale)

CGT-FO : M. ALLIGIER Sébastien, Mme OUCHENE Dalila, Mme JOUVE-BONIFACE Corinne (remplace Mme HAMMOU Leilla), M. GIAMBIAGGI Antoine, M. MARQUES Edmond, Mme FRAIOUI Samia, Mme SKOLUDEK Elisabeth, Mme KHETTAF Lila (représentante syndicale)

Excusés :

CFTC : Mme LOLLIA-FABER Laura, Mme DOUIS Julie

CGT-FO : Mme IAAICH Halima

Points présentés par :

- **POINT 1 : Approbation des procès-verbaux des assemblées plénières du 20 octobre 2022 et du 30 mars 2023.**

- **POINT 2 : Présentation de l'avis différé**

Présentation par M. ARNAUD Sébastien

- **POINT 3 / pour AVIS : Travaux au sein des accueils d'Ivry et de Villejuif**

Présentation par Mme CASADO-BOLIVAR Céline

- **POINT 4 / pour AVIS : Réaménagement de l'aile D au 3^e étage**

Présentation par Mme CASADO-BOLIVAR Céline

- **POINT 5 / pour AVIS : Mise en place d'un outil d'optimisation des places de parking (REPORTE)**

- **POINT 6 / pour INFO : Orientations du CPG 2023-2027**

Présentation par M. ARNAUD Sébastien

- **POINT 7 / pour INFO : Restitution de l'état des lieux national des centres de santé dans le cadre du projet Convergence**

Présentation par M. ARNAUD Sébastien

- **POINT 8 / pour INFO : Suivi mensuel d'activité des pôles**

Présentation par M. ARNAUD Sébastien

- **Point 9 : Information des Président et Secrétaire**

Présentation par Mme CASADO-BOLIVAR Céline

SOMMAIRE

Point 1 : Approbation des procès-verbaux des assemblées plénières du 20 octobre 2022 et du 30 mars 2023	5
Point 2 : Présentation de l’avis différé	5
Point 6 : Orientations du CPG 2023-2027 (Pour information)	5
Point 3 : Travaux au sein des accueils d’Ivry et de Villejuif (Pour avis)	13
Point 4 : Réaménagement de l’aile D au 3 ^e étage (pour avis)	18
Point 7 : Restitution de l’état des lieux national des centres de santé dans le cadre du projet Convergence (pour information)	32
Point 8 : Suivi mensuel d’activité des pôles (pour information)	44
Point 9 : Information des Président et Secrétaire	48

La séance est ouverte à 9 heures 30.

M. ARNAUD, Direction : Bonjour à tous. Je vous propose que l'on commence. Céline CASADO-BOLIVAR est à proximité, mais à l'arrêt dans sa voiture, elle va nous rejoindre dès que possible. Je vous propose que l'on démarre par le tour de table et qu'on commence cette assemblée plénière.

Pour la Direction, Sébastien ARNAUD, Céline CASADO-BOLIVAR va nous rejoindre.

Mme MAMAN, CFDT : CFDT, Muriel MAMAN, représentante syndicale.

Mme LECONTE, CFDT : Stéphanie LECONTE, suppléante CFDT, remplace Virginie DUMARCAY, titulaire CFDT.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Fabienne PERRIOT LE-FUR, élue CFDT.

Mme LAHLOU, CFDT : Nesrine LAHLOU, élue CFDT.

M. SEREMES, CFTC : Dominique SEREMES, élu titulaire CFTC.

Mme LEBERNADY, CFTC : Fina LEBERNADY, élue titulaire CFTC. J'excuse Laura LOLLIA-FABER et Julie DOUIS.

Mme HIMED, CFTC : Bonjour. Madame HIMED Maeva, élue titulaire CFTC.

M. ROUCHAUD, CFTC : Bonjour à tous, Florent ROUCHAUD, élu titulaire CFTC. J'informe l'assemblée que je ne serai pas là cet après-midi. Je dois aller à la CAF du 93.

Mme MARQUES, CFTC : Émilie MARQUES, élue CFTC.

Mme BILAU, CFTC : Bonjour. Stéphanie BILAU, représentante syndicale CFTC.

M. ALLIGIER, CGT-FO : Bonjour, ALLIGIER Sébastien, élu Force Ouvrière.

M. GIAMBAGGI, CGT-FO : Antoine GIAMBAGGI, élu titulaire Force Ouvrière.

M. MARQUES, CGT-FO : Bonjour. Edmond MARQUES, titulaire Force Ouvrière.

Mme KHETTAF, CGT-FO : Bonjour Lila KHETTAF, représentante syndicale FO.

Mme JOUVE-BONIFACE, CGT-FO : Bonjour. JOUVE-BONIFACE Corinne, FO, élue suppléante, remplace Leilla HAMMOU.

Mme FRAIOUI, CGT-FO : FRAIOUI Samia, élue titulaire Force Ouvrière.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Elisabeth SKOLUDEK, élue titulaire Force Ouvrière. J'excuse Madame IAAICH Halima et Madame OUCHENE va arriver.

M. ARNAUD, Direction : Un premier élément sur une modification d'ordre du jour qu'on vous propose. Il s'agit du point relatif au parking, au contrôle d'accès sur les parkings, au dispositif des parkings Zen Park. Ce point n'est pas en état d'être présenté puisqu'on a fait des tests utilisateurs qui ont révélé de nouvelles contraintes. Du coup, cela va amener une modification de la note qui vous a été donnée. Nous en avons discuté avec la secrétaire du CSE, Madame SKOLUDEK. On vous propose de reporter l'examen de ce point-là avec une note actualisée au mois d'octobre. Cela nous fera un point en moins. Il n'y a pas d'observation.

Point 1 : Approbation des procès-verbaux des assemblées plénières du 20 octobre 2022 et du 30 mars 2023

M. ARNAUD, Direction : Je vous propose d'examiner le point 1 de notre ordre du jour relatif à l'approbation des procès-verbaux des assemblées plénières du 20 octobre 2022 et du 30 mars 2023. Y a-t-il des observations ? Il n'y a pas d'observation. Les deux PV sont approuvés. On remercie la rédactrice.

Point 2 : Présentation de l'avis différé

M. ARNAUD, Direction : Le deuxième point de notre ordre du jour est relatif à la présentation des avis différés. On avait un avis différé qui portait sur l'exercice de la campagne contre les papillomavirus. Il n'a pas été rendu, mais en même temps, c'est jusqu'au 30 septembre puisqu'il y a un avis différé qui porte sur un délai d'un mois. On est le 21 septembre, on a encore le temps. On présentera cet avis différé sur la campagne HPV à l'échéance de fin du mois.

Concernant l'ordre du jour, je suis ennuyé puisque normalement, les points 3 et 4 relatifs aux travaux sont présentés par Céline CASADO. Est-ce qu'on pourrait examiner, si vous êtes d'accord, le point 6 relatif aux orientations CPG ? Les deux points sur les travaux seront traités par Céline, si ça vous convient. Ok.

Point 6 : Orientations du CPG 2023-2027 (Pour information)

M. ARNAUD, Direction : J'ai eu une petite frayeur hier parce que j'ai cru que vous n'aviez pas reçu le document annexe, que vous n'aviez reçu que la note, ce qui était le cas dans le premier envoi, mais j'étais rassuré ce matin de savoir que c'était bon.

Quelques mots introductifs parce que le sujet est très dense. Il y a un document assez volumineux avec beaucoup d'éléments. On va procéder aux questions que vous avez. Quelques points de rappel sur le contexte. Premier élément, les orientations CPG sont la déclinaison directe de la convention d'objectifs et de gestion qui a été signée cet été entre l'État et l'Assurance maladie, le 11 juillet. Comme le prévoit le processus habituel, il y a deux temps :

- Une convention d'objectifs et de gestion qui est examinée au plan national par le Conseil de la CNAM, qui fait l'objet ensuite d'une signature avec l'État une fois que le mandat a été donné au Directeur général de la CNAM.
- La suite du processus, c'est une déclinaison dans chaque caisse de cette convention d'objectifs et de gestion, déclinaison qui se fait sur deux volets :
 - un volet sur toutes les orientations métiers qui est présenté à ce stade ;
 - un deuxième volet qui est une traduction des moyens qui seront dédiés à la réalisation de ces orientations durant les cinq années.

Ce processus se fait en deux temps :

- Un temps aujourd'hui qui est la présentation des orientations métiers, orientations métiers qui sont identiques dans l'ensemble du réseau. C'est la même chose pour toutes les caisses.
- Nous recevrons, à partir du mois d'octobre, notre trajectoire et les moyens qui sont afférés à ce CPG.

Cela amènera une consultation qui vous intéressera sans doute davantage parce qu'elle sera plus dédiée à notre caisse et elle donnera surtout les moyens affectés en termes de remplacement, de trajectoire ETPMA, de budget, de taux d'effort sur les quatre années.

Ce document traduit les ambitions de l'Assurance maladie sur six axes. Ce qui est réellement nouveau et sur lequel un accent est mis plus particulièrement, c'est :

- Tout ce qui va concerner la prévention. C'est quelque chose qui n'était pas forcément beaucoup mis en avant au niveau des orientations précédentes.
- La lutte contre la fraude qui était déjà présente, mais qui devient aussi une priorité.
- Un élément sur la transition énergétique et l'attention au climat sur lesquels une orientation est portée.

Cela nous donne six axes pour ces orientations :

- Garantir aux usagers une offre de services performante et personnalisée, axe relatif aux services de base.
- Faire de la prévention de la santé publique des marqueurs de l'engagement de l'Assurance maladie en intégrant les enjeux de la transition écologique. C'est surtout cela qui est assez nouveau.
- Un troisième axe sur l'accessibilité territoriale et financière du système de soins. L'accès aux soins, c'est quelque chose qui était déjà extrêmement présent et qui s'inscrit dans la continuité de ce qui a déjà été fait en termes de développement de la C2S, en termes de développement de la mission accompagnement santé par exemple.
- Impulser et accompagner la transformation et l'efficience du système de santé. De la même manière, c'est l'axe gestion du risque. Pas de grande nouveauté sur le sujet. On reste dans une forte continuité.
- Un axe à part entière sur le fait de déployer une stratégie ambitieuse de lutte contre la fraude. On reste avec des orientations qui préexistaient déjà, mais ce qui est nouveau, c'est le prisme et l'intensité des priorités. Elle devient une priorité qui a pris un peu plus de corps avec ces orientations.
- Soutenir opérationnellement les ambitions grâce à la performance et à l'efficience de la branche, l'axe classique d'organisation interne, avec un prisme particulier sur le fait de renforcer les capacités informatiques du réseau, qui est une des priorités de l'Assurance maladie, notamment en réinternalisant un certain nombre de fonctions informatiques.

En termes de fonctionnement, je vous ai dit qu'on recevra notre trajectoire définitive au mois d'octobre. Pour autant, dès le mois de juillet, on a eu une première enveloppe avec des moyens sur l'année 2023, à la fois sur nos frais de personnel, sur les autres comptes de fonctionnement et sur l'investissement, qui nous permettent d'être dans une situation normale de

fonctionnement courante. On a repris les recrutements. On a pu reprendre les investissements de manière normale. Le budget affecté à la Caisse en 2023, sans préjuger de ce qui va arriver sur 2024 à 2027, nous permet d'avoir les moyens de fonctionner comme nous pouvions le faire l'an dernier.

En termes de calendrier, ce qu'il faut que vous gardiez en tête, c'est qu'on est dans la première phase de présentation des orientations métiers. C'est prévu par le Code de la Sécurité sociale, d'abord une première information au CSE, puis la semaine prochaine, on aura un vote du Conseil. Le Code de la Sécurité sociale le prévoit comme ça. Pour qu'on puisse avoir un budget, il faut que le Conseil vote les orientations CPG. On aura un deuxième temps, on espère en novembre pour le CSE, le 23 novembre avec le CPG définitif et le volet moyen. De la même manière, une délibération, non pas un vote, mais une délibération du Conseil prise le 15 décembre.

Voilà pour ces quelques mots introductifs. Je vous propose de ne pas être beaucoup plus long et de procéder au recueil des questions que vous pourriez avoir sur ces orientations.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pour le PV, arrivée de Céline CASADO-BOLIVAR pour la Direction. Excusez-moi pour mon retard, circulation difficile ce matin.

Mme OUCHENE, CGT-FO : J'en profite aussi, Dalila OUCHENE, élue FO. Arrivée en retard aussi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je me sens moins seule.

Mme OUCHENE, CGT-FO : Moi aussi quand je vous ai vue arriver.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur ROUCHAUD, puis Madame PERRIOT LE-FUR.

M. ROUCHAUD, CFTC : Bonjour, Madame CASADO. Il y a plusieurs choses qui m'ont interpellé. À chaque fois qu'on a les documents suite à la COG, on a de grandes formules, parfois pompeuses, mais derrière ces grandes formules, se cachent des projets flous. J'aimerais avoir des précisions.

Si cela ne vous dérange pas, je vais commencer par la fin. Page 14, en bas, le 6.5 : « *Poursuivre et renforcer les efforts de coopération inter-organismes* ». Ensuite, il y a une phrase qui appuie cela : « *Elle consolidera sa démarche de travail en réseau dans un double objectif d'efficience et d'aménagement du territoire* ». Si cela se traduit par des pertes d'activité, à la CFTC, on ne peut pas le cautionner. On l'a vu, les Plateaux Phare sont de plus en plus présents. Il y a des activités qui partent dans d'autres caisses d'Île-de-France. Parfois, c'est provisoire, et parfois, c'est de façon pérenne. C'est inquiétant. Derrière cet objectif, se cachent de futures mutualisations.

Je continue plus haut. Vous avez par exemple le 6.4 : « *Accentuer la prise en compte des enjeux environnementaux au sein de l'institution* ». Il y a une phrase qui précise : « *Du point de vue organisationnel et en partenariat avec les instances représentatives du personnel, l'optimisation des locaux et le développement des plans de mobilité devront prendre en compte les nouveaux modes de travail* ». Oui, on s'aperçoit que le télétravail a bouleversé le monde du travail. L'immobilier de bureau a vu ses surfaces sous-occupées. Effectivement, beaucoup de salariés sont en télétravail. Chez nous, ça se traduit dans la plupart des organismes par trois

jours par semaine, donc on a des locaux sous-occupés, mais on n'acceptera pas que des sites ferment. On ne peut pas le cautionner. Cela va se traduire par la fermeture de certains sites pour optimiser les surfaces. C'est très inquiétant.

Je continue plus haut. C'est par rapport à l'offre de services. C'est le 1.2 : « *Offrir une relation de service personnalisée et dématérialisée* ». On observe que cela se traduit sur le terrain par beaucoup moins d'accueils accompagnés, beaucoup moins d'accueils physiques, beaucoup plus de téléphones. Pour certains assurés, ils ne voient pas la qualité de service parce qu'ils préfèrent un accueil physique. Aujourd'hui, c'est de plus en plus difficile pour l'obtenir parce que nos agents d'accueil font de plus en plus de téléphones. Si on ne se dirige que vers de l'accueil physique ou si vous rentrez dans un accueil, vous avez un écran et débrouillez-vous, parce qu'il y a tellement de monde que parfois, c'est difficile de trouver un agent disponible, on ne peut pas cautionner de telles choses parce qu'on sait très bien, derrière ces grands objectifs, les projets qui peuvent y être déclinés.

J'aimerais avoir des précisions. Concrètement, comment cela va se traduire à la CPAM du Val-de-Marne pour la prochaine COG ? Cela reste flou. Derrière ces termes, c'est inquiétant. Pardon, si j'ai été brouillon parce que je n'ai pas commencé dans l'ordre.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Madame PERRIOT LE-FUR ensuite.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : C'est un point sur les orientations du CPG. Effectivement, comme vous l'avez bien dit, cela ne fait que décliner les orientations COG. La CFDT s'est largement exprimée sur la COG et s'est prononcée devant le Conseil de la CNAM en juin 2023.

Il est évident que les orientations représentent des actions qui sont très bien, qui participeront à une meilleure prise en charge de la santé des assurés. C'est notre but, tant en termes de prévention, que d'accueil, de prise en charge des remboursements. Néanmoins, la CFDT rappelle sa position initiale et la position qu'elle a eue pendant toutes les tractations liées à cette COG, cela a été assez difficile, nous avons des interrogations quant aux moyens en termes d'effectifs utilisés pour la mise en œuvre de toutes ces missions, les nouvelles et maintenir les missions de base.

Nous avons proposé une clause de revoyure et nous espérons qu'elle soit mise en œuvre et traitée de la meilleure façon, à savoir, pendant deux ans, limiter la baisse des effectifs, voire stopper la baisse des effectifs. C'est tout à fait possible et c'est là-dessus que nous voudrions vous entendre. Comment la Caisse va gérer ce maintien des effectifs pendant deux ans pour nous amener à cette clause de revoyure, en espérant que d'ici là, on aura réussi à vous démontrer et à vous prouver que la situation devient tellement difficile pour tout le monde que ce ne sera plus possible de continuer à baisser les effectifs.

Pour nous, les orientations sont intéressantes. Encore une fois, comme je l'ai dit, il s'agit, pour la Sécurité sociale, de prendre en charge la santé des assurés, de tous les assurés, de veiller à ce que la prise en charge soit juste et que la lutte contre la fraude est aujourd'hui un élément essentiel sur lequel nous aurions déjà dû nous poser depuis longtemps. Néanmoins, cela reste des actions sur lesquelles les effectifs ne sont pas là aujourd'hui. Comment vous entendez mettre cela en œuvre au niveau de la caisse ?

On va aussi vous rappeler que nous sommes en pleine négociation sur les salaires. Qu'un CPG, cela va se mettre en route si les effectifs sont là. Si les effectifs sont bien payés, cela se passera

d'autant mieux. Si les salaires sont réévalués, les agents auront d'autant plus à cœur de mener à bien toutes ces missions nouvelles ou pas. Il faut impérativement revenir à une attractivité des emplois de façon que les actions prévues dans ce CPG, donc dans les orientations de la COG, puissent être réalisées dans de bonnes conditions, en respectant les salariés et en respectant leur pouvoir d'achat. Merci.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Qu'ajouter de plus ? En l'occurrence, FO rejoint les autres organisations syndicales sur leurs interrogations. Notre syndicat s'est largement exprimé lui aussi sur la COG. D'une manière générale, nous sommes toujours opposés aux COG à partir du moment où les moyens et les ambitions ne nous paraissent pas compatibles avec des baisses d'effectifs importantes. On reparlera de tout ça prochainement.

J'ai quand même une petite question, une petite chose qui m'a interpellée dans le paragraphe 6.4 : « *Accentuer la prise en compte des enjeux environnementaux au sein de l'Institution* ». Le deuxième point : « *Du point de vue organisationnel et en partenariat avec les instances représentatives du personnel, l'optimisation des locaux et le développement des plans de mobilité devront prendre en compte les nouveaux modes de travail* ». J'aimerais bien qu'on m'explique exactement ce que cela veut dire. L'optimisation des locaux, l'orientation que l'on voit, c'est qu'on essaye d'en avoir le moins possible. Le développement des plans de mobilité, dans ce cadre-là, j'aimerais bien savoir quel partenariat avec les instances représentatives du personnel vous espérez avoir ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci, Monsieur MARQUES. D'autres questions ou remarques ? On répondra à deux voix, comme d'habitude.

M. ARNAUD, Direction : Monsieur ROUCHAUD, concernant les coopérations, inter-organismes et les mutualisations qui pourraient se mettre en place. Ce que l'on peut vous dire sur le sujet, c'est qu'il n'est pas prévu à ce stade, dans ce qu'on a dans le scope, de nouvelles vagues de mutualisation massive de type Tram. Une mission déléguée a été pilotée en préparation de la COG, la MD 35. Elle a fait l'audit des mutualisations qui ont déjà eu lieu et elle a conclu au fait qu'on pouvait être sûr de l'optimisation de certains périmètres de mutualisation. Par exemple, on sait qu'il y a des interrogations sur le périmètre de mutualisation de la paie qui pourrait nous impacter avec des évolutions possibles de périmètre à la hausse sur la mutualisation, puisqu'il y a une forme de mécontentement des organismes clients, parce qu'on est dans un entre-deux. Ce type d'optimisation pourrait avoir lieu.

Il pourrait y avoir de nouveaux projets, mais à la marge. J'en cite un qui devrait se matérialiser dans les mois à venir, en lien avec l'augmentation des ambitions sur la prévention et le transfert de la mission des invitations au dépistage des cancers organisés à l'Assurance maladie au 1^{er} janvier 2024. Des plateformes d'appels sortants vont être constituées. Ils ont fait des appels dans le réseau pour constituer des plateformes d'appels sortants. Il y en a déjà une qui existe à Périgueux. Elle s'appelle Centre national des appels sortants. Ils vont dupliquer ce modèle en créant de nouveaux centres. Pour une partie de nos flux, on pourra s'adresser à ces centres pour qu'ils appellent.

Voilà deux exemples d'optimisation des coopérations.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Votre question se rejoint, Monsieur ROUCHAUD, à celle de Monsieur MARQUES. Optimisation des locaux, développement des nouveaux plans de mobilité. Quelle est l'idée derrière ? Ce sont des enjeux qui dépassent la Sécurité sociale, qui sont la réduction de notre impact sur l'empreinte carbone globale, tous les enjeux que je ne vais pas vous faire l'offense de vous rappeler là.

Par quoi cela passe ? Cela passe par le fait d'utiliser mieux nos locaux, de ne pas climatiser et ne pas chauffer des locaux sous-utilisés et en sous-capacité. Cela passe, également, par le fait de se réinterroger sur les modes de travail pour faire en sorte que les implantations dans nos locaux s'adaptent aux nouveaux besoins des salariés. Qui dit développement du télétravail dit salle vide, un fonctionnement des bâtiments qui n'est pas optimal parce qu'il n'est pas prévu pour fonctionner dans des bâtiments vides, un sentiment d'isolement des salariés. Les enjeux sont ceux-là. Ce qu'il y a derrière par rapport au CPG, ce n'est ni plus, ni moins, que ce que nous avons commencé à projeter dans le SDIL que nous vous avons présenté, le Schéma directeur immobilier local, qui couvre l'ensemble de la période CPG, mais qui a été élaboré avant l'élaboration du CPG.

Quels sont derrière les éléments qui sont susceptibles de venir influencer les projets, comme nous vous en avons fait part ? C'est la capacité à obtenir des financements nationaux sur certains projets puisque notre situation « d'occupation de nos locaux » sera examinée à chaque fois que nous serons amenés à solliciter des financements complémentaires sur un projet. L'objectif de la Caisse nationale là-dessus est de s'assurer que globalement, ces projets s'inscrivent dans cette optimisation des locaux, à savoir ne pas avoir des locaux disproportionnés par rapport au nombre de personnes qui sont effectivement présentes dans ces locaux. Aujourd'hui, il y a une différence entre les effectifs et les personnes effectivement présentes avec le développement du télétravail. C'est un premier élément.

Un deuxième élément par rapport au plan de mobilité. Monsieur MARQUES, ce qui est visé là, ce sont les réflexions autour des modes de transport plus propres, le fait que les employeurs puissent s'engager dans ces domaines-là, c'est déjà le cas pour nous puisque nous avons déjà négocié un accord forfait mobilité durable. L'objectif sera de le faire vivre, de lui permettre de donner satisfaction aux usagers et aux salariés sur la période et que cela puisse contribuer à réduire l'empreinte carbone par le biais des déplacements domicile travail. Le partenariat avec les IRP se fait dans ce cadre-là des différentes négociations qui pourraient être envisagées sur ces champs-là, mais également vos avis et les éléments d'alerte que vous pouvez être amenés à faire remonter par rapport aux questions d'optimisation des locaux et d'organisations différentes de l'activité au sein de ces locaux.

M. ARNAUD, Direction : Vous aviez une question qui portait sur l'organisation et les orientations en matière d'offres de services dématérialisés et personnalisés. Je dirais qu'il n'y a rien de révolutionnaire par rapport à ce que l'on connaît déjà aujourd'hui dans ces orientations. L'ambition qui est portée par la Caisse nationale est de continuer à développer l'offre de services et la perfectionner. Je vous donne un exemple, qui est un peu totem, qui va irriguer nos préoccupations dans les semaines à venir, qui est le déploiement de l'application Carte Vitale sur les smartphones, avec une ambition que progressivement, elle soit téléchargée et utilisée par un maximum d'utilisateurs. Cela ne viendra pas remplacer la carte Vitale, mais cela permettra d'éviter les oublis, les pertes, et de s'en servir de manière sécurisée chez son médecin,

et ainsi de favoriser la télétransmission et le tiers payant également. C'est quelque chose dont on va entendre parler.

D'autres éléments sur les automatisations, par exemple sur Indigo, la récupération d'informations qui permettent d'avoir les différentes données sans systématiquement solliciter l'assuré, ce sont des choses qui vont continuer à se développer, avec des plaquages automatiques, des flux de la CAF, qui ont été promis au départ d'Indigo et ils devraient continuer à se mettre en place par la suite.

Sur la thématique de l'accueil, on reste sur les orientations qui ont été diffusées dernièrement, avec un développement de l'accueil sur rendez-vous qui devient la priorité, qui a été pas mal réussi dans les autres branches et qui, chez nous, est plus difficile à mettre en place parce que l'acculturation des assurés au fait de ne pas être dans de l'accueil uniquement flux, mais de passer par une étape de prise de rendez-vous, ce n'est pas simple à porter. Cela nécessite que l'on continue à réfléchir et à optimiser notre organisation. C'est sur ce thème-là que l'on souhaite porter les efforts. Dans la prochaine COG, en décembre, on vous donnera les objectifs ciblés sur la COG, la traduction en objectif de ces orientations. Le développement du rendez-vous reste l'objectif cardinal.

Des expérimentations pourront être lancées sur de nouveaux types d'offres de services. Par exemple sur le tchat, il y a une décroissance très forte depuis la mise en place du chatbot des e-mails, avec des effets de bord sans doute sur l'accueil physique et sur le téléphone qui sont plus sollicités. La Caisse nationale s'interroge, dans un certain nombre de cas, d'instaurer, comme c'est le cas dans d'autres institutions, des relations par tchat. Ce sont des choses qui vont être testées.

Sur les implications pour la CPAM du Val-de-Marne, on aura un temps dédié sur les conséquences en termes de trajectoire au mois de novembre, quand on aura les chiffres précis de la COG.

Concernant l'interrogation sur les moyens et la manière dont la trajectoire ETPMA des organismes est construite, c'est vrai que je ne l'ai pas cité, vous faites bien de l'avoir rappelé, Madame PERRIOT LE-FUR. On en avait parlé préalablement, mais je le confirme. Dans la manière dont la COG a été conçue et signée et dans la traduction sur le CPG, il y a bien l'idée d'avoir deux premières années, 23-24, dans lesquelles nous aurons une trajectoire de diminution d'effectifs relativement faible. Cette année, comme on n'a pas eu les droits de recrutement rapidement, on risque de rendre beaucoup plus de postes que ce qu'on aurait voulu, mais on essaiera de se rattraper l'an prochain avec un plan de recrutement qui sera plus ambitieux. C'est quelque chose qui est acquis.

Effectivement, en 2025, il y aura un temps dédié de clauses de revoyure pour voir si l'Assurance maladie est encore au rendez-vous des objectifs qui lui sont fixés, si les effectifs qui lui sont dévolus permettent de tenir la charge des orientations et des ambitions contenues dans ce document. C'est une clause de revoyure qui est actée. Même si la trajectoire est déterminée sur les cinq ans, il y a un tournant en 2025 avec une clause de revoyure.

Sur la lutte contre la fraude, les objectifs sont plus ambitieux. Cette année, ils seront atteints. En prévisionnel, ils seront atteints sur la caisse, malgré le fait qu'il y a eu une augmentation assez forte parce qu'il y a de nouvelles méthodes qui permettent de détecter des fraudes massives, notamment dans les centres de santé. Vous avez pu voir dans l'actualité des logiques

de déconventionnement, des logiques de fermeture de certains centres. Nous sommes aussi concernés par ce phénomène dans le Val-de-Marne. Il y a plusieurs centres sur lesquels nous avons effectué des créances assez importantes et des dépôts de plainte.

Les effectifs vont aussi s'adapter à ces ambitions-là. S'il y a des secteurs appelés à croître en termes d'effectifs les prochaines années, la LCF en fait partie, la prévention en fait partie. Ce sont deux priorités affichées de la COG qui devront trouver une traduction dans les moyens.

Je comprends le lien, on n'est pas forcément sur les orientations CPG, mais sur le cadre salarial, on peut confirmer, c'est en dehors de la COG et de la présentation d'aujourd'hui, deux éléments. Il y a une proposition actuellement de l'employeur avec un accord qui a été ouvert à signature à l'UCANSS sur une revalorisation de la valeur du point de 1,5 %, du même calibre que les fonctionnaires. Et une prime qui serait en fonction dégressive en fonction du salaire, les salaires les plus bas auraient un niveau de prime qui serait plus importante. C'est une proposition de l'employeur qui a été émise dernièrement suite à la négociation salariale et on attend de savoir le sort qui y sera réservé. *A priori*, ce n'est pas très bien engagé.

Le deuxième élément d'information sur le cadre salarial, c'est que les négociations sur la classification devraient reprendre d'ici la fin de l'année. Un mandat en cours de négociation avec l'État devrait permettre une réouverture des négociations sur la classification, cela a été aussi annoncé au sein de l'UCANSS. On va suivre cela de près, même si vous comprenez bien que cette évolution se fera parallèlement à notre trajectoire CPG et COG. Si une nouvelle classification entre en compte, cela aura des incidences financières sur nos budgets qui se traduisent par le fait que la CNAM vient compenser l'effet des mesures. Par exemple l'an dernier, des mesures spécifiques ont été prises, donc des dotations complémentaires sur les frais personnels par rapport à la trajectoire initiale pour compenser ces mesures. Il y a des choses qui se préparent. On ne sait pas quel sera le point d'atterrissage, mais cela avance.

On avait une dernière question de Monsieur MARQUES sur les questions de locaux, de mobilité et le partenariat avec les IRP. C'est peut-être plus dans ton champ.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : J'ai répondu en même temps que la réponse à Monsieur ROUCHAUD. Si vous estimez que j'ai répondu à votre question, Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous avez répondu.

M. ARNAUD, Direction : Y a-t-il des questions complémentaires ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je ne vois pas de questions.

M. ARNAUD, Direction : De toute façon, on est sur des choses que vous aviez déjà dans le viseur. Pas de grandes nouveautés, cela vient confirmer un certain nombre d'éléments. Nous avons nous-mêmes une clause de revoyure le 23 novembre pour parler sur les moyens en consultation.

Point 3 : Travaux au sein des accueils d'Ivry et de Villejuif (Pour avis)

M. ARNAUD, Direction : Je vous propose, si tout le monde est d'accord, que l'on reprenne le cours normal de notre ordre du jour avec notre directrice adjointe préférée sur le point 3 de l'ordre du jour relatif aux travaux qui seront réalisés d'ici la fin de l'année dans les accueils d'Ivry et de Villejuif, un point qui vous est soumis pour avis.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On reste dans la thématique de sobriété énergétique avec cette nouvelle vague de travaux. Je ne vais pas reprendre l'ensemble de la note, mais résumer rapidement de quoi il s'agit. Il s'agit de travaux destinés à améliorer l'isolation des deux bâtiments d'Ivry et de Villejuif, par le changement des ouvrants et l'installation de dispositifs de volets solaires pour permettre d'éviter d'avoir à refaire tous les câblages électriques. Il n'y a pas d'automatisme dans l'ouverture et la fermeture. J'ai des questions qui m'étaient remontées par-ci, par-là. Améliorer la performance du bâtiment dans son isolation, c'était notre point faible sur ces deux bâtiments.

D'autre part, cela nous permet de poursuivre notre programme d'installation de climatisation, climatisation l'été pour le bien-être des assurés et des salariés, mais également sur Villejuif, des gains en termes de consommation d'énergie et de confort qui seront attendus l'hiver, puisque les climatisations installées sur les sites sont des climatisations réversibles. Cela permettra de chauffer mieux que les grille-pains en espérant consommer moins. Ce sont les éléments de projection qui nous sont donnés.

Vous dire enfin qu'on est fortement soutenu dans ces travaux, travaux qui sont très coûteux, par la CNAM puisque l'intégralité des travaux, hors les financements et les ajustements que l'on peut faire, est prise en charge par un budget spécial qui nous a été attribué par la CNAM. On se félicite de cette confiance. On avait déjà bénéficié de cette confiance pour la rénovation complète de Mont Mesly. C'est un élément fort qui nous permet de poursuivre la trajectoire de rénovation des sites externes dans de bonnes conditions, ce qui n'est pas le cas pour l'ensemble des organismes.

Un petit point, on profite des travaux sur Villejuif pour créer une porte d'accès, qui avait été demandée par les équipes d'accueil, pour leur éviter d'avoir à repasser dans l'espace libre-service pour accéder aux étages. Ce sera pour permettre une circulation plus fluide dans le centre.

Voilà en quelques mots de quoi il s'agit. Je vous propose de prendre vos questions pour y répondre. Madame HIMED, Monsieur SEREMES.

Mme HIMED, CFTC : Est-ce que tous les agents auront les trois jours par semaine de front office pour bénéficier de leur prime d'accueil ? Est-ce que les frais kilométriques sont pris en charge, ainsi que les repas ? Nous pensons qu'il y aura une problématique concernant le roulement des agents des accueils.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Par rapport à quoi ?

Mme HIMED, CFTC : À la planification des agents, au niveau du planning.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je ne comprends pas du tout.

Mme HIMED, CFTC : Par rapport au roulement de tous les agents d'accueil.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Elle est liée à quoi, cette problématique ?

Mme HIMED, CFTC : Quand le site sera fermé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce que vous voulez dire, c'est par rapport aux trois jours de front office.

Mme HIMED, CFTC : Non, quand l'accueil d'Ivry sera fermé, par rapport au roulement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur SEREMES.

M. SEREMES, CFTC : J'avais une petite question. Nous avons choisi de reporter les agents sur l'agence de Thiais. À mon avis, ce n'est pas la plus simple parce que c'est une petite agence. Il va falloir reporter tous les agents d'Ivry ou les agents de Villejuif sur une petite agence à Thiais. Pourquoi on a choisi cette agence-là ?

On a déjà eu des travaux à Ivry ou à Créteil, on sait que le report des assurés qui viennent à Ivry n'ira pas à Thiais, ils iront au Mont Mesly. Le report se fait principalement sur les grandes agences. Quand on fermera Villejuif, ils iront à Ivry et pas forcément à Thiais. Ce n'est pas une agence très fréquentée et bien desservie.

Ensuite, j'avais une petite question. En page 3, vous dites que les agents seront temporairement affectés à l'agence d'Ivry et de Thiais et en page 4, vous précisez que l'ensemble sera affecté à Thiais.

M. ARNAUD, Direction : C'est une coquille, c'est bien Thiais qui sert d'agence intermédiaire et tampon pour les deux travaux. C'est une coquille que j'ai vue hier soir. Il y a eu plusieurs versions de la note. Y compris pour les travaux de Villejuif, ce sera Thiais.

M. SEREMES, CFTC : J'en profite pour signaler un souci qu'on avait déjà connu quand on avait fermé Créteil et qu'on a eu le report à Thiais. Tous ceux qui vont à Thiais sont habitués à trois jours d'ouverture. Pendant une période, ils auront cinq jours d'ouverture et puis du jour au lendemain, on repasse à trois jours. Lors de la réouverture à Thiais, on a eu quelques incidents avec les assurés qui ne comprenaient pas que d'une semaine à l'autre, on ouvre cinq jours, puis la semaine d'après, il n'y a plus que trois jours d'ouverture.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur ROUCHAUD.

M. ROUCHAUD, CFTC : C'est bien pour nos collègues, il y a des travaux de climatisation dans les espaces d'accueil d'Ivry et de Villejuif, mais il reste des sites qui ne sont pas climatisés. Avec le réchauffement climatique, malheureusement, chaque été est de plus en plus chaud. Je pense au site des Gêmeaux. Je travaille aux Gêmeaux et je peux vous dire que cet été, on a souffert. Il y a 70 personnes là-bas. Est-ce que vous comptez inscrire ce site dans le calendrier des travaux de climatisation prochainement ? Et si oui, quand ? Parce que c'est une demande de la plupart des agents là-bas.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. D'autres questions ? Madame OUCHENE.

Mme OUCHENE, FO : J'en profite pour évoquer une problématique qu'on a déjà évoquée à Villejuif, la problématique du parking. Maintenant, on a un badge, sauf que l'équipe de réserve, il n'y a qu'un seul badge qui est dans le site lui-même. C'est très compliqué, quand on arrive le

matin, on doit se mettre dans la rue derrière en warning. Parfois, il n'y a pas spécialement de place pour se positionner et on doit aller récupérer le badge à l'intérieur. Ce que l'on ne comprend pas, c'est que l'on a un certain nombre de places en bas dans le parking, je parle du parking dans la rue derrière le site, mais pas autant de badges. Pour nous, c'est un problème. Je profite de ce qu'on parle de ce site pour resoulever ce problème.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction: Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ?

Pour les questions de report de flux, Sébastien.

M. ARNAUD, Direction : Il y a beaucoup de questions sur les impacts métiers.

Madame HIMED, sur la répartition trois jours deux jours, on s'engage à la respecter. C'est écrit dans la note. C'est un consensus et c'est une règle qui est assez établie et qui fonctionne bien. On s'engage à la maintenir. Nous avons mentionné dans la note qu'à Thiais, notamment dans la salle de BO – elle est appelée salle de BO, mais on fait aussi du FO parfois puisqu'on fait de la prise de rendez-vous téléphonique – si jamais cette salle de quatre personnes était amenée à être complète, on ferait une affectation au siège tout en gardant les mêmes avantages que si on était affecté dans son site habituel. Dans l'idée, on va faire comme on a fait sur les autres sites à dispositif identique. Pour nous, les travaux ne vont pas se traduire par un impact sur les frais de mission des agents. C'est quelque chose que nous avons écrit dans la note.

Sur les problématiques de roulement et de planification, l'équilibre mis en place est de se dire qu'il faut bien avoir une forme d'homogénéité et affecter les 7 agents d'Ivry dans le premier cas et les 7 agents de Villejuif dans le second. À chaque fois, ce sera à Thiais. Par contre, on sait qu'il y aura des effets sur Mont Mesly, puisqu'on l'a déjà observé lors des périodes précédentes de travaux comme vous le rappeliez. On va compenser avec l'équipe de réserve sur Mont Mesly, avec un renforcement du nombre de box ouverts sur Mont Mesly. Dans la note, on parle d'un box supplémentaire à Mont Mesly. Je pense qu'il faut, dans cette affaire, être pragmatique. On a une durée de travaux, une planification. Si jamais on s'aperçoit que sur le flux, c'est plus important que ce que l'on avait prévu, on renforcera les effectifs à Mont Mesly, mais il faut quand même avoir un premier plan.

Sur la planification, nous serons attentifs à bien respecter les éléments et les éventuelles remontées et problématiques que nous pourrions avoir au moment de la réception du planning. S'il y a des difficultés, il faudra les remonter au management pour qu'on puisse éventuellement ajuster.

Sur le passage à cinq jours et pourquoi l'agence de Thiais, c'est aussi une question de report de flux. Ces trois accueils sont dans la même zone. On a Ivry en haut, Villejuif sur le côté, puis Thiais en bas. Villejuif est plus près de Thiais. Par contre, Ivry est plus près de Villejuif. On a choisi Thiais sur toute la période pour des questions de communication et d'habitude des assurés. Ils vont augmenter l'ouverture de trois à cinq jours, donc on espère absorber davantage de flux sur toute la période. Si dans un premier temps, les agents d'Ivry, on les affecte à Villejuif, puis derrière Villejuif, ils passent de cinq jours d'ouverture à zéro d'un seul coup, ce n'était pas génial en termes de communication et d'habitude des assurés. On aurait espéré avoir le report de flux d'abord à Villejuif, puis à Thiais. Le pari qui est fait, c'est de dire on reste à Thiais sur toute la période puisque les deux travaux s'enchaînent dans les deux agences. À chaque fois, on va être sur une période plus longue où ça va être à cinq jours.

Vous avez raison sur le fait qu'il faudra faire attention et avoir un point de vigilance sur la manière dont on communique à la fin de période et sur le fait que cette ouverture est limitée dans le temps, qu'elle se termine après les travaux de Villejuif, au dernier jour des travaux Villejuif et que l'on ne se trompe pas sur la communication – cela avait été le cas la dernière fois – sur le jour de réouverture.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Sur Mont Mesly, on avait communiqué sur l'affiche. Le dernier jour des travaux apparaissait. Il était écrit que c'étaient des travaux jusqu'au, mais les assurés avaient compris que c'était le jour où ça rouvrirait. Là, on va bien communiquer en positif.

M. ARNAUD, Direction : Je prends note de l'alerte sur la sortie des travaux. Vous avez vu le plan de communication, assez ambitieux, qui est adossé à l'annonce des travaux et surtout sur le plan de sortie des travaux.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur ROUCHAUD, sur la question des autres sites qui ne sont pas climatisés. On climatise à chaque fois que l'on peut, c'est-à-dire à chaque fois que le niveau d'isolation du bâtiment semble suffisant pour permettre cette climatisation. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas sur les Gêmeaux. Vous savez qu'on l'a mis dans notre SDIL. Cela fait partie d'une ambition de rénovation d'ampleur du site. Vu l'état du site et les besoins financiers que cela nécessitera en termes d'isolation, de changement des ouvrants, on aura besoin d'avoir l'accompagnement de la CNAM sur le sujet. Ils nous ont confirmé qu'ils nous accompagnaient sur la finalisation du programme de rénovation des agences d'accueil. Il reste Champigny à faire en termes de changement des ouvrants. Ensuite, on pourra passer aux questions des Gêmeaux.

Nous l'avons bien dans le viseur. Nous avons d'ailleurs déjà un marché pour la climatisation des Gêmeaux, puisque nous avons fait un marché qui couvrait l'ensemble des sites avec des tranches optionnelles qui étaient à lever au fil de l'eau. On souhaite bien le faire. En revanche, on ne pourra pas le faire tant qu'on n'aura pas parallèlement les fonds pour procéder au reste de la rénovation. Là-dessus, je ne peux pas m'engager sur un délai, mais on y travaille parallèlement, parce que le service médical souhaite aussi se réagencer dans les locaux qu'ils utilisent aux Gêmeaux. On travaille avec eux pour qu'ils puissent préciser leurs projets et leurs besoins de réagencement, ce qui se traduira aussi par des besoins de financement. C'est un projet global de rénovation du site que l'on présentera à la Caisse nationale. Pour l'instant, on n'est pas prêt puisque c'est un gros projet vu la taille de l'immeuble et ce qu'il y a à faire.

Le parking, je prends l'alerte. Je sais qu'il y avait une question de badge qu'il fallait aller chercher parce que cela a pu occasionner des petites problématiques pour des personnes qui passent ponctuellement sur le site. J'en avais déjà eu vent. J'avoue que je n'ai plus en tête pourquoi on n'en a pas autant et je ne peux pas vous dire si c'est faisable ou pas. Je vais creuser. Je ne sais pas pourquoi on est limité. Je vais m'en assurer.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Madame JOUVE.

Mme JOUVE-BONIFACE, FO : Les salariés de Boissy ont eu quelques désagréments importants l'année dernière, au moment de l'hiver, avec des problèmes de chauffage. J'aimerais savoir si cette année, on devait aller encore travailler avec 13 et 15 degrés sur site ou si des choses sont prévues cette année.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est hors sujet par rapport au point, mais je vais vous répondre quand même.

Monsieur SEREMES.

M. SEREMES, CFTC : Je me demandais si on ne profiterait pas, après la réouverture de Thiais, pour passer à quatre jours au lieu de trois ? Ça avait été mis en place parce que c'était une petite agence très peu fréquentée, ce qui a changé depuis, parce que ça fait quelques années que c'est comme ça. C'est une demande des agents et même du manager du site qui aimerait que l'agence soit ouverte quatre jours, comme Villejuif ou Champigny, au lieu de trois actuellement.

M. ARNAUD, Direction : Madame OUCHENE.

Mme OUCHENE, CGT-FO : J'ai oublié une question qu'une collègue m'a demandé de poser. Si, pour une raison personnelle, vous êtes face à un agent qui est en difficulté pour se rendre à l'agence de Thiais et qui demande, sur la période des travaux spécifiquement, d'être entièrement en télétravail, la collègue me demandait quelle serait la posture de la Direction à ce niveau-là.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : D'autres questions ?

Pour la question hors sujet sur Boissy, vous savez quel est l'objectif sur Boissy à très court terme. On a un hiver entre-temps. Les problèmes de l'an dernier étaient notamment générés par des pannes de chauffage, qui ont été réparées au fil de l'eau. Cela peut re-arriver, je ne sais pas. Je ne peux pas vous donner d'assurance sur le fait que tout fonctionnera bien. Je peux vous donner une assurance que dès qu'il y a une panne, on fait diligence auprès du propriétaire pour que les choses soient régularisées le plus vite possible. Je peux vous assurer que l'on continuera à maintenir, quand bien même cela consomme et que ce n'est pas efficient d'un point de vue énergétique, les radiateurs d'appoint qui ne seront allumés que lorsque la température descend sous les 19 degrés qui sont notre lot commun. Voilà pour la visibilité sur cette période-là. Après l'horizon est de bénéficier de locaux sans les mêmes inconvénients en termes d'isolation, ici au Cristolien.

M. ARNAUD, Direction : L'ouverture pérenne à quatre jours à Thiais, ce n'est aujourd'hui pas envisagé. On sort d'un plan de réorganisation de l'offre d'accueil sur le département assez ambitieux où on a concentré nos permanences, à moyens constants parce que nous n'avons pas diminué les moyens, dans les villes avec les plus forts besoins sociaux. Et on a articulé notre action avec les agences France Services en tenant aussi des permanences là-bas. Aujourd'hui, on n'a pas la capacité en termes d'adéquation charges moyens d'augmenter l'offre sur Thiais. Ce n'est pas une hypothèse qui a été instruite. Pour le moment, on considère qu'on est dans une phase où il faut qu'on arrive à stabiliser notre organisation et notre implantation avec les impacts que ça a pu avoir, la reprise des missions sociales par l'accueil physique. Il y a eu beaucoup, beaucoup de changements. On est dans une phase de stabilisation. On sait qu'on a aussi un enjeu de réussir à mieux organiser notre mode de fonctionnement interne au sein des agences avec l'impact du rendez-vous téléphonique, la possibilité d'accès au rendez-vous physique, l'optimisation des espaces libre-service. Il y a d'autres enjeux qui prédominent et qui font qu'on n'est pas dans l'idée aujourd'hui de pérenniser ou d'augmenter le quota d'ouverture à Thiais.

Concernant les difficultés éventuelles d'agents pour se rendre à Thiais, il faut se rapprocher, en cas de difficulté, du management pour voir si on peut trouver d'autres solutions. La solution qui pourrait être proposée, c'est un déplacement plus proche, peut-être à Villejuif. C'est quelque chose qui peut être négocié. En revanche, on ne fera pas du télétravail 100 %. Ce sont des hypothèses qu'on réserve sur de courtes périodes aux problématiques de santé qui feraient que sans télétravail, la personne n'aurait plus du tout de possibilité de travailler. C'est lié à des cas exceptionnels et limités dans le temps de problématiques de santé. Pour la planification, c'est être plutôt dans l'ajustement avec le management s'il y a une difficulté particulière.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce que nous avons répondu à toutes vos questions ? Je vous propose de passer au recueil de vote des élus. Pour la CFDT.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour la CFDT, c'est un vote favorable dans la mesure où cela améliore les conditions de travail de nos collègues.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pour la CFTC.

Mme LEBERNADY, CFTC : Ce sera également un avis favorable car cela améliore les conditions de travail des agents.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pour FO.

M. MARQUES, CGT-FO : Sous réserve du respect des garanties que vous avez données en ce qui concerne les impacts métiers sur les agents, financiers notamment, ce sera un avis favorable pour ce point.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est donc un avis favorable à l'unanimité. Merci.

M. ARNAUD, Direction : Attention, il y a jurisprudence. On prend.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela a fortement mobilisé les équipes des services travaux maintenance, ça va les soutenir.

M. ARNAUD, Direction : On est contents d'avoir des conditions d'accueil optimisées. C'était un projet de longue date de réussir à climatiser les sites.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Et changer les ouvrants.

Point 4 : Réaménagement de l'aile D au 3^e étage (pour avis)

M. ARNAUD, Direction : On reste dans la thématique de travaux avec un dossier sur le réaménagement de l'aile D du 3^e étage du Cristolien, une aile que tu connais bien.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous avais dit que je reviendrais vers vous sur ce sujet-là quand je vous avais présentés, en début d'année, les projets d'ajustement d'organigramme. Les équipes de la nouvelle cellule d'appui au pilotage des ressources et des projets regroupent désormais les équipes CAP RH et les équipes de la cellule pilotage de projets qui se retrouvaient dans deux locaux séparés, mais on ne souhaitait pas les bouger dans l'attente d'avoir plus de visibilité sur les besoins d'espaces du service informatique.

Ceux-ci se sont précisés, donc nous envisageons de faire certains ajustements de cloisons sur le secteur pour regrouper ces deux équipes sur la CAPRP et permettre de reconfigurer le service informatique en réintégrant les équipes du secrétariat au sein des équipes du service parce que cela devenait compliqué pour le fonctionnement quotidien de ne pas avoir ces possibilités d'échanges fluides, surtout que l'on parle de services avec des badges d'accès sécurisés.

Une réflexion a été menée au sein du service. Des choses ont été remontées, par le biais d'un rapport d'ergonome, par le biais de l'expression des agents, sur les nuisances que pouvaient occasionner, pour l'ensemble des équipes, les passages et les circulations dans le service. On est certes sur un service sécurisé, fermé et accès par badge, pour autant, lorsque quelqu'un a un problème sur son ordinateur, reçu sur rendez-vous, il était reçu au sein des équipes, ce qui pouvait occasionner une nuisance auditive. Je pense aussi à un petit sujet au niveau de la sécurisation des locaux puisque dans les faits, des tiers circulaient de manière régulière.

L'objectif, dans ce réaménagement, était de réintégrer un flux pour ce front office, en permettant de recevoir dans de bonnes conditions les personnes qui ont un problème au sein d'une petite aire d'accueil et réorganiser cette prise en charge des demandes avec un niveau 1, un niveau 2, le niveau 1 étant celui assuré par le secrétariat, c'était déjà le cas, mais ils n'avaient pas forcément la possibilité de le faire, et le niveau 2 étant celui des techniciens de maintenance quand le problème est plus lourd.

Voilà en quelques mots l'objet. On réutilise, par ce re-cloisonnement, des espaces qui étaient pour l'instant dédiés aux couloirs puisqu'on augmente l'espace de bureau. Vous avez en tête qu'il y a plusieurs équipes. Le service budget est concerné, la CAPRP et le service informatique. L'échange avec ces équipes et l'équipe managériale a permis de faire remonter le fait qu'on souhaitait, dans une mesure extrêmement modérée, expérimenter une forme de bureau dynamique dans ces trois services-là. C'est un bureau dynamique, c'est comme ça maintenant qu'on appelle le flex, mais ce n'est pas du flex puisqu'il reste un bureau par personne. Dans les faits, il y a autant de bureaux que d'agents dans le service.

En revanche, l'idée, en les accompagnant par du mobilier et divers accessoires, est de voir dans quelles conditions on peut être amenés à pouvoir changer de posture de travail plus facilement dans la journée, d'un jour sur l'autre, se regrouper avec un collègue quand on a un projet à mener ensemble, accéder par moments à un bureau qui permet de travailler assis-debout, on ne va pas forcément le faire sur toute la journée. L'idée est d'expérimenter cette dynamique de posture de travail différente dans les journées, entre les jours ou au sein des jours, pour créer de l'expérience sur le sujet et voir quels sont les matériels les plus adaptés. C'est quelque chose que nous souhaitons expérimenter dans ces secteurs.

En annexe, vous avez quelques exemples d'idées de mobiliers. La liste n'est pas exhaustive et les choses ne sont pas fermées. Le but, si un besoin se dégage, est d'ajuster au fil de l'eau par le test d'un mobilier ou d'un accessoire complémentaire pour répondre aux besoins qui s'identifieront. Voilà les grandes lignes de ce projet de réaménagement.

Une petite remarque, comme on envoie la note dix jours avant et que dix jours, c'est parfois long, notamment quand on attend des devis, je vous informe que le montant au budget prévisionnel de ces travaux, au vu de la réception des devis, est revu à la baisse. Il y a des chiffres ronds sur certains items qui traduisent le fait qu'on n'avait pas encore le devis et que c'était une estimation des secteurs au regard d'autres projets. Nous avons réceptionné des devis

qui nous amènent à ramener le budget prévisionnel entre 80 et 90 000, donc beaucoup plus raisonnables.

Je suis à votre disposition pour les questions. Madame PERRIOT LE-FUR.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : C'est très bien. On avait des choses qui ont été super bien pensées en 2020. Trois ans après, on rechamboule tout parce que finalement, on s'aperçoit que ça ne va pas. Que dire ? Que dire encore une fois ?

Je suis ennuyée pour ce dossier parce que j'ai un plan, mais je ne sais pas qui va être assis où. Je veux bien croire qu'il y a des gens qui vont bouger avec leur petit panier, ça va être super. Néanmoins, je pense qu'il y a des gens qui vont être en fixe là-dedans. Du coup, j'ai un plan, mais je ne sais pas. Je ne comprends pas. J'ai plein de place, j'ai plein de bureaux. Des bureaux qui correspondent à quoi ? Je ne sais pas. Je considère que la consultation est limitée parce que le plan doit nous permettre de voir qui sera assis où et combien de personnes il y aura dans chaque bureau. Là, on a des places assises, mais ça ne nous permet pas très concrètement de voir qui fait quoi.

Vous nous avez parlé d'un ergonome. J'aurais bien voulu avoir le rapport de cet ergonome. On en parle, on en parle, mais qu'est-ce qu'il a dit ? Il date de quand, ce rapport ? Est-ce qu'il date d'il y a six mois, il y a un an, il y a deux ans, il y a trois ans où les équipes étaient totalement différentes ? Les besoins sont peut-être différents.

Les bureaux assis-debout, on en avait parlé en 2020. Avant qu'on fasse ça, on nous avait dit : « Non, sûrement pas, ce n'est pas possible, il n'y avait pas de budget ». Aujourd'hui, nous sommes contents. Nous avons un budget pour les ballons et nous avons un budget pour les bureaux qui montent et qui descendent. Néanmoins, les préconisations de l'INRS, c'est de s'assurer que cela correspond bien à des personnes pour qui cela va être utile et qu'il n'y aurait pas potentiellement des gens qui risqueraient d'être en difficulté parce qu'ils vont aller s'amuser sur ce bureau. Ce n'est pas adapté à tout le monde. Le rapport manque. Il manque le cahier des charges par rapport à ces bureaux debout-assis, les petits ballons. J'aurais bien aimé qu'on ait l'analyse complète des activités par rapport à tout ça.

Les cloisons acoustiques amovibles, c'est bien, mais cela ne résout pas le bruit. C'est ce qu'on vous avait dit à l'époque. Les open spaces, c'est très bien, c'est super. Mais là, vous avez la preuve que ce n'est pas possible dans des conditions de travail normales, ce qu'on a toujours dit et qu'on continuera à dire. Les cloisons acoustiques ne résolvent pas le problème du bruit de deux personnes qui parlent et qui expliquent des choses qui peuvent durer un certain temps. On en est encore là.

Je voudrais que vous m'expliquiez une phrase que je ne comprends pas, mais peut-être que je ne suis pas très réceptive non plus : « *Des tables d'extension de bureau modulable pour positionner en bout de bench de deux dans le cadre d'une coopération ponctuelle* ». Je suppose que le bench, je ne sais pas, parce que je ne parle plus anglais depuis très longtemps. « *Les accessoires destinés à faciliter la mise en œuvre de cette implantation dynamique seront également testés à cette occasion, panier nomade* ». Pour nous, c'est une mise en place d'un flex-office de façon plus ou moins détournée. Aujourd'hui, vous nous dites qu'il y a suffisamment de bureaux. Dans 15 jours, il y aura une nouvelle organisation, on remettra une cloison et il y aura moins de bureaux, mais par contre, ils seront très habitués puisqu'ils auront

leur petit plateau et leur petit panier nomade. Ils seront habitués à s'asseoir là où il y aura de la place. Ce n'est pas très acceptable pour la CFDT.

Après, vous parlez des mobiliers et accessoires qui seront choisis avec les agents des secteurs concernés. Très bien. Attention quand même. Ce n'est pas parce que je veux que je peux avoir. Ce n'est pas parce que je veux que je n'ai pas des choses qui empêchent de rester assis toute la journée ou d'être sur un ballon. *« Des bilans réguliers sur leur utilisation et autres expressions de besoins seront réalisés »*. Vous nous expliquerez certainement quel type de bilan, est-ce qu'il y aura une présentation au CSE de ces nouveaux produits. Ça va être une nouveauté, donc on aimerait bien avoir le bilan autant en termes professionnels qu'en termes de santé. Avec un nouveau bilan peut-être de cet ergonome pour voir si on est bien dans les clous et si cela répond bien aux attentes. Est-ce que c'est prévu ?

Vous parlez, pour le service informatique, de barrières phoniques plafonds et de planchers. Vous pouvez nous expliquer pourquoi on va revoir le plancher. Le plancher, il y a des trous partout. Vous pouvez mettre des fils partout, je ne comprends pas trop.

Le recours accru au télétravail pendant les travaux qui seront courts. Dans quelles conditions ? À partir du moment où c'est l'employeur qui sollicite l'agent pour qu'il puisse éventuellement rester quatre jours ou la semaine en télétravail, parce que c'est plus simple et que question santé, ce sera beaucoup mieux, néanmoins, qu'est-ce que vous avez prévu en termes d'indemnisation ? Parce que plus de jours seront accordés au cas par cas. Pour moi, ce sera tout.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Madame HIMED.

Mme HIMED, CFTC : Concernant les quatre agents en plus.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pardon, il y avait Monsieur ROUCHAUD avant vous. Désolée.

M. ROUCHAUD, CFTC : Non continue, Maeva .

Mme HIMED, CFTC : Les quatre agents en plus, ce sont des CDI, CDD, intérimaires, contrats en alternance ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction: Merci. Monsieur ROUCHAUD.

M. ROUCHAUD, CFTC : En effet, des travaux s'imposaient, notamment au service informatique. Quand on avait besoin d'un renseignement, on allait au service informatique, mais on ne s'adressait pas du tout au secrétariat. Tandis que là, dans les futurs travaux, on aura directement à faire au secrétariat, ce qui est une bonne chose. C'est bien aussi que Monsieur Dubois ait un service cloisonné.

Après, on trouve qu'il y a des travaux, pour être honnête avec vous, dispensables. Le bureau de la directrice adjointe et celui de la directrice des ressources humaines, actuellement, Madame CASADO, vous êtes côte à côte ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui.

M. ROUCHAUD, CFTC : L'idée est d'abattre la cloison ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui.

M. ROUCHAUD, CFTC : Est-ce que c'est indispensable sachant que vous êtes côte à côte ? Je me pose des questions. C'est vous qui êtes au cœur du projet. Vous avez peut-être des éléments que je n'ai pas.

Par ailleurs, je partage les observations de la CFDT sur la suite des travaux, notamment l'expérimentation d'un bureau plus dynamique et de mobilier adapté. D'abord, sur l'expérimentation, si cela ne convient pas, qu'est-ce que vous allez faire ? Vous allez rendre le mobilier au prestataire et on va revenir sur ce qui était avant ? C'est du définitif, il n'y a pas d'expérimentation.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vais préciser.

M. ROUCHAUD, CFTC : Vous allez me le préciser, merci.

Ensuite, le futur mobilier en lui-même, oui, je trouve que l'on prépare une forme de flex-office quand on voit les bureaux. Ça veut dire que les bureaux n'appartiendront à personne, à tout le monde. Oui, on prépare le flex-office. Est-ce que vous allez le généraliser à tout le Cristolien ? La CFTC est contre cette forme de bureau parce que cela prépare le flex office. Ça se traduit par de l'optimisation de patrimoine immobilier, mais surtout de la réduction de surface immobilière.

Quand on voit les cloisons amovibles, les agents sont déjà isolés en télétravail, ils seront aussi isolés sur leur lieu de travail. Vous vous rendez compte, ils auront une cloison à gauche, à droite et devant. Ils ne pourront même pas parler à leurs voisins. Ils seront tout le temps isolés. C'est inquiétant. Le lieu de travail, au contraire, c'est pour générer un lien social. Si à gauche et à droite, il a un mur et qu'en face, il a un mur, c'est interpellant. Est-ce que vous avez anticipé cette problématique d'isolement social ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction: Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Dans le cadre de la remarque qui vous a déjà été faite au sujet d'on ne sait pas qui est positionné où, vous voulez redonner au secrétariat son rôle qui effectivement n'était pas en capacité d'assumer puisque la plupart des gens qui s'adressaient au service informatique allaient directement dans la zone des informaticiens proprement dit. Je ne sais pas où est positionné ce secrétariat sur le plan, donc je ne suis pas en capacité de juger de l'efficacité de la mesure. Il y a trois portes très éloignées les unes des autres pour rentrer dans le service. Est-ce qu'elles seront toutes accessibles ? En gros, est-ce qu'on va éviter le secrétariat comme on le fait maintenant ? C'est une question que je me pose.

Une petite remarque. Si j'ai bien compris le plan, votre bureau s'agrandit considérablement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui.

M. MARQUES, CGT-FO : On est d'accord. On est très largement au-dessus des normes.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non. On est dans la stricte application de la charte. Ce n'était pas le cas aujourd'hui, Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Ah bon ? Vous aviez moins de 7 m² ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non, par rapport au bureau encadrement.

M. MARQUES, CGT-FO : On a aussi été interpellés par cette histoire de nouveau bureau. On n'a pas bien compris quel était le but de tout cela. On nous dit que c'est pour que les gens changent de posture, ce genre d'expérimentation, en supposant que cela en soit une, comme Monsieur ROUCHAUD l'a fait remarquer, cela paraît assez étrange qu'on installe des choses pour ensuite les défaire, mais pourquoi pas.

Les bureaux assis debout, il y a une chose qui m'a fait rire, « *facilitant la créativité* ». À part le service com, qui a besoin de créativité ? Cela dépend ce que l'on entend par là.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vais vous donner des illustrations.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous allez me donner des illustrations. L'illustration que j'aimerais que vous me donniez, c'est en quoi la position assis-debout facilite la créativité. Si vous arrivez à me le démontrer, je vous tire mon chapeau.

Vu tout ce qui est dit, on a du mal à ne pas penser, compte tenu que vous refaites tout alors que lorsque tout cela avait été mis en place, on vous avait dit que ce n'était pas très optimisé, mais vous ne nous avez pas écoutés. Aujourd'hui, vous changez tout une aile. On se demande si cela ne va pas se poursuivre dans les autres ailes et dans tout le bâtiment et où ce genre de choses où les gens n'auront plus un bureau à eux ne va pas se produire.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction: Merci. D'autres questions ? Je vous propose d'apporter un certain nombre de précisions et d'illustrations pour que certaines des notions de la note puissent être plus facilement appréhendées.

D'abord, une coquille. Décidément, c'est la journée. Normalement, sur le plan qui vous était envoyé, devait apparaître des zones sur la partie informatique. Je viens de m'apercevoir, toutes mes excuses, que ce n'est pas le cas. C'est compliqué de le faire à l'oral. On va vous renvoyer un plan qui montre ces zones. Je vais balayer rapidement les choses. Le plan, je ne sais pas si tout le monde l'a sous les yeux. Sur le service informatique, dans la zone en haut à gauche, vous avez la partie accueil pour le front office des salariés qui auront un problème sur leur PC. L'entrée se fera par cette porte et cette porte uniquement, la porte tout en haut à gauche. Cette porte s'ouvre sur un bureau de manager et deux bureaux employés. C'est le secrétariat. C'est ici que seront implantées les équipes du secrétariat.

Dans la zone en dessous, à l'angle, vous avez vu le bureau de Monsieur Dubois, mais dans la zone au-dessous, vous avez huit bureaux, un groupe de quatre et deux groupes de deux. Ce sont les bureaux des équipes techniciens maintenance informatique qui pourront être amenés à accéder à la zone de préparation et la zone de réception dans lesquelles il y a les petites tables pour les salariés.

Ensuite, le bureau d'encadrement à l'angle des deux, c'est le bureau de Monsieur Goujon. À la pointe, c'est celui de Monsieur Dubois qui est fermé puisque la charte ne prévoit de bureau fermé que pour les managers de managers. Monsieur Dubois est manager de manager, donc il aura un bureau fermé, comme la charte actuelle le prévoit. Monsieur Goujon, en face, a un visuel sur ses équipes.

L'enfilade de bureaux de deux personnes, ce sont les équipes de développeurs et d'exploitants UiPath. Cela constitue une autre zone, cette enfilade de bureaux de deux. Vous avez une première zone de secrétariat, une deuxième zone techniciens de maintenance informatique, une troisième zone développement, exploitation et projet UiPath. Enfin une dernière zone avec un

groupe de quatre constituant les informaticiens infrastructures réseau système avec le bureau de Monsieur Maquigneau. Je vais vous le renvoyer avec les intitulés des zones qui auraient dû figurer.

Madame PERRIOT LE-FUR.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Ça veut dire que les concepteurs qui sont dans cette enfilade travaillent par deux.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ils sont sur des benches de deux. Ils ne travaillent pas par deux tout le temps.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : S'il y a des personnes qui doivent travailler plus ensemble, ce sont les concepteurs pour discuter plus de ça. Ils travaillent par groupes de deux sur des projets à deux.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pas toujours. C'est pour cela que je vais revenir sur l'histoire des tables modulables.

Mme LECONTE, CFDT : Par exemple, Monsieur Grandmagnac sera dans quel secteur ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il est dans le secteur développement. Par contre, comme il y a une adaptation au poste de travail, il sera sur un bureau fixe, bien entendu. On a fait une demande de bureau pour des raisons d'adaptation du poste de travail.

Voilà pour les zones. En face du couloir, dans le bureau où vous voyez huit personnes, c'est la cellule d'appui au pilotage des projets. Ce sont les anciennes cellules CAPRH et pilotage des projets. À côté, vous avez le service budget. La zone où vous avez sept personnes, c'est le service budget.

Quelques précisions complémentaires par rapport à vos questions parce que finalement, je vais répondre globalement.

Le rapport de l'ergonome qu'on évoque dans la note date, j'ai un doute, fin d'année 2022 ou tout début 2023. Je regarde Madame LECONTE.

Mme LECONTE, CFDT : Mars 2022.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce n'est pas possible, je suis arrivée en mars 2022. Pour moi, c'était fin de l'année. Ce rapport s'est exclusivement intéressé au service informatique. Il listait un certain nombre d'éléments, des préconisations pour les éléments de stockage, qui n'ont pas leur place ici, mais qui sont aussi en cours de travaux. Il listait, pour les techniciens maintenance informatique, une préconisation de travailler sur des bureaux debout. Pour limiter les coûts, il préconisait des choses qui se posent sur les bureaux. On souhaitait suivre cette préconisation-là, mais en allant sur du matériel de meilleure qualité, qui puisse du coup être le bureau qui monte et qui descend. Ces bureaux seront installés dans la zone des techniciens de maintenance informatique, ce qui leur permettra, lorsqu'ils sont dans de la préparation d'ordinateurs où en termes d'ergonomie, la position debout est plus adaptée, de pouvoir travailler la dessus.

Il y avait une deuxième préconisation de cet ergonome, c'était au niveau du bruit et la circulation des équipes et des personnes extérieures dans le service. C'est ce à quoi on répond sur la création de la zone de front office du service informatique.

Sur les bureaux assis debout, ce sont des bureaux coûteux que je pense préférable de tester dans un premier temps avant de généraliser ce type de matériel coûteux. Les équipes de la CAPRP et du budget ont émis le souhait d'avoir, dans leurs six postes de travail, un bureau chacun dans le service pour le tester. Ça peut faire du bien, par moments dans la journée, de pouvoir travailler un peu debout. Par ailleurs, on a une salle de réunion qui ne figure pas sur le plan, la salle 3C, en face de la tisanerie, que les équipes apprécient particulièrement par rapport à ce côté debout facilitant la créativité. J'entends que je peux peut-être ne pas vous convaincre, Monsieur MARQUES, mais c'est une remontée de certains des utilisateurs. Sachez que c'est une des salles les plus réservées. L'idée est de proposer cette option, en dehors d'une salle de réunion, au sein des espaces de travail.

Quand je vous disais mobiliers, accessoires, on est sur une expérimentation. Je vous rejoins, on ne va pas équiper tout le monde et se rendre compte ensuite que cela ne marche pas. L'idée est d'acheter quelques matériels, comme les ballons pour s'asseoir. On ne va pas changer toutes les chaises et mettre des ballons. On va en acheter quelques-uns, les mettre à disposition des équipes, les utiliseront ou les testeront ceux qui le souhaitent et on aura un retour. Je crois beaucoup à l'intelligence par l'expérience. Des tas de choses existent sur le papier, de la théorie. On a besoin de voir si certains mobiliers et certains accessoires sont adaptés ou pas à notre activité. C'est l'esprit de cette expérimentation et ce n'est pas une généralisation.

Vous me disiez : « Est-ce que derrière, on va généraliser ? ». Clairement, la CNAM pousse vers le flex-office. On souhaite se faire une idée, voir dans quelle mesure si on est amené à modifier notre charte d'aménagement, on le fera. C'est une attitude progressive basée sur l'expérience et le test de matériel que nous souhaitons mener. Je vous l'ai dit en introduction, on souhaite officiellement expérimenter ce bureau dynamique. Sachez que les équipes de la CAPRP le testent déjà beaucoup parce qu'elles sont amenées par moments à se regrouper. Ils n'aiment pas être seuls dans leur bureau, donc ils viennent rejoindre les collègues. En se donnant cette souplesse, on souhaite voir les besoins et les usages qui se dégagent pour les personnes.

Le petit bout de table bench mobile est destiné aux équipes développement exploitation et UiPath parce qu'ils sont amenés à collaborer à deux, voire à trois. Les business analysts peuvent aussi venir. Les fameuses cloisons amovibles, qui sont plutôt des paravents, on veut les tester. Là aussi, on ne va pas en acheter 50, on va en prendre quelques-unes. C'est déjà le cas aujourd'hui dans les locaux où ils sont amenés à échanger, se réunir et se mettre autour d'un ordinateur, cela permet temporairement de s'isoler des collègues pour limiter la nuisance sonore.

Je ne peux pas vous dire que tout cela va marcher ou pas. Ce qu'on veut, c'est tester sans venir inscrire des choses dans le dur. Il ne s'agit pas de cloisonnement fixe. On peut aussi imaginer que sur une journée donnée, vous avez une activité à forte concentration et que vous avez besoin de vous isoler. Le dispositif de cloisons amovibles peut le permettre. Est-ce que ce sera utile ? Est-ce que ce sera efficace ? Je crois que tout ça, on ne peut le savoir que si on vient le tester et si on met ce matériel à disposition des agents. Est-ce qu'il en faut deux, trois ? On ne va pas en acheter 50. Je n'ai pas l'intention de stocker des choses qui ne servent à rien, mais on va en acheter quelques-uns, puis on verra en fonction du taux d'utilisation et des usages, s'il faut compléter et en acheter plus. Le budget est indicatif de ce point de vue-là.

Tout cela est destiné à nous permettre de nous faire notre propre idée. Nos bâtiments, on les a, on n'a pas envie de tout changer. On a aussi des évolutions qui se présentent, des arrivées de

collègues, qui vont amener à faire d'autres projets de cloisonnement, revoir la répartition des services. On souhaite tester des choses et ouvrir notre jeu à de nouvelles choses sans croire sur parole les consultants ou les rapports d'experts qui peuvent vous dire « la solution la plus adaptée, c'est ça », en nous faisant notre propre expérience sur les aspects mobiliers.

Voilà pour essayer d'éclairer un peu plus les éléments de présentation du plan et répondre à certaines des questions que vous posiez.

Je pense que j'ai répondu sur les bureaux assis debout. Je distingue les situations d'adaptation au poste de travail de ce matériel mis à disposition. Je ne pense pas qu'on va travailler toute une journée debout à un bureau, mais cela peut être pendant une heure si on a besoin. On sait tous que la position assise est responsable de beaucoup de maux, de mal de dos.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : L'INRS est très clair. Ce n'est pas l'un ou l'autre. Ce n'est pas l'un qui est mieux que l'autre. Être assis n'est pas responsable de tous les maux, c'est l'inactivité qu'il l'est. Le travail tel qu'on le conçoit aujourd'hui avec son bureau et une chaise, vous dites que ça génère des maux. Non, pas forcément.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On pourra en rediscuter. Dans mes lectures, clairement, ils pointaient du doigt cette position statique assise qui est problématique, la position assise en tant que telle qu'on essaye de modérer avec des sièges de qualité.

Flex-office détourné, les agents seront habitués. On ne va pas s'amuser à faire bouger les gens de bureau tout le temps. S'ils ont envie de s'asseoir toujours au même endroit, ils s'assoient toujours au même endroit. L'objectif est d'introduire cette possibilité de changement et de voir comment les gens se l'approprient, si cela correspond ou non à un besoin. La possibilité de se regrouper, quand vous avez cinq bureaux qui vous séparent de votre collègue, par moments, on a envie d'être proche de pouvoir communiquer. Par moments, on a envie au contraire d'être éloigné. C'est introduire cette dose de souplesse. Si ça convient et que le bilan est positif, on s'en inspirera dans le cadre de l'évolution de notre charte d'aménagement.

Après, vous posiez la question « si cela ne convient pas », encore une fois, je vous l'ai dit. Le cloisonnement, c'est une chose. On n'a rien décloisonné. On est sur des services qui existent déjà. Ce sont des cloisonnements qui existent déjà, les gens sont juste mis ailleurs. Les coûts de cloisonnement, c'est neutre. Les achats de mobiliers. L'objectif est d'être sur des échantillons de quelques mobiliers et on ne généralisera pas si cela ne convient pas.

Les barrières phoniques, plafond, plancher, c'est déjà le cas. C'est être amené, sur certains cloisonnements, à assurer la confidentialité. Si vous ne continuez pas l'isolation phonique dans le faux plafond et dans le plancher, votre cloison ne sert absolument à rien puisqu'elle n'est pas suffisante pour absorber les sons. Quand on fait des cloisonnements, on s'assure qu'il y ait cette isolation complémentaire qui peut assurer un niveau phonique meilleur.

Pour le recours accru au télétravail, on a la capacité d'accueillir tout le monde dans les locaux s'ils le souhaitent. Beaucoup d'espaces sont disponibles au sein de la DRH, etc. Les personnes qui ne souhaitent pas télétravailler pourront continuer et trouver un poste de travail, pendant le temps des travaux, au sein du CNGP, de la GAP, selon les situations et ce qu'ils préfèrent. S'ils souhaitent télétravailler, on verra pour que cela puisse être indemnisé.

Les agents en plus au service informatique sur le projet UiPath, la nature des contrats, c'est un peu de tout, Madame HIMED, on a fait des recrutements en CDI. Des alternants nous rejoignent

au développement et on a eu des CDD en remplacement de salariés absents. On a de tout. En tout cas, on a fait des recrutements sur la partie exploitation de la plateforme nationale, puisque maintenant, ce sont deux CDI qui occupent les fonctions de façon pérenne. On a aussi fait des recrutements sur la partie développement puisqu'on a transformé un contrat d'alternance en CDI.

L'alternance, c'est aussi un mode de recrutement parce que cela permet aux personnes de découvrir l'entreprise, de découvrir les activités proposées. Cela nous permet aussi de former des jeunes, de soutenir cette voie professionnelle de formation. Il y a de tout. On estime que sur la plateforme, il faut quatre personnes pour pouvoir fonctionner. Si l'ensemble des projets qui sont dans l'air se concrétisent avant la fin de l'année, ce n'est pas le cas aujourd'hui. Aujourd'hui, deux personnes à temps plein suffisent. On est dépendants des calendriers nationaux et de ce qui est injecté comme nouveau scénario et on s'adapte après au fil de l'eau en transformant en CDI dès lors que l'activité est clairement connue.

Monsieur ROUCHAUD, la cloison entre le bureau d'Alice et le mien, oui, mon bureau et celui d'Alice sont plus grand puisque nous n'avons pas de zone de réception pour faire des petites réunions et nous avons un surbooking des salles de réunion aux alentours, ce qui occasionnait des désagréments pour nos collègues. Cela nous permettra, lorsque les réunions restent sur des petits nombres de personnes, de les faire dans nos bureaux. Nous passons hélas beaucoup de temps en réunion.

La cloison modulable, je ne l'ai pas sous les yeux, mais la façon dont c'est écrit, c'est qu'on est en recherche d'une solution. Si on trouve une solution pas trop chère, parce que des solutions, il en existe, mais ça coûte un bras, si on trouve une solution pas trop chère, l'idée est de faire en sorte que nos deux espaces de réunion privatisés puissent par moments être rejoints pour faire un espace de réunion plus important. On n'a pas besoin que ça s'ouvre complètement comme ce qu'il y a en bas. C'est un souhait qu'on a toutes les deux pour augmenter ces espaces de réunion de collaboratifs, ne pas être limités à deux petits espaces de quatre, mais avoir potentiellement la possibilité de les regrouper et faire un espace de huit. On est aussi souvent en réunion toutes les deux sur des thématiques. C'est quelque chose qui peut tout à fait se faire. Pour l'instant, je n'ai pas trouvé de solution qui me semble raisonnable en termes de coûts. On continue de chercher des solutions, mais ça ne se fera pas à n'importe quel coût. C'est pour cela que dans la note, on était prudent.

Oui, il y a une séparation. C'est une cloison. Sur le plan, ils étaient censés avoir mis une cloison normale. Non, c'est un trait. Entre le bureau de Monsieur Maquigneau et le bureau d'Alice Ducher, c'est un trait aussi. Ah non, ce sont deux traits. Soit c'est une cloison normale, soit si on trouve une solution de cloison amovible, ce sera, pour les raisons que je viens d'exposer, une cloison amovible. Pour l'instant, je n'ai pas de solution. Ce sera vraisemblablement une cloison normale. Vous avez raison, il y a un seul trait, mais c'est bien séparé.

J'ai répondu dans le désordre, mais je pense avoir répondu à l'ensemble des questions. Madame PERRIOT LE-FUR, Madame LECONTE, Monsieur MARQUES.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Je voulais revenir sur le rapport de cet ergonome. Vous présentez le dossier comme le fait qu'il y avait des soucis dans ce service. Souci, problème et tout ce que l'on voudra, interrogations, pas forcément très grave. L'ergonome est venu pour travailler sur ce service très particulièrement. Je n'ai pas le souvenir de l'avoir vu, ni dans les

rapports CSSCT, ni d'avoir eu l'information qu'un ergonome viendrait travailler que pour le service informatique. Est-ce que j'ai loupé le coche ? Est-ce que j'ai loupé quelque chose ou cet ergonome est venu voir un service entier, regarder les postures d'un service entier et pour autant, la CSSCT n'en aurait pas été informée ? J'ai peut-être loupé le coche.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Madame LECONTE.

Mme LECONTE, CFDT : Est-ce que vous avez prévu d'expérimenter le revêtement de sol des couloirs en même temps ? Il y a eu des problèmes, d'un point de vue handicap, pour un fauteuil roulant, et c'était très difficile. Est-ce qu'il y aurait une possibilité d'expérimenter pour revoir le sol, qu'on puisse en profiter ?

Par rapport à l'ergonome IPAL, de mémoire, quand l'étude a été faite, il y avait un certain nombre. Il y a eu beaucoup de départs, beaucoup de rentrées. Est-ce qu'il y a eu une collaboration avec l'ergonome IPAL par rapport à cette proposition ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi la direction n'envisage pas de travailler plus en amont et de collaborer avec l'ergonome IPAL ? Sauf erreur de ma part, on a une cotisation annuelle. Nous sommes adhérents à IPAL. C'est une association interentreprises. Dans le packaging IPAL, il y a le médecin du travail, l'ergonome IPAL et les infirmières du travail. Que l'ergonome fasse des études ou non, de toute façon, il n'y aura pas de facture supplémentaire. C'est compris dans le prix.

Quand vous dites « on va essayer le mobilier », est-ce que dans le marché public, je pense au marché mobilier et bureau, de mémoire c'est CLEM, est-ce que dans le cahier des charges, il y a la notion de prêter le mobilier ? Il y a souvent des fournisseurs qui prêtent le mobilier. Est-ce que c'est le cas avec CLEM ? Je sais que c'est le cas avec Sokoa pour les fauteuils.

Par contre, je voulais rebondir par rapport à vos propositions de ballon. C'est génial. Qu'en pense le médecin du travail ? Si je peux intervenir là-dessus, que pensent les personnes-ressources des troubles musculosquelettiques de la caisse ? Sauf erreur de ma part, elles n'ont pas été sollicitées, ce qui aurait été bien parce que de base, l'étude a été faite en ce sens, parce qu'il y avait des services à risque dans les troubles musculosquelettiques. Le service informatique avait été cité, le service FENTI, chez qui un aménagement de poste a été fait, dont un tabouret ballon à votre disposition pour faire tester les agents si vous le souhaitez. Il y a eu d'autres services comme ça. Merci.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Le service informatique, c'est actuellement une zone sécurisée spéciale. Vous les relocalisez dans la zone du deuxième étage A1 qui ne l'est pas. Vous précisez que vous allez privatiser la zone, j'aimerais savoir ce que cela veut dire. Compte tenu du niveau de sécurité qu'il y a pour le service informatique, comment est-ce que vous allez l'obtenir dans la zone de relocalisation ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ?

Madame PERRIOT LE-FUR, Madame LECONTE a répondu en partie à votre question. Le rapport de l'ergonome date bien de mars 2023, je l'ai sous les yeux. En mars 2022, j'arrivais à peine.

Mme LECONTE, CFDT : Il y a eu l'intervention de Monsieur Vinit.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Le 8 mars 2022, mais il a été envoyé en mars 2023.

Mme LECONTE, CFDT : Il a été rédigé en mars 2022.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En mars 2022. Je l'ai connu en mars 2023 avec votre mail.

Mme LECONTE, CFDT : Il a été remis en amont au médecin du travail et au service informatique.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : L'origine du rapport était bien cette recherche sur des risques TMS au service informatique. S'agissant de mars 2022, je n'ai pas la vision de ce qui avait été fait ou pas avec la CSSCT.

Par rapport à la question du revêtement de sol des couloirs, pas ici sur ce projet. En revanche, on est en train de demander des devis pour tester de nouveaux revêtements sur la zone du rez-de-chaussée, la zone qui a les moquettes les plus abîmées. On est en cours de devis pour faire des petits travaux là-dessus, ainsi que pour la zone de salle de séminaire, comme ce sont des salles festives. Cela nous permettra de valider la question de la circulation. Les retours, c'était comme on avait une moquette très rase, il n'était pas évident qu'une autre solution de revêtement apporte plus de fluidité. On veut s'assurer que ça puisse apporter ce plus au niveau handicap.

M. MARQUES, CGT-FO : Si vous me permettez, pour rebondir, si vous envisagez, dans certaines zones, un renouvellement des sols, pensez aux salariés à mobilité réduite.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est l'objet. C'est l'objet de la question de Madame LECONTE. Je confirmais. Vous imaginez bien que d'une part, c'est assez frustrant de changer tous les revêtements peu de temps après les meubles et d'autre part, c'est très coûteux. Ce n'est pas quelque chose qui peut se faire comme ça du jour au lendemain. On souhaite tester un nouveau matériau qui permet acoustiquement de ne pas perdre en qualité de la moquette et qui facilite la circulation pour les personnes à mobilité réduite. C'est ce que nous aimerions faire, mais pas, pour répondre à la question de Madame LECONTE, sur l'aile D du 3^e étage. Dans un premier temps, si nous arrivons à finaliser ce dossier, ce sera au niveau du rez-de-chaussée.

Vous vouliez réagir, Madame LECONTE ?

Mme LECONTE, CFDT : Je n'ai pas compris la qualité de la moquette. Qu'entendez-vous par qualité de la moquette ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : La problématique était pour une personne en fauteuil car il y avait trop de frottements et ça venait gêner son déplacement. Ce qu'on nous a aussi fait comme retour, c'est que la moquette étant très rase, le fauteuil ne s'enfonce pas trop, elle n'est pas censée générer ces frottements qui ont été observés. Il n'est pas certain que l'autre solution apporte un changement important. C'est ça qu'on veut tester.

Madame LECONTE.

Mme LECONTE, CFDT : Est-ce que la personne qui donne ces informations fonctionne avec un fauteuil roulant ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non, justement, c'est ce qu'on veut tester avec un autre revêtement. On est d'accord sur le fond. Je me contentais de vous dire que peut-être qu'on

n'aura pas satisfaction de ce point de vue-là parce que c'était censé être une moquette qui permettait ce type de déplacements fluides.

M. MARQUES, CGT-FO : Sauf que l'expérience a montré que ce n'était pas le cas.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : L'expérience a montré que ce n'était pas le cas. J'espère que l'expérience montrera que l'autre solution est meilleure.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous n'étiez pas là à l'époque, mais on avait été assez dubitatif, toutes les organisations syndicales, sur la moquette, notamment dans les espaces de passage. On ne nous a pas écoutés.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : La solution qui a pu être apportée sur certains endroits par ce revêtement plastique peut aussi occasionner plus de nuisances sonores par le bruit des pas. On recherche une solution qui permet de ne pas générer de la nuisance par le nouveau revêtement.

Madame LECONTE.

Mme LECONTE, CFDT : La Direction pourra-t-elle faire des expériences avec des personnes qui ont cette difficulté ? Je pense que ce serait une bonne idée.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce sera le marché.

Mme LECONTE, CFDT : Même avec un fauteuil roulant, parce que c'est vraiment problématique. Dans notre caisse, il y a des personnes qui n'ont pas de fauteuil roulant, mais qui ont des difficultés à marcher.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est l'objectif de tester sur une zone donnée.

M. MARQUES, CGT-FO : Si vous me le permettez, nous avons eu des tests puisque cela concernait une salariée qui nous a fait un retour très exhaustif sur ses difficultés. Si vous testez un nouveau revêtement, il va falloir faire venir un fauteuil dessus pour voir si ça roule.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous rejoins complètement.

Le recours à nouveau à l'ergonome, on s'est basé sur les premiers éléments puisqu'on répondait sur la partie bureau qui monte et qui descend. Nous n'avons pas jugé utile de venir le resolliciter pour savoir si cela correspondait, de même que sur la partie circulation, nous évitons les déplacements dans le service. Nous n'avons pas à nouveau eu recours à l'ergonome. On s'est basé sur ce premier rapport qui était assez complet et fourni.

Le prêt de matériel et de mobilier dans le marché, il est possible pour le tester. Par contre, sur ces matériels, on n'a pas forcément ces options-là, donc on va acheter du matériel. Je vous confirme que dans les marchés, on a parfois la possibilité de tester du matériel.

Ce que pense le médecin du travail des propositions de ballons. Encore une fois, on n'est pas en train de généraliser les ballons à l'ensemble des personnes. Elle a été dans la boucle des échanges. Elle trouve que le fait de tester des choses nouvelles, pourquoi pas. Elle pense que cela peut être gadget parfois. Il faut voir à l'épreuve. Pas d'éléments d'alerte de sa part, mais pas non plus un enthousiasme fou pour une généralisation des ballons pour tout le monde.

Pour la sécurisation du service informatique, je confirme, on ne va pas mettre des cloisons et des badges d'accès dans la zone à l'endroit où ils seront positionnés. On va s'assurer que tout

ce qui est matériel est bien mis sous clé. Les choses ont changé, les gens ont des portables. Ils peuvent venir les mettre sous clé et les verrouiller en termes de sécurisation. Le niveau de sécurisation n'est pas le même que la fermeture complète du service qui est nécessaire dans le fonctionnement quotidien courant à long terme. C'est une période particulière où nous serons attentifs à mettre sous clé les différents éléments à risque.

M. MARQUES, CGT-FO : Il y a beaucoup de matériels, notamment qu'ils peuvent donner, remplacer. Où est-ce que ça va être positionné, tout ça ? Vous dites que ça va être mis sous clé, mais où ? Dans la zone, je n'ai pas l'impression qu'il y a tellement d'armoires. Je ne sais pas s'il y a des pièces qui peuvent être fermées.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y avait une salle de réunion. On peut mettre un dispositif d'accès temporaire dans une salle de réunion. Le gros matériel, c'est utiliser les salles de stockage sécurisées que nous avons déjà au niveau des salles d'archives pendant cette période des travaux.

M. MARQUES, CGT-FO : Il faudra concrètement qu'ils sortent du service et qu'ils s'y rendent.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est déjà ce qu'ils font.

M. MARQUES, CGT-FO : Pas pour tout, pour certaines choses.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce qui est beaucoup stocké, c'est tout ce qui est petits matériels informatiques. Ça ne nécessite pas un niveau de sécurisation très élevé. Par contre, tout ce qui va être ordinateur, etc., ils ont les postes sur lesquels ils travaillent, mais ils n'ont pas vocation à venir stocker trop de matériel dans les locaux. Cela fait partie des éléments d'alerte que l'ergonome avait relevés, l'organisation de ce stockage qui s'était accru avec le temps et pas de façon très ergonomique, en termes d'accès. On souhaite faire la part des choses entre ce qui relève du fonctionnement courant du service, ce dont on a besoin sous la main, petits matériels, et ce qui a vocation à être stocké dans les réserves.

Est-ce que vous y avez d'autres questions ? Je vous propose de passer au recueil des avis des élus. Pour la CFDT.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour la CFDT, il y a quelques petites choses qui devraient être intéressantes, tout au moins en mode expérimentation et on verra ce que cela donnera concrètement. Par contre, il y a une interrogation sur une grosse amorce d'une notion de flex office, de ne plus avoir son bureau et de se promener tout le temps avec son petit panier. Pour la CFDT, ce n'est pas possible. Ce sera donc un vote défavorable.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Pour la CFTC.

Mme LEBERNADY, CFTC : Bien que les travaux soient souhaités par le service informatique et que les agents souhaitent ces modifications, la note laisse présager l'usage du flex-office à long terme. La CFTC a toujours refusé cet usage. Ce sera un avis défavorable.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Pour FO.

M. MARQUES, CGT-FO : Nous considérons que nous ne sommes pas ici pour rendre un avis sur des expérimentations. Une expérimentation qui plus est, vous le dites vous-même, entre

dans le cadre de la politique de la CNAM qui pousse, je vous cite à nouveau, « vers le flex-office ». FO étant opposée à ce type d'implantation, ce sera un avis défavorable.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Très bien. Nous avons donc un avis défavorable à l'unanimité. Vous vous sentez mieux. Merci.

Point 7 : Restitution de l'état des lieux national des centres de santé dans le cadre du projet Convergence (pour information)

M. ARNAUD, Direction : Je vous propose qu'on passe au point 7 de l'ordre du jour qui est la restitution de l'état des lieux sur les centres de santé dans le cadre du projet Convergence.

Un premier mot pour vous dire que le projet national de transfert des centres de santé au Groupe UGECAM a été baptisé projet Convergence. Toute parenté avec un projet ayant existé auparavant au sein de la CPAM du Val-de-Marne serait purement fortuite. Comme c'est long de dire à chaque fois les centres de santé, on parlera souvent du projet Convergence. C'est le vocable qu'on utilisera pour ce projet.

Quelques éléments pour replacer cette phase d'état des lieux dans son contexte. Si on fait une petite rétrospective, en novembre, nous avons présenté un premier dossier d'information au CSE pour expliquer qu'il y avait, dans les futures orientations CPG que l'on vient de voir tout à l'heure, ce projet de transfert des centres de santé aux UGECAM. Cette phase, qui était de dire est-ce que ce sera un projet définitif, est passée depuis l'adoption de la COG cet été, le 11 juillet. Un axe de cette COG parle de ce transfert et du regroupement de l'ensemble des structures de soins sous le groupe UGECAM dans le cadre de la future COG. On a l'orientation sur la manière dont cela va être décidé et sur la trajectoire de transfert. Nous aurons des précisions d'ici la fin de l'année. On a eu cette phase de première information.

Entre-temps, au départ, ils annonçaient le premier trimestre, mais ça a pris plus de temps puisqu'on a eu les restitutions de l'état des lieux en mai et juin. Au cours du premier semestre, il y a eu cette phase de collecte de données sur les différents centres, qui a permis de produire une analyse qui est aujourd'hui l'objet de notre restitution et qui sera également restitué en conseil.

Pour garder en tête ce qui arrive après, on demande désormais aux caisses et aux UGECAM de préparer conjointement une orientation pour déterminer la trajectoire d'intégration. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire que l'on doit se positionner à quelle date on entend opérer le transfert. Il y aura des transferts qui se feront dès 2024 dans un certain nombre de centres qui présentent une situation financière quasiment à l'équilibre, qui n'ont pas de problématique RH, qui ont une situation immobilière stable. Après, il y aura des intégrations, 26 ou 27. C'est cette phase dans laquelle on va rentrer et qui doit aboutir d'ici la fin de l'année à ce que la CNAM appelle une forme de dialogue de gestion entre la CNAM, l'UGECAM Île-de-France et la CPAM 94, pour dire : Au regard du contexte qui est celui de nos centres de santé, on propose une intégration à telle date. Dans l'intervalle de cette intégration, on s'engage à travailler sur tel et tel sujet pour que le transfert se fasse dans les meilleures conditions.

Sur la base de ce dialogue de gestion, c'est probablement en décembre que l'on saura à quelle date ou quelle période les centres de santé seront concernés par ce transfert.

Dans l'intervalle, nous aurons – nous a dit la CNAM – une consultation du CSE le 23 novembre sur l'économie générale du projet. Ils font la distinction entre la présentation de tous les éléments et les raisons qui concourent à ce transfert qui sera présenté en novembre. Les incidences sociales seront présentées plus tard au moment de l'intégration. Si on a une intégration en 2027, par exemple, courant 2027, on fera un état actualisé avec une deuxième consultation sur les conditions précises de la mise en œuvre.

Pourquoi ne pas regrouper ces deux consultations ? Tout simplement parce qu'une intégration au 27, avec une consultation au deuxième semestre ou fin d'année 2023, on aurait trop d'écart entre les deux phases en termes de consultation.

Gardez en tête, on a cette deuxième information sur l'état des lieux. À venir, une consultation sur l'économie générale du projet, puis une deuxième consultation quand on aura les impacts précis et RH sur le projet en tant que tel.

Pour en venir à l'état des lieux en lui-même, il s'agissait d'une condition préalable qui avait été identifiée dans le projet pour avoir une base de travail commune entre CPAM, UGECAM et CNAM pour déterminer cette trajectoire. L'audit a été réalisé par deux cabinets extérieurs, Ernst & Young et le cabinet Houdart au cours du premier semestre.

Ils nous ont demandé des éléments de remonter des éléments individualisés sur la période 2019-2021, ce qui fait que les produits de restitution portent sur cette période-là. Dans la diapositive que l'on a mise en annexe, on a rajouté quelques éléments sur 2022 pour que vous ayez la situation plus actualisée sur la CPAM du Val-de-Marne. Ça a porté sur ces périodes-là. Dans les objectifs qu'ils recherchaient, il y avait donc cette base commune de discussion sur l'UGECAM, avec l'identification de difficultés potentielles, récurrentes, qui doivent faire l'objet d'un traitement. Cela vise à stabiliser les trajectoires et à objectiver les prises de décision.

Une fois que j'ai dit ça, ça a été assez déceptif en termes d'éléments de restitution. On va parler des éléments qui ont été restitués et ce que l'on peut en tirer. Déceptif parce que l'on n'a pas eu une restitution très focus sur notre centre. On a eu une restitution qui positionnait l'ensemble de l'offre de soins dans le réseau, avec quelques petits éclairages. C'est pour cela qu'on a mis les chiffres CPAM. On n'a pas eu en bonne et due forme quelque chose nous disant les forces et les faiblesses que vous devez améliorer. Ce n'est pas du tout ça. Ça décortique le sujet de manière assez light. On ne peut pas énormément s'appuyer sur ce qui a été produit par cet état des lieux pour la suite.

Si j'en viens aux quelques éléments sur cette restitution, elle a été découpée en trois parties : une première partie sur l'activité, une deuxième partie sur les finances, une partie sur les RH.

Sur l'activité, le réseau concerné par ce transfert, ça va être 44 sites en gestion, dont 9 rattachés à l'UGECAM Île-de-France, donc 44 sites, 20 CPAM concernées et 9 en Île-de-France. Principalement, ces sites sont des centres de santé dentaire. Sur les 44, 34 sont des centres de santé dentaire. 5 centres sont des centres polyvalents, dont on fait partie. Nos deux centres de Choisy et de Saint-Maur sont des centres polyvalents qui font à la fois du dentaire et de l'activité infirmière. On a aussi des choses plus exotiques en termes de transfert qui concernent les centres de soins infirmiers et des SSIAD. À Clermont-Ferrand, il y a 4 SSIAD, dont 2 rattachés à des

centres et 2 qui sont autonomes. En Île-de-France, il y a quatre centres polyvalents. Quatre des cinq centres polyvalents sont en Île-de-France : un à la CRAMIF, un à Paris et deux chez nous. Le reste, ce sont des centres de santé en Essonne et dans les Yvelines.

Quand on a donné cet état des lieux, ce qu'on doit souligner d'emblée, c'est qu'on a une atypie. On a une atypie qui tient au mode de gestion qui a été retenu depuis l'après-guerre dans le département et qui fait intervenir les mairies dans le dispositif de gestion parce que nous ne gérons pas par notre seule volonté les centres de santé, mais nous avons une délégation des mairies. Cette configuration n'est pas retrouvée dans l'ensemble du réseau. On est les seuls, dans le Val-de-Marne, à avoir cette configuration-là. Cela a des incidences sur le plan juridique et sur le plan financier.

Sur le plan juridique, l'incidence pour le transfert, c'est que le transfert ne peut se faire que s'il y a la volonté de la mairie de transférer. On ne peut pas dire que la CPAM, la CNAM et l'UGECAM transfèrent par leur propre volonté. Il faut que la mairie soit d'accord. Il faut qu'elle signe une nouvelle convention qui délègue la gestion non plus à la CPAM, mais à l'UGECAM. Ce sont les points qui doivent être travaillés.

Sur le plan financier, ça a une autre incidence aussi. Il faut qu'on voie comment on peut ou pas intégrer, dans ce futur transfert, les subventions d'équilibre versées par la mairie. À Choisy-le-Roi, la mairie subventionne à 100 % le déficit résiduel d'activités éventuelles. À Saint-Maur, on est sur un mode de financement à 60 % dans la limite de 80 000 euros. Ils prennent une partie du déficit. Le reste, c'est du financement de l'ASS. Ce mode de subvention d'équilibre, on est les seuls à l'avoir dans le réseau. Il faut que l'on voie si cela peut être intégré dans le futur transfert et sous quelle forme. Par principe, les UGCAM n'acceptent pas de subvention d'équilibre aléatoire. Il y a des subventions pérennes, mais tout ce qui est aléatoire n'est pas intégré. Il faut que l'on regarde, ce n'est pas tranché dans le cadre de la future intégration, comment on pourrait intégrer ces dimensions-là.

Sur l'organisation de l'activité, l'essentiel du chiffre d'affaires dégagé dans l'ensemble du réseau porte sur les centres de santé. 50 millions de chiffre d'affaires sont dégagés par les 44 sites et 75 % de ce chiffre d'affaires résultent de l'activité dentaire.

Concernant la CPAM, on a deux configurations assez différentes. A Choisy-le-Roi, on est à peu près à l'équilibre entre l'activité dentaire et l'activité médicale paramédicale. On est à peu près à 50/50. Tandis qu'à Saint-Maur, on a un prisme beaucoup plus fort sur l'activité dentaire. 90 % du chiffre d'affaires de Saint-Maur est dégagé par le dentaire. Il y a une plus forte dépendance à cette activité et plus de difficultés de recrutement sur la partie médicale.

Les ETP dans le réseau, il y a en tout 553 ETP dans le réseau. Évidemment, la grande majorité est rattachée au centre de santé dentaire. La majorité de ces ETP, 42 %, est rattachée à du paramédical et 29 % à du médical. Le gros de l'activité des centres de santé, ce sont des emplois d'infirmiers, d'assistantes dentaires, de kinésithérapeutes. Les médecins sont moins nombreux.

Si on regarde notre propre composition, la répartition à Choisy-le-Roi est composée de trois entités. Il y a une entité administrative. Sur la diapositive, il y a une petite coquille. On a mis 40 %, mais c'est 33 % qui représentent l'administratif. 16,9 ETP et 27 agents, dont 33 % qui représentent de l'administratif, 25 % sur le dentaire, 22 % sur le médical et 20 % sur le paramédical. La particularité de Choisy, c'est que l'activité est répartie entre plusieurs pôles. Ce n'est pas uniquement le dentaire. On a le dentaire, la radiologie et une troisième entité autour

du médical. Pour Saint-Maur, la proportion de dentaires est plus forte avec 42 %, 34 % sur l'administratif et le reste sur le médical et le paramédical.

Ces ETP, pour l'ensemble du réseau, sont à 50 % dans la région Île-de-France.

Dernier point sur l'activité, c'est une caractéristique de tous les centres au plan national, on a un taux de précarité assez important puisque dans 11 des 20 caisses gestionnaires, le taux de précarité mesuré par la C2S est supérieur à 20 %. C'est aussi le cas chez nous et c'est même au-delà. On a une précarité assez forte sur ces centres. 32 %, à Choisy-le-Roi en 2022, de la population est bénéficiaire de la C2S, 11 % sur le département. On est sur un prisme beaucoup plus fort. Ce taux atteint 25 % à Saint-Maur.

Le dernier point là-dessus, cette précarité fait l'objet de subventions. Une dotation est donnée chaque année au titre de l'ASS au centre pour compenser les suggestions liées à la précarité. Cette subvention, pour vous donner un ordre d'idée, est de l'ordre de presque 100 000 euros en prévisionnel à Saint-Maur cette année et 240 000 euros à Choisy-le-Roi.

Si on en vient au sujet des finances, ce qui a été relevé par l'audit, c'est qu'il y a une situation globale du réseau avec des centres en état structurellement de déficit. Il y a beaucoup de déficits, ce qui fait qu'ils reviennent comptablement à l'équilibre uniquement par des dotations. Ils le chiffrent sur l'ensemble du réseau. Il y a à peu près 40 millions de subventions qui sont versées. Sur ces 40 millions, 14,7 millions sont liés à des subventions pérennes, que tous les centres de santé peuvent avoir. On pense à la subvention Teulade liée au nombre de contrats médecins traitants. On a des subventions dans le cadre conventionnel avec l'ARS. On est subventionné par l'ARS et on est subventionné au titre de la précarité. Ce sont les subventions pérennes qui seront reprises. Par contre, sur le reste, on sait que l'ASS est garanti sur toute la période de la COG. Par contre, à terme, dans le transfert, il faudra trouver des recettes supplémentaires parce que sur l'ASS, ils ne sauront pas reprendre et poursuivre les subventions ASS non pérennes.

C'est le cadre général. Je vous rappelle que pour nous, la spécificité, c'est le financement des mairies, est-ce qu'on peut le pérenniser ou pas.

Pour vous donner une idée de ce que représentent ces subventions dans le Val-de-Marne, en moyenne entre 2019 et 2022, nous avons eu 317 000 euros de subventions ces quatre années à Choisy-le-Roi intégralement par la mairie. Sur Saint-Maur, on a eu 252 000 euros de subventions, dont 65 000 euros par la municipalité et 188 000 euros au titre de l'ASS. Vous voyez que pour Saint-Maur, sur l'ASS, on a une partie qui potentiellement pourrait disparaître.

Sur le chiffre d'affaires, ce que relève l'audit d'une manière générale, c'est que les centres de santé dans leur ensemble n'ont pas retrouvé le chiffre d'affaires qui était le leur avant le Covid. Sur le graphique en annexe, on voit une très forte baisse entre 2019 et 2020, on sait pourquoi. En 21, on est toujours en crise sanitaire. Quand on prolonge sur 22, on a même un recul du chiffre d'affaires sur l'ensemble du réseau. La situation dans le réseau n'est pas revenue à la normale sur le chiffre d'affaires.

Sur nos deux centres, on a deux situations atypiques. Si on prend les chiffres 2019-2022, à Choisy-le-Roi, on a quasiment atteint et même dépassé le chiffre d'affaires de 2019 en 2022. On voit qu'il y a eu un redressement. Malheureusement, ce redressement sur le chiffre d'affaires n'est pas observé en 2023. En 2023, de nouveau, on est en baisse au premier semestre sur le chiffre d'affaires de Choisy-le-Roi, du fait de départ d'un dentiste en début d'année et du

cardiologue en fin d'année. À Choisy-le-Roi, on avait plus ou moins retrouvé le niveau de chiffre d'affaires ante crise sanitaire.

À Saint-Maur, en revanche, on est assez loin du niveau de chiffre d'affaires que l'on avait en 2019. Il est même plus faible en 2022 qu'en 2021. Il est en amélioration au premier semestre 2023, sans pour autant permettre de garantir un équilibre. En corrélation avec ce chiffre d'affaires, on peut retenir qu'à Saint-Maur, on avait un déficit qui, en 2019, était très proche de l'équilibre, 35 000 euros en 2019. En 2022, on était à 325 000. Ça se réduit un peu cette année, mais on sera assez largement déficitaire et pas au niveau de 2019.

À Choisy-le-Roi, le niveau de déficit avait été ramené à 180 000 euros, ce qui était meilleur en 2019 ou en 2022, mais cette année, il se dégrade un petit peu.

Sur le plan financier, les facteurs de préoccupation que l'on pourra avoir, c'est essayer au maximum de se rapprocher d'une forme d'équilibre financier. Dans le cadre de la trajectoire, ce sera intégré comme une dimension qu'on va creuser pour trouver les bonnes spécialités et relancer l'activité du centre pour se rapprocher le plus possible de l'équilibre financier.

Enfin, un petit zoom sur les RH. On est dans le cadre d'un transfert partiel d'activité au profit de l'UGECAM avec transfert des contrats de travail et de toutes les garanties afférentes. On reste sur la même convention collective. Tous les avantages liés à la rémunération et à l'ancienneté seront repris dans le cadre du transfert. D'ici la fin de l'année, une négociation va s'ouvrir au niveau de l'UCANSS spécifique à ce transfert. On n'a pas tous les éléments de cadrage, mais il devrait y avoir des garanties offertes sur les fonctions supports qui pourraient être amenées à changer de site géographique ou changer de mission dans le cadre du transfert. Sur les centres en eux-mêmes, il y a reprise de l'activité au même endroit, il y a reprise du contrat de travail sur la CCN, donc il y aura sans doute moins d'incidences. En revanche, s'il devait y avoir des transferts de fonctions supports, des garanties seraient apportées dans le cadre de l'UCANSS.

Sur ce point-là, on a assez peu de fonctions support externalisées des centres. Il y a un soutien du budget, du recrutement, de l'informatique et de la logistique, mais aucun des soutiens n'excède une contribution de plus d'un demi-ETP. La question de transférer des fonctions supports ne se posera pas avec beaucoup d'acuité chez nous, même si c'est un point qui sera discuté. On n'aura pas de transfert de fonctions support.

Pour terminer sur les défis RH qui nous sont posés dans les centres et qu'on a pu identifier, on a deux modes de rémunération des médecins, ce qui est assez atypique par rapport à l'UGECAM. L'UGECAM, ce n'est que de la rémunération CCN. Bien sûr, les administratifs sont CCN, mais on a une partie du médical, notamment tous les paramédicaux qui sont rémunérés sur la base de la CCN. C'est le cas des infirmières, des assistantes dentaires, des manipulateurs radio, des sage-femmes. Ils ont des niveaux dans la convention collective et ils sont rattachés à la convention collective.

À côté de ça, pour les plus grosses rémunérations, les vacataires, tout ce qui va concerner les médecins généralistes, spécialistes, les dentistes, les radiologues, ce sont des rémunérations qui se font à la vacation. On rémunère en fonction d'un pourcentage de rétrocession sur les actes qui sont réalisés. C'est assez atypique qu'il faudra que l'UGECAM intègre dans son mode de fonctionnement et qu'on ne touchera pas dans les équilibres sur ce point-là, d'ici le transfert. C'est un point qui devra être intégré en tant que tel.

Deuxième défi sur les difficultés de recrutement. L'essentiel de notre déficit aujourd'hui se concentre sur le fait qu'on a des cabinets libres, un cabinet dentaire entièrement libre par exemple à Choisy-le-Roi, des cabinets médicaux libres à Choisy-le-Roi et à Saint-Maur. Si on parvient à trouver des praticiens, le niveau de déficit n'est pas si énorme que ça. La clé, c'est de réussir à recruter des praticiens, pas des paramédicaux, des praticiens parce que c'est ça qui tire le centre. On peut avoir des assistantes dentaires, mais si elles n'ont pas de dentistes, ça ne sert à rien. Il faut qu'on ait vraiment des dentistes.

Troisième point que j'ai noté comme défi RH, c'est le vieillissement de notre population de praticiens. Dans les deux centres, on a certains praticiens âgés de plus de 65 ans et on peut légitimement penser qu'ils feront valoir d'ici peu leurs droits à la retraite. En plus des cabinets disponibles, nous avons ce défi à relever.

Pour conclure sur la démarche, je vous ai donnés, en introduction, ce qui allait se passer avec le calendrier, je n'y reviens pas. Voilà ce que je pouvais vous dire. J'ai pris un peu de temps, mais il me semble qu'il était important de partager quelques éléments de contexte.

Un point que je n'ai pas abordé. Vous allez me poser la question, elle est légitime et nous préoccupe. Je vous ai dit en introduction, dans les premiers éléments partagés, qu'on avait une spécificité et que le transfert ne pourrait se faire dans de bonnes conditions que si l'on avait un soutien plein et entier des mairies. Ce soutien, on l'a du côté de Choisy. Choisy est un interlocuteur sur lequel on sait compté. On n'a pas du tout d'inquiétude sur le fait qu'on va réussir à préparer, avec la mairie, le transfert dans de bonnes conditions.

En revanche, on a un vrai point d'interrogation sur le positionnement de la mairie de Saint-Maur. C'est su parce qu'on vous l'a déjà partagé au niveau du CSE. Sur Saint-Maur, depuis 2022, on est entré dans une phase où on a des renouvellements précaires de la convention d'hébergement. La mairie conditionne le fait de prolonger la convention au fait de déménager les locaux.

Pour l'instant, une proposition et une visite ont été faites dans des locaux bien situés en cœur de ville, mais qui nécessitent d'énormes travaux. On a fait l'étude et on a renvoyé cette étude à la mairie de Saint-Maur pour dire que le projet peut être viable si d'énormes travaux sont faits à l'endroit où vous voulez nous installer. Cela signifie qu'il faut que la mairie participe financièrement à ces travaux-là. Des locaux sur lesquels on n'est pas propriétaires, en étant en hébergement, on pourrait financer de l'aménagement, mais pas des rénovations complètes.

On en est là. On a beaucoup, beaucoup de mal à établir des liens et des relations avec la mairie. On renvoie les éléments au fil de l'eau, on sollicite des rendez-vous, mais ils sont assez fuyants. C'est un vrai facteur d'inquiétude parce que si la mairie de Saint-Maur ne donne pas suffisamment de visibilité sur la prolongation de la convention, sur son engagement à vouloir maintenir cette activité-là, c'est problématique. Ce n'est pas simplement problématique dans le cadre du transfert, c'est problématique tout court parce qu'on n'a pas de convention, plus d'hébergement. On est dans cette difficulté-là.

La Direction est pleinement engagée pour trouver des solutions avec la mairie de Saint-Maur. On leur a aussi parlé du projet UGECAM. On leur a dit qu'il y a une professionnalisation qui arrive sur la gestion, mais il nous faut de la visibilité. Si vous voulez déménager, pourquoi pas, on est prêt. Par contre, il faut qu'on ait des locaux qui correspondent à notre activité. Aujourd'hui, on n'a pas ces locaux-là. Donc facteur d'inquiétude et un point sur lequel on sera

amené à vous redonner l'actualité au fur et à mesure quand des contacts auront pu être établis avec eux. On espère avoir une clarification de cette situation-là d'ici la fin de l'année.

Voilà ce que je pouvais vous dire en ayant été un peu long.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Des questions. Madame PERRIOT LE-FUR, Monsieur MARQUES.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Effectivement, il y a des séances qui devraient commencer avec l'UCANSS pour ces transferts. La situation est extrêmement difficile en ce moment.

Je voulais savoir ce que vous avez indiqué sur le maintien des activités sur site. *A priori*, vous avez eu l'assurance comme quoi les sites actuels qui existent ne seront pas fermés et les agents ne sont pas amenés à partir sur d'autres sites UGECAM, même en Île-de-France.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous nous avez copieusement expliqué qu'il y avait, dans les deux CMS, un problème de déficit, plus à Saint-Maur visiblement qu'à Choisy. J'aimerais savoir, parce qu'apparemment, vous accordez une grande importance au fait de revenir à une certaine forme, j'aimerais savoir quel impact un éventuel manque de redressement pourrait avoir sur le transfert. Quelle va être l'attitude de l'UGECAM par exemple vis-à-vis d'un centre comme Saint-Maur qui n'arriverait pas à revenir à l'équilibre ? Qu'est-ce qui est envisagé dans ce cadre-là ? Mettons qu'ils n'arrivent pas à s'entendre avec la mairie. Et surtout, quel est le devenir des salariés dans ce contexte ? L'UGECAM pourrait décider de la fermeture pure et simple du centre, par exemple. Je vais loin. J'aimerais avoir des précisions là-dessus.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. D'autres questions ?

M. ARNAUD, Direction : Le maintien de l'activité sur site, en l'état, dès lors que l'on aura pu établir une trajectoire d'intégration des sites, que toutes les conditions sont réunies pour que le transfert se fasse dans de bonnes conditions et que le site est maintenu, les agents seront maintenus sur site. La question peut se poser si toutes les conditions ne sont pas réunies pour être transféré. À ce moment-là, on basculerait dans des scénarios de regroupement d'activité ou de fermeture dans lesquels il y aurait des propositions de reclassement à faire. On a un réseau suffisamment grand pour accueillir des salariés dans l'hypothèse où on aurait une fermeture de centre.

Le projet UGECAM n'entraîne pas en lui-même de mobilités contraintes pour les agents. En lui-même, il n'y a pas ça, sauf s'il y a intégration des fonctions supports par exemple. Si on avait des salariés qui travaillaient énormément sur les centres et qui seraient transférés au siège, à Montreuil, il y aurait une mobilité géographique. Sinon, en lui-même, l'idée est de prendre le réseau tel qu'il existe et de le transférer.

Maintenant, je rejoins la deuxième question de Monsieur MARQUES, là où nous avons une difficulté, c'est que pour pouvoir transférer, il faut qu'on ait quelque chose à transférer. À Saint-Maur, aujourd'hui, je ne suis pas en capacité de dire à la CNAM : « J'ai une convention au long cours d'hébergement du centre », puisqu'on est dans un bail précaire qui se termine au 31 décembre 2023. On a envoyé à la mairie une prolongation de ce bail jusqu'au 30 juin 2024, le

temps de chercher avec la mairie une solution alternative de déménagement. On a visité quelque chose, mais qui n'est pas encore complètement jouable.

Le transfert en soi se fera à Saint-Maur si la mairie nous donne une solution sur les travaux. Ce n'est pas le projet UGECAM qui pourrait amener, dans ce cas présent, une fermeture. C'est la relation que l'on pourrait avoir avec la mairie. Clairement, la question commence à se poser parce qu'on n'a pas de garanties suffisamment fortes de la mairie sur la pérennité de l'activité.

Si la mairie nous confirme qu'ils ne souhaitent pas que l'activité se poursuive sur le site, on travaillera sereinement à un plan de réaffectation des différents effectifs. La chance, c'est qu'on a un deuxième centre de santé à Choisy qui a de la disponibilité et où on a le soutien des mairies. Dans l'hypothèse où on ne parviendrait pas à un accord avec la mairie de Saint-Maur, on travaillerait sur un regroupement avec Choisy.

Encore une fois, on anticipe beaucoup. La volonté première de la Direction est de pérenniser l'activité des deux centres, de travailler avec les mairies pour avoir un cadre conventionnel qui permet le transfert de manière sereine et de travailler en amont aux conditions d'une bonne intégration.

Quelles seraient les conséquences d'un déficit ? Ce qui se pose comme question, c'est que dans le mode de fonctionnement et de gestion des structures de soins, les subventions d'équilibre pérennes par l'ASS ne sont pas un modèle qui sera pérennisé dans la prochaine convention d'objectifs et de gestion. On a un double enjeu : comment on peut intégrer, sous une forme juridique ou sous une autre, la subvention des mairies, et travailler sur un plan qui nous permet à la fois de proposer une offre de santé harmonieuse sur ce territoire et d'augmenter le chiffre d'affaires du centre pour se rapprocher d'un équilibre financier. Des structures déficitaires de manière trop régulière, ce n'est pas entendable.

Le point de blocage pour un éventuel transfert ou pour une éventuelle pérennisation n'est pas sur le plan financier puisque même déficitaire, les centres seront transférés. Il est plutôt dans la dimension hébergement et pérennité des conditions d'accueil à Saint-Maur notamment.

Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Je peux résumer ce que vous venez de dire de la manière suivante. Apparemment, le déficit n'est pas ce qui est le plus important, semble-t-il. Cependant, vous avez précisé qu'un déficit trop sur le long terme n'est pas entendable. Je pense que pour la santé, c'est entendable, mais on n'a pas forcément la même vision des choses là-dessus. Concrètement, si je comprends bien, si le transfert ne peut pas se faire pour une raison ou une autre, la CPAM du Val-de-Marne ne gardera pas le centre, quel qu'il soit.

M. ARNAUD, Direction : Je vous confirme que cette hypothèse de maintien d'un centre isolé au sein du réseau et rattaché à une CPAM, ce n'est pas une hypothèse sur la table dans le cadre de ce projet-là. On est sur des trajectoires d'intégration qui s'étalent entre 2024 et 2027. Fin 2027, les 44 sites en gestion auront été transférés, reconfigurés ou fermés si certains ne remplissent pas les conditions minimales de transfert. Pour nous, la condition minimale, c'est déjà d'avoir une garantie sur nos locaux. Sans locaux, on ne peut pas transférer un centre qui n'existe pas. Il faut des locaux et il faut un engagement de la mairie à déléguer ce centre ou une acceptation à l'UGECAM.

Le déficit structurel est un problème auquel il faut s'attaquer, mais ce n'est pas une condition rédhibitoire. Cela peut se travailler dans le temps. On est en 2023, on est sur un horizon 2027. Il y a une volonté forte de la Direction de maintenir autant que possible ces deux centres et que le transfert se fasse dans de bonnes conditions. On est en train de réinjecter des moyens pour suivre de beaucoup plus près, y compris moi, Madame Castrique, travailler sur ces centres-là, avec l'aide du budget, pour trouver des solutions.

Se pencher sur un problème, c'est commencer à le résoudre. On avait des conventions qui duraient dans le temps. Le déficit, quelle que soit son ampleur était épongé par les mairies ou par l'ASS. On avait peut-être moins de préoccupations de bonne gestion de ces centres, mais structurellement, des gros déficits dans un centre, la question peut se poser.

M. MARQUES, CGT-FO : Je vais rebondir rapidement. J'ai du mal à entendre ce que vous dites. Laisser de côté une éventuelle bonne gestion de ces centres, ça fait un certain nombre d'années qu'on rencontre ce type de problème. En gros, on va essayer de résoudre ces problèmes pour faire un transfert vers techniquement un autre organisme. C'est lamentable. Sincèrement, c'est lamentable.

Vous avez dit tout à l'heure : « Je ne peux pas actuellement présenter quelque chose de pérenne à la CNAM ». Sous-entendu, la CNAM a un droit de regard et un droit d'acceptation ou de refus. Concrètement, ce sont eux qui décident au final. Si le centre de Saint-Maur, par exemple, la situation ne leur convient pas, même si vous avez éventuellement réussi à la redresser un peu, ils peuvent concrètement dire « ce centre disparaît ».

M. ARNAUD, Direction : C'est une bonne question. La décision du transfert est prise par la CNAM. C'est le directeur général de la CNAM qui, en cohérence avec les orientations CPG et dans le cadre de son pouvoir d'organisation du réseau, prend la décision de dire : « Je décide de transférer au sein du réseau les deux centres de la CPAM à telle date ». Évidemment, il y a un droit de regard de la CNAM sur les conditions du transfert. Se dire qu'on va transférer quelque chose sans avoir des garanties minimales sur les locaux, c'est problématique. Je pense qu'ils ne prendront pas la décision si on n'a pas un engagement fort de la mairie de Saint-Maur de maintenir les conditions d'hébergement.

Là où il peut y avoir un droit de regard aussi, c'est sur les conditions d'un déménagement. La mairie de Saint-Maur propose des locaux. Le coût de réaménagement des locaux est faramineux. En l'état, on dit à la mairie de Saint-Maur que c'est faisable que si vous prenez une part importante des coûts de réaménagement, La CNAM ne viendra pas financer des locaux avec un coût de rénovation très important d'un centre pour lequel on a un déficit chronique, sur une zone où on a moins de besoins en termes d'offres de soins puisque Saint-Maur, c'est l'endroit où il y a le plus de médecins généralistes dans le Val-de-Marne, où l'activité en termes d'offre de soins est moins difficile qu'à Choisy. Choisy, c'est vraiment très précaire. L'offre de soins est beaucoup plus minime.

C'est une balance qui est faite au moment de prendre des décisions sur la situation actuelle du centre, sa capacité à nous projeter sur une gestion viable et pérenne du centre. On est dans ces réflexions-là aujourd'hui.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y a d'autres questions. Monsieur ROUCHAUD et Madame LECONTE.

M. ROUCHAUD, CFTC : Les salariés de nos deux centres de santé, en particulier celui de Saint-Maur, sont très inquiets. Ils se posent beaucoup de questions sur leur avenir. À Saint-Maur, il y a deux problématiques. Il y a cette incertitude sur le prolongement du bail avec la mairie de Saint-Maur. On sait que la mairie de Saint-Maur, de toute façon, quand vous allez au CMS de Saint-Maur, aujourd'hui, vous regardez, il y a des travaux un petit peu partout. On sait qu'ils cherchent du foncier à tout prix. Les communes les plus riches ne sont pas les plus généreuses puisque la commune de Choisy s'engageait à éponger les éventuels déficits. Or, Saint-Maur ne le faisait pas. Comme l'a dit Monsieur Arnaud, c'était le CCAS qui le faisait en partie.

On sait que la mairie de Saint-Maur a des petites réticences vis-à-vis d'éponger d'éventuels déficits. Ils ne sont pas transparents par rapport au prolongement du bail. Malheureusement, ils ne jouent pas le jeu. C'est ce que l'on peut déplorer. Quand on voit ces deux problématiques, on comprend les inquiétudes de nos collègues. D'ailleurs, la note aurait pu s'appeler « Transfert de gestion des deux centres de santé à l'UGECAM ». Elle aurait pu s'appeler comme ça, parce que « Restitution de l'état des lieux national des centres de santé dans le cadre du projet Convergence, » c'est flou quand même.

Compte tenu de ces éléments, on sait que vous n'avez pas tous les éléments, on sait que les éléments sont en attente d'informations vis-à-vis de la mairie de Saint-Maur, on demande dès que vous avez des informations, qu'il y ait des points d'information et de transparence réguliers vis-à-vis de nos collègues au CMS de Saint-Maur et Choisy, surtout Saint-Maur, pour les rassurer, parce que je vous assure qu'ils se posent plein de questions et ce n'est pas facile. On demande, dès que vous avez des informations, de relayer toutes ces informations et que la transparence soit de mise.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Madame LECONTE.

M. MARQUES, CGT-FO : Si je peux me permettre rapidement, je ne suis pas sûr que la nature des informations va les rassurer réellement. C'est normal qu'ils aient des interrogations et qu'on y réponde, je suis d'accord avec toi, mais les informations qu'on va leur donner, je ne suis pas sûr que ça va les rassurer sur leur avenir.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Madame LECONTE, puis Madame PERRIOT LEFUR.

Mme LECONTE, CFDT : Je voudrais revenir sur un petit point que vous avez dit par rapport au bail. C'est fin décembre 2023, mais il a été reporté à juin 2024. Est-ce que la Mairie de Saint-Maur a confirmé ce report, s'il vous plaît ?

Hypothétiquement, normalement, Convergence va être mise en place en 2027. Si c'est comme le cas de Pléiade, ça a été déporté, reporté, si demain on vous dit : « Convergence, c'est début 2024 » ?

M. ARNAUD, Direction : Non.

Mme LECONTE, CFDT : Vous êtes sûr ? D'accord. On ne sait jamais parce que Pléiade, à ma connaissance, ce n'était pas tout de suite. Cela ne devait pas être dans l'immédiat. Et du jour au lendemain, cela nous est tombé dessus. C'est pour cela que je me posais la question.

Concernant le CMS, vous avez parlé du service paramédical et des assistantes dentaires. Les assistants dentaires ont besoin de dentistes comme les dentistes ont besoin d'assistants dentaires.

M. ARNAUD, Direction : Bien sûr.

Mme LECONTE, CFDT : On est d'accord. Étant anciennement assistante dentaire au CMS où j'ai commencé à travailler, j'ai pu constater qu'à Saint-Maur, il y a un turnover impressionnant depuis quelque temps, des agents administratifs qui vont et qui viennent. C'est vrai que la patientèle, si je peux me permettre, n'apprécie pas toujours ce remue-ménage parce qu'à Saint-Maur, ils aiment bien avoir leur petit confort. On n'a pas la patientèle de Choisy-le-Roi, je le conçois. On n'a pas du tout la même patientèle. La patientèle de Saint-Maur a des petites exigences. Ils aiment bien avoir leur confort et surtout toujours avoir recours aux mêmes agents administratifs. Si c'était plus apaisé au sein du CMS de Saint-Maur, ce serait bien vu. Merci.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Madame PERRIOT LE-FUR.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Il s'agit essentiellement pour nous de préserver nos agents qui veulent rester sur site et qui sont obligés d'aller signer un contrat de travail. On vous a déjà expliqué les difficultés des UGECAM, tant en termes de gestion, même si cela s'améliore aujourd'hui parce que la CNAM a revu sa copie par rapport à tout cela, mais en termes de déroulement de carrière, comme on vous l'a dit, les déroulements de carrière à l'UGECAM ne sont pas tout à fait les mêmes que chez nous, qui ne sont déjà pas énormes. Sur les UGECAM, c'est encore pire. Il y a cette partie-là. On vous demande de faire extrêmement attention à tout cela, de voir s'il y aurait possibilité, à un moment ou à un autre, d'appliquer le protocole réseau. On les force à signer un contrat de travail, il serait bien qu'il y ait une petite compensation financière à un moment ou à un autre.

Et surtout cette garantie d'emploi sur le site est très importante parce que certains ne pourront peut-être pas aller ailleurs. Faire très attention au fait de savoir si d'avoir des centres de santé subventionnés tout ou partie par les mairies, que le transfert ne se fasse pas si de toute façon, au bout d'un mois, ce n'est pas possible, ce n'est pas viable et que ce soient des centres de santé qui se retrouvent, comme l'a dit Monsieur MARQUES, en extrême déficit et qu'on décide de les fermer. Ce serait très embêtant que des gens soient affectés à des UGECAM pour qu'un an après, on dise : « Ce n'est pas du tout viable parce que financièrement, cela ne fonctionne pas, on va fermer et on vous basculera ailleurs ».

Pour nous, il s'agit de bien préserver les agents que nous avons aujourd'hui, qui veulent rester dans notre département prioritairement et sur leur site de travail qu'ils aiment bien.

M. ARNAUD, Direction : Je vais répondre d'abord sur ce point-là. Préoccupation 100 % partagée. Notre objectif est, autant que faire se peut, de préserver les deux sites, de permettre aux salariés d'y arriver et de tout mettre en œuvre pour que le transfert se passe bien. En revanche, nous n'avons pas toutes les cartes. On a les cartes en main pour travailler sur le niveau d'activité pour augmenter la mobilisation des services supports pour faire en sorte que l'activité soit plus florissante dans les deux centres. C'est notre engagement et notre responsabilité.

Notre responsabilité aussi, c'est essayer de pousser la mairie, c'est ce que je fais à titre personnel depuis des mois avec Saint-Maur, Céline y a contribué aussi, Monsieur Léocadie. C'est une

carte que je n'ai pas en main. Je ne peux pas décider à la place de Saint-Maur si j'ai envie de continuer l'activité, si je privilégie l'aspect patrimonial, comme le disait Monsieur ROUCHAUD, ou si je privilégie la continuité de l'activité du centre de santé dans ma ville. Je ne peux pas prendre cette décision-là. Cela relève de la mairie, mais l'objectif de préserver l'emploi là où il se trouve aujourd'hui et que le transfert se fasse dans les meilleures conditions possibles, on est 100 % raccord avec vous sur le sujet.

Confirmation du report du bail à juin 2024, est-ce que c'est acté ? Cela ne vient pas de nulle part. Cette proposition de juin 2024, c'est le fruit du dernier entretien que l'on avait eu avec le maire de Saint-Maur au mois de mai. C'est lui-même qui l'avait proposé. Dans la foulée, on a écrit et on a envoyé le projet de bail. Aujourd'hui, on est dans l'attente de la fixation d'un rendez-vous avec lui pour acter ce report. Le dernier contact que j'ai pu avoir avec son directeur de cabinet récemment, il était dans l'idée de dire « il n'y a pas de sujet pour prolonger et on a envie que le centre reste ». Il me l'a dit.

Après, c'est le directeur de cabinet, ce n'est pas le maire. Il faut que le maire traduise tout cela en acte et qu'il prenne conscience que l'on a besoin de garanties dans le cadre de ce transfert pour que les choses se passent bien. On est dans cette situation-là. Les messages sont passés à Saint-Maur. On attend un retour de la mairie. Le dernier contact était rassurant, mais il faut qu'il se traduise en actes.

Concernant la date de transfert, ce ne sera pas avancé. On est soit sur 2026, soit sur 2027, mais en aucun cas 2024 parce que 2024, ce sont les structures qui remplissent des conditions dont le transfert est très simple : il y a un seul mode de gestion CCN, un déficit très faible, il n'y a pas d'enjeux immobiliers, pas de grosses contraintes RH. Ce sont ces structures qui vont basculer. En Île-de-France, cela devrait être vraisemblablement le cas pour le centre de santé dentaire des Yvelines notamment.

Sur la date du transfert, est-ce que ce sera plus tard que 2026-2027, ce n'est pas envisagé. C'est vraiment le fait d'être sur cette période-là.

Sur la réciprocité du besoin dentiste, assistant dentaire, 100 % d'accord, c'est du travail à 80/20. Plus on a ce binôme, mieux ça fonctionne. En revanche, là où c'est problématique, c'est quand on a des assistantes dentaires sans dentistes, parce que par elles-mêmes, elles ne peuvent pas pratiquer d'actes. Elles sont forcément en appui d'un dentiste. Notamment à Choisy-le-Roi, on a plus d'assistants dentaires que de dentistes, c'est un peu embêtant. Il faut qu'on arrive à retrouver des dentistes. Nos personnels sont conscients de tout cela. Un manipulateur radiologue travaille avec un radiologue. S'il n'y a pas de radiologue, on est embêté. Une assistante dentaire, c'est pareil. Ce sont des éléments qu'il nous faut aussi prendre en compte dans la gestion. Il ne s'agirait pas d'avoir des dentistes sans assistantes et inversement. Vous avez raison, ce sont des binômes.

Beaucoup de turnover sur le centre de Saint-Maur. C'est quelque chose qu'on a pu constater, qui est un vrai facteur de vigilance. On suit cela de près. On en a aussi à Choisy-le-Roi, mais peut-être, comme vous le dites, avec un climat qui est peut-être plus apaisé et plus serein. Ces incertitudes sur le bail créent de l'inquiétude chez les personnels. C'est légitime. En même temps, côté Direction, notre responsabilité est de faire le maximum pour transférer, mais on ne veut pas communiquer de manière trop rassurante et d'un seul coup, dire que ça va fermer. Il vaut mieux que l'on dise qu'on a des difficultés, qu'on travaille à les résoudre en toute

transparence. C'est pour cela que je vous donne l'information. L'information est la même. Ils la connaissent aussi dans les centres et les responsables de centre sont aussi au courant de la situation. On fait tout pour résoudre, mais on n'a pas toutes les cartes en main.

L'application du protocole réseau pour les salariés, je pense que c'est ce qui va être discuté dans le cadre du protocole UCANSS. Quel type de salariés, dans quelles conditions, nous n'avons pas la main là-dessus. Dans le cadre de la négociation UCANSS, c'est ce qui va être sur la table.

Monsieur ROUCHAUD, si on a de bonnes ou de mauvaises nouvelles à vous annoncer sur la position de la mairie de Saint-Maur, on n'attendra pas le 23 novembre et la prochaine consultation.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Tant qu'on est sur des zones incertaines, on ne veut pas rajouter au caractère anxiogène pour les agents. On communique sur des points de certitude et on fera tout pour obtenir des assurances qui vont dans le bon sens de la part de la mairie de Saint-Maur, mais on n'a pas du tout l'intention de leur dire « pour l'instant, ils ne nous répondent pas ». Ce ne sont pas des choses qui seraient rassurantes pour eux. On communiquera sur de l'information et pas sur de l'en-cours.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ou remarques ? Je vous remercie pour ces échanges.

Point 8 : Suivi mensuel d'activité des pôles (pour information)

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au point suivant. Suivi mensuel d'activité des pôles.

M. ARNAUD, Direction : Je ne vais pas faire un commentaire de l'ensemble des chiffres. On a initié un plan d'action assez important sur les prestations en espèces. Cet été, on a constaté que le niveau du solde n'avait pas suffisamment reculé et on a constaté une adéquation charges moyens assez forte sur le secteur. Comme se profile la période hivernale où l'on sait qu'on a une hausse d'activité, on a engagé un plan de recrutement assez important sur les prestations en espèces. Nous avons une douzaine de postes à pourvoir. 12 postes, c'est beaucoup en visu.

De même, on a un plan de formation assez ambitieux, notamment le fait de former un certain nombre d'agents sur les IJ simples et sur les PRN sur lesquels on avait un déficit de formation qui est en cours. On suit la situation de près.

Il est possible que l'on ait de l'entraide CNAM sur le sujet des prestations en espèces, avec la faculté de s'auto aider sur PHARE à terme, et puis une autre entraide qui pourrait se mettre en place au mois de novembre. On est en train de discuter avec la CNAM notamment sur les échéances médialog.

Au niveau local, tous les effectifs recrutés sont pour la Caisse .En revanche ce qui est en discussion avec la CNAM, c'est qu'ils ont une nouvelle offre de services par d'autres caisses sur le fait d'épurer les échéances Medialog, parce qu'on a des stocks d'échéances Medialog assez importants sur les prestations en espèces. On va s'y attaquer, mais plutôt en novembre, la priorité étant d'abord de faire rentrer du monde, de former les agents qui sont déjà présents. Et

après à partir notamment du retour des vacances, d'avoir un plan d'action coordonné pour faire baisser le niveau d'échéances Medialog, parce que la priorité, c'est de payer, de former sur les PRN et les DSIJ. Une fois que l'on aura payé le maximum, on passera sur l'échéance Medialog pour enlever toutes celles qui sont des dossiers déjà payés.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur MARQUES.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous parlez de recrutement en CDI ?

M. ARNAUD, Direction : La difficulté, c'est qu'on aurait pu faire des CDI. Il y a plusieurs postes provisionnés. Je n'ai plus en tête le quota.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Dans la politique de recrutement initiale pour l'année, on avait prévu deux postes de CDI sur les PE AS. Là, on a ce qu'on a validé en complément, puisque c'est par rapport à un surcroît temporaire d'activité lié à la période hivernale, ce sont des recrutements en CDD complémentaires trois mois éventuellement renouvelables.

Cela reste les éléments de plan de recrutement tels qu'ils avaient été vus à ce stade. Ce sont des choses que l'on réinterroge périodiquement, tous les trimestres, et qui sont susceptibles d'évoluer selon la nature des besoins. Quand on est sur du besoin pérenne d'adéquation charges ressources, on recrute en CDI. Quand c'est sur du surcroît temporaire d'activité, c'est du CDD.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous le savez, on est en sous-effectif de toute façon. Je veux bien admettre qu'il y ait un surcroît d'activité, c'est une justification comme une autre pour recruter du CDI. Mais de toute façon, deux CDI, ce n'est certainement pas suffisant. Ce n'est pas seulement pour les PE AS.

M. ARNAUD, Direction : On parle du plan de recrutement acté sur 2023. On entre dans la phase d'adéquation charges moyens pour préparer le plan 2024. Ce qui est acté aujourd'hui sur 2023, ce sont deux recrutements de CDI. Sur 2024, cela ne présume pas de poursuivre l'effort sur ce secteur. On a besoin d'objectiver les besoins et de les confronter à l'ensemble des besoins de la Caisse pour construire le futur plan de recrutement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur ROUCHAUD, puis Madame LECONTE.

M. ROUCHAUD, CFTC : Effectivement, vous allez recruter des CDD temporairement pour saisir des IJ simples. Le problème, c'est que les données des IJ complexes n'apparaissent pas ici, que ce soit pour les PE AT ou les PE AS. Je voulais savoir si ces IJ complexes étaient assez importantes en solde, s'il y avait vraiment un sujet.

M. ARNAUD, Direction : La problématique est moins sur les dossiers complexes parce que les dossiers complexes, on peut les mesurer par le niveau du solde DIADEME. C'est surtout là où on a les envois papier, les multi-employeurs. Les dossiers plus complexes arrivent souvent par ce biais-là. Le niveau de solde de DIADEME, on l'a plutôt bien maîtrisé. En revanche, là où l'on commence à avoir beaucoup de soldes, c'est sur les DSIJ et les PRN. Or, c'est problématique parce que c'est du volume. Ce sont des activités, on ne peut pas dire qu'elles soient simples. On a des PRN très simples à traiter, mais il y en a aussi qui sont très complexes. En ce moment, on travaille sur le fait de former les agents au traitement de ces PRN. Pourquoi ? Parce que sur ces volumes-là, dès lors qu'on a monté les PRN, quand les DSIJ sont présents, cela fait des paiements simplifiés, automatisés.

La crise de production sur les PE, crise entre guillemets parce qu'on est en train de traiter le sujet, est plutôt sur une crise de volume que sur des dossiers extrêmement complexes. On va s'attaquer d'abord aux entrées, DSIJ et PRN. On va maintenir le niveau de solde DIADEME parce que c'est important de ne pas aller trop loin. Dans un second temps, on travaillera sur le Medialog où il y a un peu de tout, des dossiers très complexes et des dossiers très simples.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Madame LECONTE, puis Madame PERRIOT LEFUR.

Mme LECONTE, CFDT : Je voudrais avoir une petite explication concernant les formations. Est-ce que ce sont des formations comme on a pu avoir antérieurement, c'est-à-dire une personne devant nous, être formée pendant deux, trois jours ou une journée ? J'aurais peut-être besoin d'Edmond là-dessus. Est-ce qu'on va demander à une experte technique de répondre, en plus de son travail, à certaines questions ? C'est plus du tutorat. Pour moi, ce n'est pas une formation. C'est ce qui est fait plus ou moins dans les PE AS, PRN, on va déléguer à un expert technique et lui dire : « La personne ne sait pas trop, tu vas la former », en fin de compte, elle a une charge et des données à rentrer. On ne soulage pas la personne en plus. C'est la notion de formation que j'aimerais bien avoir, la définition exacte de la Direction. Je vous remercie.

M. ARNAUD, Direction : Je confirme on est bien sur des formations sur des durées. Généralement, c'est une semaine, en salle avec présence d'un formateur spécialiste sur le sujet et un représentant des PE AS qui est plus technique. Derrière ces formations en salle et en pratique, on a des périodes de post-formation et de suivi par tutorat. On parle de vraies formations, on n'est pas sur du tutorat au bout d'une table. Cela prend du temps.

C'est aussi pour cela que c'est compliqué en ce moment parce qu'on est déjà en adéquation charges moyens et on forme en même temps. On retire des agents de la production pour pouvoir accueillir des nouveaux qui sauront faire moins de choses et prendre des activités simples, mais pour cela, il faut que les effectifs présents soient montés en compétences et prendre des dossiers plus complexes.

M. MARQUES, CGT-FO : Dans mon service, il me semble que c'est une situation atypique. Il y a une cellule technique, des gens dédiés, une demi-douzaine que l'on peut venir voir n'importe quand, n'importe qui, pas forcément ceux qui sont techniquement en tutorat. Leur charge de travail est particulière. Ils traitent des dossiers particuliers, des choses qui arrivent, des choses d'urgence. Là-dessus, je n'ai rien à dire, on peut toujours venir leur poser une question, ils répondent. La charge de travail qu'ils exécutent n'est pas normée au point que cela présente une difficulté pour eux de répondre à beaucoup de questions dans une journée. C'est pour cela que c'est dommage de ne pas recruter sur le long terme, même si peut-être vous le ferez l'année prochaine.

Ces cycles de formation, en particulier avec les départs, je vous l'avais déjà dit, au service des PE AS, tous les CDI recrutés en 2021 et 2022 sont partis puisqu'ils ne restent pas dans la caisse. On recrute encore, en CDI sans être sûrs qu'ils vont rester et en CDD, c'est sûr qu'ils ne vont pas rester. Le cycle des formations que vous venez de décrire, Monsieur ARNAUD, on retire de la production pour faire de la formation se répète sans fin. On avait atteint le point de saturation avec la *task force* où il fallait former des intérimaires toutes les semaines. Ça reste une problématique importante quand il y a un turnover assez conséquent.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y avait une autre question de Madame PERRIOT LE-FUR.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Je reviens sur l'entraide CNAM. Si je comprends bien, ce que vous appelez comme aide la CNAM, ce sera le budget pour embaucher des CDD ou est-ce qu'il y a autre chose ?

Les nouvelles offres de service des caisses pour épurer les échéances Medialog, c'est-à-dire ? C'est un nouvel outil ou c'est une organisation qui pourrait être différente. Et là, bien sûr, vous nous présenterez les dossiers. C'est pour en savoir un peu plus.

M. ARNAUD, Direction : Sur les cycles de formation, plus on a de CDD, plus il faut renouveler les cycles de formation.

Que dire sur le constat que vous faites que l'on recrute beaucoup en CDI ? Le secteur PE AS est celui où on a le plus recruté en CDI ces dernières années. C'est systématiquement le secteur dans lequel on fait les efforts les plus importants, parce qu'on conjugue des problèmes de départs en retraite avec des problèmes de turnover. La difficulté qu'on rencontre sur tous les secteurs, c'est qu'on a une difficulté à fidéliser les salariés. Ce n'est pas propre au PEAS. On le rencontre un peu partout, mais ça accroît la difficulté.

Ça reste le secteur qu'on va privilégier en termes de recrutement et de recrutement de CDI. Le CDD, c'est bien, cela vient aider, notamment en période hivernale où il y a une hausse objective du nombre de dossiers, qui constitue un surcroît six mois dans l'année. De novembre à mars, mécaniquement, on a toujours plus de dossiers, mais ce n'est pas suffisant. Il faut qu'on continue et qu'on maintienne l'effort sur les CDI. C'est ce qu'on fera l'an prochain et c'est ce qu'on a fait les dernières années, mais c'est vrai qu'on n'est pas aidé par le turnover.

La nature de l'entraide, on vous donnera plus de précisions. L'entraide CNAM, c'est bien de l'appui comme nous on fait de l'appui PHARE vers les autres caisses. L'idée serait, sur un temps donné, c'est ce qu'on est en train de travailler avec la Caisse nationale, de dire qu'on conjugue l'entraide interne, c'est-à-dire l'auto-entraide PHARE avec nos propres effectifs et un apport d'entraide extérieur par une autre caisse qui se concentrerait sur les échéances Medialog, en concertation avec la Caisse en disant « vous prenez de telle à telle date ». L'idée est qu'il y ait un plan global de diminution qui n'écarte pas les échéances Medialog. Cela a vocation à être quelque chose que l'on fera en novembre, donc on redira un mot en octobre si on a davantage d'informations. Ce n'est pas un soutien financier sur les CDD. Tous les CDD et les recrutements que l'on va faire sont financés par la Caisse.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il faudrait qu'on échange sur le sujet, Monsieur MARQUES, puisque je partage le constat sur le turn-over. En revanche, je n'ai pas l'ensemble des recrutements qui sont sortis des effectifs. On échangera si vous le voulez bien pour m'assurer que j'ai bien la bonne grille de lecture. J'ai des personnes recrutées en 2021 et 2022 qui heureusement sont encore là. Il y a les fichiers et derrière, il y a le sens. Peut-être que vous pouvez m'éclairer.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Non.

Point 9 : Information des Président et Secrétaire

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au dernier point à l'ordre du jour, les informations Président et Secrétaire.

Côté information Président, une seule information qui fera écho à certains débats que nous avons eus lors de cette assemblée plénière. Dans le souci de rendre le Cristolien plus accessible aux personnes à mobilité réduite, nous allons réaliser des travaux d'automatisation sur les portes palières et les portes du parking pour permettre à une personne en fauteuil de presser un bouton et que la porte s'ouvre. Cela ne change rien à l'usage habituel. Tout le monde n'aura pas vocation à presser sur le bouton. On continuera à naviguer de la même manière. En revanche, cela permettra à ces personnes de circuler dans le bâtiment de manière plus fluide et d'accéder aux sanitaires sur les paliers. C'était parfois compliqué quand ils devaient obtenir l'aide des collègues pour franchir les portes palières. Ce sont des travaux que l'on va mener avant la fin de l'année. Du coup, la question du test du revêtement alternatif aux moquettes qu'on a évoqué.

Voilà tout pour les informations Président.

Côté secrétaire ? Non. Très bien.

Nous avons eu une assemblée plénière plus rapide, avec un petit report quand même, avec du fond des dossiers. Je vous propose de clôturer l'assemblée plénière.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Madame SKOLUDEK.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Une question diverse. Je voudrais savoir où en est l'avancée des éventuels travaux concernant les douches pour que les salariés puissent soit se réinscrire au gymnase ou pour les salariés qui courent à l'extérieur. Beaucoup de salariés sont embêtés à ce niveau-là. Je voudrais savoir ce qu'il en est.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci pour la question. Je ne vais pas vous faire le roman de la bataille avec l'assurance sur le sujet. Nous avons franchi, fin août, une nouvelle étape de l'assurance, à savoir le fait que l'expert écartait la responsabilité de la décennale dans le sinistre. Maintenant, l'assurance n'a plus le choix que de nous notifier la prise en charge des derniers travaux, notamment la réactivation de cette pompe. Normalement, on devrait l'avoir dans les toutes prochaines semaines.

Côté service travaux et maintenance, ils examinent la possibilité, si on se retrouvait avec des problématiques, parce que c'est alimenté par l'eau chaude du SCUC, si on se retrouvait avec de nouvelles problématiques de cet ordre-là, de pouvoir installer un ballon d'eau chaude en complément. Il faut que l'on voie parce qu'on ne veut pas des installations de nature à augmenter encore nos consommations d'énergie. Il faut qu'on voie, en termes de modèle, quelque chose qui pourrait se prêter à un dispositif économe et qui puisse être uniquement activé en cas de besoin, puisque le principe reste l'utilisation de l'eau chaude du SCUC qui nous est fournie normalement.

J'espère que ça va se régler dans les toutes prochaines semaines. Une fois qu'on a les travaux, on avait déjà les devis des prestataires, mais après, on est dépendant aussi de leur disponibilité.

Madame JOUVE.

Mme JOUVE-BONIFACE, CGT-FO : Une petite question annexe, je ne serai pas hors propos. Concernant les salariés de Boissy, on a entendu qu'il y avait un transfert au Cristolien dans le premier semestre. Est-ce que vous avez d'autres dates plus précises ? Premier trimestre, deuxième trimestre ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous avez bien entendu puisque je suis venue vous le dire. Non, je n'ai pas de date plus précise. On veut faire ce transfert avant la fin du premier semestre, voilà l'objectif. Avec les travaux nécessaires, on vise de réaliser les travaux pour permettre d'accueillir les équipes au premier trimestre et que le transfert se fasse au deuxième trimestre.

Mme JOUVE-BONIFACE, CGT-FO : Ils auront déjà un peu plus de renseignements.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On veut accueillir dans de bonnes conditions. Il faut laisser le temps de réaliser et finaliser le projet d'implantation, de réaliser les travaux. On tâchera de vous accueillir dans de bonnes conditions.

Merci à tous.

La séance est levée.