

CSE DE LA CPAM VAL-DE-MARNE
ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE ORDINAIRE DU 24 AVRIL 2024
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 RODRIGUES-MARTINS Christina (remplace Mme DUMARCAZ Virginie), Mme LAHLOU Nesrine
- CFTC : M. SEREMES Dominique, Mme HIMED Maeva, Mme DOUIS Julie, Mme DOUIS-MAXI Delphine, M. ROUCHAUD Florent, M. MACIEL Carlos (remplace Mme LEBERNADY Fina) et Mme MARTIN Marie (représentante syndicale)
- CGT-FO : M. MARQUES Edmond, M. GIAMBIAGGI Antoine, M. OLIVEIRA Tome (remplace Mme HAMMOU Leilla), Mme SKOLUDEK Elisabeth, Mme HAMMOU Nadia (remplace M. ALLIGIER Sébastien), Mme OUCHENE Dalila et Mme SELLAMI Aicha (représentante syndicale)

Excusés :

CFDT : Mme DUMARCAZ Virginie et Mme MAMAN Muriel (représentante syndicale)

CFTC : Mme LOLIA-FABER Laura et Mme LEBERNADY Fina

CGT-FO : Mme HAMMOU Leilla, Mme IAAICH Halima, Mme FRAIOUI Samia et M. ALLIGIER Sébastien

Déroulement : La séance s'est déroulée en présentiel sur la journée.

- **Matin : début séance à 9 h 30**
- **Pause méridienne à 12 h**
- **Après-midi : reprise à 13 h 15 et fin à 15 h 25**

Points présentés par :

- **POINT 1** : Approbation des procès-verbaux des assemblées plénières du 29 février 2024.
- **POINT 2** : Avis différé.
- **POINT 3/pour AVIS** : Déploiement régional de l'application ISSUE PDP.
Présentation par Mme BIET Catherine.
- **POINT 4/pour INFO** : Dictionnaire national des compétences.
Présentation par Mme ARNAUD Christelle et Mme DUCHER Alice.
- **POINT 5/pour INFO** : Égalité professionnelle – index 2024 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portant sur les données de 2023.
Présentation par Mme ARNAUD Christelle.
- **POINT 6/pour INFO** : Présentation du bilan FMD (Forfait Mobilité Durable)
Présentation par Mme Céline CASADO-BOLIVAR.
- **POINT 7/pour INFO** : Accompagnement du déploiement du bureau dynamique.
Présentation par Mme Céline CASADO-BOLIVAR.
- **POINT 8/pour INFO** : Bilan des stages de janvier à mars 2024.
Présentation par Mme Céline CASADO-BOLIVAR.
- **POINT 9/pour INFO** : Suivi mensuel d'activité des pôles
Présentation par M. Sébastien ARNAUD.
- **POINT 10** : Informations des Président et Secrétaire

SOMMAIRE

Point 1 : Approbation des procès-verbaux des assemblées plénieress du 29 février 2024	5
Point 2 : Avis différé	5
Point 3 : Déploiement régional de l'application ISSUE PDP	5
Point 4 : Dictionnaire national des compétences	13
Point 5 : Égalité professionnelle – index 2024 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portant sur les données de 2023	27
Point 6 : Présentation du bilan FMD (Forfait Mobilité Durable)	30
Point 7 : Accompagnement du déploiement du bureau dynamique	33
Point 8 : Bilan des stages de janvier à mars 2024	46
Point 9 : Suivi mensuel d'activité des pôles	47
Point 10 : Informations des Président et Secrétaire	51
Questions diverses	52

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Bonjour à tous. Désolée pour le petit retard. Comme nous sommes sur un enregistrement qui est extérieur au système, merci de limiter au maximum les bruits parasites et de bien parler dans les micros pour que nous puissions réaliser le PV dans les meilleures conditions possibles. Pour la Direction Céline CASADO-BOLIVAR.

M. ARNAUD, Direction : Sébastien ARNAUD. On a également Catherine BIET qui va présenter le premier point sur l'application ISSUE PDP.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Pour la CFDT, Christina RODRIGUES-MARTINS. Je remplace Virginie DUMARCAY et j'excuse notre représentante syndicale du CSE, Mme Muriel MAMAN.

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

Mme LAHLOU, CFDT : Nesrine LAHLOU, élue CFDT.

M. SEREMES, CFTC : Pour la CFTC, Dominique SEREMES, élu titulaire. J'excuse Laura LOLIA FABER et Fina LEBERNADY.

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

Mme MARTIN, CFTC : MARTIN Marie, CFTC, représentante syndicale.

Mme DOUIS, CFTC : Julie DOUIS, élue CFTC.

Mme DOUIS-MAXI, CFTC : Delphine DOUIS-MAXI, élue CFTC.

M. ROUCHAUD, CFTC : Florent ROUCHAUD, élu titulaire CFTC.

M. MACIEL, CFTC : Carlos MACIEL, élu CFTC, je remplace Mme LEBERNADY.

Mme SELLAMI, CGT-FO : Aicha SELLAMI, représentante syndicale FO.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Bonjour, Madame HAMMOU Nadia, élue FO, en remplacement de Monsieur Sébastien ALLIGIER.

M. OLIVEIRA, CGT-FO : Tome OLIVEIRA, élu FO suppléant, en remplacement de Madame Leilla HAMMOU

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

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

Mme OUCHENE, CGT-FO : Dalila OUCHENE, titulaire FO.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Elisabeth SKOLUDEK, élue titulaire Force Ouvrière. J'excuse Madame FRAIOUI Samia, Madame IAAICH Halima et Madame HAMMOU Leilla.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci beaucoup. Je vous propose de passer au premier point de l'ordre du jour, à savoir l'approbation des procès-verbaux – puisqu'il y avait deux assemblées plénierées – du 29 février.

Point 1 : Approbation des procès-verbaux des assemblées plénieress du 29 février 2024

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y a des commentaires ? Très bien. Les PV sont approuvés à l'unanimité. Passons au deuxième point, la présentation des avis différés.

Point 2 : Avis différé

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous avions un avis différé de Force Ouvrière qui avait été émis lors de la précédente AP concernant les modifications d'implantation au sein du Cristolien. Nous n'avons pas encore reçu cet avis, mais le terme du mois n'est pas encore échu, donc nous reprendrons ce point sur la prochaine assemblée plénière pour vous faire part du résultat de l'avis.

Je vous propose de passer au troisième point, à savoir le déploiement régional de l'application ISSUE PDP.

Point 3 : Déploiement régional de l'application ISSUE PDP

M. ARNAUD, Direction : Juste un petit mot sur ce dossier. Vous avez noté au dossier qu'il s'agit d'une note qui n'a pas été établie par la Caisse puisqu'elle a un en-tête de la CRAMIF. ISSUE est une application qui a été développée par la CRAMIF et qui a aujourd'hui une extension sur la prévention de la désinsertion professionnelle – c'est le sigle PDP. À ce titre-là, comme il est expliqué dans la note, ils vont la déployer régionalement puisque la CRAMIF fonctionne avec les services médicaux notamment et les CPAM de France dans le circuit décisionnel PDP. Cette note est identique et sera présentée dans les mêmes conditions dans l'ensemble des CSE de la région en avril ou en mai, d'où la forme un peu particulière qu'elle prend. Je précise, même si Catherine va y revenir, on est sur un processus à faible impact pour la Caisse puisqu'on a deux personnes qui travaillent dans ce processus décisionnel de prévention de la désinsertion professionnelle. Malgré tout, on tenait à vous informer des nouvelles modalités qui sont mises en place et du canal dématérialisé qui va être utilisé à compter du 1er juin par la CRAMIF et déployé par la CRAMIF. Sur ces petits éléments d'introduction, je cède la parole à Catherine BIET pour qu'elle nous fasse une petite présentation. Ensuite, on prendra vos questions comme d'habitude.

Mme BIET : Bonjour. La PDP, prévention de la désinsertion professionnelle, a pour objet les actions de remobilisation dans l'emploi. Dans ces actions de remobilisation, vous allez avoir le temps partiel, par exemple, des bilans d'orientation professionnelle, également des bilans de compétences. Il y a plein d'outils qui permettent de maintenir en emploi ou dans l'emploi un assuré quand il a un arrêt de travail un peu long. En ce qui concerne la CPAM, pour qu'un assuré puisse bénéficier de ces actions de remobilisation, il doit être en arrêt de travail. Le service médical va intervenir et donner une décision sur l'action de remobilisation. Si l'on fait l'essai encadré qui est aussi un outil de l'action de remobilisation, il faut également l'accord du

médecin traitant. En fonction des divers outils, vous pouvez avoir un accord du médecin traitant, mais de toute façon, il y a toujours l'accord de la CPAM, du service médical et de la CRAMIF qui examine aussi le dossier. Le service médical va se positionner sur l'avis d'arrêt de travail. Est-ce que l'action de remobilisation rentre pendant l'arrêt de travail ? Dans ces cas-là, il donne un accord. Au niveau de la CPAM, service administratif, si c'est en lien avec un accident de travail, il n'y a pas de notion d'ouverture de droit. Donc s'il est en arrêt, si le service médical a donné son accord, le service administratif donnera son accord, et c'est le service administratif qui notifie l'accord.

Par contre si l'assuré est en arrêt maladie, il y a un examen pour savoir si la deuxième OD a été étudiée et s'il a des droits. S'il n'a pas de droits administratifs, l'assuré ne pourra pas bénéficier de cette action de remobilisation dans le cadre de la PDP. Peut-être que d'autres associations prendront le relais mais dans tous les cas, là on notifiera un refus.

Jusqu'à présent, on avait des cellules. On se réunissait à peu près une fois par mois. Sur 2023, 90 dossiers ont été examinés, dont 52 qui étaient en maladie, 47 en accident du travail et 3 maladies professionnelles. En décisions, il y a eu 83 accords, 3 refus et 4 dossiers suspendus parce que l'assuré n'est pas allé jusqu'au bout, et deux dossiers sans suite. C'était juste pour vous donner un peu le périmètre.

Au niveau de la CPAM, c'est au niveau des accidents du travail que l'on notifie. On est référent PDP depuis très longtemps, je ne saurais vous dire la date exacte, mais cela fait très longtemps. On a un agent qui est dessus et qui se rend en cellule. En cas d'absence, c'est moi ou c'est Madame MARTINET-FOUR qui allons en cellule. Au niveau du service médical, il y a un médecin.

Cet outil, qui devrait être mis en place au mois de juin, va nous permettre de ne plus tenir de tableau de bord, comme on pouvait le faire sur Excel. On avait un tableau de bord sur Excel où il fallait tout rentrer et où la CRAMIF intervenait. Avec cet outil-là, les demandeurs vont pouvoir déposer leurs demandes. Ils mettront toutes les pièces jointes. Nous serons avisés par mail qu'un dossier est arrivé sur l'outil. On consultera l'outil et on attendra que le service médical notifie son avis sur MATIS. Ainsi, on pourra notifier, après, notre décision. Les cellules vont disparaître, mais c'est ce qui était prévu par rapport au modèle Convergence. Cela sécurise les informations et cela va éviter aussi les procédures d'urgence. On recevait de temps à autre des demandes par mail de procédures d'urgence, des dossiers qui devaient être examinés avant la cellule, puisque la cellule était un peu éloignée, et par rapport à l'action de remobilisation, il fallait statuer assez rapidement. Cela va sécuriser ça.

Protégez l'envoi des demandes d'action de remobilisation, faciliter la formalisation de ces demandes. C'est un outil qui sera par URL, par internet, donc on sera tous identifiés et authentifiés. Les gens qui iront dessus auront reçu les habilitations.

M. ARNAUD, Direction : Un complément, juste avant de prendre les questions, puisque vous n'êtes peut-être pas familiers du processus de prévention de la désinsertion professionnelle. L'objectif est vraiment sur des salariés qui sont en arrêt de travail plutôt sur de la longue durée. On sait que plus l'arrêt de travail dure, plus les chances de reprise de l'emploi – surtout quand il y a eu un accident de santé – s'amenuisent. Dans ce cadre-là, ce qui est visé, ce sont des actions de remobilisation, c'est-à-dire proposer aux salariés des éléments qui permettent une

reconversion professionnelle sur d'autres postes ou une adaptation du poste pour qu'il puisse reprendre l'emploi. C'est pour cela que cela se fait en lien avec le CAP Emploi.

Mme BIET : Oui, CAP Emploi, l'AGEFIPH, le service de santé au travail, la CRAMIF.

M. ARNAUD, Direction : Souvent, ce sont les partenaires qui vont accompagner les personnes détectées, faire un signalement, une proposition d'action de remobilisation. Dans ce cadre-là, il y a ce fameux trinôme entre le service social, le service médical et la CPAM qui intervient pour donner un avis. Si l'avis est concordant entre les trois parties, cela déclenche une notification de financement de ces actions-là. Pour ce qui est prévu en termes de déploiement – je sais que vous êtes sensibles à la dimension de l'accompagnement – la CRAMIF prévoit une intervention auprès de chaque département, personnalisée, sur une demi-journée à chaque fois. C'est-à-dire que les deux ou trois personnes qui seront concernées par ce processus seront accompagnées sur la demi-journée pour présenter l'outil et sa prise en main en direct. Ils sont, comme le disait Catherine BIET, déjà très familiers du processus. Désormais, plutôt que de passer par des échanges de mails qui sont parfois plus dangereux en termes de protection des données et qui ne donnent pas forcément simultanément la même information à tout le monde, cela permet de sécuriser le processus. Voilà, simplement ce que l'on pouvait ajouter sur ce point-là. On va procéder à un tour de table.

M. ROUCHAUD, CFTC : Merci, Madame BIET, parce que c'est vrai que la note était un peu technique et on est partis sur de fausses pistes à l'étude. Là, cela éclaire un peu les choses. Si j'ai bien compris, ces commissions que vous teniez par rapport à la remobilisation des assurés en arrêt de travail ne se tiendront plus à l'avenir puisque tout se fait numériquement. L'impact sera donc essentiellement sur les agents de la CRAMIF. Il n'y aura plus aucun impact sur les agents CPAM.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Je me posais aussi la question de la manière dont on pouvait bien assimiler et définir en quoi consistait la remobilisation individuelle durant un arrêt de travail pour pouvoir déployer la procédure de prévention de désinsertion professionnelle. Vous avez répondu Monsieur ARNAUD, merci. Cependant, j'ai quand même quelque chose que je n'arrive pas à saisir et j'aimerais savoir si on peut affiner. Il a été dit que pour que cette procédure de désinsertion professionnelle dans un cadre d'arrêt de travail puisse s'appliquer, pour qu'il y ait un signalement et un suivi, il faut avant tout que la personne soit en arrêt de travail. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi c'est obligatoire dans le sens où des bilans de compétences ou des reconversions ou des accompagnements de changement de poste peuvent se faire en dehors de ce contexte. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi celui-ci est plus sensible que celui qui ne serait pas dans ce contexte.

Concernant l'impact sur les trois relais pour l'assurance maladie avec le service social, le service médical et la CPAM, aux pages 6 et 7 et plus précisément, concernant la CPAM, vous nous avez indiqué, Monsieur ARNAUD, qu'il y avait deux personnes impactées sur cette charge de travail. Plus spécifiquement, est-ce que ces deux personnes vont avoir une formation, même si vous avez dit que la CRAMIF prévoit des demi-journées d'information et de tutorat ? Comment cela va-t-il s'appliquer pour ces deux personnes-là ? Est-ce qu'elles vont avoir un petit accompagnement spécifique du fait qu'il y a très peu d'impact pour l'assurance maladie ? Merci.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Juste pour dire que ce type de note pose quand même du souci dans le sens où c'est une note, comme vous l'avez dit, qui va être présentée dans la même façon à tous les CSE. Ce n'est pas ce qu'attend notre CSE. On attend des éléments sur nos salariés à nous, sur nos activités à nous, et pas sur toutes l'Île-de-France. Je trouve que c'est technique. La désinsertion professionnelle, on voit bien ce que c'est. Par contre, l'impact, concrètement, c'est très léger. On aimerait que ce soient des notes qui soient rattachées à notre CPAM.

Mme OUCHENE, CGT-FO : Je voulais également des clarifications parce qu'effectivement, au *front office*, au niveau des accueils, on reçoit les personnes en arrêt de maladie ou en accident du travail. C'est vrai que, pour moi, la fonction PDP est une zone d'ombre. Je sais qu'elle existe, mais le circuit, je ne le comprenais pas. En fait, on déclenche cette demande de PDP. Comment cela se passe-t-il ? J'essaie de comprendre. Est-ce que c'est l'assuré qui fait une lettre ? Est-ce que c'est le médecin qui signale au médecin-conseil ? Est-ce que c'est le médecin du travail ? Je voulais comprendre un peu le circuit, à partir de quel moment une demande est déclenchée.

Nous, personnels d'accueil, quand on est face à un assuré – ils nous parlent souvent de leurs problématiques quand ils sont en arrêt de travail – est-ce que c'est au service médical à qui on doit envoyer une échéance ? Est-ce que c'est plutôt la CRAMIF ou les deux en même temps ? C'est vrai que pour clarifier un peu, il est important que je puisse comprendre le circuit.

Comme il va y avoir une formation pour les personnes qui vont utiliser cet applicatif, est-ce que, pour les équipes d'accueil et les équipes de la MAS, il est possible d'avoir une petite note qui nous explique vraiment bien, au niveau du PDP, ce sur quoi vous intervenez et le circuit ? Je pense qu'il est important de le connaître dans nos missions de *font office*.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. On va passer aux réponses.

Mme BIET : En ce qui concerne les cellules PDP, effectivement, elles ne se tiendront plus puisqu'on va utiliser cet outil. Il n'y aura plus de réunions. Il faut savoir que quand il y avait une réunion, ce que l'on appelait une cellule PDP, maintenant, c'est une cellule de coordination. Il y avait un ingénieur-conseil, un représentant d'une association de santé au travail – généralement, c'était le BTP –, des assistantes sociales, un représentant du service médical, un représentant de la CPAM. On se réunissait pendant une demi-journée et on voyait à peu près dix dossiers au cours de cette matinée.

L'outil va permettre de gérer les dossiers au fil de l'eau, quand ils arrivent. Il n'y aura plus ces réunions. Ceci dit, tout le monde donnera son avis. C'était pour répondre à Monsieur ROUCHAUD.

En ce qui concerne la condition d'être en arrêt de travail, c'est justement pour rentrer dans le dispositif de la prévention de la désinsertion professionnelle. Sans cela, si le salarié souhaite faire un bilan, il le fait. Mais quand on rentre dans ce dispositif de prévention de désinsertion professionnelle, il faut l'accord, afin que, s'il y avait un contrôle au niveau de l'arrêt de travail, on ne suspende pas le versement des indemnités journalières puisqu'il ne serait pas à son domicile. C'est cela la finalité, c'est protéger l'assuré qui va pouvoir s'absenter de son domicile, faire un bilan de compétence ou autre. Il n'est pas à son domicile. Normalement, les textes se disent : vous devez rester chez vous et aucune activité. Le fait de délivrer un accord, c'est mis dans Diadème. Le service médical est au courant. Si jamais il y a un contrôle, on peut justifier l'absence de l'assuré.

M. ARNAUD, Direction : On n'est pas dans un dispositif d'aide à la mobilité professionnelle. On est dans une configuration dans laquelle on est déjà sur un arrêt de longue durée qui présente un risque de se prolonger. Le salarié a quand même envie de reprendre, mais il ne sait pas comment s'y prendre pour reprendre son activité professionnelle. Cela vise aussi, d'un point de vue des dépenses de santé, à permettre une reprise du travail dans de bonnes conditions et à ne pas aller vers des fins de droits à l'IJ. C'est vraiment dans ce cadre que le dispositif est positionné. C'est un complément à des dispositifs de mobilité qui peuvent exister par ailleurs, mais la finalité, c'est de permettre la reprise du travail.

Sur le fait que l'on n'ait pas complété cette note, à la lecture, elle nous a semblé, au vu de l'impact très faible dont on a parlé, très dense et déjà très pédagogique. Quand on la lit attentivement, on comprend bien le processus et ce qui change dans le processus. C'est la raison pour laquelle on est resté sur cette idée de vous la présenter telle qu'elle. C'est quand même un projet qui est piloté par la CRAMIF. On va avoir un impact puisqu'on va utiliser un nouvel outil. Pour autant, cela nous a paru suffisant comme type d'information et suffisamment détaillé. Je te laisse répondre sur l'accompagnement, Catherine.

Mme BIET : Au niveau du service des risques professionnels, on va envoyer des signalements à la CRAMIF quand cela va être des accidents qui vont entraîner des lésions au niveau du dos, ou des risques psychosociaux. On va faire des signalements. Donc, la CPAM, en tant qu'agent, vous pouvez faire un signalement à la CRAMIF. Après, l'assistante sociale prendra attaché avec l'assuré, lui posera des questions, etc. Ils déclencheront un dossier et elle verra s'il est nécessaire d'engager le processus de PDP. Nous, en tant qu'acteurs CPAM, nous pouvons tout à faire des signalements.

Après, nous pouvons être saisis par le médecin du travail d'un assuré, par la commission de RPS, par exemple. Il faut redonner à l'assuré une possibilité de rebondir pour qu'il ne s'enfonce pas dans un mal-être, etc. Dans ces cas-là, le médecin du travail peut nous saisir. Après, nous allons avoir des associations de handicap, etc., qui vont saisir la CRAMIF. Tous les dossiers sont vus par les assistantes sociales. Ce sont elles qui gèrent les dossiers, qui nous les soumettent et qui soumettent ces dossiers-là au médecin de conseil, à un référent du contrôle médical et à la CPAM, du côté administratif. Le dossier est suivi. Normalement, c'était la CRAMIF qui montait le dossier. Il y a une fiche avec les matricules, un peu le parcours de l'assuré. Les compétences de l'assuré sont quand même examinées aussi. C'est la raison pour laquelle il y a des bilans de compétences. Je vais caricaturer, mais si un ingénieur veut faire des études de piano, on va peut-être regarder s'il a une oreille par exemple. On va regarder ses capacités et si ça va lui apporter quelque chose. Ce n'est pas fait n'importe comment. On vérifie que la demande soit en adéquation avec les compétences de l'assuré et que ça lui permettra aussi de rebondir. Ce ne sont pas des chèques en blanc non plus. Voilà le circuit. Après, la CPAM notifie la décision, soit du refus, soit de l'accord.

En ce qui concerne une information, on pourrait envisager de faire une information sur la PDP, puisque c'est une petite niche avec 92 dossiers cette année sur le nombre d'assurés que l'on peut avoir. C'est vraiment peu.

M. ARNAUD, Direction : On avait déjà programmé il y a peu de temps une intervention du service social en réunion de service d'accueil pour présenter un peu les missions du service social, puisqu'ils sont beaucoup concentrés sur cette mission-là. Il faut savoir que dans leurs attributions, aujourd'hui, la PDP est un processus qui prend une ampleur importante. Ils sont

en demande de signalement. Il faut retenir que le pivot de ce système est une force. Les assistantes sociales sont beaucoup mobilisées sur ce dispositif. Ce que j'entends, c'est que malgré l'information, on n'a peut-être pas un mode opératoire très précis des cas qui peuvent donner lieu à une saisine et il y aurait peut-être besoin de rappeler un petit circuit. On va en faire part, peut-être, à Armelle PUTZ, pour que l'on puisse avoir un petit mode opératoire à transmettre aux agents d'accueil. Ça me paraît une bonne idée, parce que cela peut permettre de donner des solutions à des assurés qui se manifestent au cours des entretiens. On va demander un petit rappel, un petit mode opératoire des modalités de saisine possibles pour le *front office*.

Il y avait une dernière question de Madame RODRIGUES – je pense y avoir déjà répondu – sur les modalités d'accompagnement et de formation des deux agents. On n'a pas de grandes précisions. La CRAMIF nous dit simplement qu'ils vont avoir un temps édité par département. Déjà, ce ne sera pas forcément dans une grande messe en webinaire.

Mme BIET : Petite information précise de ce matin. On aura une réunion avec la CRAMIF le 22 mai après-midi. Gadia, Caroline et moi irons à la réunion pour voir l'outil. L'outil nous a quand même été présenté lors d'une petite réunion. Franchement, c'est intuitif. Pour ceux qui me connaissent un peu, je ne suis pas spécialement douée. Ce n'est pas très compliqué d'aller voir dans l'outil. Si je réussis le test, normalement, tout le monde peut y aller. C'est bon, on me connaît pour ça. Franchement, c'est intuitif et ça change peu. Je dirais que ça va être facilitateur pour nous. Avant, quand on nous demandait les statistiques, c'était un calvaire. On avait des statistiques dans plusieurs tableaux. Là, on n'aura plus qu'un seul et même outil. Tout le monde peut y aller. On aura la vue sur ce que l'on a accordé, pas accordé, à qui et comment. Franchement, on est preneurs.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Cette réunion du 22 mai 2024 dédiée à cet outil sera une réunion un peu plus technique sur la prise en main de l'outil pour les deux agents concernés ?

Mme BIET : Oui.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : D'accord. Par contre, toujours dans la note, il est spécifié par rapport à l'impact sur la CPAM et les deux agents concernés qu'à l'heure actuelle et en l'état, il n'y a pas de lien direct entre l'application ISSUE PDP et la génération des courriers de notification que l'on est les susceptibles de faire. À l'heure actuelle, sur quel outil les courriers de notification continuent-ils à être faits ? Quand la passerelle pourra-t-elle se faire ? Il est marqué ensuite que c'est en cours d'étude et que ça devrait déboucher très rapidement, mais en attendant, c'est quand même un peu embêtant.

Mme BIET : En ce qui concerne les courriers, pour l'instant, ce sont des courriers Word qui partent normalement et on les garde dans les dossiers. On continue à faire ça et normalement, ils devraient intégrer les courriers, mais je ne sais pas à quel horizon. Encore une fois, ce sont 92 dossiers dans l'année.

M. ARNAUD, Direction : Ça sera un plus qui a été repéré à l'occasion de l'étude de ce dossier. Cela ne change rien au circuit actuel, on n'utilisait déjà pas d'outils particuliers pour la notification. On faisait déjà le courrier, les notifications existent, donc c'est le processus courant. Demain, ce sera intégré à l'application, ce qui sera un plus pour avoir un *process* complet de bout en bout, une traçabilité à la fois dans les pièces que l'on a reçues et dans les

réponses que l'on a apportées. On aura une centralisation globale. C'est une amélioration de fonctionnalité qui est repérée dans une version ultérieure. Est-ce qu'il y a d'autres questions ?

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Aujourd'hui, nous allons donner un avis, alors que vous allez avoir une réunion le 22 mai. Est-ce qu'il est prévu que vous nous fassiez éventuellement un petit retour sur la réunion du 22 mai – il y aura peut-être des nouveautés, des changements, etc. – de façon à ce que l'on puisse avoir l'information la plus complète possible ? Aujourd'hui, l'avis est quand même difficile. Finalement, la réunion avec la CRAMIF, vous la programmez le 22 mai et aujourd'hui, on donne un avis alors que vous n'êtes peut-être même pas bien calés. Cela semble bien calé, mais si vous avez une réunion le 22 mai, c'est que cela nécessite d'autres choses. Il faudrait au moins que l'on ait un retour technique.

Mme BIET : Le 22 mai, c'est la formation, mais on est deux. Encore une fois, c'est une formation avec des personnes de la CRAMIF qui vont s'approprier également l'outil. À ce moment-là, je vous propose plutôt, une fois que l'on se sera vraiment approprié l'outil et que l'on aura des dossiers, de vous faire voir l'applicatif. Je ne suis pas sûre que le 22 mai, même après le 22 mai, je puisse vous faire voir l'applicatif, tant qu'il n'est pas déployé. Dans ces cas-là, on attendra ce déploiement et on vous fera une démonstration de l'outil. Mais si je n'ai pas l'outil, je n'aurai pas beaucoup plus de choses à vous dire après le 22 mai.

M. ARNAUD, Direction : On peut voir s'il y a des éléments de documentation technique sur l'outil qui vont être donnés, avec plus de captures d'écran ou ce genre de choses, ou éventuellement un support de formation.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous pourrons faire circuler le support de formation dès que nous l'aurons.

M. MARQUES, CGT-FO : Je rejoins Mme PERRIOT LE-FUR. Cela semble bien sur le principe, mais en tant que représentants du personnel, on aime bien juger aussi sur pièces. Concrètement, si par exemple l'applicatif marche mal ou n'est pas du tout intuitif ou complexe, cela peut conduire à ce que l'on donne un avis négatif. En l'état, c'est un peu compliqué. On va peut-être le faire quand même, mais c'est vrai que l'on aimerait avoir quelque chose pour le voir derrière.

M. ARNAUD, Direction : C'est bien noté. Post-réunion du 22 mai, Catherine nous transmettra les éléments et les supports que l'on a pu avoir. On pourra vous faire un petit retour, si vous le souhaitez, de ce que l'on a pu voir en termes d'ergonomie.

M. MARQUES, CGT-FO : J'ai déjà vu des outils qui découragent complètement les salariés.

M. ARNAUD, Direction : ISSUE existe déjà. Quand on a nos relations avec les partenaires, on utilise l'espace partenaire. C'est l'outil qui nous permet d'avoir la transmission et le traitement dans les différents processus des saisines, notamment avec les hôpitaux sur l'ouverture des droits, etc. Pour la CRAMIF, c'est l'outil ISSUE, c'est leur équivalent, qui a la même fonctionnalité avec la transmission de signalement, etc. Cet outil existe déjà pour eux. On ne l'utilise pas, mais c'est celui qu'ils utilisent. Aujourd'hui, c'est plutôt quelque chose qui est déjà rodé et qui fonctionne bien. Là, c'est le module PDP. C'est un peu précisé au tout début de la note. C'est une extension, une adjonction à ce module de signalement qui est dédié à ce processus-là. C'est un nouveau module dans l'application ISSUE, mais c'est déjà quelque chose qui est robuste, qui est en fonctionnement pour la CRAMIF avec son réseau de partenaires.

Mme BIET : ISSUE existe déjà pour la CRAMIF depuis 2022. C'est un outil qui a été conçu en 2021 et mis en place et déployé au niveau CRAMIF. C'est simplement un nouveau déploiement pour ce processus PDP, mais l'outil n'a pas de souci. Il fonctionne bien.

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'avais une remarque par rapport à l'outil. Vous vous questionnez sur le fait qu'il soit intuitif et bien avant d'émettre un avis, mais cet outil a déjà été testé par les deux personnes que sont Madame BIET et une autre collègue Gadia. Cela n'impacte pas les autres salariés. Si les personnes qui l'ont testé et qui utilisent cet outil disent qu'il est intuitif, je ne vois pas pourquoi nous penserions le contraire. Aucun autre salarié ne va utiliser cet outil. Ce ne sont que deux personnes qui sont dédiées à cette activité : le coordonnateur du service et notre collègue, une cadre de proximité.

M. ARNAUD, Direction : Vous avez dans la note une précision sur le fait que depuis février, l'outil a été testé aussi par deux départements de manière plus précise pour les tests de robustesse, les tests de bon fonctionnement, qui sont la CPAM de l'Essonne, le service médical de l'Essonne et le service social de l'Essonne ainsi que le Val d'Oise. Ces deux départements étaient un peu pilotes dans la prise en main. Ils ont donné un avis favorable à la généralisation, d'où le processus de consultation des différentes instances qui est aujourd'hui engagé pour la mise en place au 1er juin. On a donc aussi cette garantie.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Avez-vous d'autres questions ? Je vous propose de passer au recueil de l'avis des élus.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : La CFDT veut bien entendre que c'est un outil qui fonctionne bien, que c'est une action qui fonctionne bien, que tout va bien. Néanmoins, il manque l'opérationnalité de cet outil, donc pour la CFDT, ce sera une abstention.

M. SEREMES, CFTC : La CFTC salue la simplification de cette procédure d'accompagnement des assurés pour les acteurs impliqués. Nous notons toutefois le peu, voire l'absence d'impact à la CPAM. Pour nous, ce sera une prise d'acte.

M. MARQUES, CGT-FO : Sous réserve de retour de votre part, comme il a été demandé, on va rendre un avis plus tard.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est donc un avis différé. Je vous confirme que nous allons vous adresser ensuite les éléments complémentaires d'information.

M. MARQUES, CGT-FO : Je me suis mal exprimé. On rend un avis différé et on le fera en fonction des retours que nous aurons.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Si on l'a dans les trente jours, puisque vous avez vu que la réunion est le 22 mai. Il n'est pas évident que l'on ait les documentations. Nous nous engageons à vous les adresser quand nous les aurons, mais je ne peux pas vous garantir que ce sera avant le 24 mai. Merci Madame BIET.

M. ARNAUD, Direction : Nous avons donc pour l'instant neuf voix contre et six voix différences.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous accueillons Alice DUCHER et Christelle ARNAUD pour le point suivant qui est relatif au déploiement du Dictionnaire national des compétences. Gros sujet, c'est pour cela qu'elles sont à deux. Je vous cède la parole, mesdames.

Point 4 : Dictionnaire national des compétences

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous avons une captation audio dégradée, donc il faut bien parler dans le micro et éviter, le plus possible, les bruits parasites.

Mme ARNAUD : On va se compléter avec Alice. Vous avez lu le document, je pense que vous avez un certain nombre de questions, pour vous refaire une petite présentation très synthétique. La CNAM, dans la continuité du SDRH national précédent de 2019-2022, a diffusé récemment un Dictionnaire national des compétences, que l'on appelle aussi en abrégé DNC. Concrètement, c'est l'introduction à venir de nouveaux référentiels emplois avec une nouvelle façon d'évaluer nos compétences.

Aujourd'hui, vous le voyez, nous avons des référentiels emplois avec une quarantaine de compétences à chaque fois à évaluer et qui sont réparties en matière de savoir, savoir-faire, savoir-être. Demain, l'idée avec le DNC, c'est d'avoir une autre méthode d'évaluation. On vous a remis les éléments de la lettre Réseau qui est sortie pendant la période estivale 2023. C'est la LR-DDO-97/2023 qui vous reprécise un certain nombre d'éléments.

Pourquoi ce DNC ? Que vous soyez évaluateur ou évalué, quand vous êtes évalué, les référentiels emplois sont souvent très longs puisqu'il y a une trentaine ou une quarantaine de compétences à évaluer. La compétence à évaluer est souvent très précise. Elle est attachée à l'emploi occupé et n'est souvent pas très claire. Parfois, on relit trois fois la ligne avant de comprendre quelle est l'évaluation à donner. Par exemple, connaître les techniques d'évaluation de l'activité ou les méthodes et outils, on a beau lire et relire la compétence plusieurs fois, c'est difficile d'appréhension. Elles sont formulées de manière extrêmement précise par rapport à l'emploi, ce qui fait qu'elles ne sont pas transposables sur un autre emploi. Encore pire, elles ne sont pas transposables sur exactement le même emploi dans un autre organisme. En matière d'évaluation, de gestion des emplois et des parcours professionnels, ce n'est pas satisfaisant.

Le nouveau DNC vise à répondre à ces enjeux et à intégrer de nouvelles compétences émergentes. Je pense que vous avez tous entendu parler des *soft skills*, que l'on appelle aussi les compétences douces. Ce sont des compétences qui sont attachées au savoir-être, tout ce qui va être autonomie, rigueur, créativité, empathie, ce genre de compétences qui diffèrent de ce qu'on appelle les *hard skills*, qui sont plutôt des compétences vraiment techniques, qui permettent d'occuper techniquement le poste. Le DNC répond à ces enjeux.

Qu'est-ce qui change concrètement avec le Dictionnaire national des compétences ? On a voulu souligner que c'est une approche qui va être plus simple, avec de nouveaux référentiels structurés autour de 15 macro-compétences. Quand aujourd'hui on en a 30 à 40 spécifiques, demain, on aura en moyenne 15 macro-compétences des compétences générales, avec des jalons de progression. On aura 4 jalons de progression. Si on est sur le jalon 1, c'est qu'on attend un niveau plutôt basique. Si on est sur le jalon 4, c'est qu'on attend un niveau plutôt d'expertise.

On aura une approche également plus ouverte, puisque les compétences acquises sur un emploi vont être transposables sur un autre emploi, et a fortiori, sur le même emploi dans un autre organisme.

C'est une approche également plus homogène, puisque sur les 48 macro-compétences définies pour l'ensemble des emplois de l'assurance-maladie, on a 7 compétences socles qui se retrouvent dans l'ensemble des référentiels de l'assurance-maladie.

En *slide 8*, on vous a précisé les 48 macro-compétences qui avaient été définies par le national, par la CNAM. On a 9 compétences générales sur les *soft skills*, tout ce qui est relatif au savoir-être, donc l'autonomie, la rigueur, l'analyse, la synthèse, l'implication, etc. Vous avez 13 compétences générales métiers, qui vont dépendre du métier exercé, si vous êtes sur la relation de service, si vous êtes sur les statistiques, si vous êtes sur le juridique, si vous êtes plutôt sur des métiers à visée économique. Vous avez 9 compétences générales sur le système d'information : sécurité, qualité, conception, etc. Vous avez 13 compétences générales transverses, donc peu importe l'emploi que vous exercez au sein de la Caisse, vous pouvez, à un certain jalon, détenir cette compétence-là. Ce sont toutes les compétences bureautiques, compétences rédactionnelles, conduites de projets, etc. Vous avez 4 compétences générales managériales qui concernent spécifiquement les managers, donc *management, pilotage, leadership* qui est la capacité à fédérer les équipes.

En *slide 10*, on vous a donné un exemple précis au niveau de la macro-compétence rédactionnelle. Par exemple, un juriste doit savoir rédiger des notes, des études. Sur le poste de juriste, on va être sur un jalon trois. On va demander à ce que le juriste ait des compétences rédactionnelles qui sont sur un jalon trois et en fonction des attendus, on va identifier le jalon de compétences à détenir.

On va avoir une nouvelle version d'Alinea qui va être livrée début 2025 et qui va intégrer près de 300 référentiels nationaux, identifiés dans le cadre de ce dictionnaire national des compétences par la CNAM. On garde la main sur Alinea uniquement sur la finalité et les activités. Par contre, les macro-compétences sont définies au niveau du référentiel. On aura aussi la main pour adapter jusqu'à deux macro-compétences par référentiel, soit à la hausse, soit à la baisse.

Comment on a prévu de travailler d'ici là, d'ici 2025 ? On est en train de faire un premier travail en chambre, uniquement au niveau des ressources humaines avec le RIME. On est déjà en train d'analyser les écarts entre les référentiels des compétences actuels et les référentiels de compétences futurs issues du Dictionnaire national des compétences. On est en train de travailler aussi sur la transposition, s'il y a un écart, de nos référentiels actuels sur les référentiels futurs. C'est le premier travail que l'on est en train de mener. Ensuite, on rencontrera les différentes directions pour leur présenter ce travail de repositionnement des référentiels emplois. Il y aura un temps d'échange avec vous, pour vous associer à la démarche, dans le cadre de commissions ad hoc pour pouvoir échanger et répondre à vos interrogations. L'idée est vraiment que vous soyez vraiment informés sur la mise en œuvre de ce Dictionnaire national des compétences. On est aujourd'hui sur une première phase d'information. On a pour ambition de revenir vers vous progressivement dans ce projet-là, qui est un gros projet en termes de refonte des référentiels emploi et des évaluations des compétences.

On voudrait pouvoir finaliser la refonte de nos référentiels emplois avant octobre 2024. Il y aura, sur le dernier trimestre 2024, un deuxième temps de consultation du CSE et ensuite, évidemment, d'information par des notifications individuelles des collaborateurs du positionnement de leur nouveau référentiel emplois et l'incrémantation dans GRH de ce nouveau référentiel avant l'arrivée de la nouvelle version d'Alinea. Fin 2024 et début 2025, il

y aura tout un temps d'appropriation de ce nouveau Dictionnaire national des compétences et d'accompagnement à l'appropriation de ce nouveau référentiel, notamment pour les managers. On attend une nouvelle Lettre réseau qui devrait expliciter certains points et qui devrait paraître bientôt.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est un projet d'importance. Vous allez revenir vers nous en plusieurs étapes. On aurait aimé que vous fassiez la même chose pour le *flex office*, parce que c'est aussi un sujet d'importance, c'est-à-dire nous amener le sujet et, comme vous l'avez dit tout à l'heure, nous associer. Je trouve cela dommage. Vous choisissez ce à quoi vous nous associez et ce à quoi vous ne nous associez pas. Ce sont souvent les points assez impopulaires où l'on n'est pas associés.

Ensuite, je note la concomitance entre ce projet et la négociation actuelle liée à la classification. Je pense que c'est lié. Vous allez peut-être me le confirmer. En tout cas, dans la nouvelle classification, ils prévoient de nouveaux niveaux, donc forcément, les référentiels vont évoluer, ne serait-ce qu'au niveau des niveaux de rémunération des salariés.

En soi, je trouve que c'est bien de simplifier un peu. À voir ensuite ce que l'on aura au fil des nouvelles consultations. Je vois des échanges. On verra ce qui se passera lors des échanges. Je n'ai pas d'autres remarques.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Effectivement, le dossier pose quand même un souci. Un souci parce que ce n'est qu'une information alors que l'on est quand même sur des choses très importantes et que l'on va être consulté très en fin de dossier.

Le deuxième souci qui, pour moi, est d'importance capitale, c'est que l'on a une négociation classification en cours et que cette négociation classification envisage de nouveaux niveaux, donc potentiellement des référentiels emploi totalement différents, et surtout une forte demande de la CFDT – puisqu'on a fait des propositions récemment – sur des critères qui sont classants, de vrais critères classants et de vrais critères qui sont liés à des compétences, à des compétences que l'on peut évaluer de façon claire, nette et précise, en toute transparence, comme le prévoit la loi et comme cela va bientôt être acté.

Aujourd'hui, on se retrouve encore avec des libellés inutilisés. Ça fait des années que, normalement, l'UCANSS prévoit des emplois et que, après, chacun fait comme il en a envie. C'est la possibilité que chaque organisme local a et dont il use et abuse. D'ailleurs, souvent, puisqu'on a des outils, on se retrouve dans cette classification avec des difficultés. Par exemple – pas forcément chez vous – des secrétaires se retrouvent entre un niveau 3 et un niveau 4, voire un niveau 9. Votre dossier ne semble pas répondre à la problématique d'avoir un métier et une évaluation de compétences en toute clarté et en toute transparence.

Là, il y a un mélange des genres. Vous avancez sur quelque chose avec des dates qui sont quand même très claires, puisque vous avez un calendrier au dernier trimestre 2024. On a une classification en cours. La nouvelle Lettre réseau, c'est bien. On est habitués à ce que Monsieur FATOME nous sorte des choses miraculeuses et traîne s'octroie des droits qu'il n'a pas, sans tenir compte d'ailleurs des organisations syndicales qui visiblement ne l'intéressent pas et dont l'avis surtout ne l'intéresse pas et dont l'association surtout ne l'intéresse pas. Bref, il n'en a rien à faire de rien.

Je suis quand même très inquiète par rapport à cela. Alors, que vous appliquez cette Lettre réseau, c'est très bien, mais encore une fois, on a une classification qui est en cours de négociation, qui fait référence à des emplois puisqu'on est en train de savoir comment on va classer les emplois. On n'est même pas d'accord sur la notion même de métiers et d'emplois. On n'est pas encore d'accord sur les notions de critères, mais vous allez évaluer des compétences par macro-compétences. Je n'ai même pas entendu parler de cela dans la future nouvelle classification. Un jour peut-être. On se retrouve avec des temps d'échanges avec des représentants du personnel dans le cadre d'une commission ad hoc en juillet. Mais que va être cette commission ad hoc ? Comment pouvez-vous déconnecter tout ce que vous faites de la nouvelle classification ? Des directeurs ne peuvent-ils pas dire à la CNAM, à Monsieur FATOME, que ce n'est pas possible de mettre en œuvre sa circulaire parce qu'il y a une classification qui est en cours de négociation ?

Avançons normalement, classons les métiers, ayons des critères classants et après, vous mettrez tout cela en œuvre avec une nouvelle version d'Alinea. Là, on met encore une fois la charrue avant les bœufs. Franchement, quand je vois cela, je me demande à quoi on sert. Finalement, rien, puisque tout est déjà fait. On n'en est même pas encore à dire de quelles compétences on va concrètement parler dans chaque emploi, et vous êtes déjà à une version nouvelle version d'Alinea qui va nous sortir des référentiels de compétences. On ne sait même pas de quoi on va parler, puisqu'on est toujours en cours et que les groupes de travail vont débuter le 30 avril. Donc, vous, vous commencez un truc. Les groupes de travail sur les métiers, sur les emplois, sur les compétences, sur les critères classants vont commencer le 30 avril, mais vous, vous avez déjà commencé. Expliquez-moi comment vous allez articuler tout cela, s'il vous plaît.

M. MARQUES, CGT-FO : Je ne vais pas répéter ce qui a été dit. Je me posais une question. En supposant que nos représentants au niveau national réussissent à trouver un accord sur une classification et qu'elle soit relativement différente ou, pourquoi pas, totalement différente de celle sur laquelle on est en train de partir actuellement, et que cela ne corresponde pas du tout à ce que vous avez faire, allez-vous refaire tout le travail ? C'est quelque chose qui me surprend. On peut arriver à un résultat concrètement différent de ce sur quoi on est parti, même si l'UCANSS n'est probablement pas favorable à cela.

Je m'interrogeais aussi sur la commission. J'avais l'intention de vous demander quel serait son contenu. Si c'est juste de l'information, dans quelle mesure les représentants du personnel auront quelque chose à dire là-dessus et qu'est-ce que ça va changer si on dit les choses ? À nouveau, si c'est pour dire les choses et que ça ne change rien, je m'interroge sur l'utilité du procédé en lui-même.

Sinon, j'avais quelques questions sur la présentation. Les nouveaux référentiels en question seront-ils à même d'évoluer plus facilement qu'aujourd'hui ou pas ? Vous nous dites que les caisses gardent une certaine autonomie en la matière, mais par exemple, à la CPAM du Val-de-Marne, il y a des référentiels qui sont totalement spécifiques et qui n'existent quasiment pas ailleurs. Est-ce que vous avez le droit de créer des référentiels supplémentaires au niveau de la Caisse ou est-ce qu'ils seront intégrés au national, même s'il ne concerne pas forcément beaucoup de monde ?

J'aimerais bien que vous m'expliquiez la présentation des propositions de rattachement à chaque direction. C'est probablement à même d'évoluer. Dans quelle mesure les directeurs ont-ils une latitude sur l'évolution de ces rattachements ? Est-ce qu'ils sont tenus d'accepter tous

les référentiels que l'on va mettre sous leur responsabilité et les emplois qui y font référence ? Quelle est la tenue de la réunion ? C'est quand même très succinct. J'aimerais bien avoir des explications par rapport à cela.

Je reviens sur la commission ad hoc. J'aimerais bien connaître le contenu des supposés échanges que l'on serait censé avoir.

M. ROUCHAUD, CFTC : Pour visualiser un peu le processus, comment cela va-t-il se concrétise ? Cela va-t-il être des fiches métiers à chaque fois sous format PDF ? On a du mal à savoir concrètement comment ça va se concrétiser.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Il va y avoir une commission d'échanges à partir de juin. C'est ça que vous avez dit ? Est-ce que je peux savoir combien il va y avoir de commissions ? Quand est-ce que ça va commencer ? Il faudrait que l'on ait les dates.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour compléter ce que j'ai dit, je voulais savoir comment vous allez intégrer dans tous vos travaux les nouvelles règles sur la transparence des rémunérations. Comment va-t-on pouvoir être sûrs qu'il n'y a pas de discrimination en matière de rémunération, que ce soit à tous les niveaux, hommes, femmes, métiers, ce que je fais, ce que tu fais ? Cela va être obligatoire donc comment allez-vous intégrer cette nouvelle règle de transparence des rémunérations qui devra être portée à la connaissance des organisations syndicales régulièrement ? Comment allez-vous faire apparaître tout cela dans vos nouvelles compétences, dans vos macro-compétences ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Nous allons donc procéder à une première vague de réponses.

Mme DUCHER : Je ne vais peut-être pas les prendre une par une, mais plutôt par thème. Il y a le thème de l'articulation avec la classification, le thème de la méthode de travail, la commission.

Sur la partie articulation avec la classification, ce que l'on sait, c'est que c'est un travail qui a été engagé par la CNAM depuis le début de la précédente COG. C'est un projet d'harmonisation au sein de l'assurance maladie qui est assis sur la nomenclature UCANSS. C'est l'UCANSS qui mène les négociations sur la classification. L'UCANSS va s'appuyer sur sa propre nomenclature, sur laquelle est aussi assis ce dictionnaire des compétences et des emplois au sein de l'assurance maladie. On ne nous l'a pas dit textuellement, mais j'en déduis qu'il y aura une certaine cohérence entre ces deux éléments-là.

Le deuxième élément, c'est que l'assurance maladie participe à l'UCANSS. Elle est membre du COMEX et elle participe aux définitions des orientations, des mandats qui sont donnés à l'UCANSS, etc. En toute logique, ces éléments-là vont aussi être pris en compte dans le cadre de la classification. Après, textuellement, en termes de consignes, aujourd'hui, ce projet n'est pas rattaché à la négociation en cours sur la classification.

Mme ARNAUD : Et puis, il a débuté, comme l'a dit Alice, il y a déjà plusieurs années. C'est une action qui a été identifiée dans le SDRH national 2019-2022, donc c'est un projet sur lequel la CNAM travaille depuis un certain nombre d'années.

M. MARQUES, CGT-FO : Ça pourrait faire dix ans, ça ne changerait rien. Il y a une nouvelle classification qui est en cours de négociation. C'est quand même un événement pour ce type de sujet.

Mme DUCHER : On est bien d'accord. Ce que l'on vous dit, c'est que nous, aujourd'hui, on n'a pas d'interaction officielle entre ces deux éléments. Par contre, la CNAM participe aux travaux avec l'UCANSS sur la négociation. De toute façon, ce dictionnaire est assis sur la nomenclature de l'UCANSS. S'il devait y avoir des emplois repères qui devenaient des critères classants dans le cadre de la classification, il serait aussi assis d'une manière ou d'une autre sur la nomenclature de l'UCANSS. À un moment, cela va quand même se recouper nécessairement. Après, dire que tel emploi va être à tel niveau, ce type d'interaction n'est pas porté dans le projet de la CNAM, tel qu'on doit le déployer.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Quand je dis qu'on nous prend un peu pour des imbéciles, c'est un peu le sentiment que j'ai. C'est le sentiment que l'on a depuis le début de cette classification. Les propositions de l'UCANSS, avec l'assurance-maladie qui est partie excessivement prenante, on se demande à quoi pense le COMEX et l'UCANSS. Les propositions telles qu'elles sont faites, en termes de libellé d'emploi, en termes d'emploi, en termes d'une clarification de critères de compétences, on est très en deçà de ce que l'on pouvait attendre.

Aujourd'hui, vous dites que vous allez contribuer à mettre en place un dictionnaire national des compétences. On a déjà eu quatre ans pour se poser sur tout cela, et même avant. J'étais encore en poste il y a plusieurs années et on était déjà en train de refaire des référentiels emplois qui soient cohérents et qui correspondent à ceux de l'UCANSS. Vous allez participer comme d'autres, en sachant qu'il y a des référentiels emplois, à créer des référentiels un peu spécifiques en fonction des emplois et de vos besoins. Comme je vous l'ai dit, en tant qu'organisme à part entière, vous avez le droit de le faire, vous le faites. À un moment donné, quand on parle de classification, effectivement, on se retrouve un peu bloqués avec tout plein de métiers. Je les ai eues, les listes de tous les métiers qui existent. Je pense qu'à un moment donné, vous êtes aussi dedans. Il y en a partout, à tous les niveaux. Quel que soit le métier, de toute façon, ça commence au niveau 3 et ça se terminerait pratiquement au niveau 9. On a quand même beaucoup de métiers qui concernent beaucoup d'agents. Malheureusement, on a des critères, mais la plupart des compétences, vous le savez et nous le savons tous, se gèrent comme on en a envie de façon à faire avancer le sujet et à faire en sorte que certains puissent avoir aussi une évolution professionnelle, parce qu'ils ont certaines compétences, etc.

Aujourd'hui, dans votre dossier, je ne comprends pas comment vous pouvez nous présenter ça, alors qu'on est en pleine négociation de classification. Vous pouvez nous dire en plus que tout va bien, qu'on est dans le meilleur des mondes, qu'on a commencé à faire un travail et qu'on va continuer à le faire. Votre travail aussi en tant que direction, c'est aussi d'aller dire : « mais est-ce qu'on continue sur ce genre de choses, puisqu'on est en pleine négociation ? » On va savoir assez vite si ça aboutit ou non. Je reviens sur ce qu'a dit le camarade de FO, aujourd'hui, vous allez travailler sur des choses qui, peut-être, dès le mois de septembre, n'existeront plus ou ne seront plus adaptées. Il y a des choses qui m'échappent. Clarifier la notion de compétences en proposant des définitions communes au sein de l'assurance maladie, qu'y a-t-il de nouveau ? On devrait tous travailler comme ça depuis longtemps. Un contrôleur des prestations de Nice

doit faire le même travail qu'un contrôleur sur la CPAM du Val-de-Marne et il doit être payé au même salaire, puisque c'est comme ça que ça doit être fait. Ce n'est pas le cas.

Aujourd'hui, vous avez clarifié la notion de compétence. En quoi la clarifiez-vous et pourquoi la clarifiez-vous aujourd'hui alors que l'on travaille dessus nationalement, avec les organisations syndicales ? Quel intérêt avez-vous à la travailler aujourd'hui alors que vous pourriez dire « On décale au moins jusqu'au mois de septembre pour voir où on en est. Est-ce qu'on avance sur cette classification ? Est-ce qu'on avance sur le métier ? Est-ce qu'on avance sur les critères ou pas ? » À ce moment-là, vous mettrez en place tout ça.

Quand on nous parle de macro-compétences métiers, qu'est-ce qu'une macro-compétence métiers ? On a la compétence pour exercer le métier ou on ne l'a pas, mais on n'a pas une macro-compétence. Il y a des choses qui me dépassent. Je ne peux que vous montrer mon désespoir quand je vois ce genre de dossier parce que cela va à l'encontre même de tout ce que l'on fait au national et que l'on se bat tous les jours, régulièrement, pour obtenir des groupes de travail, pour travailler dessus, pour essayer de comprendre, pour que l'on soit tous sur la même chose et sur la même façon d'évaluer les compétences et que l'on sache que les compétences de Nice sont les mêmes compétences qu'à Créteil. Là, vous nous balancez un truc. Encore une fois, toujours pareil, savoir-être, savoir-faire. Cela fait trente ans que l'on fait ça. Je ne comprends pas qu'une direction ne puisse pas dire « on va mettre un petit peu en *stand-by* et on reprendra... »

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : J'aimerais que nous puissions vous apporter des éléments, parce que vous posez des questions dans les éléments d'alerte que vous soulevez. D'abord, aujourd'hui, ce que l'on vous présente, c'est l'état des choses qui sont présentées par la CNAM. C'est en cours. On a aussi l'évolution qui est affichée avec un calendrier en termes de placage de compétences. Notre rôle en tant que Direction, c'est aussi de s'assurer que si ce calendrier est tenu. Il commence à s'approcher. Vous remarquerez que l'on n'a pas non plus sauté sur la Lettre réseau directement quand elle est sortie l'été dernier. À l'approche de ce calendrier, c'est quand même de considérer qu'il s'agit d'un travail d'ampleur qui est à réaliser, qui aurait nécessité un certain nombre de mobilisations d'équipes pendant un certain temps, et donc de pouvoir lisser ce travail de manière à ce qu'il soit quand même réalisable pour pouvoir, si le calendrier était tenu et maintenu par la CNAM tel qu'il est présenté aujourd'hui, ne pas générer un problème majeur dans le fonctionnement de la Caisse. C'est bien notre rôle.

Après, on entend vos alertes, vos interrogations sur la nécessité de recommencer un certain nombre de ces travaux. C'est effectivement possible qu'il y ait des éléments qui se modifient, qui jouent. J'entends que vous dites que ça devrait être la même chose à tel endroit. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, il y a des écarts qui sont assez importants entre les éléments qui sont remontés par le national et la réalité dans notre Caisse et dans les autres caisses aussi, j'imagine.

On va dire qu'il y a deux types de travail qui vont se mettre en place. Il y a un travail d'abord de remise à plat, de ré-interrogation qu'il est bon de faire périodiquement par rapport à ces éléments de référentiels nationaux. Cela permettra quand même de venir recadrer 80 % des choses sans risque. Ensuite, il y aura certainement des petites choses qui seront susceptibles d'être modifiées. On aura fait un premier élément de calage et on viendra juste intervenir sur les éléments de modification à la marge qui résulteraient ensuite d'éventuelles nouveautés relevant de la négociation. Cela n'empêche pas l'intérêt et l'importance de démarrer ce travail

aujourd’hui pour pouvoir gérer ce 80 % de remise en concordance que l’on est amenés à devoir faire.

On partage certaines de vos interrogations. On a aussi été amené, dans le cadre des échanges informels que l’on peut avoir, à s’interroger aussi avec nos contacts avec la CNAM ou avec une l’UCANSS sur la coordination entre ces deux opérations similaires.

Les réponses que Alice vous a faites sur l’implication de la CNAM dans le *process* de négociation actuelle montrent que les choses sont quand même tuilées à ce niveau-là. Cela n’enlève pas notre responsabilité d’organisme local d’avancer sur ce sujet-là.

Alice n’a répondu que sur la première partie, qui était la thématique de la concordance entre négociation nationale et mise en œuvre de ce travail. Christelle, vouliez-vous ajouter quelque chose ?

Mme ARNAUD : Il faut aussi avoir à l’esprit qu’il y a une grosse partie de ce projet de dictionnaire national des compétences qui est un travail de simplification et d’harmonisation de nos référentiels de compétences, qui est décorrélé aussi de la classification. En tout cas dans l’esprit de la CNAM, c’est pour partie décorrélé. Dans mon exemple de tout à l’heure sur le métier juridique du savoir rédactionnel, quand on vous dit qu’un juriste doit être sur le jalon trois en matière rédactionnelle, c’est-à-dire qu’il doit savoir rédiger des notes, rédiger des études, on ne vous dit pas qu’il doit être niveau 5B, niveau 6, etc. C’est complètement décorrélé. On vous dit que dans les compétences attendues de ce métier, il doit être sur le jalon trois de la compétence rédactionnelle. Il doit savoir, à ce titre-là, pour exercer son métier, rédiger des notes, rédiger des études, etc., et il doit être positionné sur cette compétence-là. Dans l’esprit, ce n’est pas corrélé du tout avec un positionnement de niveau et de classification. Il va y avoir, très certainement, à un moment donné, des points d’alerte. La CNAM et l’UCANSS sont évidemment sensibilisées, mais globalement, pour ce travail de simplification et d’harmonisation des compétences, on est vraiment sur les compétences du métier. On n’est pas complètement sur la classification, selon les niveaux, etc. Il faut aussi avoir cela en tête.

Mme DUCHER : La deuxième thématique que vous avez abordée est celle de la Commission. Il y avait principalement « à quoi cela va-t-il servir ? » et « quelle est la proposition de rattachement ? » On va reprendre les éléments méthodologiques.

Les éléments méthodologiques, c’est regarder aujourd’hui combien on a d’emplois qui sont en accord avec le national. Combien a-t-on d’emplois tout court ? Combien a-t-on d’emplois existants, mais non utilisés ? Il y en a aussi un certain nombre. Combien a-t-on d’emplois un peu génériques, qui ne renvoient pas vraiment à ce que, parfois, réalise la personne dans son quotidien ? Il y a certains emplois comme cela, un peu « chapeaux », qui existent, qui sont « fourretout ». On est en train de regarder cela. On fait ce travail. Au niveau RH, c’est vraiment un travail de fourmis qui prend beaucoup de temps pour dire que cet emploi, avec les compétences telles qu’elles sont proposées par le national, semble correspondre à cet emploi de la proposition nationale. Parfois, c’est personne par personne, dans un certain nombre de cas. Pas toujours, parce qu’il y a certains emplois qui sont occupés aujourd’hui de façon relativement homogène. Il y a certains emplois – les chargés d’études ou les gestionnaires administratifs, par exemple – dont le nom recouvre des réalités extrêmement différentes. À l’inverse, conseiller service à distance, il y a celui qui vient de prendre ses fonctions, qui ne fait pas exactement la même chose que celui qui a trois ou quatre ans d’expérience, évidemment,

mais c'est quand même le même contenu d'activité. Par contre, d'un chargé d'études à un autre ou d'un gestionnaire administratif à un autre, cela peut ne rien avoir en commun. Sur ce type d'emploi, on est quasiment sur de l'individuel, donc c'est un gros travail de fourmis d'essayer de ramener chacun sur des compétences et un emploi qui est en correspondance avec la réalité de ce qu'il fait.

D'ailleurs, chaque année, régulièrement, il y a des gens qui nous disent qu'ils ne sont pas trop à l'aise avec les éléments d'items. D'ailleurs, vous le dites, sur les gestionnaires administratifs notamment, que les éléments d'items sur lesquels on évalue certaines personnes ne sont pas franchement en adéquation avec les activités confiées. C'est une réalité. Le dictionnaire national des compétences a aussi vocation – on aurait pu le faire sans le dictionnaire national des compétences, mais comme on savait que c'était un projet en cours, on n'a pas envie de refaire huit fois les mêmes travaux – à permettre d'améliorer l'évaluation des compétences dans la mesure où l'on va évaluer les gens sur des compétences qui sont attachées aux vraies activités qu'ils exercent. Ce premier travail est assez fastidieux. C'est pour cela qu'on le fait d'abord côté RH. Après, on va avoir une deuxième phase de travail avec les directions. Quand je dis les directions, ce n'est pas forcément le directeur de branche seul. C'est un travail qui sera réalisé avec l'encadrement pour dire que côté RH, nous avons estimé que l'emploi de conseiller formation peut être rattaché à telle ou telle proposition de la bibliothèque nationale. On va présenter cela à la Direction et la Direction va dire : « au regard de ce que font vraiment les gens, j'estime qu'il va plutôt falloir choisir celui-là que celui-là. » C'est le travail que l'on va faire avec les directions. Pour certains, cela va aller très vite. Pour d'autres, cela va être plus long. À la Direction des prestations, vous n'avez pas beaucoup de libellés d'emplois différents. Pour la gestion du risque, c'est une autre ambiance. Il y a moins de monde, mais beaucoup de libellés. À la Direction des prestations, quasiment 50 % des personnes sont des techniciens de prestations. Il y a donc un travail qui va être fait là-dessus.

Ensuite, ce que l'on se propose de faire avec vous dans le cadre de cette commission, c'est de vous présenter les résultats de ces travaux. Cela va être un peu lourd. On enverra les éléments en amont. Il faudra bien les regarder. L'idée générale est de vous présenter les résultats de ces travaux et de regarder avec vous s'il y a des choses qui peuvent éventuellement vous paraître choquantes ou pas du tout adaptées. L'objectif est d'avoir votre regard, parce qu'on va avoir le regard des Directions, le regard du National. Nous souhaitons donc avoir votre regard en tant que représentants du personnel. Cela ne veut pas dire que vous allez être décisionnaires, évidemment, pour répondre à la question.

M. MARQUES, CGT-FO : Sans aller jusque-là, on ne se fait pas d'illusion. Est-ce qu'au moins notre avis sera pris en compte ? Sinon, on ne fait pas la commission. Si c'est juste pour nous montrer un tableau...

Mme DUCHER : Franchement, ce n'était pas obligatoire. Pour tout vous dire, on aurait même pu juste venir au mois de septembre faire une consultation. On n'était pas obligés de faire une information.

M. MARQUES, CGT-FO : Ce n'est pas la peine d'essayer de vous justifier sur le fait que vous êtes très gentils.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela fait partie de la réponse sur les attendus et sur ce que nous en attendons, Monsieur MARQUES.

Mme DUCHER : Nous en attendons d'avoir votre regard qui n'est pas le nôtre, qui est complémentaire. Parfois, on a envie de prendre en compte votre regard et parfois, on va estimer que l'on n'est pas d'accord, comme sur un certain nombre d'autres points, sur d'autres thématiques. Là, ça touche 100 % du personnel. Les libellés d'emploi et les compétences, ce sont des choses auxquelles les gens tiennent à titre personnel, qui ont de la valeur, qui ont de l'importance. À ce titre, il nous semble qu'il est intéressant d'avoir votre regard. On n'est pas obligés de le faire. On fait ce processus en trois parties pour en tenir compte.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Si nous le faisons plus tôt qu'en septembre au moment de la consultation, c'est aussi pour pouvoir bien faciliter les éventuels ajustements qui pourraient en découler avant la consultation. Cela traduit bien une volonté que ce regard croisé soit productif et, le cas échéant, peut-être susceptible d'amener des éléments d'évolution par rapport à notre première projection sur le sujet.

Mme DUCHER : Nous non plus, nous n'avons pas la science infuse. Le truc est difficile. Encore une fois, il y a 300 emplois, 48 macro-compétences, chacune avec quatre jalons. On est aussi conscients que c'est un travail qui est susceptible, sur le premier rendu, de comporter quelques incohérences, éventuellement quelques anomalies. Il faut avoir conscience que l'on va vous envoyer concrètement plus de 100 fiches.

Mme ARNAUD : Vous connaissez les emplois qui sont occupés aujourd'hui au sein de la Caisse et vous allez être aussi en mesure de nous soumettre des points d'alerte ou certains points d'attention que peut-être on n'aurait pas eus. C'est aussi l'intérêt de la démarche.

Mme DUCHER : Typiquement, c'est notamment parce qu'on a eu l'occasion d'en parler à plusieurs reprises que, dans ce travail, on a un regard particulier sur le gestionnaire administratif. Exemple de prise en compte. Il y a probablement d'autres emplois sur lesquels le positionnement ne sera pas forcément complètement évident.

En termes de formalisation, l'idée est bien d'avoir, à peu près comme aujourd'hui, un tableau avec le nom de l'emploi, son code, sa finalité, les activités principales et le descriptif des compétences attendues pour tenir l'emploi.

Sur votre dernière question concernant la transparence et la rémunération, à ce stade, nous n'avons pas de directives ou d'informations. Pour l'instant, nous n'avons pas d'élément d'information, donc nous n'avons pas encore travaillé sur ce sujet-là.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Où trouve-t-on les fiches de référentiel emploi sur l'intranet, maintenant ?

Mme DUCHER : Ce n'est pas dans Intranet, c'est dans Alina référentiels.

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

M. MARQUES, CGT-FO : C'est une question que j'ai déjà posée, par rapport aux latitudes locales. Est-ce qu'on est sûrs que toutes les compétences vont être rattachables, que tous les libellés vont être rattachables ? On a des spécificités ici. Dans quelle mesure avez-vous une latitude pour faire évoluer lesdits référentiels ?

Mme DUCHER : On n'a pas de latitude, à part le fait de modifier deux jalons de compétences, mais il va bien falloir que l'on rattache tous nos emplois à la liste nationale. Après, nous avons eu l'occasion de faire remonter un certain nombre d'éléments. Par exemple, sur la gestion des

habilitations, on avait identifié dans la liste qui nous a été proposée qu'il n'y a pas de métier relatif à la gestion des habilitations. C'est un truc spécifique. On a fait remonter cet exemple à la CNAM, qui n'a pas encore complètement fini son travail puisqu'on attend une lettre réseau. La première liste qui nous a été transmise – que vous avez peut-être vue si vous avez eu la force d'ouvrir les annexes de la lettre réseau – est encore en cours d'évolution. On va recevoir une liste susceptible d'être définitive. Nous avons déjà fait remonter un certain nombre de choses par rapport à la première liste que nous avons reçue, mais une fois que nous aurons la liste définitive, il n'y a plus de marge. Il faut que tout rentre.

Mme ARNAUD : La CNAM a eu l'occasion de préciser que le DNC est un très gros projet. Ce n'est pas un projet qui va être figé une fois qu'il va être mis en place en 2025. Évidemment, il va évoluer. Il y aura un certain nombre de remontées des caisses tout au long de l'année et il y aura des travaux de mise à jour en fin d'année ou de création de nouveaux référentiels emploi parce que les métiers vont remonter. Chaque année, on pourra demander des évolutions et la CNAM pourra introduire de nouveaux référentiels par rapport aux remontées locales et par rapport aux nouveaux enjeux et aux nouveaux emplois qui auront été créés ou qui auront émergé.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour revenir à cette commission ad hoc où vous nous dites que vous allez nous envoyer une centaine de référentiels emplois. Dans ce genre de travaux, nous ne sommes pas plus intelligents que les autres. Un groupe de travail, méthode, comment fait-on ? Comment avez-vous fait, comment avez-vous évolué ? Très clairement, dans tout ce que j'entends, vous êtes en train de classifier vos emplois. Vous êtes en train de remettre tout le monde à sa place, en sachant qu'il va y avoir des difficultés puisqu'effectivement, on a des fois créé des niveaux sur des métiers qui ne devraient pas être à ce niveau-là, donc on peut dire qu'on n'a pas le bon libellé d'emploi. C'est ce qui semblerait se dessiner.

Il faut que je voie avec ma fédération. Vous avez bien compris que votre travail, on va en parler au mois d'avril dans la séance de négociation.

Mme DUCHER : Donc vous n'en aviez jamais entendu parler ?

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Je vous en ai parlé, je vous avais posé une question CTR à l'époque en 2023. Mais nous n'avions pas encore envisagé une nouvelle classification. On était toujours en mode « peut-être un jour ». On était sur une approche totalement différente. Pour moi, vous avez besoin que l'on voie avec vous quelques petits trucs et dans ce cas, il y a une méthode de travail. Il y a ce que vous avez fait et ce sur quoi nous pouvons éventuellement dire que ça ne va pas. Mais si la Commission consiste juste à nous balancer 100 référentiels... Une commission, c'est un peu de travail. Si on en a 100, ça ne pourra pas être une commission, parce que ça va être compliqué. Moi, je ne suis pas miss *superwoman* à tout savoir et en plus à savoir de quoi sont faits les métiers aujourd'hui et ce que fait chaque personne dans cette Caisse. Comme vous dites, il y a des métiers qui doivent être les mêmes. Après, on n'est que sur un problème de connaissances approfondies, très approfondies, expertise, etc. Après, on a les métiers. Finalement, même nous, on ne sait pas ce que c'est. C'est vous qui savez ce que la personne fait.

Si cette commission ne sert qu'à nous dire qu'il y a ça et ça, qu'on a fait ça et qu'on a décidé ça, je veux bien être associée, mais je ne vois pas trop l'intérêt d'être associée si vous avez fait tout le travail et si on nous présente des travaux terminés, finis, et que l'on est sur le résultat sur

lequel vous avez déjà discuté avec tout le monde et où tout le monde est tombé d'accord entre vous, vos directions et l'agent qui acceptera ou non d'être positionné sur tel ou tel métier, parce que, comme vous le dites, il y a quand même aussi de la démarche intellectuelle. Des fois, on est positionné sur un métier et on aime bien y rester. C'est toute la difficulté de la classification, c'est de faire en sorte que personne ne se sente en mode dégradé.

Je prends note de votre information, on verra, mais je me réserve sur cette commission, à voir comment elle sera mise en place, comment vous la présenterez et ce qu'on y fera concrètement. Si c'est juste pour nous présenter les résultats qu'on vous présenterait après en AP, en mode consultation, je ne vois pas trop l'intérêt. Soit on travaille avec les syndicats comme on le fait aujourd'hui avec la classification, soit vous nous dites les choses et on vient en mode CSE. Vous nous informez, vous nous consultez et ça s'arrête là, il n'y a pas d'association de travail. Pour nous, c'est important. Soit on est associés et dans ce cas, on a un peu de choses à vous apporter, soit il n'y a pas d'association, on est en mode consultation, information et ça suit son cours.

Mme DUCHER : Ce que l'on pensait faire dans cette commission, c'était vous expliquer les choix que l'on a faits et la méthodologie retenue, sachant qu'aujourd'hui, on en est au stade de regarder les écarts. On est en train de découvrir le futur. Aujourd'hui, on n'a pas déterminé de critères qui nous permettent de dire « je vais mettre là » ou « je vais mettre là », etc. Cette commission a la vocation de vous expliquer les raisons de nos choix, comment on aura travaillé dans un premier de temps, et d'avoir une discussion, mais pas 100, évidemment. Il y en a qui coulent de source. Il y en a plein sur lesquels ça coule de source. Il y a certaines situations qui vont être plus sensibles parce que rien ne coule de source et qu'on a besoin de phosphorer pour faire les bons choix, ou être particulièrement sensibles parce qu'elles vont toucher énormément de monde. L'idée n'est pas de passer en revue les 100, c'est plutôt d'avoir un échange avec vous sur ce qu'on va estimer comme étant plutôt des situations plus sensibles que d'autres. La sensibilité peut venir de plein de choses. Elle peut venir du nombre de personnes touchées ou du fait que nous n'avons rien trouvé qui colle vraiment bien. Elle peut venir du fait que ça va impliquer des changements de rédaction de compétences qui ne sont pas particulièrement éloignées sur cet emploi-là dans la transposition, et peut-être qu'on ne sait pas s'il y a des modifications à faire sur cette petite marge de manœuvre que l'on a sur les jalons ou pas et comment ça peut être perçu. L'idée est que ça se passe bien, et pas que ce soit mal vécu par les gens. Il y a plein de choses qui peuvent faire qu'une situation est plus sensible qu'une autre, mais l'idée de la commission, c'est bien de partager avec vous les critères que l'on a retenus et si vous nous dites « vous avez complètement oublié telle chose », l'intégrer et regarder dans le détail certaines situations qui nous semblent sensibles au regard des différents critères.

M. GIAMBAGGI, CGT-FO : Je reviens sur les choses sur lesquelles on a la main. Je suis sur la diapo 12 « Les organismes gardent la main sur les champs actuels d'Alinea permettant de définir les finalités des activités des emplois. Les services RH pourront neutraliser jusqu'à deux macro-compétences d'un référentiel et ajouter jusqu'à deux compétences supplémentaires issues du dictionnaire. » Quand vous allez nous envoyer des référentiels, nous pourrons éventuellement, avec vous, modifier les finalités, modifier les activités comme elles sont écrites et on pourra éventuellement aussi influer sur les petites marges de manœuvre que l'on a dessus.

Mme DUCHER : C'est bien de recueillir vos propositions sur ces problématiques sur lesquelles on a la main, évidemment.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Et sur les référentiels, il sera bien indiqué lesquels vous avez changé.

Mme DUCHER : Oui, on mettra en évidence les choix que l'on a faits.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : D'accord. Jalon 1, 2, 3, 4. Cela veut-il dire que quelqu'un peut être jalon zéro ? S'il ne maîtrise pas le jalon 1, que sera-t-il ?

Mme ARNAUD : Le jalon 1 est quand même un premier niveau assez basique. On ne dit pas que le collaborateur doit répondre à l'ensemble des sous-tirets posés sur le jalon 1. S'il répond au moins à un tiret, il est positionné sur le jalon 1. Il est évalué par rapport à ce premier niveau. Il peut détenir la compétence sur un tiret et pas sur les autres.

Mme DUCHER : Il est évalué sur le jalon. Cela ne veut pas dire qu'il l'a acquis. Je prends un exemple très simple. Le technicien de prestation niveau 3 va être sur le jalon 1, alors que l'expert technique, sur la même compétence, on va attendre de lui le jalon 3. Le technicien de prestation, sur le jalon 1, peut être en cours d'acquisition, acquis ou partiellement acquis parce qu'il y a un niveau d'acquisition de cette compétence. On n'attend pas de lui de réaliser des écrits complexes. On attend de lui de maîtriser les fondamentaux de la rédaction, alors qu'on peut exiger d'un expert technique qu'il sache réaliser des écrits élaborés.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : On travaille sur les compétences réelles, c'est aussi le problème d'une classification.

Mme DUCHER : En tout cas, ce qui est proposé avec le jalon 1, 2, 3, ce n'est pas le niveau de progression de la personne, mais un jalon est attendu par un emploi. Au sein de ce jalon, je peux être en cours d'acquisition.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : À chaque jalon correspond un libellé différent de la compétence, puisque vous allez avoir « maîtrise les bases de la rédaction » ou « maîtrise les éléments complexes ». C'est un autre libellé de la rédaction de la compétence que vous avez. Du coup, ce libellé-là va apparaître dans l'élément d'évaluation de la personne. Celui-là, on va se prononcer comme par le passé, « non acquis », « non mis en œuvre », « partiellement acquis », etc. Pourquoi crée-t-on cette logique de jalon ? C'est pour se dire que tout cela concourt globalement à une compétence autour de l'écrit. On sait que les métiers ont quand même des compétences au niveau de l'écrit. Cela permet aussi de faciliter, si je change d'emploi. J'étais sur quelque chose où on me demandait une compétence de base, maintenant on va se demander sur cette même compétence de l'écrit quelque chose de plus élaboré, donc je pourrais mettre en avant ce que j'ai acquis sur mon précédent emploi. J'entends que c'est un peu abstrait, mais quand on le voit mis en œuvre, je pense que cela permettra de mieux comprendre ce qui change et ce qui ne change pas par rapport au mode d'évaluation.

Mme DUCHER : Ce qui est intéressant dans cette démarche, c'est de dire que certains métiers vont avoir des compétences communes. Par exemple, à la lutte contre la fraude, on va rechercher des compétences de contrôle et d'investigation. On va les rechercher aussi dans le contrôle des prestations, par exemple. Ce sont aussi des choses qui permettent de faciliter les passerelles entre les emplois pour que les gens identifient. « Moi, je détiens des compétences sur le contrôle et l'investigation et réglementaires. Ce sont des compétences qui sont transposables dans l'emploi d'à côté, qui lui aussi fait appel à ces compétences-là. » Cela a vocation à soutenir aussi les parcours professionnels et les mobilités, d'harmoniser ces

compétences. Un recruteur et un salarié, ou un recruteur d'une autre caisse va se dire que cette personne exerce cet emploi, donc il saura qu'elle est sur telle compétence et c'est justement cette compétence qu'il recherche. C'est donc utile d'harmoniser sur ces thématiques-là puisque cela permet de favoriser les mobilités.

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

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je voulais savoir si vous allez conserver la notation en ABCD ou si cela sera remplacé par les jalons ?

Mme ARNAUD : Il n'y aura plus ces données-là. Vraisemblablement, on sera sur les jalons à évaluer et le manager devra, avec des éléments objectifs, estimer si oui ou non le collaborateur satisfait aux jalons sur lesquels il doit être positionné. Par exemple, mon juriste, demain doit être positionné sur le jalon 3 en termes de compétences rédactionnelles. On sait qu'il doit faire des notes, des études, etc. Avec des éléments objectifs, je vais dire que oui, effectivement, il est bien positionné sur le jalon 3, il satisfait au jalon 3 parce que dans l'année, il m'a rendu trois notes, etc., voire même une reconnaissance sur le jalon 4 parce qu'il a rendu, au cours de l'année, deux études extrêmement complexes qui ont été valorisées. L'idée est de pouvoir évaluer le collaborateur par rapport aux éléments qui sont identifiés dans les jalons avec des éléments objectifs concrets derrière dans l'évaluation. On sera plus sur un niveau initiation, expertise. On sera dans l'identification des éléments attendus par jalon avec derrière des éléments concrets pour objectiver l'évaluation.

Mme DUCHER : Vous n'avez que l'exemple du rédactionnel, vous n'avez pas forcément les autres, mais par rapport à ce qui existe aujourd'hui dans nos référentiels actuels, il y a parfois certains libellés de compétences qui sont mystérieux, pour ne pas dire autre chose. Là, cela permet de faciliter l'évaluation objective des compétences. Si je prends le rédactionnel, parce que c'est l'exemple qu'on a dans la diapositive 10, ce sont des points très précis. Réaliser des écrits courants, il vous dit que c'est « rédiger un compte-rendu, réaliser des documents respectant les règles de présentation – numéro de page, texte justifié –, rédiger des consignes et un mode opératoire et synthétiser dans une note l'information reçue au traité. » Il y a quand même peu de place à l'interprétation. Ce sont des éléments qui sont décrits de façon très claire, très détaillée et très objectivée qui vont faciliter aussi l'objectivation de l'évaluation, qui est un sujet sensible. Parfois, avec certains libellés actuels, on peut avoir une lecture extensive. Il y a un vrai travail d'évaluation. Là, ce ne sera plus ça, parce que cela permet d'objectiver les choses.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Visuellement, je n'arrive pas à me rendre compte. C'est pour cela que je vous demandais où on trouvait les référentiels parce que je voudrais trouver un exemple. Auparavant, quand je devais évaluer un agent – j'avais le cas sur le Fenti –, on avait du mal à transposer, comme vous le dites, certains libellés sur l'activité qu'un technicien de prestation pouvait faire au Fenti, alors qu'il avait même libellé qu'un technicien PE. Il fallait qu'on l'adapte. Je n'arrive pas à voir visuellement. Il n'y aura plus cette histoire d'application, mais cela veut dire qu'il y aura la ligne de critères d'évaluation et qu'il faudra cocher à quel jalon la personne appartient.

Mme DUCHER : À un emploi sera associé un jalon attendu et ensuite on va évaluer ce jalon. On va évaluer à l'intérieur du jalon. À chaque emploi sera associé un jalon.

M. MARQUES, CGT-FO : Je voulais savoir ce que vous entendiez, dans les macro-compétences en savoir-être, par « analyse, synthèse ».

Mme DUCHER : On va essayer de le trouver parce que là, on n'a que le rédactionnel.

Mme ARNAUD : Je l'ai. Analyse synthèse, dans le jalon 1, on aura : analyser une situation individuelle, proposer des solutions adaptées issues de cette analyse. En petit sous-titre attendu : conseiller un interlocuteur par l'analyse des informations recueillies, proposer une amélioration ou un correctif par l'analyse d'une situation, orienter un interlocuteur par l'écoute de son besoin et l'analyse de sa situation et porter un regard critique et repérer du dysfonctionnement. C'est le jalon socle. Pour le jalon 4, on aura : exploiter les entrepôts de données, alimenter l'intelligence artificielle. En sous-titre : collecter et analyser un grand nombre de données et collecter et préparer des données pour l'apprentissage automatique. Il n'y a que le jalon 4, j'ai oublié de le préciser. C'est un très mauvais exemple.

M. MARQUES, CGT-FO : Mon interrogation portait sur le savoir-être. Au vu de la description que vous nous faites, j'aurais plutôt tendance à dire savoir-faire.

Mme ARNAUD : Je pense que c'est parce qu'on a cette capacité à analyser et à synthétiser ou on ne l'a pas.

Mme DUCHER : Je vous ai mis les références de la lettre réseau en page 3 et dans les annexes, il y a les 48 macro-compétences. Vous n'allez peut-être pas lire les 48 fois 4 jalons, mais en tout cas si vous voulez regarder un petit peu comment c'est libellé, parce que là, on s'est beaucoup appuyé sur le rédactionnel, parce que c'est l'exemple qu'on a donné, puis que c'est une compétence qui est dans tous les référentiels. C'est intéressant de regarder un peu comment c'est libellé. Ce que l'on remarque par rapport à nos compétences d'aujourd'hui, c'est la capacité d'objectivation que la rédaction des compétences offre dans cette nouvelle version.

Mme ARNAUD : J'insiste sur le fait que sur les 48 macro-compétences, évidemment, on ne va pas toujours retrouver dans chaque référentiel. Cela dépendra de l'emploi tenu.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'on a fait le tour de vos interrogations à ce stade ? Ce n'est qu'une première étape d'échanges. Est-ce que vous aviez d'autres questions ? Merci beaucoup. Je vous propose de passer au point suivant qui est relatif à l'index égalité professionnelle 2024.

Point 5 : Égalité professionnelle – index 2024 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portant sur les données de 2023

Mme ARNAUD : On vous a transmis une note sur le calcul de notre index d'égalité entre les hommes et les femmes. C'est une obligation légale. On se doit de calculer cet index chaque année avant le 1er mars. Cet index est calculé en fonction de cinq indicateurs. La note vous retrace les cinq indicateurs qui sont évalués. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge, par catégorie de poste.

Le deuxième indicateur est l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes. L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes est le

troisième indicateur, puis le pourcentage de salariés qui ont obtenu la garantie salariale légale de retour de congé maternité et, dernier indicateur, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés qui ont perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés par rapport à l'année civile 2023. Ce sont des éléments qui nécessitent des calculs très précis. Sur quatre des cinq indicateurs, ce sont des calculs qui sont faits par des requêtes Infocentre GRH qui sont calculés un peu automatiquement. Il y a uniquement l'indicateur sur le pourcentage de salariés qui ont bénéficié de la garantie salariale de retour de congé maternité qui est calculé par la Direction des ressources humaines, sinon les quatre autres découlent d'une requête Infocentre GRH qui calcule automatiquement.

On vous a donné les détails des éléments qui sont pris en compte pour calculer ces indicateurs, les salariés pris en compte, les éléments de rémunération qui sont pris en compte, et une explication de la façon dont on a calculé chacun des indicateurs.

Au niveau de la CPAM du Val-de-Marne, l'index est égal à 98 sur 100, ce qui est plutôt satisfaisant en termes d'égalité entre les hommes et les femmes. On perd deux points sur le premier indicateur qui est l'écart de rémunération, puisqu'il y a un écart de 1,8. On est à 38 au lieu des 40 points normalement dévolus, parce qu'on a un petit écart sur cet indicateur-là de 1,8 en faveur des hommes. On vous a mis ensuite le détail, puisque ce n'est pas forcément le cas partout. Dans la catégorie des employés, l'écart de rémunération, par exemple, est très faible. Dans la catégorie des techniciens, agents de maîtrise, on a un écart légèrement en faveur des hommes, ce qui n'est pas le cas pour certaines tranches d'âge. On vous a mis un peu le détail. On perd ces deux points sur le premier indicateur. On est à 98 %, ce qui est très satisfaisant et on a fait les formalités de publicité et d'information.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Peut-être aussi simplement préciser quelque chose que vous ne manquerez pas de soulever dans vos questions. L'écart de rémunération sur les tranches d'âge plus élevé sur les cadres est notamment expliqué par le fait que nous avons recruté et renouvelé des postes, alors que les personnes apparaissaient encore dans l'effectif. Ils étaient en retraite et n'étaient plus là, mais apparaissaient encore à l'effectif. Cela génère un biais statistique, puisque c'est venu faire un doublon sur certains emplois du niveau de rémunération. On a quelque chose qui, normalement, sur ce plan-là, est conjoncturel et devrait connaître, dans un certain nombre de situations, les options naturelles sur cet exercice-là.

Je vais prendre vos questions.

M. ROUCHAUD, CFTC : C'est plus une expression syndicale qu'une question. On se félicite du score obtenu par la CPAM dans l'égalité hommes/femmes en matière de rémunération. Cependant, il y a quand même un point de vigilance à apporter. Il ne faut pas tomber dans la discrimination positive. On n'est pas là pour donner des pas de compétences à une personne pour son sexe. Il y a vraiment un point de vigilance. C'est bien, mais attention de ne pas tomber dans l'effet inverse, qui est la discrimination positive. Sinon, c'est plutôt bien.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Je voudrais faire une petite remarque et ensuite une vraie question. Par rapport au comparatif de l'année dernière, on a 98 points d'atteintes pour l'année 2023. Comparativement à l'année dernière, quand on l'a vu en CSE au mois de mars 2023, on avait atteint 99 points au titre de l'année 2022. Donc, on a une petite baisse d'un point global des indicateurs cumulables. J'espère que ça ne va pas être 97 puis 96 puis continuer à baisser.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est l'élément d'explication que j'ai apporté sur la partie conjoncturelle, donc normalement non.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Maintenant, ma question est la suivante : cette information obligatoire doit aussi, au niveau des formalités employeur, être transmise à l'inspection du travail. À quelle date cela a-t-il été fait ?

Mme ARNAUD : Au 28 février, c'est marqué dans la page 1, juste après le score de 98 % : « les formalités de transmission à l'inspection du travail ont été accomplies le mercredi 28 février. »

Mme DOUIS, CFTC : Au niveau du contexte actuel de la société, il y a beaucoup de personnes LGBT. Est-ce que la Direction va se positionner si jamais on a des personnes non genrées pour faire quelque chose pour l'égalité hommes-femmes non genrée ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : À ma connaissance aujourd'hui, cet index est quand même très encadré dans ce dispositif. C'est une formalité réglementaire. On doit communiquer à l'inspection du travail. Tout est encadré. Cette notion de non genre n'est pas prise en compte dans cet index. Aujourd'hui, nous nous conformons vraiment à nos obligations réglementaires en la matière, mais je ne pense pas qu'on ait eu la situation quant à un questionnement sur le rattachement d'une personne à l'une ou l'autre des catégories dans le calcul de l'index. Je ne crois pas que cela se soit présenté chez nous. Je regarde en même temps puisque la question ne s'était pas posée. J'enregistre votre question parce qu'il y aura un jour des évolutions en la matière, mais à ce jour, ce n'est pas le cas. Nous nous conformons strictement aux modalités de calcul qui seront arrêtées dans la nature des indicateurs et ensuite aussi transmises au sein de l'institution sur les requêtes, etc.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est la même note en fait tous les ans. On a les notes, la manière de noter, mais on n'a ni les données ni les barèmes. On n'a rien en fait. Ce serait bien de nous envoyer cela. Tous les ans, je le dis. J'aimerais connaître les données des écarts de rémunération dans les barèmes qui font que pour telle rémunération, il y a 38. Donc, on a baissé un peu. Je réitère que les critères sont aléatoires.

Ensuite, le système de notation est très favorable à obtenir de bonnes notes. En tout cas, le premier est favorable pour obtenir de bonnes notes. On aimerait bien que vous nous donniez des données. Je précise pour finir que l'UCANSS est à 34/40.

Mme DUCHER : Comme quoi ce n'est pas si facile.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci pour cette précision.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Ces donneurs de leçons sont à 34/40.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : L'index n'est pas propre à notre institution. On a entendu aussi pas mal de débats, de questionnements sur la remise en cause des travaux de refondation de cet index. Effectivement, il y a du pour et du contre, comme tous les modes de calcul. Sur la question « c'est très facile d'avoir une bonne note », pour autant, il y a des entreprises et des organismes dans l'institution qui n'arrivent pas au niveau auquel nous sommes. On est plutôt contents de notre 98 % et l'on espère revenir à 99 % l'année prochaine. On s'en félicite et l'on souhaite poursuivre en ce sens. Ce n'est pas le cas partout.

Sur votre questionnement sur les données complémentaires, on peut vous adresser le tableau qui détaille les éléments de données, indicateur par indicateur. On peut vous le transmettre sans problème à l'issue de l'AP, sachant que certaines données sont aussi déjà transmises dans le cadre de la commission. Est-ce que vous avez d'autres questions ? Non. Merci beaucoup. Je vous propose de passer au point suivant, qui est la présentation du bilan du Forfait Mobilité Durable.

Point 6 : Présentation du bilan FMD (Forfait Mobilité Durable)

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'était un point que nous étions engagés à réaliser lorsqu'on vous avait présenté la mise en place du forfait mobilité durable. Vous aviez souhaité bénéficier dans cette instance de premiers éléments de bilan sur ce forfait FMD après une année de mise en place. C'est l'objet de ce point. Il y a deux éléments de bilan. Il y a un élément de bilan quantitatif, combien de personnes en ont bénéficié. Il y a aussi un élément de bilan que nous avons souhaité réaliser sur tous les engagements qui avaient été pris dans le cadre de la négociation sur la mise en place d'actions d'accompagnement, que ce soient des actions de sensibilisation, des actions de communication ou d'adaptation des infrastructures. Je ne vais pas vous reprendre tout cela, mais vous voyez qu'il y a quand même beaucoup de choses qui ont été mises en place.

La note a été adressée pendant ma semaine de congés et il y a une erreur dans la version de la note qui vous a été adressée, puisque j'avais une version de cette note où j'avais fait rajouter quelques éléments de bilan complémentaires. Ce n'est pas faux, mais il y a des choses complémentaires en termes d'explicitation de la communication qui ont été omises dans cette note et que j'avais fait rajouter. Je vais simplement vous les mentionner et je me permettrai de vous faire un bilan qui soit aussi complet que possible et de vous faire un envoi qui annule et remplace cette note où vous verrez apparaître les éléments complets de bilan.

Nous nous étions également engagés à ajouter des bornes de recharge supplémentaires. Sauf erreur de ma part, cela n'a pas été mentionné dans cette version erronée. C'est bien ce que nous avons fait. Nous avons rajouté les bornes.

Par ailleurs, nous avions aussi travaillé en termes de communication sur des infographies à l'intention des salariés. On a essayé de rendre les choses aussi claires que possible, parce que c'est vrai que le dispositif de forfait mobilité durable peut être un peu complexe par le nombre de situations possibles, etc. Nous avions fait tout un travail de communication par infographie qui avait été publié et qui est toujours sur notre intranet. Il permet aussi de mieux accompagner les salariés dans la compréhension des types de situations qui peuvent se présenter et auxquelles ils peuvent prétendre. Ce sont principalement ces deux éléments que j'avais fait rajouter dans la note et qui n'apparaissent pas dans celle que vous avez reçue, mais qui étaient importants. Est-ce que vous aviez des questions sur ce bilan ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Il n'y a pas énormément d'utilisateurs, mais au moins ça marche. Le beau temps revient, donc ce serait bien de communiquer assez régulièrement. C'est une période propice à ce que plus d'agents bénéficient de cela. L'accord a été conclu pour trois ans. Cela veut-il dire qu'en 2025, on va le renégocier ? Que prévoyez-vous de faire pour la

suite ? En théorie, au 31 décembre 2025, il n'existe plus. En tout cas, il arrive à terme. On aimerait bien savoir ce que vous comptez faire.

On avait aussi une demande. Dans la mesure où la participation à l'abonnement de transports en commun a augmenté, nous estimons qu'il faudrait un peu revoir le plafond pour les possesseurs de Pass Navigo. C'est essentiellement cela. Il faut savoir que le forfait mobilité durable est plafonné à 500 euros. Cependant, pour les possesseurs de Pass Navigo, il est plafonné à 600 euros parce que dans la somme est pris en compte le remboursement de l'abonnement. Dans la mesure où le remboursement de l'abonnement a augmenté et est passé de 50 % à 75 %, dans la mesure où le Pass Navigo augmente régulièrement, il n'y a plus aucun intérêt à bénéficier du forfait mobilité durable en dehors de l'achat du matériel, de l'achat de l'EPND. On demande officiellement un petit avenant à l'accord pour réévaluer le plafond qui est actuellement à 600 et le mettre au moins à 750 pour que cela ait un intérêt pour ces agents de bénéficier du forfait mobilité durable.

M. ROUCHAUD, CFTC : C'est un bon accord que la CFTC a négocié. Je n'ai pas bien compris la partie sur le bilan des utilisations. Deux agents, moins de 30 jours par an. Déjà, comment vous vous basez pour savoir que telle personne a utilisé son vélo électrique ou sa trottinette électrique 40 jours par an ? Est-ce que c'est uniquement du déclaratif ? Je n'ai pas bien compris cette case parce qu'entre 30 et 59 jours par an, vous mettez 50 euros. Entre 60 et 99 jours, vous mettez 100 euros. Le *deal*, ce n'est pas ça. Le *deal*, c'est que s'il s'engage à utiliser son véhicule électrique 30 jours par an, vous le subventionnez à hauteur de 500 euros. Donc, si vous pouvez apporter des précisions, s'il vous plaît. Et, bien évidemment, la même question que Monsieur GIAMBIAGGI. Cet accord sera-t-il renouvelé tacitement ou y aura-t-il une renégociation ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Monsieur GIAMBIAGGI, je vous rejoins complètement sur la nécessité de communiquer régulièrement. D'ailleurs, sur les beaux jours, j'ai un message qui est parti en ce sens la semaine dernière, justement, pour que l'on fasse une communication. Effectivement, dans le cadre de l'accord, pour pouvoir en bénéficier, il faut l'utiliser au moins 30 jours par an. On sait très bien que les gens reprennent leur vélo, leur trottinette quand les beaux jours reviennent. Il est donc important que l'on puisse faire connaître ce dispositif dans cette période.

Sur les questions de renégociation, de prolongation que vous avez posées, je ne vais bien entendu pas me prononcer dans cette instance puisque ce n'est pas dans l'ordre des compétences du CSE. Tout ce que je peux vous réaffirmer, c'est que la volonté de la Direction est de poursuivre son engagement sur la maîtrise de son impact carbone dans l'ensemble de ses composantes. Nous sommes nous aussi très contents que cet accord soit en cours et nous avons à cœur qu'il soit bien connu des salariés pour qu'ils puissent s'en emparer le plus possible.

Peut-être une précision quand même sur la question d'augmentation. Effectivement, il y a un plafond qui est fixé quand vous n'êtes pas utilisateur de transports en commun et que, par ailleurs, vous allez basculer sur un mode de transport vers X jours par an. En fonction du nombre de jours que vous allez utiliser, vous avez une subvention de l'employeur qui peut aller jusqu'à un certain montant. Ce montant est rehaussé quand vous êtes par ailleurs utilisateur des transports en commun, puisque l'objectif est d'utiliser un mode de transport plus vert sur tout ce qui va être trajets. Effectivement, l'augmentation de la prise en charge par l'employeur du transport va réduire le montant disponible pour pouvoir subventionner ce mode de transport.

Simplement pour se rappeler qu'en termes de plafond, on s'était positionné dans le cadre de ce forfait sur des niveaux hauts, puisque ce sont des plafonds réglementés. Ce sont des choses à considérer si jamais il y avait une renégociation sur le sujet en termes de montant ou dans le cadre de tous les autres dispositifs du forfait, en faisant le lien, bien sûr, avec l'utilisation que les personnes ont de ce mode de transport.

Monsieur ROUCHAUD, vous avez demandé comment on évalue le forfait mobilité durable. La personne s'engage à utiliser au moins 30 jours. C'est pour qu'on attire son attention sur le fait qu'elle va avoir ce seuil de 30 jours pour pouvoir en bénéficier. Ensuite, il y a le dispositif de déclaration mensuelle. Tous les mois, la personne va dire : « Ce mois-ci, je suis venu tel ou tel jour sur mon site de travail non pas avec mon véhicule, par exemple, mais avec mon vélo ». C'est une déclaration mensuelle. À la fin, l'évaluation du montant qui va être octroyé à la personne sera le cumul de ce nombre de journées que cette personne évoque. C'est bien une déclaration qui doit se faire au fil de l'eau, mensuellement, et pas uniquement en début de process, une déclaration d'intention ou d'engagement, ou en fin de processus.

Certes, il y a un engagement de début, pour permettre à la personne d'avoir en tête qu'il va falloir qu'il y ait une utilisation réelle de ce moyen. On n'est pas juste sur la subvention de l'achat d'un vélo. L'objectif est que cela remplace un autre mode de transport. Ensuite, c'est le réel. La personne s'engage à utiliser au moins 30 jours. Si elle l'utilise 60 jours, elle aura une indemnisation supérieure. C'est basé sur le réel. C'est pour cela aussi que le dispositif est réglé en fin d'année, puisque cela prend en compte l'ensemble de l'utilisation de ces mobilités durables. Est-ce qu'il y avait des questions ?

Mme SELLAMI, CGT-FO : Peut-être que vous avez la réponse par rapport à l'emplacement. Quand on est situé sur un autre site, par exemple, si on s'engage à prendre un vélo ou une trottinette, notre parking de voiture n'est pas à côté. Il est un peu loin. C'est là que l'on devrait laisser les vélos et les trottinettes ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : À quel site pensez-vous ?

Mme SELLAMI, CGT-FO : Aux Gémeaux.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : De façon générale, sur l'ensemble des sites, on a des racks de vélos qui permettent d'attacher les vélos. Il y a des endroits différents. Sur les Gémeaux, on a aussi un parking de vélos.

Mme SELLAMI, CGT-FO : Et pas pour les trottinettes ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Les trottinettes ont normalement vocation à être attachées dans les espaces vélos. Les trottinettes ne peuvent pas être stockées dans les étages et dans les lieux de travail. Aux Gémeaux je ne sais pas, mais ici, nous avons des emplacements. Je peux aussi étudier la question d'un emplacement dédié si ce n'est pas adapté pour pouvoir attacher sur un espace vélos. L'objectif est de pouvoir l'attacher.

Mme SELLAMI, CGT-FO : Il faut savoir qu'on a un petit parking dédié aux responsables, juste en dessous, au premier sous-sol. Peut-être que l'on pourrait éventuellement les stationner là.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je pense que c'est là qu'il y a les racks de vélos. J'entends la remarque sur la question des trottinettes. Ici, sur le Cristolien, c'est vrai que l'on a

fait des espaces dédiés. Il faut s'assurer que dans les espaces vélos, on puisse, en toute sécurité, attacher une trottinette aussi. Ce que je peux vous confirmer, c'est que ces dispositifs n'ont pas vocation à être stockés dans les étages.

Est-ce que vous aviez d'autres questions concernant ce bilan ? Je pense qu'on a fait le tour sur cette présentation de bilan. Je vous propose que l'on fasse la pause maintenant. J'anticipe que le prochain point risque d'être un peu long. Je vous propose de faire la pause maintenant, de déjeuner et de reprendre à 13 h 15 pour pouvoir réaliser les derniers points de cette assemblée plénière. Merci à tous et bon appétit.

Suspension de séance de 12 heures à 13 heures 15.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose que l'on reprenne. Je vous propose de passer au point sept sur l'accompagnement du déploiement du bureau dynamique.

Point 7 : Accompagnement du déploiement du bureau dynamique

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est un point qui s'inscrit dans la continuité des échanges qui ont eu lieu lors de l'assemblée plénière du mois de janvier qui prévoyait le déploiement du bureau dynamique dans le cadre des réaménagements liés à l'intégration des équipes de Boissy.

À cette occasion, il y avait un certain nombre de questionnements qui avaient été apportés par les élus, notamment sur les modalités d'accompagnement de ce déploiement. Il avait aussi été convenu à cette occasion qu'une CSSCT dédiée à un examen plus approfondi de ces conditions d'accompagnement du déploiement serait tenue. Elle a eu lieu le 11 mars. Ensuite, la volonté des élus était de pouvoir la repartager en séance plénière sur ces éléments pour pouvoir faire un suivi des différentes modalités d'accompagnement complémentaires qui pourraient être mises en place.

Vous avez eu à l'appui des éléments de compte-rendu de la CSSCT. Vous avez également, en annexe de ce compte-rendu, un support PowerPoint dans lequel vous ne trouverez pas de nouvelles informations, puisqu'il avait simplement vocation à venir extraire les éléments essentiels dédiés à la thématique du bureau dynamique de la note de janvier. On n'a pas remis à jour les chiffres, ce sont les mêmes chiffres que ceux qui avaient été présentés lors de l'AP par exemple, ce sont les mêmes éléments de données. Le but était juste d'avoir quelque chose d'un peu plus concis pour permettre à chacun de se remettre un peu en tête les enjeux de ce bureau dynamique.

Nous avons eu, à l'occasion de la CSSCT, un certain nombre d'échanges sous format de questions-réponses qui ont pu être évoqués et que nous souhaitions repartager avec vous pour savoir s'il y en avait de nouvelles. Il y avait encore des points, entre temps, qui pouvaient faire l'objet, selon vous, d'éléments d'actualisation.

Ce n'est pas dans le compte-rendu et on ne l'avait pas évoqué en CSSCT, mais parmi les mesures d'accompagnement, nous avions prévu de faire un atelier avec les managers concernés par le déploiement du bureau dynamique. L'objectif de cet atelier était de pouvoir recueillir leurs questionnements, voir quels étaient justement leurs besoins en termes d'accompagnement. On a souhaité, à propos de cet atelier, pour pouvoir les aider à se projeter et à poser leurs questions et anticiper les éventuelles difficultés auxquelles ils seraient confrontés, leur permettre d'avoir un retour d'équipe de managers qui avaient déjà déployé le bureau dynamique dans d'autres conditions, peut-être, mais quand même sur des organisations similaires. C'est quelque chose qui a pu se faire et qui a permis de faire un premier tour de table des questionnements des managers. Il a été convenu que les managers concernés se rencontreraient à nouveau pour pouvoir travailler sur les règles d'usage qu'ils se fixeraient sur l'utilisation de la salle de débordement, quels seraient les éléments d'organisation qu'ils auraient, et pouvoir ainsi coordonner l'organisation de leurs services respectifs et d'autre part pouvoir travailler d'une façon plus générale les éléments de communication en termes de règles de bon fonctionnement sur l'utilisation des bureaux partagés et dynamiques, retravailler ensemble entre managers aussi les premiers éléments qui avaient été produits par le groupe d'agents qui avait amorcé les travaux sur ce sujet au cours de deux réunions.

Il est donc convenu qu'ils se réunissent à nouveau dans une configuration d'atelier manager. Je n'ai pas pris la date avec moi, mais de mémoire, c'était sur fin avril ou début mai. Il a aussi été convenu qu'il y aurait, autant que de besoins, des réunions de partage d'échanges entre managers qui seraient organisées en amont de la mise en place du bureau dynamique et aussi en aval pour pouvoir ajuster les règles de gestion qu'ils se fixeraient pour faire en sorte que tout ceci se fasse de façon fluide. Voilà les petits éléments complémentaires que je souhaitais porter à votre connaissance.

Je suis à votre écoute si vous souhaitez que l'on revienne sur certaines notions, que l'on réclame certaines notions ou si vous avez des questions, des alertes à relayer dans ce cadre en complément ou en écho aux échanges que nous avons eus en CSSCT.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Oui, je regrette que Madame DUCHER ne soit pas présente dans la mesure où vous, vous n'aviez pas fait le début de la commission. Vous aviez eu un empêchement et vous étiez arrivée un peu plus tard. C'est embêtant. Ça aurait été une bonne chose qu'elle soit présente.

J'ai une remarque : d'habitude on approuve les PV de la CSSCT. Je n'ai pas percuté lors de la signature de l'ordre du jour. J'étais intimidé, j'étais tout seul. Pour moi, ça devrait être approuvé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On a perdu nos repères parce que comme on l'a validé en amont pour pouvoir tenir ce temps d'échange en AP et que celui de février n'a pas encore été approuvé.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : C'était une de mes préoccupations, puisque vous nous dites déjà que ce point apparaît à l'Assemblée plénière du 27 mars, puisque c'était la CSSCT extraordinaire du 11 mars. Vous vouliez déjà que ça apparaisse au 27 mars et je vous avais alerté sur le fait qu'on les corrige et valide en CSSCT pour, préalablement, les faire approuver en CSE ensuite. Cette étape était squeezée d'office si c'était maintenu au 27 mars et là, effectivement, ça a été squeezé dans la rapidité aussi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On n'a pas squeezé la deuxième. Le PV a effectivement fait l'objet d'une approbation en CSSCT. En revanche, c'est vrai qu'on n'a pas inscrit dans l'ordre du jour pour approbation le PV. C'est une erreur de notre part.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Il y a d'autres choses qui ne vont pas. Le souci est que lors de la signature, ce PV n'était pas encore disponible. Lors de la signature de l'ordre du jour, ce PV n'avait pas encore été communiqué et ça, c'est très embêtant.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est quasiment systématique sur les commissions.

M. ARNAUD, Direction : Monsieur GIAMBIAGGI, lors de l'échange pour la signature de l'ordre du jour, c'est un point qui a été abordé avec vous : est-ce qu'on maintenait ou pas le point, sachant que nous n'avions pas...

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous n'étions pas sûrs que nous aurions ce PV.

M. ARNAUD, Direction : Conjointement, le bureau du CSE et la présidence ont pris la décision de maintenir le point, même si on savait qu'il se pourrait qu'il soit envoyé de manière un peu différente, compte tenu du fait qu'on l'avait déjà reporté.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est dommage, parce qu'il n'avait pas encore été approuvé au moment où il a été envoyé dans le cadre de l'AP. D'habitude, ce n'est pas ça. Au moment où l'on signe l'ordre du jour, le compte-rendu est déjà approuvé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Ça veut dire que le compte-rendu n'est approuvé qu'entre le moment où on signe l'ordre du jour et le moment où on fait l'AP ? C'est déjà arrivé, ça ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il ne vous aura pas échappé, Monsieur GIAMBIAGGI, que l'on a été amenés à diffuser sur la CSSCT, et sur d'autres commissions aussi, à titre complémentaire des documents, parce que les comptes-rendus sont réalisés parfois au fil de l'eau.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : La CSSCT, ce n'est pas pareil. Pour moi, la CSSCT, c'est embêtant qu'on ne l'ait que dans les dix jours entre la signature de l'ordre du jour et après.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Regardez sur les précédentes AP, c'était le cas.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Vous teniez à ce que l'on propose ce point maintenant, au vu de la temporalité et de l'imminence de la réorganisation des locaux qui sont indiqués.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je ne tiens pas. Si vous souhaitez avoir le compte-rendu, on peut reporter le point.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est un compte-rendu qui, à mon sens, est plus important qu'un compte-rendu de commission formation ou autre. Là, on est sur les conditions de travail, on est sur les agents. Pour moi c'est plus important.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Monsieur GIAMBIAGGI, j'entends votre alerte de forme. Vous avez raison, on aurait dû instruire le PV pour approbation en sus du point, puisqu'il y a un point un peu extraordinaire où il sert d'appui. Cette alerte de forme, je l'entends. Sur le reste, si je reprends dans les éléments de langage que vous venez d'exposer, je ne tiens pas à ce que le sujet soit ici. Je réponds aujourd'hui à une demande des élus. On voulait le faire déjà au

mois de mars, ce n'était pas réalisable dans le délai, et on l'a donc inscrit là puisqu'il semblait qu'à cette date, il serait possible d'avoir tenu la CSSCT et finalisé le compte-rendu.

Le point aujourd'hui, est véritablement, à mon sens, pour pouvoir répondre à vos questions complémentaires, écouter les éléments d'alerte complémentaires que vous auriez à relayer dans le cadre de la mise en place du bureau dynamique. Si vous souhaitez que ce point soit reporté, pas encore avant, parce qu'on ne sera plus sur la même situation, mais on pourra très bien être amenés à évoquer de nouveau la question du bureau dynamique aussi dans le cadre des événements de suivi en CSSCT, etc. Je ne tiens pas spécialement à ce que le point soit débattu aujourd'hui.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai un certain nombre de remarques et je me permets de continuer, parce que j'en ai d'autres. Premièrement, pendant tout le début de la discussion, on a pas mal parlé de la charte. Cette demande par rapport à la charte émanait surtout de la CFDT. Moi, j'ai aussi demandé un point à l'ordre du jour, un vrai point à l'ordre du jour pour avis, avec le projet ficelé. Vous connaissez notre position sur ce sujet-là. Tout ce que j'ai dit n'apparaît pas.

Ensuite, un PowerPoint a été annexé qui n'a pas été montré lors de la commission. Certes, la rédactrice a ajouté un petit mot : « La réunion s'est poursuivie par questions-réponses entre les élus et la direction, sans que le diaporama ait été visionné ». Si on ne lit pas cette phrase, ou qu'on lit en diagonale ou autre, on a l'impression qu'il a été visionné. D'autant plus que, quand on l'ouvre, c'est mis dans tous les sens, CSSCT extraordinaire, annexes, etc. Pour Force Ouvrière, nous sommes opposés au fait de faire croire que ce diaporama a été visionné et débattu lors de la commission. Nous ne nous opposons pas à ce que ce diaporama soit diffusé aux élus, mais nous ne souhaitons pas qu'il y ait marqué dessus « CSS extraordinaire, 11 mars ». Si, à l'ordre du jour, j'avais eu ce document, je me serais opposé à ce que cela apparaisse comme cela. C'est écrit CSSCT en gros, annexes, etc. Ce diaporama n'a pas été soumis et visionné alors qu'il était prévu de le faire au départ. Il n'a pas été visionné. Il y a un désaccord, non pas sur le fait que vous nous diffusiez ce PowerPoint, mais sur le fait que ce soit rattaché clairement à la CSSCT.

On constate en effet qu'on a rendu un avis en janvier, que depuis janvier, il y a quand même beaucoup d'informations différentes qui nous ont été communiquées, des choses qui n'apparaissaient pas sur le point soumis en janvier sur l'intégration des frais de santé au Cristolien. Nous réitérons notre demande d'un avis en bonne et due forme sur le sujet.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Comme il s'agit d'un point de forme, je vais répondre dans la foulée. Concernant un manque dans le compte-rendu, c'est-à-dire la demande que vous aviez soulignée qui ne figure pas dans le compte-rendu. Vous avez demandé à l'occasion de la CSSCT que le point soit soumis pour avis et vous regrettiez de ne pas le retrouver dans le compte-rendu de la CSSCT, c'est cela ? Le compte-rendu de la CSSCT a fait l'objet d'un examen en CSSCT par les personnes présentes. Je considère que le compte-rendu derrière est définitif.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Non, on doit l'approver.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous souhaitez que l'on procède à un point, que l'on modifie lors du jour ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : On demande à ce qu'il soit approuvé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Aujourd'hui ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pourquoi pas ? Peu importe. Enfin, soumis l'approbation, pardon.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On peut le faire, mais ce n'était pas prévu dans l'ordre du jour. Il faut que tout le monde soit d'accord.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Si tout le monde est d'accord, on vote. On approuve l'approbation.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce que vous souhaitez que l'on ajoute à l'ordre du jour l'élément qui avait été effectivement oublié, qui était le point pour approbation de la CSSCT ? Je vous propose donc de recueillir vos avis concernant ce compte-rendu de CSSCT.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Pour la CFDT, suite à la CSSCT qui a eu lieu la semaine dernière pour valider ce compte-rendu, les élus FO avaient demandé à ce que le compte-rendu soit désannexé du diaporama. Je l'ai bien scindé, parce que ce n'était pas le cas en CSSCT du 18 avril. J'ai rajouté les notions manquantes sur le fait que le diaporama n'a pas été visionné. Suite à cela, pour moi, le PV peut être approuvé au niveau de la CFDT.

M. SEREMES, CFTC : Pour la CFTC, nous notons que les modifications qui avaient été demandées lors de la CSSCT ont été apportées, donc nous approuvons également ce PV.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Nous désapprouvons le PV. En effet, avant, l'annexe était à la suite du même document, mais là, l'annexe est toujours annexée. Il est marqué « 7.1 annexes ». C'est toujours annexé pour moi. Elle n'a pas été désannexée, c'est-à-dire qu'avant elle était avec, maintenant elle a été séparée, mais toujours apparente en qualité d'annexe de la CSSCT. Nous n'allons pas approuver. Nous précisons également que ce que vous avez dit n'est pas exact, Madame CASADO-BOLIVAR. Nous précisons quand même à l'assemblée que la Direction s'est permis de modifier le compte-rendu avant la CSSCT et que la version qui comporte les modifications nous a été transmise la veille de la commission. Le PV approuvé en CSSCT était déjà modifié par la Direction.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous rappelle, Monsieur GIAMBIAGGI, que la CSSCT est présidée par la Direction, par l'employeur, d'une part. La première version du compte-rendu était une première version de rédaction qui a été complétée par des éléments, soit des corrections formelles, soit des éléments de précision qui ont été précisés en séance, que ce compte-rendu et les modifications qui ont été apportées ont fait l'objet d'un aval de la secrétaire de séance comme étant fidèles aux échanges et que l'objectif était que le PV de la CSSCT reflète de la façon la plus complète possible et la plus fidèle possible les échanges qui avaient eu lieu.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Ce n'est pas vrai, il n'y a pas ce que j'ai dit.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Le PV, dans le cadre de sa réalisation, fait l'objet d'allers-retours. Je regrette qu'il y ait eu deux versions qui aient été envoyées. Cela génère de la confusion, je l'entends, mais pour autant, il n'est pas du tout anormal que celui-ci, à partir du moment où cela se fait en plein accord avec la secrétaire de séance, puisse être complété, amendé. Première chose.

Deuxième chose, Monsieur GIAMBIAGGI, par souci quand même de bonne compréhension des élus présents dans l'instance de ce jour, je tiens à rappeler, puisque vous l'avez dit, j'étais présente en CSSCT, que j'ai clôturé la CSSCT en demandant aux présents, puisque, effectivement, le PowerPoint n'a pas été présenté, puisque les élus n'ont pas souhaité le présenter en CSSCT. Là, c'est pour le PV, pour que ce soit bien tracé.

La Direction avait préparé un support. Les élus ont refusé la diffusion de ce support, pour des raisons sur lesquelles je ne reviendrai pas. Bref, le support n'a pas été présenté.

En revanche, à la fin de la CSSCT, il y a eu un échange au cours duquel j'ai sollicité les représentants de la CSSCT pour savoir s'ils souhaitaient tout de même que ce support leur soit adressé et qu'il puisse être annexé au compte-rendu de la CSSCT, en exprimant bien dans le compte-rendu – et c'est chose faite – qu'il n'avait pas fait l'objet d'une diffusion. C'est ce que les élus présents ont souhaité. C'est la raison pour laquelle vous avez bien ce support qui est présenté en annexe dissociée, avec le compte-rendu. Voilà pour les éléments de forme. Je pense qu'il est quand même important qu'on les rappelle.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je précise que je trouve anormal que la Direction modifie un compte-rendu au préalable alors qu'elle a tout le loisir de modifier un compte-rendu en séance de la CSSCT. Si j'ai bien compris, la Direction s'octroie le droit de modifier un compte-rendu de réunion ou de commission la veille de son approbation. Là, pour moi, cela ne va pas du tout.

Je précise également que dans la version qui a été envoyée la veille de la CSSCT du 18 avril, ne figurait pas la mention que l'annexe n'avait pas été présentée. Ce ne sont pas les élus qui ont refusé de présenter l'annexe.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Alors là, stop, les contre-vérités... Vous allez m'énerver, Monsieur GIAMBIAGGI. Si, ce sont les élus. La Direction est arrivée en CSSCT. Le PowerPoint a voulu être présenté, vous avez refusé. Il y a eu une interruption de séance, etc. Les élus ont refusé la présentation du PowerPoint.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Non, je suis désolé. Vous n'avez pas fait le début de la réunion. Quand vous êtes arrivée, en effet, nous étions en pourparlers par rapport à cette charte, par rapport à l'avis, au fait que nous n'étions pas contents que cela se passe comme cela, que l'on fasse la CSSCT après l'avis, ce qui est totalement anormal de faire la CSSCT sur des conditions de travail d'un projet après l'avis rendu trois mois avant. Cela, pour nous, reste anormal. Peut-être que je me trompe, mais de mémoire, c'est plutôt Madame DUCHER qui a décidé de ne pas montrer son PowerPoint. Je ne me souviens pas, peut-être que je me trompe.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, parce que nous, on adore faire des PowerPoint et ne pas les montrer. On a un peu de temps à perdre.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je répète, nous ne sommes pas opposés au fait que ce PowerPoint soit diffusé, mais nous nous opposons à ce qu'il apparaisse en annexe d'un compte-rendu de commission lors de laquelle il n'a pas été visionné.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est la décision de la commission que ce PowerPoint apparaisse en annexe et j'ai bien pris soin en fin de commission de...

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Nous ne souhaitons pas que la Direction transmette ou demande à un secrétaire ou à un président de commission et modifie un compte-rendu pour l'envoyer la veille de la tenue de la commission où il doit être approuvé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : La Direction a fait des propositions de précisions dans le compte-rendu qui ont été acceptées par le secrétaire. Je pense que nous allons clôturer le débat de forme que vous soulevez. L'objectif de ces propositions de précisions est de faire en sorte que ce compte-rendu soit le plus compréhensible possible pour les personnes qui n'avaient pas assisté à la séance et le plus fidèle possible aux échanges. Je pense que sur ces éléments, je vous ai répondu, Monsieur GIAMBIAGGI. Du coup, je retiens qu'au niveau de la validation du PV, c'est une abstention. Nous avons donc une approbation à la majorité du PV.

M. MARQUES, CGT-FO : On est bien d'accord qu'il est de la responsabilité de la secrétaire de rédiger le PV de réunion. La présidence n'a pas à intervenir dans ce processus à un quelconque moment. Si effectivement la présidence a des remarques à faire lors de l'approbation pour qu'il y ait des modifications, c'est tout à fait possible, comme pour tout un chacun ici présent et comme nous le faisons d'ailleurs pour les PV du CSE plus spécifiquement. La CSSCT est une émanation du CSE, elle fonctionne donc de la même manière, c'est-à-dire que théoriquement, vous ne pouvez pas même apporter des précisions en dehors de la séance. Si vous voulez faire des modifications avant l'approbation pour que le PV soit approuvé, vous pouvez demander des modifications, mais théoriquement, c'est comme cela que cela marche.

M. ARNAUD, Direction : Monsieur MARQUES, c'est bien ce que l'on fait aussi sur l'approbation des PV du CSE. Il y a une première version qui est établie par la secrétaire du CSE qui nous la transmet où l'on apporte nos remarques qui lui sont soumises. Elles sont intégrées au PV, puis on les soumet à l'approbation.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Je voulais juste revenir sur le contexte du délai et pourquoi il y a eu, juste la veille de la CSSCT du 18, une version modifiée avec des précisions à la demande de la Direction. Je n'ai pas eu le temps, puisque la dernière semaine du mois de mars, j'étais absente en déplacement pour formation, et la première semaine du mois d'avril, j'étais en congé. Donc je n'ai pas eu le temps, avant de signer l'ordre du jour de la CSSCT du 18 pour approbation de ce compte-rendu de la CSSCT extraordinaire du 11 mars, de vous proposer le projet en relecture. Je l'ai fait à mon retour, une fois que j'avais déjà signé l'ordre du jour de la CSSCT du 18 avril. Dans la foulée, vous avez fait cette relecture, en plus où vous étiez aussi en binôme, en vacances, entre Madame DUCHER et vous-même. Cela a été un peu contraignant et cela a été fait dans la journée. Je m'en suis expliquée quand j'ai envoyé cette nouvelle bouture. Dans la forme, en CSSCT, que ce soit les élus ou que ce soit la Direction, il est clair que toute modification exprimée doit être prise en compte. C'est tout ce que j'avais à dire.

M. MARQUES, CGT-FO : En l'occurrence, nous ne faisons pas de reproches à la secrétaire. Nous avons tous des impératifs de calendrier, nous le comprenons, mais cela ne nous absout pas des règles pour autant.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Les règles ont été respectées.

M. MARQUES, CGT-FO : Si un document arrive la veille de la CSSCT, les règles ne sont pas respectées. Huit jours.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Maintenant que le point rajouté pour approbation est passé, est-ce qu'on peut revenir dans le concret ? Est-ce que je peux poser une question subsidiaire ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, allez-y. Nous avons soldé la question du PV, donc allons sur le fond.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Au niveau de l'atelier managers a été réalisé le 21 mars et qui avait pour but de mettre en commun un retour d'expérience des managers de l'URSSAF Île-de-France, qui avaient depuis déjà plus d'un an mis en place le bureau dynamique, et aussi que nos managers concernés ici, sur le premier étage regroupant le Fenti, les frais de santé et les PE, puissent poser leurs propres questionnements et identifier les points à clarifier à leur niveau. Puisque c'est une question qui n'est pas posée dans le compte-rendu et les échanges que l'on a eus le 11 mars, est-ce que la question des personnes qui ne sont absolument pas en télétravail et qui ne sont pas non plus sur un positionnement de poste ergonomique dédié qui devrait rester fixe, est-ce que cette préoccupation, les managers en ont parlé pour savoir ce qu'il en est des collaborateurs qui ne sont absolument pas en télétravail, alors que tout le premier étage va être disposé systématiquement et à 100 % en bureau dynamique ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Je vais répondre en deux temps parce qu'il y avait une remarque que j'avais laissée sans réponse énoncée par Monsieur GIAMBIAGGI qui avait explicité le souhait d'avoir un nouvel avis rendu sur le sujet au motif que beaucoup d'éléments d'informations différentes avaient été communiqués depuis. Je tiens, pour cette instance, à rappeler que dans l'épure du projet, on est bien toujours sur les éléments qui vous ont été présentés lors de l'AP du mois de janvier. La fameuse annexe non annexée est d'ailleurs une synthèse de ces éléments de la note présentée au mois de janvier. Il n'y a pas eu de modification fondamentale.

En revanche, depuis le mois de janvier, on vous disait que l'objet de l'échange et de la poursuite du dialogue social sur le sujet était que, bien entendu, il nous restait encore plusieurs mois pour venir affiner un peu les règles d'utilisation, d'usage, les modalités de gestion de ce bureau dynamique, parce que c'est une nouveauté et que d'ailleurs, sur un sujet comme ça, il est difficile, sinon impossible, d'anticiper à l'avance tous les questionnements et toutes les problématiques qui sont susceptibles de se poser. C'était bien un processus qui se ferait au fil de l'eau. Aujourd'hui, nous considérons que sur le sujet, un avis a bien été rendu par l'instance. En revanche, nous continuons à travailler avec les équipes et les élus à l'issue, puisqu'on a convenu en CSSCT d'évoquer à nouveau postérieurement la mise en place de ce bureau dynamique et d'avoir un retour en CSSCT sur les modalités de fonctionnement. Nous allons bien entendu continuer à travailler, à affiner les choses sur le sujet, en termes de règles, pour venir adapter les matériels mis à la disposition des personnes, que ce soit des matériels informatiques ou mobiliers, etc. Le projet continue son cours et va aussi être confronté à la vraie vie quotidienne des agents. C'est un premier élément de rappel par rapport aux éléments qui ont été énoncés. Concernant votre question, Madame RODRIGUES-MARTINS, l'atelier de managers s'est déroulé en deux temps. Il était compliqué pour les managers d'être amenés à formuler les questions qui se posaient. Le premier temps de l'atelier managers a été une présentation par les managers de l'URSSAF de ce qui avait été facile, ce qui avait été plus compliqué dans la mise en place du bureau dynamique, et les conseils qu'ils donnaient à

d'autres managers dans la perspective de ce projet, pour faire en sorte que les choses se passent de la façon la plus fluide possible. Cela a permis des échanges au fil de l'eau sur ces éléments de constat positif ou négatif.

Concernant les préoccupations des managers qui ont été exprimées à cette occasion, il y a eu beaucoup de demandes de précision sur la gestion des dossiers papiers résiduels qu'il peut y avoir. Cela faisait partie des éléments de questionnement, où ils étaient en demande de retour d'expérience des managers pour savoir s'il y avait eu des difficultés rencontrées dans ce cadre-là. Il y avait également sur ces sujets-là des cas particuliers de personnes pour qui cela pouvait résulter, au moins partiellement, d'une adaptation de poste de travail. Cela a été des sujets débattus sur le papier.

Pour les personnes qui ne seraient pas en télétravail ou pour les personnes qui auraient des postes de travail adaptés, les postes de travail adaptés ont fait l'objet de questionnements. On a aussi été amenés à partager l'expérience des managers de l'URSSAF et les propres éléments que nous avions commencé à préfigurer, à savoir que quand l'adaptation du poste de travail était lourde, il n'était bien entendu pas envisageable de déménager ce même poste de travail à différents endroits selon les jours. Dans ce cas, la personne avec une adaptation lourde du poste de travail était sur un bureau fixe. C'est d'ailleurs aussi ce qui a été fait au niveau de l'URSSAF en termes de retour d'expérience. Après le retour a été que c'étaient des choses qui étaient extrêmement limitées parce qu'ils étaient sur les mêmes modalités que nous, à savoir des sièges ergonomiques, une amélioration globalement des conditions d'ergonomie des postes qui permettaient de venir limiter toutes les petites adaptations des postes de travail, outils, souris, etc. C'était un premier élément de questions.

Par contre, la question pour les personnes qui ne sont pas en télétravail n'a pas été posée par nos managers. Elle a été évoquée par ceux de l'URSSAF qui nous ont indiqué qu'ils avaient ouvert la possibilité aux personnes qui ne télétravaillent pas de rester sur un poste fixe, parce qu'ils sont présents tout au long de la semaine. Cela fera très certainement l'objet de nouveaux échanges au niveau de l'équipe managériale pour pouvoir être présenté ou non comme un élément de règle interne dont se dotent les services pour le fonctionnement, sachant que cela faisait partie des éléments qui avaient été proposés et remontés par les agents qui avaient participé aux ateliers. Ils proposaient, dans le cadre des règles d'usage, de permettre aux personnes qui ne sont pas en télétravail de rester sur leur poste de façon fixe. Cela fait partie des éléments sur lesquels, à mon sens, aujourd'hui, il appartient au manager d'arrêter s'il s'agit d'un élément de communication et de règles communes dont il se dote. C'est très probable que ce sera le cas. C'est ce que nous trouverions censé.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Tous les managers concernés par la mise en place du *Flex office* étaient-ils conviés à cet atelier managers ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Tout l'encadrement a été convié, mais tout le monde n'était pas présent parce que, bien entendu, la vie continue. Il y avait des absences. Du côté de l'URSSAF, deux personnes étaient représentantes. L'URSSAF a fait passer plusieurs services en bureaux dynamiques avec un recul de deux ou de trois ans selon les sites. Les personnes qui sont venues étaient celles pour qui c'était géographiquement le plus facile. Il s'agissait des personnes du site de Montreuil, sur le siège, qui sont managers au sein de la Direction des ressources humaines de l'URSSAF, sachant que l'URSSAF a un autre site dans le 78 qui est totalement passé en télétravail, un site de production.

À cette occasion, nous avons convenu qu'il pourrait être intéressant d'avoir un élément d'échanges complémentaires dont la modalité n'est pas encore calée, avec les managers du 78, peut-être sous la forme d'une visio, pour avoir un peu leur retour d'expérience orienté production, peut-être plus proche de l'expérience quotidienne des secteurs PE, Fenti et frais de santé. C'est un début d'échanges qui peut en appeler d'autres. Est-ce que vous aviez d'autres questions, des besoins de précision ?

En termes de modalité d'accompagnement du bureau dynamique, je ne sais plus si c'était dans le compte-rendu ou pas, mais nous avions clôturé les échanges de la CSSCT par un petit échange sur le matériel informatique. Nous avions exposé que la Direction était tout à fait prête à considérer une personnalisation des équipements informatiques comme le clavier et les souris, mais qu'un premier échange informel avec des agents nous avait laissé entrevoir que le sujet ne faisait pas l'unanimité. Certains étaient très partants, d'autres moins. Nous avions donc dit en CSSCT, que ce n'était pas incompatible. Nous prévoyions d'équiper l'ensemble des postes à ce stade avec les éléments filaires, les équipements habituels aujourd'hui, et cela fera partie des points à réévoquer avec les agents et avec la CSSCT à la rentrée, pour voir dans quelle mesure nous proposerions à la carte ou de façon généralisée le déploiement d'équipements informatiques qui seraient personnalisés. L'agent emmènerait son équipement – son clavier et sa souris – au jour le jour. Cela fait partie des éléments possibles sur lesquels nous n'allons pas engager à ce stade d'éléments de commande ou de dotation de l'ensemble des équipes, mais nous allons attendre un peu ce retour des personnes sur leur expérience.

Pour une parfaite transparence, par exemple, au niveau de l'URSSAF, ils n'avaient pas fait ce choix, mais un choix de maintenir les équipements fixes avec, comme nous, un nettoyage complémentaire prévu sur ces équipements. Donc, on va se laisser un peu de temps de démarrage sur le bureau dynamique pour vérifier si c'est vraiment un besoin qui serait confirmé. Le cas échéant, on sera amenés à refaire des équipements complémentaires.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Juste deux choses. Vous aviez dit que la charte allait être retravaillée et que ce ne serait peut-être pas une charte. La CFDT voudrait savoir un peu où vous en êtes concrètement, en termes de documents. Quel type de documents ce sera et sera-t-on amenés à le voir avant la diffusion aux agents ?

La CFDT vous dira ce qu'elle vous a toujours dit, à savoir que ce n'est pas une organisation de travail qui nous convient à 100 %, loin de là. On espère que vous nous laissez quand même la possibilité de revenir en arrière sur les postes de travail fixes, comme on était avant, si cela devait ne pas marcher, parce qu'on n'a pas cette notion d'expérimentation et de résultat d'expérimentation à proprement dit sur une échelle aussi importante. Là, c'est un service complet, donc nous serons très attentifs à toutes les remontées qui pourront nous arriver.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci pour la question sur la charte. Effectivement, la charte a fait l'objet de nombreux échanges en CSSCT. Ce que nous avons bien entendu, c'est que le terme « charte » était inapproprié et que le titre était inapproprié. Le terme « charte », parce qu'il renvoyait un document annexé au règlement intérieur, ce qui n'était pas l'esprit. Je rappelle quand même que le document qui avait été à cette occasion évoqué était le résultat du travail du groupe d'agents. Ce n'était absolument pas un document définitif et pérenne. Il a été diffusé à la demande des élus – d'ailleurs, en AP CSE aussi il y avait eu une demande – pour pouvoir en prendre connaissance. Ceci étant rappelé, on ne va pas aller sur une charte et elle ne s'appellera pas « du bon collaborateur ». C'est une chose actée.

En revanche, ce qui ressort quand même et qui a été confirmé par l'atelier des managers, c'est qu'il y a un besoin de se caler sur des règles d'usage de ce bureau dynamique pour les équipes qui sont concernées. Là où il y a encore débat, c'est sur le niveau de précision dans lequel il faut rentrer pour ces règles.

Les éléments de charte seront partagés avec les managers qui seront amenés à retravailler cela en termes de règles communes. On n'imagine pas que l'on puisse avoir des règles d'usage qui soient très différentes entre deux secteurs qui sont confrontés à une même réalité. Ils partagent ce besoin d'avoir des éléments un peu standards de règles. Ils vont donc eux-mêmes confirmer ce qu'ils mettront en avant comme éléments de règles et qu'ils porteront auprès de leurs équipes comme éléments de règles, et puis ceux qu'ils ne porteront pas en avant.

Si document il y a, ils ont évoqué aussi le souhait d'avoir quelque chose d'affichable, parce que la répétition est toujours très fatigante et qu'il y a quand même du turnover dans nos équipes. Les managers souhaitent donc avoir quelque chose de visuel. En revanche, il faudra bien que l'on fasse la part des choses – ce qui n'avait pas été fait dans le premier document – entre ce qui relève des règles déjà existantes dans l'organisme – le bon usage des locaux, etc. – qui n'ont pas forcément besoin d'être rappelées et les règles spécifiques liées à l'utilisation partagée de mêmes bureaux ou de mêmes espaces de travail. On part là-dessus dans le but que les managers puissent accompagner la mise en place de ce bureau dynamique par les mêmes éléments de langage sur les règles d'usage. Je n'ai pas oublié la deuxième question.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Attention quand même à ce type d'affichage qui ne sera pas annexé au RI. Cela veut dire que ce type d'affichage ne pourra pas donner lieu à la moindre sanction, quelle qu'elle soit. On est sur des règles de bonne conduite. Si je ne vide pas mon casier parce que je n'en ai pas envie, s'il n'y a pas d'annexion au RI, il ne se passe rien. Vous voyez ce que je veux dire ? Ce sont des règles de bien vivre, comme on aime bien. Il faut faire très attention à ce type de choses. Nous y serons aussi très attentifs.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : À ce stade, on est bien là-dessus, en effet. On pense qu'il est nécessaire que ces choses soient partagées entre les équipes. Pour autant, on compte aussi beaucoup sur l'autorégulation des personnes dans le cadre de vie en commun. Je pense que les situations difficiles que vous évoquez et qui pourraient donner lieu à sanction ne devraient pas se présenter. Si c'était le cas, on le reverra, mais on fera les choses dans les règles, s'il fallait modifier des choses réglementaires. Mais ce n'est pas l'optique pour l'instant. L'optique pour l'instant, et la demande aussi des managers est de pouvoir s'appuyer sur des éléments communs d'organisation qui seront peut-être aussi modifiables dans le temps. Encore une fois, l'idée est d'être sur des éléments de langage commun au moment de la mise en place, mais peut-être que l'on se rendra compte à l'usage que tel ou tel élément n'a pas forcément vocation à être, que tel autre devrait être modifié différemment. L'objectif est aussi de se confronter à la réalité. On n'est vraiment que sur des modalités d'utilisation et des règles de modalités d'utilisation.

Sur votre deuxième question qui était la possibilité de revenir en arrière, aujourd'hui, nous avons prévu l'implantation des équipes telle qu'elle vous a été présentée dans les plans. Cela ne nous aura pas échappé et cela fait l'objet d'échanges en CSSCT, on n'est pas aujourd'hui sur des éléments qui sont généralisés à l'ensemble de l'organisme. On compte bien entendu suivre la mise en place de ce bureau dynamique sur le fond et aussi sur les éléments de forme dans les premiers mois de sa mise en place pour pouvoir, le cas échéant, en tirer des

conséquences quant au succès de la formule ou à l'inverse des difficultés qu'elle poserait. Sur ces conséquences que nous en tirerons le cas échéant, notamment si c'était un succès et qu'il fallait faire passer d'autres secteurs dans le cadre du bureau dynamique, on reviendrait vers vous au niveau de l'instance. Si c'était un échec total, que les agents erraient dans les secteurs sans savoir où s'asseoir, que nous nous étions trompés dans les éléments de quantification des bureaux, rien n'est immuable et rien n'est tout blanc ou tout noir. Il y a toute une série de choses. On a noté par exemple des éléments de table haute. Peut-être que ces tables hautes vont être trop demandées ou peut-être pas assez demandées. Il faudra peut-être faire évoluer les équipements en fonction de l'usage concret que l'on en aura. Ces choses-là peuvent changer. On peut se rendre compte que finalement, il n'y a pas besoin de ça et mettre plus de postes bas. Ce sont des choses qui peuvent changer. Ce que l'on souhaite, c'est donner sa chance à cet élément de mobilité aux équipements que l'on va tester par ce biais et pouvoir ensuite ajuster les choses en fonction d'un cas ou d'un autre.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Sur les bureaux en hauteur, justement, ça me fait penser à quelque chose. On a eu le cas de personnes qui auraient la préconisation médicale d'avoir ce type bureau. On leur a dit : « Non, parce qu'il n'y a pas de budget, parce que ça ne peut pas être pris en charge, etc. ». Finalement, ce sont des bureaux qui sont proposés à l'essai dans ce type de nouvelle organisation. Est-ce qu'il y aurait moyen de faire en sorte que tout cela s'harmonise bien et que ceux qui ont une réelle préconisation médicale par leur médecin et confirmée par la médecine du travail puissent peut-être aussi bénéficier de ce type de bureau ? Là, cela génère des frustrations pour ceux qui en ont besoin médicalement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Attention, il y a deux types de bureaux. Il y a les bureaux qui sont en hauteur fixe. Ce sont des tables de travail qui ressemblent à celles que l'on a dans certaines salles de réunion en face des tisaneries. Ce sont des bureaux qui sont fixes, qui ne sont pas des postes de travail à temps plein, mais qui peuvent permettre un travail collaboratif, en position debout ou en position assise sur tabouret. Ce sont des équipements. Là, ce que vous évoquez, Madame PERRIOT LE-FUR, ce sont les bureaux qui montent et qui descendent, qui sont ajustables en hauteur. Ces bureaux ajustables en hauteur sont des équipements coûteux. Pour autant, aujourd'hui, lorsque nous avons une préconisation du médecin du travail, médicalement confirmée, de doter la personne, on le fait. Parfois, il y a un petit délai, mais c'est fait. Dans ces cas-là, quand ce sont des préconisations d'adaptation du poste de travail, les personnes sont, dans l'organisation actuelle, fixes sur ces bureaux qui montent et qui descendent, puisqu'elles doivent pouvoir en bénéficier à tout moment de la journée, selon leur activité. Aujourd'hui, je ne peux pas généraliser et dire que je mets partout des bureaux adaptables en hauteur. Financièrement, ce n'est pas soutenable. Le but est de les mettre à disposition, de faire en sorte qu'ils ne soient pas utilisés que par certaines personnes, d'où l'intérêt du bureau dynamique pour permettre cette rotation dans l'utilisation. Si on s'aperçoit que ce sont des équipements très demandés et qu'il faut en augmenter le ratio dans les salles de travail, on pourra en augmenter le ratio. Le bureau dynamique permet cela. Il permet de ne pas dire que « c'est tous », mais plutôt « c'est mis à disposition en nombre suffisant pour couvrir tous les besoins ». Vous voyez la différence entre les deux ? C'est bien l'objet. Par rapport à ces éléments de projection que nous avons faits en termes d'équipements, à ce que nous avons recherché, ce qui existe sur le marché, ce que l'on nous vend avec moult promesses, ce que les collègues peuvent utiliser, nous, ce que nous voulons voir, c'est concrètement parlant, ici, à la CPAM du Val-de-Marne, ce qui est utile, ce qui est bénéfique aux agents comme équipement et on adaptera en fonction de cela. Il y a des équipements comme le vélo-bureau

que l'on n'a pas déployé pour l'instant. Il y a plein de choses qui existent sur le marché, mais le but, c'est de pouvoir faire des choix qui soient bien conformes à nos besoins locaux. Pour l'instant, nous avons juste testé les ballons au niveau des ressources. En termes de retours d'utilisateurs, ils sont très demandés et très appréciés par les personnes. J'ai plutôt des demandes pour en prévoir plus. Le ballon permet de redresser la colonne. Dans le cadre de la position assise, on est courbé et avec le ballon, apparemment, cela permet naturellement de redresser la colonne et d'avoir une position qui – c'est comme ça que c'est présenté – est de nature à diminuer le mal de dos. C'est ça l'intérêt du ballon, ce n'est pas de rebondir sur son poste de travail. Ceux que l'on a sont très demandés. Par contre, aujourd'hui, on ne les a pas déployés en très grand nombre, puisque c'est juste sur les secteurs supports qu'on les avait testés. Personne n'est tombé. On sera, bien sûr, vigilants à ce que ça reste le cas.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Sur ce type de matériel à tester, au Fenti, suite à la visite d'un ergonome dans notre service, elle nous avait préconisé d'essayer un tabouret ballon. Mais le tabouret ballon n'est pas adapté selon notre taille. Mon collègue est plus grand que moi, ça lui allait très bien, mais ce n'était pas du tout adapté à ma taille.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est un problème avec les ballons aussi. On a plusieurs tailles de ballon et il faut que les genoux soient dans une certaine position. Le tabouret ballon, c'est un tabouret qui est sur un pied unique, mais qui a une base arrondie, pour permettre le même bénéfice que j'évoquais avec le ballon, qui est que, naturellement, vous mettez votre centre de gravité et vous redressez votre colonne. Effectivement, ce tabouret, dans la version qui a été testée, n'est pas adaptable à la table. On voudrait bien en tester d'autres, peut-être, qui soient réglables en hauteur. On est en train de rechercher, parce qu'il semblerait qu'il puisse y avoir des références qui sont réglables en hauteur. Effectivement, il est apprécié de ceux qui ont juste la bonne taille, mais de facto, on n'est pas tous égaux sur ce plan-là. J'ai testé. J'ai la bonne taille, j'aime bien. En termes de richesse d'équipements, il y a quand même beaucoup de choses. Il y a des points d'alerte à avoir quant à l'accompagnement de leur utilisation, avec le relais de la médecine du travail. Cela nécessitera aussi de la communication. Cela nous permettra aussi de venir ajuster au fil de l'eau les taux, de se dire : celui-là, c'est un gadget, on oublie, cela ne répond pas à un besoin. Tel autre, au contraire, est très demandé, donc on augmente.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Concernant les bureaux ajustables en position haute ou position basse, permettant de travailler assis-debout, j'en ai vu un exemplaire il n'y a pas longtemps dans les locaux des relations sociales. Est-ce que ce sera ce modèle-là qui sera déployé partout, au niveau des bureaux dynamiques au premier étage ? Y a-t-il différents types de modèles de bureaux qui montent et qui descendent.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y a différents types de modèles ? Oui. Il y a notamment deux grandes familles de modèles de bureaux qui montent et qui descendent : les manuels où vous pompez ou vous tournez et les électriques. Aujourd'hui, ceux que l'on a déployés en adaptation de poste de travail ou dans le cadre du bureau dynamique sur les supports, ce ne sont que des modèles électriques. On trouve que les manuels ne sont pas très pratiques. A priori, ma réponse est oui. Les modèles que nous allons déployer sont des modèles électriques. Après, est-ce que c'est la même marque ? Je ne sais pas. Je ne suis pas rentrée dans le dossier. C'est le même bureau que celui qui est testé dans les supports. Aux Relations sociales, c'est une adaptation de poste de travail. Ce n'est pas testé dans le cadre du bureau

dynamique. Pour les adaptations de poste de travail, il peut y avoir d'autres particularités, donc je n'ai pas étudié ce cas. Les mêmes bureaux qui seront déployés sont ceux que vous trouvez au budget, que vous trouvez à la cellule d'appui au pilotage des projets RH et à l'informatique.

Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Je vous remercie. Je vous propose de passer au point suivant, qui est le bilan des stages.

Point 8 : Bilan des stages de janvier à mars 2024

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce que vous avez des questions ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : On réitère. On est nostalgique du tableau Excel, parce qu'au dernier trimestre, on avait les quatre trimestres. C'est sympa.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est noté.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai une question. Il y a une stagiaire de l'EN3S. A-t-elle terminé son stage d'ailleurs ? Oui. D'accord. Pourquoi n'est-elle pas là ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Parce qu'elle a terminé son stage.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Elle a terminé au cours du premier trimestre.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Elle a terminé début avril. Elle est à l'école. Elle est retournée à l'EN3S.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Oui, mais là, c'est sur le premier trimestre, donc si elle est partie au 1er avril, elle est censée être dans le tableau du premier trimestre.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je n'avais pas compris.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai rencontré les stagiaires découverte. Ils étaient quatre, je crois.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, mais on ne signe pas de convention de stage à chaque fois. Là, vous avez l'état des conventions de stage qui ont été signées. L'EN3S, ce sont des conventions qui sont pérennes. C'est pour cela qu'ils ont oublié, dans le recensement, de les faire figurer. Je pense que c'était le cas à chaque fois. Là, vous avez l'état des conventions de stage qui ont été signées avec un établissement scolaire. Avec l'EN3S, nous ne nous resignons pas, à chaque fois que nous accueillons nos stagiaires, de convention.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : On en a trois : seconde professionnelle, gestion, administratrice, administration, transport logistique. Ils sont trois dans trois services différents, mais est-ce que ce sont des camarades de classe ? Se connaissent-ils ? Il y en a un ou une à la GAP, au PRP et aux travaux et maintenances. Est-ce que ce sont des camarades de classe ? J'ai trouvé bizarre qu'il y en ait trois comme ça, exactement aux mêmes dates dans trois services différents.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je ne sais pas. Ce n'est peut-être pas la même classe, mais ça a l'air. Je n'ai pas la réponse.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est logique qu'ils ne soient pas là parce qu'ils n'étaient pas là au premier trimestre. J'ai rencontré des petits stagiaires EN3S découverte qui ont passé quelques jours ici. Seront-ils dans les tableaux ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non, parce que c'est ce que je vous disais.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Oui, d'accord, vous m'avez dit tout à l'heure, « il n'est pas dans le tableau parce que », mais on n'aura jamais les EN3S dans ce tableau.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je pense que vous ne les avez jamais eus. Je dis peut-être une bêtise, mais ce tableau est le reflet de toutes les conventions de stage que nous passons. Comme nous ne passons jamais de convention de stage avec les EN3S, de facto, ils n'apparaissent jamais. Pour votre parfaite information, nous accueillons des stagiaires EN3S dans trois types de configurations. Cela peut être des stages de découverte. Il s'agit d'un groupe de personnes amenées à venir découvrir le fonctionnement de la Caisse. Ce n'est pas un stage individuel. Ils sont un groupe de quatre ou cinq personnes. Ils vont être amenés à suivre un petit parcours dans certains secteurs de la Caisse pour comprendre comment fonctionne une CPAM et ce que c'est. Il y a un deuxième type de stage qui est un stage d'encadrement de cinq semaines, de mémoire. Dans ce cadre-là, les stagiaires sont amenés à exercer des fonctions d'encadrement pour pouvoir avancer dans leur module managérial à l'EN3S et découvrir l'encadrement dans l'organisme de sécurité sociale. Vous avez un troisième type de stage qui est le stage de direction qui dure trois mois. Cette fois-ci, la personne est réputée être en posture d'agent de direction pour découvrir le métier d'agent de direction et avoir aussi en charge la gestion d'un projet, d'une étude. Ce sont les trois types de stage, sachant que l'on est amenés à proposer ou pas des stages à l'EN3S dans ces différents cas puisqu'il faut être en mesure d'accueillir les gens ou d'avoir des projets à leur proposer. Derrière, l'EN3S est en capacité ou non de nous proposer des stagiaires. Cela veut dire que l'on n'a pas forcément tous les ans des stagiaires sur tous ces sujets-là. Pour autant, ce sont les trois types de stages qui sont couverts par l'EN3S.

En début d'année, nous avons eu une stagiaire de direction qui a terminé son stage début avril. Nous avons accueilli pendant les vacances scolaires, sur quatre jours, un groupe de stagiaires de découverte. Les stagiaires de direction, c'est à la fin de la scolarité. Les stagiaires de découverte, c'est au tout début de scolarité, quand ils découvrent les différents organismes.

Nous avons un stagiaire au niveau des relations sociales, en master 2. Lui, c'est une convention de stage qui a été conclue et vous le verrez dedans. Il est là pour six mois. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Non. Je vous propose de passer au point suivant, sur la situation des services.

Point 9 : Suivi mensuel d'activité des pôles

M. ARNAUD, Direction : Nos points de vigilance restent identiques au mois dernier. Sur la situation des PE AS, même si on voit que le solde a un peu baissé en volume de pièces indiquées dans l'état de la production. On est malgré tout dans une situation qui reste aujourd'hui compliquée. On poursuit le plan de recrutement dont je vous avais parlé avec l'objectif de recruter une douzaine de salariés.

De la même manière, sur la PFS, nous avons un taux de décroché qui reste en cumul annuel à 42 %, un peu plus faible en ce moment parce que les recrutements que l'on a pu faire compensent les départs. Par exemple, sept entrées et six départs sur ce mois-ci. En revanche, les CDD qui terminent leur contrat sont remplacés par des CDI. Normalement, d'ici le mois de juin, on n'aura plus qu'un seul CDD sur la PFS, ce qui veut dire qu'à terme, au second semestre, tous les recrutements que l'on fera de manière supplémentaire viendront abonder l'effectif. On a l'espoir que d'ici la fin de l'année, on ait retrouvé une situation plus saine.

Par ailleurs, on va relancer la CNAM sur l'entraide puisqu'on avait envoyé un petit message et que pour l'instant, on n'a pas eu beaucoup d'entraide, un peu sur l'activité courriel, mais pas sur le téléphone. On n'est pas les seuls dans le réseau à être en difficulté. Dans la région, il y a plusieurs caisses qui sont très en difficulté sur le taux de décroché.

Le dernier petit point d'intérêt que je peux souligner, c'est qu'on a été alertés par la CPAM 92 d'une difficulté qu'ils ont sur TRAM SYNERGIE, donc sur le traitement des feuilles de soins à papier. Depuis janvier, ils ont basculé dans un nouvel applicatif qui vous a d'ailleurs été présenté en CSE, qui s'appelle Diapason. Apparemment, la bascule de ce nouvel applicatif a amené une perte de productivité assez sensible – un tiers de perte de productivité – ce qui a pour conséquence la prise de solde assez importante sur l'ensemble des caisses qui sont gérées par la CPAM de Nanterre et elles sont nombreuses. Je n'ai pas en tête le portefeuille, mais c'est un nombre de caisses assez conséquent, notamment en région parisienne. Un plan d'action a été mis en place avec des recrutements de leur côté. De notre côté, nous allons également mettre en place une petite cellule d'ici l'été, avec des CDD de surcroît. On espère en avoir entre cinq et huit pour traiter aussi les exclusions, parce que dans ce cadre, ils vont privilégier le flux. Par contre, ce qui est passé en SYNERGIE et exclu, pour l'instant, n'est pas priorisé dans leur traitement. Ce qui veut dire que, potentiellement, on risque d'avoir pas mal de réclamations sur les feuilles de soins papier. On fait le choix de ne pas le laisser filer ou de ne pas attendre, mais de s'atteler nous aussi à cette tâche. Vous allez donc probablement voir dans les semaines qui arrivent les volumes de FSP. On risque d'augmenter, notamment sur le volet exclusion. Pour autant, il y a un plan d'action qui a lieu à Nanterre. De notre côté, on va abonder ce plan d'action comme l'ont fait d'autres caisses. C'est le cas dans le 78, le 77, à Paris. Ils vont aussi se mettre à traiter leurs propres exclusions pour venir en appui du plan mis en place par Nanterre. Voilà les quelques éléments d'actualité que je voulais porter à votre attention. Est-ce qu'il y a des observations, des questions ?

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Compte tenu des difficultés qu'il y a avec la CPAM 92, qui est quand même la dernière Caisse d'Île-de-France en termes de classement sur l'intéressement, n'y a-t-il pas de possibilité de prendre ces activités avec les personnels qui vont avec, plutôt que de continuer à laisser des activités qui ne sont pas forcément gérées de façon optimale dans une autre Caisse ?

M. ARNAUD, Direction : Il faut voir la durée et le caractère conjoncturel ou structurel de la problématique. Aujourd'hui, on est sur une problématique qui est conjoncturelle, liée aussi au déploiement d'un nouvel applicatif qui s'est fait dans des conditions qui ont fait perdre de la productivité avec des correctifs en cours d'application. On ne peut pas dire que tout l'effet de ce solde-retard soit lié à une mauvaise gestion. Ils ont simplement été mis devant le fait accompli du fait du déploiement de l'outil. Je doute que cela puisse s'avérer déficitaire structurellement. Ce processus est quand même très maîtrisé dans le réseau. Autant on sait que

sur les PE AS, dans le réseau, il nous reste de vraies marges d'amélioration pour atteindre les objectifs CPG qui sont ambitieux. ARPEGE doit arriver normalement et apporter des éléments. Sur les frais de santé, on est quand même depuis longtemps sur des processus qui, partout, sont plutôt bien maîtrisés dans le réseau. J'imagine mal que la CNAM laisse perdurer des problèmes qui pourraient s'avérer structurels. On est dans un plan qui, aujourd'hui, se met en place. Je voulais vous en parler, parce que cela va faire un peu plus de monde. On recruterai directement les CDD ici, parce que s'ils arrivent avant l'été, au mois de juin, on ne va pas les amener dans deux semaines à Boissy. On suivra cela de près. On est en appui, mais aussi vigilants sur le niveau de qualité du service rendu par les gestionnaires des pôles mutualisés, de la même manière que les autres caisses sur les prestations que l'on gère, sur le CNGP, sur PHARE indemnités journalières, où ils sont aussi exigeants sur la qualité du service rendu.

On restera vigilants. Je pense que l'on est face à un problème plutôt conjoncturel, mais on va suivre cela et je vous tiendrai informé de mois en mois de là où l'on est de ce plan de résorption de soldes.

M. ROUCHAUD, CFTC : Il y a un vrai sujet au PE AS. Je ne parle pas de l'incident d'hier, mais de toute évidence, le manque d'effectifs rajoute davantage de stress chez les agents du pôle PE AS. Donc vous confirmez que vous allez essayer de recruter 11 agents d'ici la fin de l'année ?

M. ARNAUD, Direction : Même avant, l'objectif est de renforcer le plus tôt possible le pôle indemnités journalières avec du CDI. Notre feuille de route est, si possible, d'avoir fait les douze recrutements d'ici l'été. C'est difficile parce qu'on est engagés dans des plans de recrutement qui sont très tournés vers les CDI, puisqu'on rattrape un peu le retard pris dans l'ETPMA l'année dernière, puisque la CNAM a débloqué assez tardivement les possibilités de recruter des CDI. De ce fait, on a pris du retard sur nos droits de CDI. Aujourd'hui, on continue à faire du CDD, mais la grande priorité de la Direction, c'est vraiment de consommer tous les droits à CDI le plus rapidement possible, de redresser l'indicateur ETPMA. L'objectif des douze, c'est si possible avant l'été. On est pleinement mobilisés avec l'aide aussi de Pôle emploi, où des sessions de formation dédiées qui sont mises en place pour trouver des renforts.

Il faut absolument que l'on se remette aussi dans une situation un peu favorable d'ici la fin d'année, parce que l'année prochaine, on abordera le virage d'ARPEGE qui, je le rappelle, nécessitera d'être le plus à jour possible sur nos soldes avant l'entrée. On est programmé à ce stade en mars 2025 et il faut que l'on ait le stock le plus faible possible au moment de la bascule dans ARPEGE, parce qu'il y a des coûts de formation qui sont assez importants. C'est un très gros projet dont on aura l'occasion de reparler. Le défi de l'année est de redresser un peu l'adéquation charges/ressources et de relever le niveau de CDI aux IJ AS cette année.

M. MARQUES, CGT-FO : Pour rebondir sur ARPEGE, vous voyez la mise en place de cet applicatif comme un facteur de marge. De ce qu'il en ressort jusqu'à maintenant, les tests qui ont été faits à grande échelle sur ARPEGE travailleurs indépendants, je pense que vous êtes trop optimistes. Je tenais quand même à faire la précision.

M. ARNAUD, Direction : On ne va pas forcément s'étendre. On aura l'occasion d'y revenir. ARPEGE est un vrai projet. Comme on se l'était dit, dès que l'on aura un peu d'informations, on fera une première information, puis on reviendra vers vous. Les conditions de déploiement d'ARPEGE travailleurs salariés et ARPEGE RG sont complètement différentes de celles

d'ARPEGE TI qui a été déployé de manière un peu forcée parce qu'on avait une *deadline* de récupération des travailleurs indépendants en deux mois. Il n'y avait donc pas le choix, et cela a été déployé alors que, manifestement, l'outil n'était pas encore complètement robuste. Des correctifs ont été apportés au fil de l'eau et aujourd'hui, il fonctionne nettement mieux qu'au départ où ça a été vraiment très compliqué. Je vous redonne la parole juste après, je termine la logique.

ARPEGE RG est une évolution applicative pour laquelle la CNAM a conscience des enjeux – qui sont assez primordiaux – et a davantage la maîtrise du calendrier. C'est le national qui dicte le calendrier, qui a construit les vagues. Ils ont prévu aussi un dispositif d'accompagnement autour de la préparation pour diminuer l'impact que l'on va avoir du temps perdu, d'appropriation, de formation, etc., ou en amont, pour se remettre à jour. Il y a plusieurs dispositifs d'entraide qui vont être mis en place. Nous allons être mobilisés au titre de PHARE IJ. D'autres caisses seront mobilisées au titre des *task force* qui seront mises en place. On n'a pas souhaité avoir de *task force* parce qu'on souhaitait se concentrer vraiment sur notre PHARE.

Le contexte de déploiement est quand même assez différent. Je pense que la CNAM a eu beaucoup de retours des organismes sur les conditions assez chaotiques du développement d'ARPEGE TI. Compte tenu des enjeux, il y a une préparation et un abord de ce sujet-là qui est quand même beaucoup plus robuste sur ce deuxième volet du projet.

M. MARQUES, CGT-FO : Je n'ai pas eu l'occasion moi-même de l'utiliser, mais des retours que j'en ai – je ne sais pas si cela a été conçu de cette façon ou non –, les techniciens disent que l'impression que cela donne, c'est que cela n'a justement pas été conçu conjointement avec les techniciens qui étaient supposés s'en servir. C'est le principal reproche qui est fait à l'applicatif. On m'a expliqué succinctement certaines choses. Par exemple, pour un détail technique, mais qui a son importance pour illustrer mon propos. PROGRES paie des arrêts de travail, c'est-à-dire que chaque arrêt de travail est enregistré et ensuite on les paie. On peut en payer plusieurs d'un coup. ARPEGE ne fonctionne pas du tout comme cela. Il paie des périodes et une fois que la période est payée, l'arrêt de travail disparaît. On n'est plus capable de distinguer l'initial de la prolongation. Pour un technicien PE, cela pose un certain nombre de difficultés. C'est un exemple typique. Est-ce qu'il y aura une marge de progression dans la diminution du solde ? Comme je vous l'ai dit, je pense que vous étiez un peu optimiste sur le sujet. Qui aura raison ? L'avenir le dira. Je pense qu'il y aura quand même de nombreuses difficultés.

Comme le rappelait Monsieur ROUCHAUD, il y a déjà, aux indemnités journalières, une situation qui est difficile. Par exemple, une des difficultés auxquelles on a à faire face maintenant, ce sont les fraudes qui sont malheureusement massives. Je pense que chaque technicien des prestations en espèces a eu au moins deux ou trois fraudes à gérer. Cela nous oblige à relever notre niveau de vigilance, notamment quand on examine les attestations de salaires. Il y a tout un contexte où il va falloir faire extrêmement attention. Excusez-moi, j'ai parlé de ma paroisse.

M. ARNAUD, Direction : Je confirme ce que vous dites sur la partie de détection de fraude sur les arrêts de travail. On commence à avoir un vrai prisme porté sur ce sujet-là avec une reconnaissance assez forte. C'est vrai que ce sont des choses qui entrent de plus en plus dans ce que nous allons demander aux techniciens et qu'il faut que nous puissions aussi valoriser en termes de charges de travail et en tenir compte. Ce sont des dépenses d'investissement qui risquent de tenir sur le long terme.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Par rapport à la situation des indemnités journalières, certes par rapport au mois dernier, cela a légèrement diminué au niveau du solde, mais au niveau du délai moyen, cela a considérablement augmenté. Le mois dernier, on était à 28 jours en moyenne et on passe à 40 jours. Avez-vous prévu de faire des heures supplémentaires pour essayer de réduire ce délai moyen ?

M. ARNAUD, Direction : Oui, cela fait partie des choses que l'on propose. Nous avons un programme d'heures supplémentaires. Il faut aussi tenir compte des congés. On va rentrer dans une période qui n'est pas très favorable avec peu de semaines de 5 jours. Cela fait partie aussi des choses auxquelles on réfléchit, de la même manière que l'on va réfléchir à la manière dont d'autres secteurs hors PE pourraient venir aussi aider les PE AS. Aujourd'hui, c'est un secteur qui est assez cardinal dans l'impact qu'il peut avoir dans notre relation client, dans la satisfaction client et la réitération. Si ce secteur ne va pas bien, c'est tout l'organisme qui en pâtit. On réfléchit donc aussi à la manière dont on pourrait apporter des solutions d'entraide. Il y a des solutions d'entraide externes, mais aussi en interne. Il n'y a rien d'abouti, on vous en parlera, mais cela fait partie des sujets qui sont en réflexion. Il faut qu'on puisse aussi traiter les pics.

Il faut toujours prendre le délai avec précaution parce que le délai calculé ne donne pas forcément une vision juste de la réalité du solde, parce qu'il dépend aussi des dossiers que l'on a traités. Quand on déstocke par exemple sur des dossiers complexes, les plus anciens, on va dégrader le délai. On pourrait avoir un délai qui soit super bon si on ne traitait que les dossiers qui viennent d'entrer. Mais cela ne voudrait pas dire pour autant que l'on a une situation très saine, parce qu'on laisserait de côté les plus vieux dossiers qui ne seraient pas traités.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est le délai des dossiers traités et pas le délai des dossiers entrants.

M. ARNAUD, Direction : Exactement, de la même manière qu'il faut être prudent avec les 28 jours. On essaie, dans la manière dont on pilote le délai, d'avoir à la fois une part importante de nouveaux dossiers et régulièrement de traiter les plus anciens. Mais ne pas forcément faire que les plus anciens, parce qu'on aurait des délais qui exploseraient.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On a fait le tour de ce point. On arrive au dernier point sur les informations président et secrétaire.

Point 10 : Informations des Président et Secrétaire

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je n'avais qu'un seul point potentiel, on en avait parlé avec Madame SKOLUDEK, c'était la proposition de faire glisser d'une semaine, donc en restant sur un jeudi, l'assemblée plénière du 20 juin. La proposition serait de la faire glisser au jeudi 27 juin, donc rester sur un jeudi, mais une semaine plus tard.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On a un petit souci de coordination. On va laisser le 20 juin. Désolée pour ce petit cafouillage de calage. Nous étions un peu courts sur un délai par rapport à un dossier à présenter, que l'on va peut-être repousser carrément au mois de juillet.

Pour la commission financière, ça ira ? D'accord. Donc on reste sur le 20 juin. Avez-vous des informations, Madame SKOLUDEK ?

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : En information, pour faire suite au mail de la CFDT concernant l'arrêté de la Cour de cassation visant à mettre une condition d'ancienneté dans un CSE. Avec les vacances, nous n'avons pas pu voir avant. On s'est réunis ce midi pendant la pause déjeuner pour acter en décision de Bureau que le CSE, à compter du 1er mai, ne mettra plus cette condition de six mois d'ancienneté pour prétendre aux prestations ASC, que l'on soit CDI ou CDD. On se laisse le droit de revenir vers vous en cours d'année pour faire une modification du budget prévisionnel, puisque cela va avoir sensiblement un impact sur plusieurs prestations de style billetterie ou peut-être hors catalogue. À l'heure d'aujourd'hui, on ne peut pas savoir quel impact cela va avoir, donc on pourra revenir vers vous pour modifier le budget que nous vous avons présenté le mois dernier.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : À partir du 1er mai, on enlève toutes les conditions d'ancienneté pour accéder aux ASC, mais il y avait la condition d'accès à la billetterie qui était de trois mois. Cela va-t-il sauter aussi ?

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Oui, dès qu'une personne arrivera dans l'entreprise, il n'y aura plus cette histoire de trois mois non plus.

Mme OUCHENE, CGT-FO : En complément sur le sujet, il y a des prestations pour lesquelles on se positionne sur la date de l'événement. Certes, la condition d'ancienneté saute, mais si, à la date de l'événement, l'argent n'est pas dans l'effectif de l'entreprise, nous nous réservons le droit de notifier un refus. On ne change pas les autres conditions, mais juste cette condition d'ancienneté, parce qu'ils rentrent dans l'entreprise et que même en CDD, ils cotisent au CSE. C'était juste pour préciser cela.

Autre chose, je voulais savoir, au niveau de la Direction si vous pouvez me donner plus d'informations sur la problématique avec Pénélope.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On la note pour les questions diverses. Du coup, transition, questions diverses.

Questions diverses

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Quelle est la problématique avec Pénélope ?

Mme OUCHENE, CGT-FO : Il semblerait qu'il y ait des difficultés en ce moment, parce qu'on nous sollicite en tant qu'agents d'accueil, alors que nous sommes déjà sur des activités de rendez-vous téléphonique, de préparation de rendez-vous, d'accueil physique. On nous sollicite sur la remise des cartes. Avant, ils étaient toujours deux agents à faire la distribution des cartes du prestataire extérieur. Maintenant, il n'y a qu'une personne, pour peu qu'elle soit absente, il y a déjà eu une journée où il n'y avait personne. On nous sollicite beaucoup, sachant qu'on est déjà sur une activité, donc on a l'impression qu'il y a beaucoup de choses qui se rajoutent à toutes les activités qu'on a déjà. Je voulais savoir si vous aviez un problème sur ce dossier-là.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je n'avais pas connaissance qu'il y avait un souci. Pour tout le monde, Pénélope a pris la succession de Phone Régie dans les marchés, puisque c'est le *process* de marché. C'est sur le processus de remise des cartes AME. Je n'avais pas de connaissance d'un problème, puisque nous n'avons pas changé les termes du contrat. C'est la même chose, mais ils ont dû avoir du *turnover* ou pas de ressources et cela n'est pas remonté. Nous allons faire le point.

Mme OUCHENE, CGT-FO : En tout cas, on nous sollicite régulièrement. Ce n'est pas compliqué de remettre une carte, en soi.

M. ARNAUD, Direction : En tout cas, sur l'organisation de l'activité AME, la Direction n'a pas changé l'organisation qui est en place. On a bien, normalement, deux agents qui doivent être là sur la remise. Il est possible qu'ils aient effectivement rencontré des difficultés d'effectifs. Dans ces cas-là, comme c'est le cas aussi quand on a des difficultés d'effectifs sur l'espace numérique, on ne laisse pas complètement les assurés sans solution. Il y a toujours des solutions de renfort qui sont mobilisées. En tout cas, il n'y a pas d'évolution sur cette activité.

M. MARQUES, CGT-FO : Il y a eu, très récemment, un incident au service des indemnités journalières. Les acteurs de ce malheureux événement ont été reçus, notamment par la directrice de branche. Nous aimerions savoir où en sont les choses, ce qu'il en ressort, les informations préliminaires que vous avez recueillies et ce qui va se passer maintenant.

M. ARNAUD, Direction : Sur ce point-là, Monsieur MARQUES, on ne donnera pas les informations en CSE. On a affaire à un incident entre deux agents. La Direction est bien informée. Elle est en train de prendre les dispositions qui s'imposent. Par contre, c'est vrai que l'on ne donnera pas plus d'informations en CSE.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Dans quel cadre aura-t-on plus d'informations, s'il vous plaît ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela dépend de l'analyse de la situation puisque c'est un incident interpersonnel.

M. ARNAUD, Direction : Il s'agit de relations sociales individuelles et pas des relations sociales collectives, donc il ne s'agit pas d'un sujet CSE.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : La question de Monsieur MARQUES est de savoir s'il va y avoir des suites disciplinaires ou pas à l'incident. Pour vous rassurer, oui, il y a eu un incident. L'information est bien remontée. On est au courant au niveau de la Direction. On est en cours d'analyse des suites qu'il convient de réservier à cet incident, que ce soit en termes de mesures de prévention d'autres incidents ou de mesures de sanction. On est en cours d'analyse.

M. MARQUES, CGT-FO : Est-ce qu'il y a eu une mesure d'éloignement ? Il ne faut quand même pas que les deux personnes restent dans le même secteur.

M. ARNAUD, Direction : On a pris des mesures conservatoires.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Je voulais parler de la prime de la crèche. Je voulais savoir quand elle sera revalorisée, puisque l'UCANSS a signé l'avenant en janvier. Je voulais savoir quand cette prime sera revalorisée, puisqu'elle est passée de 8,72 euros à 9,11 euros au 1er janvier 2024.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je n'avais pas ça dans mon radar. On n'a pas dû avoir les éléments puisqu'on a des éléments de consignes qui nous sont donnés. Je vais faire le point. Je ne sais pas. C'est une mise à jour dans GRH qui permet de le faire. À ma connaissance, on ne l'a pas encore. Il n'y a pas de négociation locale, mais on n'a pas encore reçu la mise à jour GRH qui permet de le faire. Je ne sais pas, je n'ai pas fait le point sur le dossier.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Je réitère ma question par rapport au télétravail pendant les JO. Est-ce qu'on va le savoir le 25 juillet ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je réitère ma réponse. Quand je dis « je réitère ma réponse », c'est une boutade, mais c'est vrai que les choses sont encore très mouvantes. D'une part, aujourd'hui, quand on va voir dans « j'anticipe les jeux », on n'a pas d'éléments objectifs qui nous laissent entendre que l'on va avoir particulièrement une situation sur nos sites. Ça, c'est exclu dans une mesure précise. On n'a pas d'éléments précis là-dessus qui nécessitent de se dire que l'on prend une mesure de fermeture d'un site, comme c'est le cas dans d'autres organisations.

Par ailleurs, on est aussi, comme vous le savez, dans une région où on est de nombreux organismes et nous sommes donc amenés à échanger sur ces sujets-là. Aujourd'hui, on a deux types de situations. On a des organismes qui ont certains de leurs sites dans des lieux qui sont non accessibles pendant un temps et qui vont être amenés à prendre des mesures par rapport à ça. Après, les autres sites qui ne sont pas dans ces lieux-là, donc qui sont dans la même situation que les nôtres, où il n'y a pas de mesure particulière à ce jour qui est prise non plus. On est dans une position de prudence et d'attente par rapport à ça. Je sais qu'il y a un vrai décalage par rapport aux campagnes de communication qui peuvent se faire. Après, je ne peux que réitérer le fait que, par rapport à ce qu'on a toujours fait, dès qu'on a des éléments qui sont de nature à corroborer une perturbation d'ampleur pour l'accès à nos sites, quelle qu'en soit la cause, on est amenés à prendre des mesures qui permettent au personnel de passer le cap dans les bonnes positions. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas.

Mme HAMMOU, CGT-FO : La décision ne doit pas se faire que sur le fait que Créteil ne soit pas sur un site impacté, parce qu'on n'habite pas tous à Créteil.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On entend tous qu'il va y avoir des perturbations de transports, etc. Aujourd'hui, dans les éléments qui nous sont donnés, les perturbations annoncées sont beaucoup liées aux afflux de touristes. Ce n'est pas forcément sur les horaires de travail. Il y a plein de choses qui rentrent en ligne de compte, donc c'est compliqué à ce stade. On est toujours en attente d'éléments. En tout cas, il n'y a rien aujourd'hui qui, à notre sens, justifie une mesure d'ordre général et d'ampleur pour les sites. Cela ne signifie pas que l'on ne fera rien. Pour l'instant, à fin avril, c'est trop tôt pour dire qu'il faut basculer l'ensemble de la Caisse en télétravail.

M. ARNAUD, Direction : Il y a quand même une position qui est prise par le préfet de police de Paris, puisqu'il a été sollicité par plusieurs caisses, notamment celles qui sont les plus impactées par les sites, Paris, le 93 et le 92 notamment. Ce sont vraiment les endroits où se concentrent les principaux sites. Il y a une position qui est très ferme sur le fait que pendant toute la période, les services publics doivent rester accessibles et ouverts aux publics. C'est quand même la grande priorité, y compris dans des zones qui seraient rendues presque en zone rouge ou inaccessibles avec des laissez-passer, etc. Il y aura toujours la possibilité pour les gens

de se rendre à pied ou en vélo ou en trottinette, dans ces zones-là. Dans le Val-de-Marne, nous n'avons aucune zone rouge avec laissez-passer. Il est clair que sur l'organisation de nos accueils, on restera ouverts au public.

Après, comme le disait Céline, d'après la concertation en région, en dehors des endroits où il y a des restrictions d'accès très fortes sur lesquelles il peut y avoir des mesures ponctuelles – c'est sur un site, c'est sur des périodes très restreintes –, il n'y a pas aujourd'hui, dans les organismes de sécurité sociale, de mesures générales envisagées importantes. On continue à prendre de l'information, à se concerter aussi. On s'adaptera, mais il faut quand même que vous ayez ces éléments de contexte en tête.

Mme LALHOU, CFDT : Je me permets de rebondir sur la question de Nadia HAMMOU. Effectivement, on n'a pas de site de compétition à proprement parler proche de Créteil, mais ils annoncent quand même de fortes perturbations sur d'importantes lignes, notamment la ligne 8 et la ligne 5. Il y en a énormément.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On l'entend. Si vous allez aujourd'hui sur le site « J'anticipe les Jeux », les perturbations sont annoncées sur des portions de lignes. Par exemple, la ligne 8, c'est la portion qui correspond au centre et à l'ouest de Paris. Soit ils annoncent des fermetures de stations – les stations seront fermées, le public ne pourra pas descendre –, soit ce sont des éléments de portions de lignes perturbées qui sont aujourd'hui très quantitativement définies. On entend aussi tous les éléments de communication, mais ce qui est évoqué quand on parle de mesures pendant les Jeux, ce sont des mesures d'ordre général. Il faut que cela soit le pendant d'un élément de perturbation inhabituel.

Mme LALHOU, CFDT : Oui, j'imagine. J'entends bien. Mais on peut comprendre également la crainte des salariés d'avoir des difficultés à se rendre sur leur lieu de travail. Même si cela concerne certaines lignes et certaines stations, généralement, on sait que cela impacte le réseau de manière générale.

M. ARNAUD, Direction : On n'ignore pas que sur cette période-là, il y a quand même des perturbations. La mesure générale serait quelque chose qui s'applique à tous les salariés indistinctement. Potentiellement, il peut y avoir des situations qui sont différentes d'un salarié à l'autre en fonction des contraintes de transport. On sera attentifs à cela. On n'est pas hors sol et on n'est pas inconscients du fait qu'il pourrait y avoir des difficultés. D'ailleurs, on s'adaptera aussi en fonction des préconisations des pouvoirs publics, etc. Mais à ce stade, on n'a pas de *warning* très fort sur les perturbations aux heures de bureau et d'accès dans le bâtiment.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Pour un petit peu toucher la corde sensible du sujet, nous sommes actuellement en pleine campagne de renouvellement de télétravail. Plusieurs agents sont venus me voir en me disant qu'ils étaient préoccupés par la situation des JO. Ils me disent que la Direction est attentive au renouvellement de la campagne du télétravail et pour l'instant, au niveau des préoccupations – en dehors de cette campagne de télétravail, où on aura un accord que pour la rentrée – de renforcer la possibilité de faire du télétravail, comme le gouvernement et « J'anticipe les Jeux » le prévoient, mais la Direction réfléchit toujours. Vous voyez bien que les salariés sont fortement préoccupés. C'est une grosse préoccupation pour eux. Cela commence le 17 juin et les agents sont fortement préoccupés à deux mois du début des JO et ont peur de ne pas être entendus sur cette sensibilité qui, pour eux, doit avoir une période de recul et des retours rapides.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je crois qu'on vous a très bien répondu. On est quand même encore trois mois avant l'événement. Je rappelle que les dispositions de télétravail ne changent pas fondamentalement la chose pour les gens. Vous pouvez apprendre du jour au lendemain – l'expérience nous l'a prouvé – que vous êtes en télétravail le lendemain. Je pense que l'on peut aussi avoir des éléments de réassurance sur ce sujet qui diraient que si la situation le nécessitait, nous serions en capacité, du point de vue de l'équipement, etc., de prendre des mesures rapides. Madame HAMMOU, vous aviez d'autres questions ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'avais une question par rapport à Amundi. J'ai entendu dire qu'on allait plus avoir l'intéressement sur Amundi à partir de l'année prochaine. Je voulais savoir pourquoi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est un changement d'opérateur au niveau national. C'est un marché, je crois, tous les quatre ans. Effectivement, on a eu l'information globalement, mais par contre, on n'a pas encore le détail sur les éléments de gestion. La question va être : comment basculer de l'un vers l'autre ? On est en attente d'éléments de précision sur ce sujet, puisque cela fait l'objet d'échanges au niveau national.

M. ARNAUD, Direction : Ce que l'on sait, c'est qu'il y aura bien un changement qui interviendra plutôt à l'automne, je crois. On va passer d'Amundi à Natixis. Des garanties seront opérées sur les transferts et il y aura des conditions sur le transfert des droits des salariés d'un côté à l'autre. Ce sont des éléments qui ont été discutés avec les organisations syndicales nationales et qui ont fait l'objet d'un accord sur les conditions de transfert d'un prestataire. On attend effectivement d'avoir des modalités pratiques pour communiquer.

M. MARQUES, CGT-FO : Je ne sais pas comment vous vivez ce genre de choses, mais pour les agents, vous ne pouvez pas imaginer à quel point c'est pénible. On vient de s'habituer à une interface et dans tant de temps, on va devoir repasser à une autre. Il n'y a jamais de stabilité pour rien. Il faut tout le temps changer.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est le bonheur des marchés publics.

M. MARQUES, CGT-FO : Ils ont bon dos, les marchés publics.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On est tenu par des obligations de mise en concurrence qui font que l'on réexamine périodiquement les attributaires de marché. Cela se traduit par de l'instabilité avec un système de balancier où c'était l'un, puis c'est l'autre, puis c'est le nouveau l'un.

M. MARQUES, CGT-FO : Je ne veux pas être méchant, mais l'effet pervers de cela, c'est que l'on a tendance, pour gagner un marché – on sait très bien que ce genre d'entreprise le fait allègrement – à proposer des prix de plus en plus bas, avec une prestation qui est soi-disant bonne, mais qui, en fait, ne l'est pas. Il y aura des conséquences.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Après, vous savez que dans les marchés, il y a une offre technique et une offre financière. C'est la conjonction des deux qui détermine qui va être retenu. Le critère financier ne fait pas tout, mais effectivement, cela peut faire basculer quelque chose entre deux offres techniques qui sont similaires.

M. MARQUES, CGT-FO : Encore faudrait-il que l'entreprise respecte son offre technique.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ne me lancez pas sur le sujet.

M. MARQUES, CGT-FO : Je pourrais.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je voulais savoir si on allait avoir l'information du pourcentage de présence.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, on l'a reçu par mail avant-hier, le montant de notre intéressement.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai le montant, mais je n'ai pas le pourcentage. D'habitude, on nous dit : « vous avez été présent tant de temps, donc vous gagnez tant ».

Mme OUCHENE, CGT-FO : C'est quand tu vas avoir le papier du service du personnel.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Quand est-ce qu'on va l'avoir, s'il vous plaît ? Le pourcentage où j'ai été présent sur l'année, la proratisation.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous allez le recevoir bientôt. J'entends que ce soient des sujets passionnants, mais Mme HAMMOU, avez-vous une autre question ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : Deux autres questions qui n'ont rien à voir. J'espère juste, pour revenir sur Natixis, que l'on aura un abondement de l'employeur un peu plus important que ce que l'on avait.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela ne change pas les négociations. Ça, c'est le champ des négociations, vous le savez, Madame HAMMOU.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Où sera notre petite fête du 14 juin ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous voulez dire l'Assemblée générale ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, parce qu'on n'a pas d'informations sur le lieu.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On vous donnera l'information le moment venu.

M. ARNAUD, Direction : Ce ne sera pas loin dans le Val-de-Marne.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Ma dernière question porte sur le texte de loi du 22 avril 2024 sur les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle qui avaient acquis des droits aux congés payés avant d'être en arrêt. Vous savez, il y a eu une loi récemment qui dit qu'il y a une rétroactivité sur trois ans. Par exemple, si une personne avait été en arrêt pendant deux ou trois ans et qu'avant d'être en arrêt, elle avait eu des congés. Avant, l'arrêt était perdu quand c'était un arrêt qui était d'origine non professionnelle.

Maintenant, la loi a été votée et la personne pourra avoir ses congés avec une rétroactivité de trois ans. Je voulais juste savoir comment cela va se passer à notre niveau. Est-ce que les personnes vont devoir se manifester ou est-ce que la GAP va faire tout de suite les choses bien ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Sauf erreur de ma part, la loi n'a pas encore été votée, donc elle n'est pas encore applicable.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Elle a été promulguée le 22 avril, avant-hier.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, mais il faut des décrets. Vous savez comment les choses fonctionnent dans notre institution. Nous allons recevoir des éléments de consignes, puisqu'il n'est pas question que ce soit appliqué de façon différente d'un organisme à l'autre.

Nous serons bien entendu très vigilants pour appliquer les éléments de consignes qui nous seront menés par l'UCANSS ou la CNAM sur cette thématique. À ce jour, je n'ai pas plus de précisions.

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'avais peut-être une dernière question. C'est plus personnel, mais cela peut profiter à d'autres personnes. Dans le cadre de mon activité professionnelle, j'ai droit à un prêt pour l'achat d'un véhicule. La circulaire dit environ 9200 euros, avec un taux de 5,5 %, avec des échéances qui sont prélevées directement sur le salaire. Je voulais savoir si, au niveau des impôts, les 200 euros par mois qui sont défalcés sur ma paie seront enlevés sur le brut.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela ne change pas le revenu imposable. Même si c'est retenu par l'employeur, cela ne modifie pas le revenu imposable.

Mme HAMMOU, CGT-FO : D'accord, donc le brut va rester le même.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En plus, le revenu imposable est encore différent du brut. Cela ne change pas votre revenu imposable.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Si je ne me trompe pas, en début de semaine, on a reçu une information générale, informant que le parking du Cristolien, au niveau -2, en raison de grands travaux, sera non accessible jusqu'au 26 avril. J'ai essayé de relire le mail et je n'ai pas vu de motif explicité. Est-ce que vous pouvez me dire en CSE pourquoi il y a des travaux, s'il vous plaît ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, c'est parce que nous relocalisons la flotte automobile qui était sur le niveau 1 et -1, on va la relocaliser sur le niveau -2. On met des prises de recharges électriques au niveau -2 qui sont des prises lambda. On n'a pas besoin de passer par des bornes, ce qui permet de libérer les bornes pour les véhicules autres que ceux de la flotte. Je ne sais pas si c'est compréhensible. Du coup, ils ont refait le marquage au sol. C'est pour cela que ce n'est pas accessible. L'objectif est de pouvoir démultiplier les points de recharge électrique. Comme les véhicules de la flotte passent la nuit, ils peuvent se recharger sur la base de prises normales et donc laisser plus accessibles aux salariés éventuels les bornes de recharge.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Le Premier ministre a annoncé l'objectif de 3 000 maisons France Service sur l'ensemble du territoire d'ici 2026. Je ne vais pas vous lire tout l'article, mais il veut « débureaucratiser la France ». Il a notamment présenté « Albert », une intelligence artificielle au service des agents publics, et annoncé une extension à 300 villes moyennes du réseau des maisons France Service. Je vais un peu plus loin dans l'article. Le taux de satisfaction atteint 96 % des usagers France Service. La dernière fois, ils avaient dit 92 %, je crois. Est-ce que vous pouvez, d'une manière ou d'une autre, récupérer ce document ? En tant que partenaire France Service êtes-vous en capacité de demander au Premier ministre ou au ministère, de récupérer ce document qui fait apparaître un taux de satisfaction des usagers de 96 %.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Par document, vous entendez le questionnaire ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je suis désolé. On me dit que le taux de satisfaction est de 96 %. Je n'y crois pas. Ça dépend comment la question est posée : est-ce que vous êtes contents d'avoir une maison France Service à côté de vous ? Oui. Est-ce que ça s'est bien passé ? Pas toujours, oui. Donc on aimeraient bien avoir des précisions.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Votre question, c'est que nous essayons de récupérer cette enquête pour que vous puissiez examiner la nature des questions qui ont été posées aux personnes et mieux comprendre ce 96 % de satisfaction.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Oui.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On va demander à nos partenaires France Service s'ils ont l'enquête. Si on arrive à la récupérer, on vous la passera, mais j'ai un doute.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : L'article est sympa. Il parle d'Albert, de l'intelligence artificielle.

M. MARQUES, CGT-FO : C'est notre prochain président de la République.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous avons fait le tour. Je pense que nous pouvons lever cette séance. Merci à tous.

La séance est levée à 15 heures 25.