

CSE DE LA CPAM VAL-DE-MARNE
ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE ORDINAIRE DU 12 DECEMBRE 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 LAHLOU Nesrine), et Mme LECONTE Stéphanie (remplace Mme DUMARCAY Virginie)

Excusées : Mme DUMARCAY Virginie, Mme LAHLOU Nesrine, Mme MAMAN Muriel (Représentante syndicale)

CFTC : Mme LEBERNADY Fina, Mme DOUIS Julie, Mme MAXI-DOUIS Delphine, M. MACIEL Carlos, M. ROUCHAUD Florent et M. SEREMES Dominique

Excusés : M. BOURGEOIS Marc et Mme GUELAI Christelle (Représentante syndicale)

CGT-FO : M. ALLIGIER Sébastien, Mme FRAIOUI Samia, M. GIAMBIAGGI Antoine, Mme HAMMOU Nadia (remplace Mme SKOLUDEK Elisabeth), Mme IAAICH Halima, Mme KHETTAF Lila (Représentante syndicale), M. MARQUES Edmond, Mme OUCHENE Dalila

Excusées : Mme HAMMOU Leilla, Mme SKOLUDEK Elisabeth

Déroulement : La séance s'est déroulée en présentiel de 9 heures 30 à 12 heures 50.

Points présentés par :

- **POINT 1** : Approbation du procès-verbal de l'Assemblée plénière du 18 octobre 2024.
- **POINT 2/pour AVIS** : Budgets prévisionnels de la Gestion Administrative et du FNPEIS 2025.

Compte rendu de la commission Économique du 27 novembre 2024

- **POINT 3/pour AVIS** : Budgets prévisionnels de l'ASS et des Œuvres 2025.

Compte rendu de la commission Économique du 27 novembre 2024

- **POINT 4/pour AVIS** : Politique de recrutement et de mobilité 2025.
- **POINT 5/pour AVIS** : Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- **POINT 6/pour INFO** : Expérimentation de la plateforme juridique Doctrine.
- **POINT 7/pour INFO** : Évolution du socle d'acquisition des outils DIADEME et DIAPASON.
- **POINT 8/pour INFO** : Ajustement de l'organisation de la DAR/DRH
- **POINT 9/pour INFO** : Suivi mensuel d'activité des pôles
- **POINT 10/pour INFO** : Informations des Président et Secrétaire

SOMMAIRE

Point 1 : Approbation du procès-verbal de l'Assemblée plénière du 18 octobre 2024	4
Point 2 : Budgets prévisionnels de la Gestion Administrative et du FNPEIS 2025	5
Point 3 : Budgets prévisionnels de l'ASS et des Œuvres 2025	9
Point 4 : Politique de recrutement et de mobilité 2025	13
Point 5 : Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels	23
Point 6 : Expérimentation de la plateforme juridique Doctrine	29
Point 7 : Évolution du socle d'acquisition des outils DIADEME et DIAPASON	35
Point 8 : Ajustement de l'organisation de la DAR/DRH	38
Point 9 : Suivi mensuel d'activité des pôles	40
Point 10 : Information des Président et Secrétaire	41

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Bonjour à tous, je vous propose de commencer cette assemblée plénière. Céline CASADO-BOLIVAR, Directrice Adjointe en charge des Ressources.

M. ARNAUD, Direction : Sébastien ARNAUD, Directeur Général Adjoint.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Christina RODRIGUES-MARTINS, élue CFDT suppléante, en remplacement de Mme Nesrine LAHLOU. Mme Fabienne PERRIOT LE-FUR devrait arriver.

Mme LECONTE, CFDT : Stéphanie LECONTE, élue CFDT suppléante, en remplacement de Mme Virginie DUMARCAY.

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

Mme LEBERNADY, CFTC : Fina LEBERNADY, élue CFTC. J'excuse M. Marc BOURGEOIS, Mme Delphine DOUIS-MAXI et Mme Christelle GUELAI.

Mme DOUIS, CFTC : Julie DOUIS, élue titulaire CFTC.

M. MACIEL : Carlos MACIEL, élu titulaire CFTC.

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

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

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

Mme HAMMOU, CGT-FO : Nadia HAMMOU, élue Force Ouvrière suppléante, en remplacement de Mme Elisabeth SKOLUDEK.

Mme KHETTAF, CGT-FO : Lila KHETTAF, représentante syndicale Force Ouvrière.

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

Mme IAAICH, CGT-FO : IAAICH Halima, élue titulaire Force Ouvrière.

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

Point 1 : Approbation du procès-verbal de l'Assemblée plénière du 18 octobre 2024

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci beaucoup. Je vous propose de passer au premier point de l'ordre du jour, à savoir l'approbation du procès-verbal de l'Assemblée plénière du 18 octobre 2024. Est-ce qu'il y a des modifications, des corrections à y apporter ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, j'avais juste relevé qu'on avait mis dans les présents Aicha SELLAMI, représentante syndicale, mais elle n'était pas là le 18 octobre.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Une coquille, du coup. Mme SELLAMI n'était pas là, OK, on corrige. Merci.

Est-ce qu'il y avait d'autres corrections ? On considère donc le procès-verbal approuvé à l'unanimité avec cette correction, bien entendu.

Point 2 : Budgets prévisionnels de la Gestion Administrative et du FNPEIS 2025

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au point suivant.

Arrivée de Mme Fabienne PERRIOT LE-FUR.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au point suivant qui est relatif au budget prévisionnel de la Gestion Administrative et du FNPEIS. Pour ce faire, nous allons accueillir Mme Ludivine BAUBRY et Mme Brunilda MURTHI.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Juste pour le PV, nous avons omis d'excuser les élus de la CFDT. Sont donc excusés notre représentante syndicale au CSE, Mme Muriel MAMAN ainsi que nos titulaires que nous remplaçons, Mme Virginie DUMARCAY et Mme Nesrine LAHLOU.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Pour les points 2 et 3, c'est le même compte rendu, mais nous allons faire dans un premier temps la partie relative au budget prévisionnel Gestion Administrative et FNPEIS. Comme d'habitude, nous allons passer en revue les questions qui ont été posées à l'occasion de la commission Économique du 27 novembre et qui n'auraient pas trouvé de réponse en séance.

Pour les personnes qui étaient en commission Économique, vous connaissez Ludivine BAUBRY qui a rejoint la Direction adjointe ressources en septembre en tant qu'attachée de direction et qui est en charge de la politique RSO et qui sera aussi amenée à reprendre le budget à compter de janvier 2025. À ce stade, elle bénéficie d'un tuilage et d'un accompagnement sur cette thématique sur cette fin d'année. Je ne présente plus Brunilda MURTHI, tout le monde la connaît.

Arrivée de Mme Dalila OUCHENE, élue titulaire CGT-FO.

Mme BAUBRY, Direction : Bonjour à toutes et tous. Je vais commencer par évoquer les questions qui n'ont pas trouvé de réponse lors de la précédente commission Économique qui s'est tenue le mois dernier. La première question était « Est-il possible d'avoir un point sur les dotations de la classification au prochain CSE ? »

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Concernant la classification, j'y reviendrai au niveau des informations Président, mais il n'y a pas de retranscription des impacts des mesures liées à la classification dans le budget 2025, puisque, bien entendu, celles-ci ne sont pas encore applicables et pas encore notifiées aux organismes. Bien entendu, nous reviendrons sur les éléments d'impact de la classification, et ensuite, celles-ci feront l'objet de notifications rectificatives complémentaires dans le cadre du budget. Par rapport au budget, il n'y a pas d'impact à ce stade dans le projet de budget 2025 qui vous a été présenté.

M. ARNAUD, Direction : En complément là-dessus, il nous faut un gouvernement pour pouvoir avoir un agrément. Ce n'est pas plus compliqué que cela, mais il faut que vous l'ayez

en tête. Les trois classifications sont valablement signées et potentiellement applicables. Par contre, il faut que l'enjeu financier lié à ces classifications fasse l'objet d'un agrément. Pour l'instant, nous n'avons pas de consignes particulières en matière de budget, tant que nous n'avons pas de gouvernement ou d'agrément. Nous espérons que cela va se débloquer rapidement.

Mme BAUBRY, Direction : De la même manière, il y avait eu une question sur l'impact financier de l'intégration des agents de la DRSM, notamment en termes d'impact sur le budget du CSE.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Comme nous avons été amenés à le commenter sur la dernière Assemblée plénière, les éléments d'impact du projet d'intégration du service médical au sein des caisses primaires ne sont pas encore connus, pas encore chiffrés, puisque bien entendu, le projet n'a pas commencé à être mis en œuvre et notamment, tous les éléments de déclinaison locale de ce projet ne sont à ce jour pas arrêtés. De la même manière, pour mémoire, à ce jour, en termes de perspective, c'est une intégration qui est prévue sur le mois de septembre 2025. Cela fera l'objet d'éléments d'informations complémentaires lorsque nous aurons les modalités pratiques d'impact du projet et bien entendu, c'est d'ores et déjà indiqué par la Caisse nationale, les éléments de trajectoire, d'effectif et du coût de budget seront revus en conséquence.

Mme BAUBRY, Direction : Ensuite, il y avait une autre question sur la marque des véhicules achetés sur le budget 2024, je vais donc apporter une réponse, c'étaient trois Peugeot.

Ensuite, on avait une question sur le coût du fonctionnement du Cristolien sur une année comparative par rapport aux pôles de production qui ont été fermés compte tenu des travaux.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est un sujet un peu récurrent sur cette commission Économique. La comparaison sur les coûts de fonctionnement n'est pas possible, parce qu'on a notamment eu, sur ces derniers exercices, une hausse considérable du prix des fluides : électricité, gaz, etc. Du coup, la comparaison entre un cumul antérieur et un cumul à ce jour ne serait pas raisonnable. Pour ce qui est des éléments de montant, le cumul des coûts de fonctionnement du Cristolien sur 2023, c'est 1 949 440 euros. Ce sont bien sûr tout ce qui est fluides, taxes, maintenance, gardiennage des sites, coûts de fonctionnement habituels des sites, qui sont pris en compte lorsqu'on considère la fermeture d'un site.

Mme BAUBRY, Direction : Il y avait ensuite une question sur le taux d'occupation des parkings Esquirol et Eiffel. La question portait sur le nombre de places restantes dans les deux parkings, avec une petite annotation sur le fait que les agents préfèrent Esquirol.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour compléter, ce qui avait été dit aussi, c'est qu'effectivement, pour les choix que vous avez faits, on aurait aimé que les élus soient un petit peu « associés ». Je rappelle qu'effectivement, pour les salariés, Esquirol est quand même beaucoup plus facile d'accès, beaucoup plus sécurisant et sécurisé, sécurisant surtout. On trouve vraiment dommage que, pour le coup, une partie des places supprimées se fasse sur Esquirol, alors qu'on aurait préféré qu'il y ait plus de suppressions à Eiffel et qu'on garde des places à Esquirol.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pour mémoire, sur ces deux parkings, nous sommes propriétaires de certaines places et nous sommes en location de certaines places. Ces locations

de places sont auprès de différents bailleurs et elles sont sur des tarifs qui sont extrêmement variables. Le choix qui a été fait dans la réduction des nombres de places a été un choix de gestion, à savoir de résiliation des places qui avaient un coût unitaire plus important, correspondant parfois au triple d'autres places qui sont identiques, dans le même site. C'est un choix, sachant qu'on conserve des places sur les deux parkings et que ces deux parkings ne sont pas saturés. On peut aussi prendre en compte les éléments de souhait exposés par les agents, parce qu'il y a des personnes qui préfèrent aussi l'inverse, l'autre parking. Aujourd'hui, en termes de places totales, sur Eiffel, nous avons 183 places et nous en avons attribué 117, donc il en reste 66. Sur Esquirol, nous avons 133 places et nous en avons attribué 104, donc il en reste 29. On est donc sur un nombre de places non attribuées qui reste encore important et qui permet, si jamais il y avait des expressions de souhait de parking en cours d'année, de pouvoir y faire face.

Pour mémoire aussi, nous avons été amenés à monter le taux de surbooking sur les places du parking Bâtiment Cristolien au plus haut possible, puisque en fait, le souhait des personnes est avant tout de pouvoir se garer ici sur le site, donc on a essayé d'y répondre de manière la plus importante possible, ce qui pouvait, comme on le craignait un petit peu, occasionner des difficultés extrêmement ponctuelles sur des jours d'affluence. À ma connaissance, cela n'a pas eu lieu depuis septembre, donc on pense que ce ratio est supportable, mais c'est un point de vigilance qu'on conserve. Madame Douis.

Mme DOUIS, CFTC : Je me permets de rebondir. Je sais qu'en CSE, on n'est pas là pour parler de nos cas personnels, mais juste pour information, j'ai failli me faire agresser il y a deux jours en sortant du travail. J'étais à l'Échat, j'étais à la pharmacie et je suis revenue à ma voiture, je me suis fait suivre. Donc voilà, il y aura une DAT en cours, il n'y a pas de souci, mais j'avais demandé une place à Esquirol qu'on m'a refusée alors qu'il y a de la place. Et j'ai refusé le parking Eiffel justement parce que je m'étais déjà fait importuner une première fois à Eiffel. C'était juste pour information, il y a quand même des risques avec ce parking Eiffel, il n'était pas si tard que ça, il était 17 h 30. Je voulais juste vous tenir informés là-dessus.

Mme BAUBRY, Direction : Ensuite, il y avait une question sur le plan de sûreté, sur l'augmentation du nombre de caméras et un questionnement pour savoir si une caméra serait installée devant la nouvelle entrée du personnel.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, en effet, c'est prévu. Pour mémoire, les éléments que nous chiffrons dans le cadre du projet de budget sont des enveloppes vraiment estimatives, donc on n'est pas encore sur des éléments de chiffrage précis. Et bien entendu, les éléments de chiffrage ne recouvrent pas la seule question de la caméra. Oui, il est bien prévu, on avait échangé sur ce sujet à l'occasion de la présentation du projet de nouvelle entrée du personnel. Il est bien prévu de compléter le dispositif de sécurisation périmétrique du site du Cristolien par des caméras dirigées sur cette nouvelle entrée. Mais bien entendu, ces éléments de chiffrage sur le plan de sûreté peuvent aussi recouvrir d'autres points de renfort de la sécurité du site qui sont actuellement aussi en cours d'examen par Mme DUMEZ dans le cadre des orientations nationales sur des préconisations. Il y a différents niveaux de préconisations qui peuvent être émis, il y a la sécurité du site, aujourd'hui c'est couvert, mais après il y a la sûreté où l'on peut être amené à engager d'autres réflexions en termes d'éléments de vigilance sur les passages dans le site ou flux de circulation, etc. Pour ce faire, nous aurons l'assistance des équipes, comme cela avait déjà été le cas une fois, de la police ou la gendarmerie, je ne sais plus, qui nous propose de venir faire un test de simulation pour préconiser des axes d'amélioration pour

augmenter la sécurité de nos sites. Ce sont des choses qui sont prévues sur 2025, de façon récurrente.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFTD : Oui, donc en fait, la question portait aussi sur l'installation de caméras éventuellement dans les prochaines semaines et dans les prochains mois. Est-ce qu'on a d'ores et déjà des endroits qui ne sont pas très sécurisés pour lesquels vous envisagez une caméra ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Le seul point sur lequel on a identifié qu'il manquait une caméra, et nous reviendrons vers vous en CSE sur ce sujet, c'est la nouvelle entrée du personnel. C'était d'ailleurs suite à une remarque à l'occasion de cette Assemblée plénière. Vous savez, nous avons rajouté des caméras autour des zones de stockage en sous-sol. On estime qu'à ce stade, ce maillage de caméras est suffisant, mais on sera bien entendu à l'écoute des éventuelles préconisations que pourraient émettre lesdits gendarmes ou la police nationale, je ne sais plus, mais des professionnels de la sécurité en tout cas.

Mme BAUBRY, Direction : Dernière question en ce qui concerne la gestion administrative. Elle portait sur le rachat de RTT. Vous souhaitiez connaître le coût 2024 *versus* le coût 2023. Je vais apporter une réponse. À ce jour, pour 2024, il y a eu 1 614,5 jours de RTT rachetés pour un montant total de 264 000 euros contre 2 834 jours en 2023 pour un montant total de 443 000 euros.

Juste une petite remarque, nous sommes en année pleine et nous n'avons pas pour cette année la dernière campagne.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Qui est souvent la plus importante parce que, malheureusement, les personnes ne lisent pas forcément, mais conservent les RTT et viennent du coup les monétiser sur la dernière campagne lorsqu'ils sont sûrs qu'ils n'en auront pas l'usage. Je n'oserai pas dire le besoin. Du coup, en termes d'éléments de prévision, on était parti sur une prévision de stabilité légèrement à la hausse du volume de rachat sur cette année. On sera certains de cette tendance lorsqu'on aura passé la dernière campagne, mais c'est sur cette base-là qu'on avait établi nos éléments de prévision.

Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres éléments de questions que vous souhaitiez aborder ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai deux questions. Je suis en page 4, les travaux d'aménagement au Cristolien. Il est écrit « l'organisme s'est en effet engagé à adapter son parc immobilier à l'évolution prévisionnelle des effectifs, au développement du télétravail et aux enjeux de performance énergétique ». Je voudrais savoir comment se matérialise cet engagement, parce que je n'avais pas compris qu'il y avait un engagement.

Ensuite, tout en bas de la page, la création d'une boîte aux lettres. Est-ce que vous pouvez nous donner des précisions sur la boîte aux lettres, s'il vous plaît ?

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

Je n'ai pas le compte rendu sous les yeux. C'est un tort, mais sauf erreur de ma part, vous en êtes l'auteur. C'est un engagement, c'est une orientation. C'est le schéma directeur immobilier local. Vous savez que dans le cadre du schéma directeur immobilier local, la CNAM oriente les organismes dans une certaine direction et que nous avons inscrit un certain nombre de projets dans ce schéma qui vous a été présenté dans le cadre de ces orientations. Parmi ces orientations,

il y a bien sûr le fait d'adapter le parc immobilier à l'évolution des effectifs et aux nouveaux modes de travail. Ce sont des orientations d'ordre global.

Après l'engagement, c'est l'orientation qui est consignée dans le cadre du document « Schéma directeur immobilier local » qui vous avait été présenté.

La boîte aux lettres, il me semble qu'on en avait parlé dans cette Assemblée plénière. Nous allons installer au Cristolien une boîte aux lettres, sur les grilles à l'extérieur pour permettre aux assurés qui se présentent ici de manière erronée parce qu'ils pensaient aller sur un centre d'accueil et qui se retrouvent ici au siège, de pouvoir, a minima... Bien sûr, on ne pourra rien faire pour eux s'ils souhaitent être reçus ou autre chose. En revanche, il y a beaucoup de situations de dépôt de documents et on pourra du coup leur éviter d'avoir à se déplacer à nouveau sur Mont-Mesly qui est le centre d'accueil le plus proche. On profitera aussi d'un certain nombre d'éléments de travaux de prestation que nous engageons sur l'entrée du personnel pour faire ce petit travail d'adaptation sur les grilles et poser dans ce cadre-là une boîte aux lettres.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Non ? Je vous propose de passer au recueil de vos votes.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour la CFDT, c'est un peu ce qu'on avait dit en séance. C'est un budget qui nous est présenté aussi avec une trajectoire des effectifs en baisse sur plusieurs années. Comme d'habitude, pour la CFDT, ce ne sera pas acceptable et ce sera un vote négatif.

M. ROUCHAUD, CFTC : Pour la CFTC, il n'est pas question de cautionner un budget en baisse. C'est un avis défavorable.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pour Force Ouvrière, c'est un vote défavorable. FO est opposée au principe de la baisse des effectifs et de la RMPP.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Nous avons donc un vote défavorable à l'unanimité.

Point 3 : Budgets prévisionnels de l'ASS et des Œuvres 2025

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au point suivant pour poursuivre sur les budgets. C'est un budget relatif au budget prévisionnel actions sanitaires et sociales et œuvres.

Toujours sur les questions qui n'ont pu faire l'objet de réponses en séance, je laisse la parole à Ludivine.

Mme BAUBRY, Direction : Concernant le budget d'actions sanitaires et sociales, il y avait trois questions restées sans réponse lors de la commission Économique. La première portait sur l'identification dans les systèmes d'information des personnes vivant avec un handicap et la nature de leur handicap : qui pouvait ou qui allait identifier ces personnes dans le système d'information. Cette identification se fera via nos partenaires et également au travers de requêtes qui pourraient être faites en interne.

La seconde question portait sur la diminution et la non-reconduction de la prise en charge à 50 % des cotisations C2S pour tous les assurés. Vous vouliez savoir ce que cela signifiait. Je vais vous apporter une explication. L'année dernière, un dispositif exceptionnel avait été mis en œuvre sur la prise en charge à 50 % des cotisations de C2S participatives, et ce pour toutes les tranches d'âge. Ce dispositif exceptionnel a pris fin en décembre 2023. Cependant, l'aide habituelle de prise en charge à 50 % pour les moins de 29 ans et pour les plus de 70 ans est toujours accordée.

M. ARNAUD, Direction : En complément sur ce point, ces mesures que l'on prend de manière parfois un peu exceptionnelle visent aussi à optimiser la consommation budgétaire. On ne souhaite pas remonter à la CNAM des crédits non consommés trop importants, puisqu'on souhaite défendre notre budget d'actions sanitaires et sociales, ce qui fait qu'on peut être amené parfois, sur le second semestre, à prendre des mesures favorables aux assurés, mais qui ne seraient pas viables sur l'ensemble de l'année. On a pu le faire aussi sur les avis d'arrêt de travail non réglés à plus d'un mois, par exemple, ce qu'on est en train de faire aussi en ce moment. C'est vraiment une optique de défense de notre budget, et ça nous paraît important de pouvoir garder des marges de manœuvre en matière d'actions sanitaires et sociales.

Mme BAUBRY, Direction : Et enfin, dernière question sur les subventions aux associations. Vous souhaitiez savoir si c'était en baisse ou pas. Pour 2024, le budget dédié aux subventions s'élève à 457 861 euros, et pour l'année prochaine, le budget prévu dédié pour les subventions est de 520 000 euros.

M. ARNAUD, Direction : En complément aussi sur le commentaire de Ludivine, sur le mouvement qu'on observe, c'est plutôt une proportion plus importante des fonds dédiés aux subventions collectives, donc aux avis d'appel à projets notamment financés par la Caisse et aux aides collectives. C'est la conséquence directe, je pense que c'est bien explicité dans la note budgétaire, du fait qu'il y a une moindre consommation des aides financières individuelles liées au 100 % santé notamment, puisque le 100 % santé est venu solvabiliser des dépenses de santé sur le dentaire, l'optique, l'audition, qui autrefois étaient solvabilisées par l'action sanitaire et sociale. On a moins de demandes des assurés sur les aides financières individuelles. Du coup, on est porté à financer davantage les associations pour territorialiser notre action dans le département, avoir des relais sur des thématiques de prévention, d'inclusion numérique ou d'accès aux droits qui sont pour nous prioritaires.

Mme BAUBRY, Direction : Pour le budget d'action sanitaire et sociale, c'était tout en termes de questions.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y avait des questions complémentaires sur la partie budget action sanitaire et sociale ?

Nous n'avons mis qu'un point à l'ordre du jour mais il faut qu'on dissocie les votes par budget. Je vous propose de passer au vote sur le budget ASS.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour la CFDT, ce sera un vote pour, sachant qu'effectivement, ce n'est jamais suffisant et qu'on attend beaucoup plus aujourd'hui du gouvernement.

M. ROUCHAUD, CFTC : Pour la CFTC, nous estimons que le budget consacré à l'action sanitaire et sociale n'est pas à la hauteur des besoins. C'est un vote défavorable.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pour Force Ouvrière, c'est un vote défavorable.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous avons donc un vote défavorable à la majorité.

Je vous propose de passer au budget des œuvres avec les éléments de réponse complémentaires.

Mme BAUBRY, Direction : Sur le budget des œuvres, sur le centre de santé de Saint-Maur, il y avait une question sur les vacataires et notamment sur le nombre de vacataires, leur spécialité et le nombre de vacations pour le centre de santé de Saint-Maur. Au 28 novembre 2024, il y avait huit vacataires au sein de ce centre qui comprennent un allergologue, un gynécologue, un cardiologue, un pédicure-podologue et quatre dentistes, dont deux activités partagées sur les deux centres. Sur le nombre de vacations, pour l'allergologue, cela correspond à 0,25 vacation par semaine. Pour le gynécologue, une vacation par semaine, pour le cardiologue, une vacation par semaine, pour le pédicure-podologue, 0,5 vacation par semaine, pour les quatre dentistes, deux d'entre eux ont quatre vacations par semaine chacun, le troisième 1,5 vacation par semaine et le quatrième une vacation par semaine ; avec une petite information complémentaire sur l'arrivée d'un médecin généraliste en février 2025, pour Saint-Maur.

Ensuite, il y avait une question sur le centre de santé de Choisy-le-Roi. Vous vouliez avoir des informations sur les recrutements en cours pour ce centre de santé. Actuellement, il y a un poste de sage-femme en cours de recrutement. Pour information, il y a huit vacataires dans le centre de santé de Choisy, deux médecins généralistes, un allergologue, deux radiologues, un rhumatologue, un pédicure-podologue et un dentiste.

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

Mme LECONTE, CFDT : Est-ce que vous pourriez répéter combien il y a de dentistes à Saint-Maur-des-Fossés, s'il vous plaît, à l'heure actuelle ?

Mme BAUBRY, Direction : Oui, il y a quatre dentistes.

M. ARNAUD, Direction : Dans les mouvements récents, à Saint-Maur-des-Fossés, on a eu un dentiste qui était sur une vacation, qui est parti en cours d'année et qui vient d'être remplacé par un autre dentiste sur une vacation. On a eu ce mouvement-là chez les dentistes. Après, ce sont les trois dentistes plus historiques qui sont là depuis longtemps. Il y a eu juste un switch entre deux dentistes.

Mme LECONTE, CFDT : De mémoire, il y a le Docteur Fayet qui a eu un arrêt et qui a été remplacé. Là, il est revenu. Donc, le Docteur Fayet, le Docteur Bohe-Germain et une personne qui vient d'être embauchée, qui n'est pas à temps complet. Donc, on est à trois.

Mme MURTHI, Direction : Il y a aussi le Docteur Brachet.

Mme LECONTE, CFDT : Le lundi matin, c'est ça ? Le lundi matin et le mercredi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Personne n'est à temps complet et de loin.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Je vous propose de passer au recueil de vos votes sur le budget des Œuvres.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour la CFDT, en ce moment, vous devez le savoir, il y a deux centres de santé à Paris qui sont en grande difficulté, dont un sur lequel il y a même un

PSE puisqu'il y a 25 licenciements de prévus. Forcément, pour la CFDT, cela pose question sur la loyauté de la négociation qui a pu être effectuée sur le transfert des centres de santé vers les UGECAM. Tout cela remet en question toute la compréhension qu'on a du dossier transfert des centres de santé vers les UGECAM. Cela remet en question tous ces budgets qui, finalement, sont vus de très près par les UGECAM et qui, de fait, vont peut-être donner lieu à des modifications, à des changements d'offres de soins. Que ce soit à Saint-Maur ou à Choisy, c'est très ennuyeux aujourd'hui de ne plus pouvoir faire confiance à qui que ce soit en ce qui concerne les centres de santé. Pour les deux centres de santé, pour la CFDT, ce sera un vote contre.

M. ROUCHAUD, CFTC : Oui, on a effectivement des centres de santé qui sont confrontés à de grosses difficultés de recrutement. Malheureusement, la CFTC estime que les budgets ne suivent pas pour essayer de remédier à ces carences de postes. C'est un vote défavorable.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Force ouvrière vote contre. Alors là, on est sur CMS, PMI, on est sur tout ? D'accord. FO est opposée à la cession des CMS au Groupe UGECAM qui les met en péril. FO déplore que le bénéfice des mesures Ségur continue à être refusé au personnel des établissements. C'est un vote contre.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous avons donc un vote défavorable à la majorité.

M. ARNAUD, Direction : Juste pour revenir sur ce que Mme PERRIOT LE-FUR mentionne, au sujet du PSE qui va être lancé sur l'un des deux centres parisiens, il ne concerne à notre connaissance qu'une partie de l'activité qui était jugée très déséquilibrée. Les deux centres parisiens ont des déficits qui sont sans commune mesure avec ceux que l'on peut avoir dans le Val-de-Marne. Par ailleurs, ils ne bénéficient pas d'un élément qui aujourd'hui équilibre beaucoup le dossier, qui est le soutien de la mairie de Choisy. Sur Saint-Maur, on a un déficit qui est maîtrisé. On pense pouvoir atteindre l'équilibre ou s'en rapprocher. Sur Choisy, structurellement, c'est déficitaire. Mais on a le soutien de la mairie, ce qui fait qu'aujourd'hui, l'activité n'est pas menacée. Par contre, si demain la mairie ne finance plus, il faudra effectivement qu'on se pose des questions.

C'était simplement pour clarifier le fait que oui, comme on vous l'a dit depuis le départ dans ce dossier, il y a une volonté de retour à l'équilibre puisque l'UGECAM ne peut pas bénéficier de subvention d'ASS structurelle. C'est le sens des projets de santé qu'on développe et des actions qu'on a mises en place. Se rapprocher de l'équilibre financier, c'est une condition du transfert qui est examinée de près. Quand les centres en sont trop loin, ils prennent des mesures pour s'en rapprocher. Aujourd'hui, il n'en est pas question dans le Val-de-Marne, notamment tant qu'on a le soutien de la mairie de Choisy.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Je comprends ce que vous avez dit, on est très au courant de tout ça. Néanmoins, il est important pour la CFDT d'acter que cela rend la négociation des transferts des centres de santé vers les UGECAM déloyale, très clairement. Il n'a jamais été question qu'il y ait autant de licenciements aussi rapidement, en plus des licenciements qui se font avant les transferts des UGECAM. C'est-à-dire qu'il y a des choses qui auraient pu être vues depuis longtemps

Ce qu'on rappelle, c'est que les centres de santé de Paris, ce qui sera aussi le cas pour d'autres centres de santé, sont implantés dans des quartiers qui ne sont pas forcément faciles, parce qu'à Stalingrad, on a quand même une population en difficulté. On a un centre de dépistage du cancer

du sein qui va fermer donc encore une fois, ce sont certainement les femmes les plus précaires qui vont payer un prix très très fort.

Ici, on est content parce que Saint-Maur va continuer à travailler parce qu'il y a une subvention, Choisy va continuer à travailler parce qu'il y a une subvention, sauf qu'aujourd'hui, l'avenir est plus qu'incertain et c'est ce qui nous pose question.

M. MARQUES, CGT-FO : Je rebondis sur ce que la CFDT vient de dire. On a estimé qu'il y aurait la moitié des centres qui fermentaient, d'une manière concrète. Ce que l'on déplore aujourd'hui, c'est que les organismes de sécurité sociale de type CPAM ferment les centres avant même le transfert alors qu'on est déjà inquiet sur le fait qu'il y en a déjà certainement un grand nombre qui va fermer après le transfert.

Pour évoquer la situation de Paris, on a quand même un plan de licenciement collectif qui est parti. C'est la première fois que cela arrive dans l'histoire de la sécurité sociale.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Merci à Ludivine et Brunilda pour cette présentation.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pour les prochaines fois, ce serait pas mal de mettre un point par avis. C'est-à-dire que là, on aurait peut-être dû mettre un point 4.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous avez raison. Il faut qu'on les dissocie dans le point à l'ordre du jour. Tout à fait.

M. ARNAUD, Direction : Que ce soit effectivement des points ou qu'on le mentionne en dessous avec les différents votes à avoir sur le sujet. Vous avez raison.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci bien. Je vous propose de passer au point suivant qui est relatif à la politique de recrutement et de mobilité 2025. Nous accueillons Alice DUCHER pour nous le présenter.

Point 4 : Politique de recrutement et de mobilité 2025

Mme DUCHER, Direction : Du coup, point 4 sur la politique de recrutement et de mobilité 2025. Je ne vais pas lire toute la note qui fait six pages, mais l'élément principal que je voulais mettre en évidence, c'est que cela fait deux ans qu'on s'aperçoit qu'on a des difficultés de recrutement et que finalement, on a davantage de départs hors retraite, donc les délais de prévenance ne sont pas les mêmes que pour de la retraite. En fait, on a des départs qui interviennent vite, des processus de recrutement qui sont parfois un peu longs, qui sont parfois infructueux. En fait, on se crée des écarts.

Ce qu'on constate, c'est que finalement, il faut qu'on prévoie un plan de recrutement qui soit plus important que notre cible pour atteindre la cible. Je ne sais pas si je suis claire, mais on surbooke. L'option qu'on a prise cette année pour essayer de vraiment recruter au maximum, c'est de surbooker. Ce plan de recrutement est un peu plus élevé que notre cible prévue au 31 décembre 2025. Si tout se passe exactement parfaitement, on va dépasser notre cible. Mais on sait que dans la réalité, ça ne se passe pas comme ça parce qu'on prend du retard et donc on se crée des écarts. C'est peut-être juste le point que je voulais commenter.

À la fin, ces estimations-là, qui sont basées sur des estimations de turnover, sur ce qu'on a comme d'habitude en connaissance de départs en retraite, ça nous conduit à prévoir à peu près 80 recrutements externes pour l'année 2025. Vous avez la liste prévisionnelle en annexe. Je dis bien externe, et un des éléments qui peut nous faire prendre du retard, c'est précisément quand on recrute quelqu'un en interne et que du coup, si ce poste-là, il faut le remplacer, on prend du retard dans l'embauche externe. D'abord, on fait un processus de recrutement interne et après, on fait un processus de recrutement qui va aboutir sur de l'externe pour remplacer la personne qui a fait une mobilité. Là aussi, c'est un des éléments qui peut nous faire prendre du retard et nous empêcher de réaliser notre plan de recrutement externe.

80 recrutements externes, c'est beaucoup, c'est moins que ce qu'on a fait cette année, mais ça reste quand même un rythme assez soutenu pour les services.

Voilà peut-être ce que je voulais dire.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Je vous propose de passer à vos éventuelles questions.

M. ROUCHAUD, CFTC : Oui, effectivement, 80, c'est beaucoup et la CFTC s'interroge sur les capacités du RIME à traiter sérieusement ces 80 candidatures au regard des effectifs du RIME. Est-ce qu'ils vous paraissent suffisants au regard de la charge de travail actuellement ? Est-ce que vous envisagez notamment de renforcer le RIME en 2025 ?

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour reparler de la fameuse trajectoire de baisse des effectifs et de cette COG qui prévoyait une clause de revoyure, pour autant, on s'en fiche de la clause, visiblement, puisqu'elle n'aura certainement aucun impact. De toute façon, la baisse des effectifs est déjà actée. C'est sur les chiffres qu'on avait aussi précédemment et qui, du coup, se retrouveront dans cette politique de recrutement.

80 personnes, effectivement, c'est beaucoup et peut-être pas assez, comme on dit, puisque c'est pour autant des effectifs en baisse.

Sur la partie difficulté de recrutement, c'est juste pour vous dire qu'effectivement, aujourd'hui, on sait très bien qu'entre la rémunération et les conditions de travail, parce qu'aujourd'hui, on a aussi des personnes qui rentrent dans le marché de l'emploi en ayant une vision du travail peut-être un peu plus idyllique que nous pouvions avoir à l'époque où on savait que le travail, c'était quand même du boulot. Aujourd'hui, les conditions de travail sont excessivement importantes et, pour certains, ils ne s'y retrouvent peut-être pas, dans l'assurance maladie, dans la sécu globalement. On ne va pas cibler particulièrement la caisse du Val-de-Marne. Je pense que c'est globalement tous les organismes de France et de Navarre. Donc, c'est quand même quelque chose sur lequel on ne travaille peut-être pas encore assez.

Quand on parle des recrutements qui seront par ailleurs pour accompagner le renouvellement de la ligne managériale, je voulais savoir combien il y avait de départs prévus pour les managers et aussi ce que vous envisagez concrètement en termes de niveau de la ligne hiérarchique puisque, comme on a déjà eu l'occasion de le dire, là où on avait des fois trois, quatre managers, on est passé à deux. Est-ce que vous avez quand même un minimum vital ? En tout cas, ce que nous, la CFDT considérons comme un minimum vital, soit entre deux et trois cadres managers par service pour pouvoir assurer un management efficace et un management qui peut faciliter le travail des agents.

Un petit truc aussi, mais ça, je pense qu'on en a déjà parlé, quand on dit débriefer les entretiens de recrutement, toujours avec la notion de « si besoin et si envie du salarié » aussi, parce que je ne sais pas ce que vous entendez par débriefer les entretiens de recrutement. Est-ce que c'est avec l'agent ou est-ce que c'est entre vous pour voir comment vous allez faire votre truc ?

Effectivement, on peut regretter que dans cette note, il y ait encore cette notion de délai minimum de 30 mois qui a un petit peu évolué, quand même, avec l'accord GEPP, s'il est signé, bien sûr, s'il est validé. Nous allons y réfléchir sérieusement. C'est un petit peu dommage que cela apparaisse dans cette note qui sera valable pour un an. C'était une petite réflexion.

Mme LEBERNADY, CFTC : On parle de la trilogie d'une candidature. Est-ce que vous savez le nombre de personnes qui se sont inscrites à ce dispositif ? Est-ce que vous pouvez nous donner plus d'informations sur le projet de transition professionnelle ? Sur la page 4, on parle des jeunes, mais est-ce qu'on peut aussi parler de temps en temps des agents qui sont là depuis un laps de temps ? On parle beaucoup des jeunes, des nouveaux embauchés, mais qu'est-ce qu'on met en place pour les personnes qui sont là ? Je trouve qu'il n'y a pas assez de choses dites.

Vous parlez de l'extranet. Est-ce que l'extranet sera mis à jour et actualisé au fur et à mesure, parce qu'on avait déjà un petit souci dessus.

Voilà pour le moment.

Mme DOUIS, CFTC : Je rejoins Mme PERRIOT LE-FUR concernant le débrief des entretiens de recrutement. J'approfondis un peu la question. Est-ce que les agents devront faire la demande ou seront-ils rappelés automatiquement et surtout dans quel délai ? Est-ce qu'il y a un délai légal pour avoir un retour ou non ?

M. ROUCHAUD, CFTC : Dans la rubrique « favoriser l'intergénérationnel », accueillir a minima 40 stagiaires alternants au global, c'est très bien. Mais on aurait aimé un geste aussi, une action pour transmettre l'expertise, pour que les futurs retraités transmettent leur expertise à leurs collègues, à leurs jeunes collègues, pour ne pas que lors du départ en retraite, l'expertise s'en aille, parce qu'il y a un réel problème d'expertise dans la caisse. Tous les agents ne sont pas capables de traiter les dossiers compliqués et malheureusement, il y a de moins en moins d'agents capables de le faire. C'est un vrai problème. On regrette que la Direction n'ait pas consacré une attention particulière à cette perte d'expertise.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je vais revenir sur certaines choses. Premièrement, la cible est à 909,37. Si j'ai bien compris, vous allez un petit peu surbooker pour ne pas vous retrouver dans la même situation que cette année, où a priori on finit à 912, alors qu'on a droit à 924. C'est peut-être dommage, il y a peut-être des gens qu'on aurait pu garder récemment.

Vous ne prenez pas non plus en compte l'absorption du service médical, mais ça va être un gros chantier RH quand même. J'imagine que vous n'avez pas beaucoup d'informations là-dessus pour anticiper. Est-ce que c'est de nature à modifier un petit peu vos plans ? J'imagine que l'on va récupérer des personnes avec des compétences assez diverses et il va bien falloir leur trouver des postes.

Je trouve ça dommage de ne pas citer ni la clause de revoyure, ni l'absorption du service médical, alors que cela peut tout chambouler.

Ensuite, je suis en page 3. Oui, il y a le mot employabilité en page 3. La règle des 30 mois, j'aimerais bien que vous nous confirmiez. Ce n'était pas pour spoiler, c'était pour...

Ensuite, j'avais des questions sur le tableau. Il y a quatre rédacteurs juridiques prévus au recours contre tiers. Il y a des départs ? Quelle est la raison pour laquelle vous en cherchez quatre, s'il vous plaît ? Sur le middle office, vous ne cochez que VP interne. Est-ce que vous arrêtez de faire de la VP externe ? Sur la mission accompagnement santé, j'ai l'impression que cela fait une éternité que vous cherchez des gens. Vous ne les trouvez pas. Pourquoi, s'il vous plaît ? Pour ce qui est de l'infirmière du travail, on pourrait avoir des précisions, s'il vous plaît ? Vous allez en recruter une, une deuxième ?

Merci.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On a fait le tour d'une première série de questions.

Mme DUCHER, Direction : Sur la première question, sur la capacité du RIME à traiter sérieusement ses 80 candidatures. Il faut que vous sachiez que le RIME a traité cette année à peu près 150 recrutements. J'en déduis qu'ils seront capables d'en gérer 80. Ils ne l'ont pas fait à effectif constant, puisque cette année, nous avons recruté quelqu'un. Nous avons renforcé le RIME. Elles étaient quatre collègues en CDI jusqu'à présent. Elles sont cinq maintenant, depuis quelques mois. Par ailleurs, nous avons aussi le concours d'une collègue en alternance. Nous avons déjà renforcé le service déjà, puisque nous avons vu que le rythme était beaucoup plus soutenu que les années précédentes.

Par ailleurs, nous ne sommes pas tous seuls, puisque nous travaillons beaucoup avec France Travail, qui prend en charge une partie du processus de recrutement pour certains processus de recrutement. J'en avais déjà parlé. Par exemple, nous faisons des méthodes de recrutement par simulation sur la PFS. Nous l'avons aussi fait pour un poste de technicien de maîtrise des risques. Dans ce cadre-là, il y a toute une partie du processus de recrutement qui est pris en charge par France Travail. Du coup, c'est de l'activité de recrutement qui n'est pas réalisée directement par le RIME. Par ailleurs, pour certains postes, nous faisons appel à des cabinets de recrutement. On peut faire appel à des cabinets de recrutement soit parce qu'on a un volume trop important et qu'on n'arrive pas à le faire tout seul, soit parce que notre vivier à nous est épuisé sur tel ou tel truc, soit parce qu'à un instant T, effectivement, on a un embouteillage et que ça ne fonctionne pas.

Non, je crois que le RIME a aujourd'hui les moyens de faire ce travail-là, parce qu'on a renforcé et aussi parce qu'on est aidé par France Travail d'une part et par des cabinets de recrutement d'autre part.

Je vais faire une réponse peut-être un peu plus large. Vous aviez posé, M. ROUCHAUD, une question sur la transmission de l'expertise. Mme LEBERNADY, vous aviez posé une question sur le fait qu'on parle beaucoup des jeunes, des nouveaux et pas tellement des agents en poste. C'est-à-dire qu'en fait, là, c'est une consultation sur la politique de recrutement. Ce n'est pas le sujet de la transmission ou le sujet de la fidélisation. On est sur la politique de recrutement. C'est la raison pour laquelle on ne traite pas de ces sujets-là. Par contre, on les a bien traités dans le cadre de la négociation qu'on vient de finir sur la gestion des emplois et des parcours prévisionnels et notamment, le sujet de la transmission de l'expertise. Il y a bien des actions qui sont proposées à la signature dans l'accord qui vous attend, au niveau des relations sociales.

Ce sont des sujets qui ne sont pas évacués du tout, qu'on a bien traités et bien discutés, mais qui ne sont pas dans le cadre de cette consultation qui porte sur la politique de recrutement.

Ensuite, il y avait une question sur les managers. Accompagner et le cas échéant renforcer, c'est une dynamique que l'on a déjà commencée sur 2024. Il y a des secteurs qui ont été renforcés, c'est-à-dire où on a rajouté des managers. C'est le cas des PEAS, c'est le cas du CNGP par exemple. Le sujet est de maintenir un taux d'encadrement qui permette de fonctionner, Pour le minimum vital, je dirais qu'il peut être variable selon les services, selon les organisations, selon les structurations, mais grosso modo, ce qu'on se dit, c'est qu'un manager doit encadrer une douzaine de personnes. Quand on commence à dépasser une douzaine de personnes, ça commence à être compliqué. L'idée, c'est d'être dans cette épure-là. Dans certains services, ça va être 10 et dans d'autres, ça va être 13 ou 14, mais l'idée, c'est quand même d'être sur ce taux d'encadrement là.

Sur le débrief des entretiens de recrutement, double question. Ce à quoi je fais référence, ce n'est pas le débrief qu'on se fait entre nous pour décider de la suite qu'on donne à une candidature. C'est bien le débrief qu'on peut proposer au salarié qui a fait acte de candidature. Il n'y a pas de délai légal sur ce sujet-là. Il n'y a même pas d'obligation de faire un débrief sur les processus de recrutement. Aujourd'hui, on le fait sur demande, avec un délai qui est variable, selon les interlocuteurs qui sont sollicités pour faire ce débrief. On essaie de faire au mieux et ce n'est pas toujours le cas. Pour être transparente, parfois, on a du mal à tenir un délai rapide, mais je souhaiterais que ce soit rapide parce que c'est une attente forte des personnes et c'est normal.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Si cela figure ici, c'est aussi parce que c'est un élément important dans la qualité de la candidature que d'avoir ce retour-là pour permettre aux personnes de réorienter leur candidature, de retravailler leurs éléments de présentation. On sait que les personnes peuvent ne pas être à l'aise à l'occasion de l'entretien. On peut aussi avoir un gap entre la projection de la personne sur le poste et ce qui est attendu. Ce sont des éléments qui nous semblent importants en termes d'accompagnement des personnes dans leur vœu de mobilité.

Mme DUCHER, Direction : Ensuite, il y avait une question de Mme PERRIOT LE-FUR et M. GIAMBIAGGI sur la question des 30 mois. Est-ce que c'était pour ne pas spoiler ? Oui, en partie. Non, ce n'était pas pour ne pas spoiler. Je vous fais la même réponse que pour la question de la clause de revoyure et le service médical. À un moment donné, les choses se font dans un ordre. Il y a des dates, il y a un calendrier. Je ne peux pas anticiper dans une consultation des choses qui font l'objet d'une négociation en cours et je ne peux pas anticiper dans une consultation un truc sur lequel vous allez être consultés par ailleurs. Je ne peux pas anticiper les résultats d'une clause de revoyure qui n'est pas intervenue. Quand on vous consulte sur un truc, on vous consulte avec les éléments certains et réglementaires qui sont en notre possession.

Bien sûr que la clause de revoyure aura un impact, bien sûr que le projet de transformation de l'assurance maladie aura un impact mais, aujourd'hui, on ne sait pas lequel. On ne connaît pas la structuration des effectifs du service médical. On sait grosso modo combien ils sont, on ne sait pas ce qu'ils font, on ne connaît pas leur profil. En fait, on ne peut pas les intégrer au plan de recrutement à ce stade. On est obligé de faire les choses dans un certain ordre. D'ailleurs, si on avait mis des choses sur le service médical, vous auriez été outrés parce qu'on vous aurait

mis des choses sur lesquelles vous n'avez pas été consultés. Comme on ne veut pas que vous soyez outrés, on n'en parle pas. Mais bien sûr, on l'a dans un coin de la tête, évidemment.

Sur la trilogie « une candidature réussie », cette année, il y avait, je crois, 15 personnes qui sont venues au dernier atelier. Il y avait une question en CTR non, sur ce sujet ? Et ça tombait bien parce qu'il y avait 15 places. La question était de savoir s'il y avait une liste d'attente. Non, il n'y en avait pas, mais c'était plein. Donc, c'est bien. Effectivement, c'est un truc qu'on souhaite renouveler parce que je crois que c'est assez apprécié.

Vous voulez plus d'informations sur le projet de transition professionnelle. Quel type de... Dites-moi un peu plus précisément. Je n'ai pas compris la question.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Mme LEBERNADY, c'était vous ?

Mme LEBERNADY, CFTC : Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle dans ce cas-là ?

Mme DUCHER, Direction : Le projet de transition professionnelle, c'est un dispositif légal qui permet à une personne qui remplit un certain nombre de conditions, et notamment d'ancienneté dans son entreprise, de partir en formation de reconversion. C'est la différence avec le CPF. En fait, cela peut être financé en partie par le CPF, mais là, c'est sur des formations longues. C'est-à-dire que c'est quelqu'un qui va s'absenter pendant six mois, un an parfois, je crois même qu'il y en a de trois ans. Je crois avoir vu partir quelqu'un sur trois ans. C'est sur des formations longues. En fait, c'est vraiment pour des reconversions. C'est une période pendant laquelle il y a un maintien de rémunération et il y a une partie de financement qui se fait en gros par le salarié et par son CPF. En réalité, pour que ce soit viable, il faut qu'il y ait une partie de financement qui soit assurée par notre Opco. Il y a tout un dossier de candidature. L'Opco n'assure le financement que pour certains emplois qui sont considérés comme en tension, donc pas pour tout. Je prends toujours cet exemple-là, mais si vous voulez ouvrir un salon de toiletteurs pour chiens, cela ne va pas être financé par l'Opco. En réalité, c'est un vrai exemple. Ça ne va pas être financé par l'Opco parce que ce n'est pas un métier en tension. Par contre, et ça, c'est notre truc principal, le gestionnaire de paie. On a déjà trois personnes, même quatre je crois, qui ont fait un projet de transition professionnelle pour être gestionnaires de paie depuis que je suis au RH depuis deux ans. Et ça, c'est financé par l'Opco et ce sont des formations qui sont quand même assez longues, parce que ça dure bien un an.

Donc voilà, c'est ça le projet de transition professionnelle. Mais c'est vraiment pour la reconversion. Ce n'est pas une petite formation, je veux apprendre l'anglais ou passer mon permis de conduire ou des trucs comme ça, qui là peuvent être réalisés. Chacun peut financer ça et faire ça avec son CPF.

Sur la mise à jour de l'Extranet sur les VP, en fait, le support des VP aujourd'hui, c'est l'Extranet. Donc elles sont bien toutes sur l'Extranet. Je m'explique, quand vous allez sur InterVal et que vous cliquez sur « vacances de postes », en fait, il vous renvoie directement vers l'Extranet. Donc l'Extranet est toujours à jour des VP. C'était l'option qu'on avait retenue pour s'assurer que les deux sites avaient les mêmes niveaux d'info et d'actualisation.

Pour les quatre rédacteurs juridiques, effectivement, on a eu des départs et on a des départs prévisionnels, d'où les quatre rédacteurs juridiques au RCT.

Pas de VP externe sur le Middle Office ? Non, parce qu'on souhaite réserver cette possibilité d'évolution, en tout cas à ce stade, pour les personnes qui sont en interne, donc on n'a pas pris l'option de partir sur de l'externe.

La mission accompagnement santé, on ne trouve pas. Effectivement, on ne trouve pas. Pourquoi ? Je ne saurais pas bien vous dire. C'est-à-dire qu'en fait, c'est vrai qu'on cherche un truc un peu précis, notamment des personnes qui ont une bonne connaissance de l'institution, de la GDB et tout. On ne trouve pas ce profil.

Sur l'infirmière du travail, c'est un recrutement supplémentaire qu'on souhaite faire, qui est aussi une anticipation de deux choses éventuelles. Il y a une chose qui est certaine, c'est que la secrétaire qui travaille au service Santé au travail va partir à la retraite dans les prochaines années. Je ne sais pas quand exactement. Et vous n'êtes pas sans savoir qu'on a quand même fait face à pas mal de départs de nos infirmières du travail ces dernières années. Du coup, ce qu'on se dit, c'est que si on en a deux, s'il y en a une qui part, il en reste une.

Ça nous permet quand même d'assurer aussi la continuité. On a eu quand même des difficultés. Disons que l'infirmière du travail, c'est la seule personne dont on sait quand elle n'est pas là, toute la caisse le sait, ce qui est quand même un problème pour la personne en question qui, je vous le dis franchement, s'est pris un certain nombre de remarques sur « vous n'êtes jamais là », « qu'est-ce que vous foutez ? », etc. C'est une des raisons du départ de notre précédente infirmière. Pour protéger aussi notre infirmière de ce type de remarque qui n'est pas agréable parce que les infirmières, comme le reste des salariés, ont le droit de prendre leur congé, d'être malades, etc. Du coup, on se dit qu'au fond, ça nous permettra d'assurer aussi une continuité et d'avoir moins de problématiques de fermeture de l'infirmerie et de l'impact que cela peut avoir sur la personne qui assure ces fonctions-là. C'est pour cela qu'on souhaitait inscrire ce recrutement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je pense qu'on a fait le tour de vos questions.

M. SEREMES, CFTC : Une petite remarque concernant le fait de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est une bonne chose, mais je me pose la question : est-ce qu'on est en capacité d'accueillir tout type de handicap chez nous ? Je pense notamment à la circulation dans les locaux, à l'accès au parking. Je sais qu'il y avait des dalles qui avaient été testées au rez-de-chaussée pour permettre la circulation de personnes à mobilité réduite. J'ai cru comprendre que les dalles qu'on avait n'étaient pas tout à fait satisfaisantes. Par exemple, pour l'accès au parking, si on a quelqu'un en mobilité réduite qui est en fauteuil roulant, les portes d'accès au parking sont assez lourdes, comment faire ? Si on est amené à embaucher quelqu'un qui serait en fauteuil roulant, est-ce qu'il y aurait des travaux envisagés en urgence pour pouvoir adapter les locaux ?

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

Mme OUCHENE, CGT-FO : Au niveau de l'accueil physique, actuellement, pour l'espace numérique, on fait appel à Pénélope. Le ressenti n'est pas au top, que ce soit de l'équipe managériale ou des agents d'accueil. Je vois que sur la note, vous indiquez en page 5.5 que vous allez vous orienter vers Manpower pour le rang 1 et Adecco pour le rang 2, pour tout ce qui touche justement à la relation client. Est-ce que vous pouvez nous donner un petit peu plus de détails.

Autre chose, on a pas mal d'actions vers le public étudiant, salons étudiants, les missions à l'UPEC et autres. Dans les espaces numériques et à l'accueil, on a souvent des étudiants qui nous demandent si la Sécurité sociale recrute des étudiants, parce qu'effectivement, en parallèle de leurs études, ils recherchent parfois deux jours dans la semaine avec des petits... Je sais que ce n'est pas le type de contrat qu'on propose, mais est-ce que vous envisageriez peut-être de réfléchir là-dessus ? C'est vrai qu'il y a pas mal de demandes et à la date d'aujourd'hui, je trouve dommage qu'on ne se penche pas sur cela, puisque cela peut être très bien pour l'assurance maladie d'avoir des étudiants, surtout sur la partie relations client, l'espace numérique. Je pense que ce seraient de bons profils. Cela ne reste que mon ressenti.

Dernière chose, dans le tableau, il est indiqué pour la relation client, dans les prévisions de recrutement, un responsable de proximité 5A ou 5B. Je voulais savoir, est-ce que c'est pour venir renforcer l'équipe managériale actuelle ou est-ce que c'est pour remplacer un futur départ ?

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

M. SEREMES, votre question sur l'accessibilité des locaux. On a effectivement eu un certain nombre de travaux dans ce sens d'accessibilité, l'automatisation des portes palières, dont font partie les portes du parking. Malheureusement, c'est le monde cruel des travaux, c'est que, parfois, nos prestataires nous font défaut, nous annoncent des délais. L'automatisation des portes du parking, quand on vous l'avait présentée, faisait partie du projet. Elle le fait toujours. Mais comme ce sont des portes, et ne me challengez pas sur l'aspect technique, mais qui sont particulières, on a été obligé de faire appel à une prestation particulière. Il s'avère que le délai entre celui qui nous avait été annoncé et celui qui est réel a tendance, comme sur d'autres prestations, à se rallonger de manière importante. On nous a assuré que c'était livré avant la fin de l'année. Cette fin d'année se rapproche dangereusement. En tout cas, on ne lâche pas l'affaire et ce sera bien intégré dans le cadre. Par ailleurs, dans le cadre de la partie budgétaire, on a intégré la possibilité – vous le savez, c'est très coûteux – de pouvoir automatiser certaines portes complémentaires, parce que c'est vraiment une automatisation, d'une part qui est très positive pour cette accessibilité des locaux et d'autre part qui est aussi appréciée des salariés. En fait, on a des retours positifs, la difficulté est que c'est assez cher, donc on ne peut pas tout faire. Dans le cadre du projet de budget de l'année prochaine, on a envisagé de pouvoir automatiser quelques portes complémentaires. Après, cela restera à confirmer.

Sur la partie moquette-revêtement de sol, en effet, on a testé un revêtement de sol qui devait permettre une meilleure fluidité des déplacements en fauteuil, que la moquette. La difficulté est que l'on est aussi face à des enjeux de bruit et que, à notre avis, autant ce revêtement est satisfaisant dans l'espace salle de séminaire, autant dans les couloirs de circulation, il nous semble générer trop de bruit par rapport à ce que l'on souhaite dans des salles de travail. C'est toujours cette vision-là que l'on a. Pour ne rien vous cacher, le prestataire nous avait dit qu'ils étaient en train de réfléchir à un dispositif qui renforce un peu la sous-couche acoustique. On attendait qu'ils reviennent vers nous sur cet aspect-là. Moi, je n'envisage pas de poursuivre le changement de revêtement sans avoir des éléments d'acoustique qui soient plus satisfaisants. Ce n'est pas jamais, mais ce n'est pas dans n'importe quelle condition.

La question autour de la réflexion sur l'accessibilité fait partie de nos orientations principales dans les plans de travaux liés à notre budget d'investissement et a fait l'objet aussi de soutiens financiers de la part de la CNAM pour nous permettre d'avoir un site qui justement nous libère de toutes ces contraintes-là.

Mme DUCHER, Direction : Ensuite, il y avait des questions sur l'accueil. Ce n'est pas la même chose. C'est-à-dire que Pénélope est une partie de l'activité qui est réalisée par un prestataire. Quand on parle de Manpower et Adecco, ce sont des cabinets de recrutement auxquels on peut faire appel pour faire des recrutements. Ce n'est pas un prestataire de services. Les deux sujets sont sans lien.

M. ARNAUD, Direction : Sachant que Pénélope est titulaire de l'UGAP, cela ne résulte pas d'une mise en concurrence, mais d'une prestation de service disponible dans l'UGAP, ce sont eux qui sont titulaires de ce marché-là. On suit de très près ce marché, parce que les retours que vous faites, on les connaît. On sait que pour l'instant, les conditions mises en place ne sont pas tout à fait satisfaisantes, en tout cas pas sur tous les sites et sur tous les agents. Ils ne sont pas négatifs pour tous, mais sur une partie, en tout cas, ils le sont. On travaille avec le prestataire à l'amélioration de la prestation. Après, elle n'est pas non plus rodée, cette prestation. Elle n'a pas beaucoup d'ancienneté et je pense qu'il faut qu'on arrive à trouver les bonnes personnes qui vont s'inscrire un peu dans la durée. Une fois qu'on aura trouvé ces personnes-là, comme cela peut être la fonction de réception en bas, on aura plus de stabilité, plus de capacité à monter en compétence. Tant que l'on a du turnover et des absences, c'est vrai que c'est compliqué.

Mme DUCHER, Direction : Ensuite, il y avait une question sur les étudiants. On l'avait envisagé à un moment, je crois que c'était sur la PFS, mais plus sous l'angle vacances. On s'était dit peut-être les petites vacances, les vacances scolaires, mais on n'avait pas réussi. Je crois qu'on avait une personne mais elle n'était plus disponible. En fait, cela ne l'arrangeait pas sur octobre.

M. ARNAUD, Direction : De mémoire, on avait embauché des contrats pro, notamment à la PFS, pour couvrir la période, notamment estivale, on leur avait demandé de commencer plus tôt pour ceux qui étaient disponibles. Certains avaient accepté, mais l'expérience montre que cela a été quand même très difficile, parce qu'on est sur des publics extrêmement jeunes, du coup encore dans des logiques scolaires avec un présentisme relatif, un investissement relatif, donc on n'a pas reconduit l'expérience. La difficulté sur les accueils, c'est que, comme vous le dites, ils ne pourraient être présents que sur des vacations courtes, parce qu'ils ont à côté de cela leurs études. À partir du moment où on les a inscrits au planning, on va compter sur eux. S'il n'y a personne, on est vraiment embêté, alors que là, avec le prestataire, à la limite, c'est au contrat. S'il n'y a personne, on peut engager sa responsabilité sur le fait qu'il n'y ait personne, puisqu'il a dans son contrat l'exigence de continuité de service. Ce n'est pas un dossier à complètement refermer.

Mme DUCHER, Direction : Non : En tout cas, ce modèle-là, on ne l'a pas tenté. On a tenté le modèle étudiant, mais sur le mode renfort vacances, ce qui a planté parce qu'en fait, finalement, ils voulaient partir en vacances. Mais on n'a pas tenté le modèle... En principe, on n'a pas le droit de proposer des emplois en temps partiel. Mais on peut le faire s'il y a des études. Il y a des voies de passage pour le faire. Pourquoi pas ? Par exemple, vous, à l'accueil, vous avez plus de flux le lundi, grosso modo. Du coup, l'idée pourrait être de dire qu'il y a des étudiants qui ne travaillent pas le lundi. En tout cas, c'est un modèle qu'on n'a pas tenté. Ça se réfléchit en complément, mais c'est moins fiable.

M. ARNAUD, Direction : Il ne faut pas que ce soit la ressource principale.

Mme DUCHER, Direction : Ça ne peut être que du complément. C'est éphémère, mais en même temps, comme disait Mme OUCHENE, ce sont aussi des emplois sur lesquels, sur l'accompagnement numérique, on peut assez vite acquérir des compétences suffisantes sur ce qui est fait en accompagnement dans l'espace libre-service. En principe, ils sont déjà un peu à l'aise avec l'informatique.

Sur le remplacement du futur départ, non, je n'ai pas de départ, c'est du renforcement. Je n'en sais rien en tout cas, ce n'est pas arrivé à moi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y avait une question complémentaire.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Je voudrais revenir sur le point « favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ». Quand je vois la dernière phrase du paragraphe où il est indiqué « Votre volonté au niveau de la CPAM du Val-de-Marne de s'engager à accueillir et intégrer les salariés en situation de handicap en s'assurant de répondre à 100 % des demandes d'aménagement de postes de travail et rendre l'accessibilité aux locaux », je ne peux m'empêcher d'avoir cette question. Est-ce qu'à l'heure actuelle, par rapport à votre obligation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, vous êtes en dessous des 6 % ?

Mme DUCHER, Direction : Non, on est très au-dessus des 6 %.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : De mémoire, la branche est au-dessus du taux, globalement et nous, on est au-dessus de la branche, en moyenne.

Mme DUCHER, Direction : Nous avons les chiffres quelque part. C'est une certitude. Malheureusement, je ne les connais pas par cœur, mais en tout cas, ce que je peux vous dire, c'est qu'effectivement, on est très largement au-dessus des 6 %.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'on a fait le tour de vos questions ? Je vous propose de passer au recueil de vos avis.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour la CFDT, c'est un vote habituel. Encore une fois, la baisse des effectifs, un recrutement qui ne permettrait pas d'avoir une trajectoire des effectifs normale et qui permettrait à tout le monde de travailler dans des bonnes conditions, puisque la CFDT est très attentive au ressenti de la charge de travail. Comme nous vous l'avons toujours dit, pour certains, la charge de travail est de plus en plus forte, et notamment pour les managers.

M. ROUCHAUD, CFTC : 80 recrutements, c'est beaucoup, mais malheureusement pas assez pour répondre aux besoins. C'est un vote défavorable.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pour Force Ouvrière, c'est un vote défavorable. Le recrutement et l'évolution professionnelle sont entravés par l'encadrement de la masse salariale.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous avons donc un avis défavorable à l'unanimité. Je vous remercie. Je vous propose de passer au point suivant qui concerne la mise à jour du DUERP, le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Point 5 : Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous allons accueillir du coup Christelle ARNAUD et Mélanie RODRIGUEZ pour nous présenter ce point. Je vous passe la parole dès que vous serez prête pour nous rappeler le contexte de cette mise à jour.

Mme ARNAUD, Direction : Sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, vous savez que les agents des frais de santé ont emménagé au Cristolien. Dans ce cadre-là, nous avons dû revoir notre document unique d'évaluation des risques professionnels pour intégrer les risques qui étaient identifiés au sein de Boissy avec les nouveaux risques de leur environnement professionnel. C'est Mélanie qui a fait un travail d'adaptation. Elle a fait une visite avec des échanges d'agents et ensuite elle a consulté l'encadrement. On a fait un premier travail en CSSCT du 17 octobre dernier. On a commencé à travailler sur cette mise à jour du document unique d'évaluation des risques et on vous a donné l'ensemble des éléments qui sont identifiés en vert. Je vous propose de recueillir peut-être vos questionnements sur les modifications apportées.

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

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai des questions et des remarques. Je suis sur la deuxième ligne, le bruit, « étudier la faisabilité de fournir des bouchons sur mesure en silicone ». C'est faisable de fournir, mais est-ce que la Direction a pris une décision par rapport à cela ? Je suis persuadé que cela les inciterait plus à se protéger d'avoir ce type d'équipement.

Ensuite, toujours sur le bruit, « réduction de l'espace / gêne liée au bruit ambiant ». Le flex-office gêne par rapport au bruit ambiant. Vous aviez tout changé sur cette ligne ou ? Je ne sais plus, je n'ai pas vérifié. C'est quoi le lien entre le flex-office et la gêne liée au bruit ambiant, s'il vous plaît ?

La charte du bien-vivre ensemble : est-ce qu'elle va exister cette charte ou pas ? On nous avait donné un premier jet de la charte mais il me semble qu'elle n'a jamais été adoptée au final. Je voudrais des précisions par rapport à la charte du vivre ensemble, s'il vous plaît.

Vous citez le télétravail. Je ne comprends pas pourquoi on parle du télétravail là-dedans.

Ensuite, « ergonomie du poste de travail ». Je voulais avoir des précisions sur la sensibilisation sur les bons réglages, je pense que ce sont les fauteuils et le mobilier de manière générale ? Combien il y a eu de sensibilisation, s'il vous plaît ? Est-ce que ce n'est que pour les agents qui sont au FENTI et aux frais de santé ?

Les études de poste : est-ce qu'on peut nous dire combien il y en a eu ?

Ensuite, je passe à la deuxième page. On parle en effet des coins des structures en plexiglas, les pigeonniers dont les coins sont assez saillants. Il y a marqué « prévoir l'intervention du prestataire pour supprimer les arêtes coupantes du meuble ». Est-ce que ce n'est pas plus simple de les limer ? Est-ce qu'il y a vraiment besoin d'un prestataire pour faire cela ? Est-ce qu'on ne peut pas trouver une solution maison ?

Ensuite, sur les RPS, je suis sur le stress causé par le fait de ne pas avoir de bureau attitré. Je voudrais une précision. Est-ce que vous confirmez que quand un agent n'est pas télétravailleur, il garde son poste et peut laisser ses affaires ? Cependant, quand il part en congé, il faudrait que son poste soit disponible. Est-ce qu'on peut nous reconfirmer cette chose qui avait déjà été dite, s'il vous plaît ?

Ensuite, sur les RPS, « organisation d'un atelier pour les managers, pour les accompagner sur le management et l'organisation en bureau dynamique ». Quand ces ateliers se sont-ils déroulés s'il vous plaît ?

« Adaptation régulière des besoins en matériel des agents ». Est-ce qu'on peut nous donner des précisions ?

« Mise à disposition de caisson supplémentaire ou d'armoire de rangement ». Cela veut dire qu'on peut avoir un caisson supplémentaire en plus qui nous appartient. Dans ce cas-là, où est-ce qu'on le met ? « Armoire de rangement » : ce serait à la disposition des agents ? Comment ça se passe ? Est-ce que c'est fermé à clé ?

Ensuite, à la toute fin, j'avais une dernière question. « Risques psychosociaux liés à l'évolution du métier, stress causé par le changement de la façon de travailler, la formation à de nouvelles tâches et un devoir d'adaptabilité ». J'aimerais, dans les moyens mis en œuvre, savoir ce que la Direction compte faire. Ce n'est pas vraiment la Direction, c'est l'encadrement, le RH, la cellule d'écoute, le médecin, les représentants du personnel. Est-ce que la Direction n'aurait pas une solution par rapport à ce risque, s'il vous plaît ?

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

M. MARQUES, CGT-FO : C'est une remarque concernant les agents biologiques et le ménage. « Fourniture de produits désinfectants pour le mobilier de bureau », concrètement, ce n'est toujours pas fait. Ce n'est pas compliqué à faire, mais ce n'est toujours pas fait. Aujourd'hui, les agents nettoient leur bureau avec leurs propres produits. On a demandé s'il y avait à disposition ce genre de produit fourni par la CPAM, mais on nous a répondu que non.

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

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Je voulais revenir sur les risques psychosociaux. Il est quand même dommage de voir qu'au niveau de l'accompagnement ou de la prise en compte des risques psychosociaux, on reste uniquement sur des moyens de maîtrise existants. Il n'y a aucune action complémentaire, pas de process. Il n'y a rien à l'étude dessus, malgré la gravité qui est évaluée au plus bas, alors que tout le monde s'en plaint. Il y a quand même pour moi un paradoxe, c'est dommage. C'est un simple constat.

Je voulais revenir sur l'intervention qui est prévue concernant un prestataire pour l'ergonomie des postes. Il est indiqué que l'intervention du prestataire pour la vérification et le réglage de l'ensemble des bureaux est actée. C'est pour l'utilisation des bureaux escamotables sur lesquels on se coince assez régulièrement les doigts. Je voulais savoir si cette action a déjà été réalisée depuis le 17 octobre, ou si elle est toujours en attente, parce que c'est quelque chose qui devrait se faire rapidement dans le temps et non pas attendre. C'est l'action et l'ergonomie des postes de travail et travail sur écran. Utilisation des bureaux escamotables avec risque de se coincer les doigts. Action : prévoir l'intervention du prestataire pour la vérification et le réglage de l'ensemble des bureaux.

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

Je vais commencer par des éléments d'ensemble sur les questions liées aux éléments relatifs aux bureaux dynamiques. On s'était engagé à revenir vers vous avec un premier bilan intermédiaire de la mise en place du bureau dynamique sur les trois secteurs. Je vous confirme qu'on a prévu de faire un point un peu détaillé là-dessus, qui sera certainement à même de venir apporter des éléments de bilan sur les différentes questions que vous avez relevées à l'occasion de cette mise à jour du DUERP. Ce point, on a prévu de l'inscrire à l'AP du mois de janvier. Cela permettra de venir approfondir ces éléments-là.

Je vais apporter des éléments d'orientation sur les différentes questions que vous avez posées, mais on sera amené à être un peu plus précis dans le cadre de la prochaine AP sur ces sujets-là.

M. GIAMBIAGGI, sur l'impact du bureau dynamique/bruit. En fait, la problématique du bruit ambiant n'est bien sûr pas uniquement liée à la mise en place du bureau dynamique. C'est notamment aussi sur des pratiques liées au fait de ne pas avoir des conversations fortes dans des open spaces avec des collègues, etc. Du coup, il faut adapter son mode de communication à des salles ouvertes. Après, le bureau dynamique – et c'est ce qui ressortira aussi un peu des éléments de bilan – a pu avoir... En fait, l'objectif du bureau dynamique, c'était aussi qu'il y ait moins de bureaux vides. Donc, *de facto*, cela vient augmenter la concentration des personnes dans les locaux. Du coup, cela fait ressortir justement cette problématique de bruit comme étant potentiellement plus prégnante. Cela ne vient pas changer fondamentalement la donne sur les règles dans des salles de travail. Par exemple, si on n'avait pas eu le télétravail et que les salles de travail en open space avaient été combles, la problématique se serait également posée. Mais là, elle est ressortie puisqu'on a finalement reconcentré les gens dans des salles de travail avec moins de bureaux vides.

La charte du bien-vivre ensemble, M. GIAMBIAGGI, avait fait l'objet de nombreux échanges en AP, en CSSCT, etc. Du coup, on avait abandonné cette terminologie après tous les échanges. En revanche, c'était un souhait de l'encadrement que d'avoir des règles qui soient un peu partagées sur ces trois secteurs et qui soient communiquées. Il y a bien des règles liées à l'utilisation des espaces de travail dans le cadre d'une organisation en bureaux dynamiques qui ont été établies par un travail conjoint de l'encadrement des trois secteurs et qui sont affichées dans les secteurs et mobilisées, le cas échéant, par l'encadrement pour pouvoir réguler ces usages. Par contre, il n'est pas prévu de remettre à l'ordre du jour la question d'une charte.

Je prends simplement les questions liées aux bureaux dynamiques. Après, je laisserai Christelle et Mélanie apporter les autres éléments. Les ateliers bureaux dynamiques se sont déroulés avant l'été. Il y a eu différents ateliers qui ont associé les agents, qui ont associé les managers. Il y a eu également d'autres ateliers de débriefing qui se sont déroulés à compter du mois septembre, post-installation de cette nouvelle organisation pour pouvoir identifier les points d'amélioration et qui ont permis d'abonder les éléments de bilan que l'on va vous présenter. Ce sont des ateliers nombreux qui se sont déroulés tout au long de l'année, tant avec les publics agents que les publics managers.

Sur la question des caissons, des équipements, nous approfondirons dans le cadre des éléments de bilan, mais il ne s'agit pas de mettre des caissons individuels fermés à clé pour les personnes. Ce n'est pas ça l'idée, c'est juste qu'on avait identifié des manques de caissons. Vous vous rappelez, il y avait des caissons dont on avait perdu les clés ou qui n'étaient plus en état d'usage,

etc. On a complété les éléments pour que chaque bureau ait absolument son caisson, mais les règles restent le fait de libérer le caisson le soir. Les armoires de rangement, etc. je reviendrai dessus, mais c'était la possibilité, en cas de besoin d'espaces de stockage non personnels, de pouvoir proposer au sein du service, par exemple sur des dossiers, des armoires de rangement. Mais il n'y a pas eu finalement beaucoup de besoins qui se sont retrouvés exprimés.

M. MARQUES, je note sur les produits désinfectants, c'était effectivement un point d'alerte qu'on avait. Je vous confirme l'engagement qui était que cela se mettait en place. On va bien entendu faire le nécessaire. Je crois qu'on a rencontré des difficultés techniques dans la partie marché, mais cela reste effectivement d'actualité.

Pour les sensibilisations sur les réglages, au moment des installations, il y a eu le passage de l'infirmière du travail dans les secteurs pour pouvoir justement remonter aux personnes comment bien régler son écran, sa chaise, etc., puisqu'on pense toujours savoir, mais parfois on fait mal, même sans penser qu'il y a un problème. Cela fait partie aussi des éléments, puisque dans le point précédent sur la politique de recrutement, on évoquait le projet de recrutement d'une seconde infirmière du travail. L'idée aussi, c'est de pouvoir généraliser un peu ce type de prestations de sensibilisation en ayant une personne en plus qui permettrait de continuer à assurer les permanences, tout en mettant en œuvre plus d'ateliers de ce type-là. Ces sensibilisations ont eu lieu, je ne sais plus combien de journées, mais au moins sur une journée sur chacun des secteurs qui basculaient dans la nouvelle implantation. Après, je vais peut-être vous laisser compléter et le cas échéant, nous répondrons à deux voix sur les autres questions.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous nous avez dit que vous nous ferez un bilan par rapport aux travaux que vous avez effectués avec les agents sur le flex-office, mais j'aimerais avoir une réponse spécifique sur un sujet précis, qui est l'utilisation des bureaux par les personnes qui ne télétravaillent pas, parce qu'on rencontre quelques problématiques et quelques interprétations, notamment de la part de la hiérarchie. Il me semblait, comme Antoine GIAMBIAGGI l'a évoqué, que pour les gens qui ne télétravaillent pas, ils avaient la possibilité, au fil des semaines, de conserver le bureau sur lequel ils ont l'habitude de travailler, éventuellement d'y laisser quelques affaires, d'utiliser le caisson qui est associé. La seule chose, c'est qu'ils doivent débarrasser s'ils prennent une période de congé relativement longue. J'aimerais avoir une réponse sur ce sujet.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Excusez-moi, j'avais oublié que c'était relatif au bureau dynamique. C'était une option que nous avons posée dans le cadre de l'organisation au début, de se dire qu'il y avait une situation particulière pour les agents qui ne télétravaillaient pas. Dans le cadre des travaux que j'ai évoqués au niveau de l'équipe de managers, ce qui est remonté de leur part, c'était qu'en termes d'appropriation de cette nouvelle modalité d'organisation, c'était compliqué de faire coexister cette règle avec des consignes de libération du poste de travail par les autres agents. Le choix qui a été fait, sur ces premiers mois de mise en œuvre du bureau dynamique, était de demander, y compris aux personnes qui ne télétravaillent pas, de potentiellement libérer leur poste de travail chaque soir. Encore une fois, on ne sait pas non plus si, vous parlez de congés longs, mais l'idée est de pouvoir aussi les libérer sur des congés courts, de ne pas venir truster certains bureaux plus demandés sur certains personnels uniquement, de permettre aux gens aussi d'avoir une rotation dans les bureaux. Cela ne couvre aussi pas la question de « je suis absent parce que je suis malade, j'ai toutes mes affaires sur le bureau, personne d'autre ne peut s'asseoir, puisque par définition, ce sont des

absences qui ne se prévoient pas ». C'est un choix qui a été fait dans le cadre des travaux qui ont été menés par l'équipe managériale, sur cette première période. Effectivement, dans le cadre du bilan, on peut s'interroger sur l'opportunité ou non de venir réinterroger cette règle. Après, ce qui est important pour nous, c'est que l'équipe de management puisse se sentir aussi à l'aise dans cette gestion au quotidien. Même si cela faisait partie des éléments que l'on avait identifiés au début, on a aussi été à l'écoute de ce besoin-là, pour eux, d'avoir des éléments de règle qui n'étaient pas trop complexes pour pouvoir les porter et les expliquer auprès des agents. Dès que vous introduisez des exceptions, ça brouille le message, vous êtes tout le temps obligé de réexpliquer pourquoi telle exception, etc. Voilà un peu les éléments de contexte. Après, on reviendra dessus de manière peut-être...

M. MARQUES, CGT-FO : Oui, on reviendra dessus. Je ne suis pas sûr que ce soit très complexe pour un cadre de proximité d'expliquer que si la personne est là au bureau, c'est parce qu'elle est là tous les jours. Ce n'est pas une exception non plus si difficile à comprendre par rapport à quelqu'un qui télétravaille. Maintenant, vous nous faites remonter ce que l'encadrement vous a expliqué. Moi, d'après les retours que j'ai, cette formule ne convient pas aux agents qui sont concernés. On en reparlera.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On sera amené du coup à en reparler. J'entends les éléments de remontée que vous faites.

Sur les coins saillants, sur les structures en plexiglas, quand on paie pour une prestation, on souhaite que cette prestation soit conforme à nos exigences. En l'occurrence, le fait que les meubles ne soient pas dangereux fait partie de nos exigences de base. On ne souhaite pas venir bricoler sur les meubles pour les rendre conformes, on fait appel au prestataire pour finaliser cela.

Mme ARNAUD, Direction : Et pour des questions de garantie aussi, puisque dès lors qu'on est amené à toucher le matériel, les garanties ne sont plus applicables dans les mêmes règles.

Il y avait une question sur les études de poste pour lesquelles vous souhaitiez avoir le chiffre précis. Les études de poste sont réalisées soit par le médecin du travail, soit par l'ergonome d'IPAL, de l'équipe pluridisciplinaire du service santé au travail. Depuis le début d'année 2024, il ne m'a pas semblé qu'il y en ait eu une. De manière générale, s'il y a des études de poste, ce sont des données qui vous sont communiquées dans le cadre du rapport annuel de la médecine du travail. Mais depuis 2024, je n'ai pas vu passer en tout cas de rapports d'études ni de l'ergonome ni de la médecine du travail. Par contre, il y a une étude de poste qui se déroulait ce matin même par M. VINIT, notre ergonome IPAL, au sein du FENTI. C'est la première de l'année à ma connaissance.

Vous aviez également une question ou une remarque sur les RPS liés à l'évolution du métier avec le devoir d'adaptabilité. Vous soulignez qu'il y avait effectivement plusieurs moyens de maîtrise mis en œuvre, mais pas nécessairement des moyens de la Direction.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En fait, les moyens de maîtrise qui sont mis en œuvre sont des moyens de la Direction. C'est gentil d'imaginer qu'on est un peu tout puissant, mais nous ne sommes que la résultante du travail de l'ensemble de ces secteurs. Effectivement, nous n'avons pas jugé nécessaire de mettre en place des actions complémentaires parce que le panel d'actions existantes est relativement large et couvre à notre sens la possibilité de gérer ces risques psychosociaux.

Mme ARNAUD, Direction : Ensuite, vous aviez souhaité savoir si l'intervention du prestataire pour vérifier les réglages de l'ensemble du bureau escamotable avait déjà été réalisée.

Mme RODRIGUEZ, Direction : Je sais que le prestataire est intervenu début novembre sur les anciens bureaux pour procéder aux réglages qui n'avaient pas été faits suite au déménagement et aux accidents de travail qu'on avait eus avant. Je crois qu'il est intervenu le 6 novembre, précisément.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'on a fait le tour ?

Mme RODRIGUEZ, Direction : Depuis, effectivement, on n'a pas eu de retour donc a priori, tout à l'air de bien fonctionner.

Mme ARNAUD, Direction : Sur les bouchons en silicone, c'était une préconisation qui ressort de la CSSCT du 17 octobre, puisque c'était effectivement un moyen qui était identifié. Le constat qui est fait aujourd'hui, c'est que finalement, il y a quand même du bruit qui est généré par l'ouvreuse et les collaborateurs, même s'ils ont des bouchons d'oreille ou même s'ils ont des casques antibruit, ne portent pas ces équipements individuels de protection. En CSSCT du 17 octobre, il a été évoqué la possibilité de doter les agents de bouchons d'oreille beaucoup plus confortables via des bouchons en silicone, mais qui sont personnalisés à la personne. On a pris la remarque de la CSSCT, mais il faut qu'on regarde nous de plus près cette solution-là, le coût que cette solution génère, et le besoin des collaborateurs. Comme ce sont des bouchons qui ne sont pas réutilisables, il faut s'assurer que c'est un moyen qui répondra aux attentes des collaborateurs. Tout cela nécessite un examen un peu approfondi et attentionné de la Direction et qui n'est pas encore fait à ce jour.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'on a fait le tour de vos questions ? Je vous propose de passer au recueil de vos avis.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : La mise à jour du DUERP est une obligation qui s'impose à l'employeur, principalement lorsque toute décision d'aménagement important modifie les conditions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cela a été le cas avec l'intégration des agents des frais de santé au premier étage du Cristolien. Vous avez réalisé ce travail en coordination avec l'instance CSSCT. On peut noter que c'est un point positif. Ce sera donc un avis favorable.

Cependant, je reste sur la réserve dont j'ai fait état et constat. Pour les risques psychosociaux, bien qu'il y ait une évaluation de gravité qui est moindre sur le plus bas niveau 1 et que l'on reste sur des moyens de maîtrise existants, tout le monde se plaint de la nouvelle façon de travailler avec les bureaux dynamiques. C'est quelque chose qui peut aller crescendo.

Mme LEBERNADY, CFTC : Pour la CFTC, ce sera un avis favorable.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pour Force Ouvrière, c'est un avis défavorable. La meilleure manière de lutter contre les problèmes liés au flex-office est de l'abandonner. De petits ajustements seraient faciles à faire pour s'en affranchir. De plus, le personnel est opposé au flex-office.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Nous avons donc un avis favorable à la majorité.

Je vous propose de passer au point suivant qui concerne l'expérimentation de la plateforme juridique Doctrine.

Point 6 : Expérimentation de la plateforme juridique Doctrine

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous entrons dans l'ère de l'intelligence artificielle. Nous allons accueillir Nathalie MOUSTIN qui va nous présenter ce point. En tout cas, l'organisme entre dans l'ère de l'intelligence artificielle. Mme MOUSTIN, je vais vous laisser présenter rapidement les éléments d'enjeux que nous attendons de l'utilisation de cet outil. Ensuite, nous prendrons vos questions qui, je ne doute pas, vont être assez nombreuses. La note est très détaillée. Je pense que vous avez eu beaucoup d'informations sur le contenu de l'outil.

Mme MOUSTIN, Direction : Doctrine est une plateforme juridique qui nous permet de faire de la recherche et de l'analyse juridique. Elle nous permettra d'optimiser le travail réalisé d'ores et déjà par les audiençiers du service contentieux de la Caisse du Val-de-Marne. Elle est alimentée grâce à l'intelligence artificielle. Les objectifs attendus sont l'optimisation de notre méthode de recherche et d'analyse juridique. Cela nous permettra également de maîtriser les risques juridiques et de faciliter la montée en compétences de nos audiençiers nouvellement recrutés.

Doctrine est un outil informatique qui utilise l'intelligence artificielle pour optimiser nos activités, qui nous accompagne dans nos activités, de la recherche documentaire, tous les textes en vigueur, la réglementation en vigueur, mais aussi toute la jurisprudence, puisque en fait Doctrine est alimenté au quotidien. Cela va plus loin que les plateformes que l'on utilise d'ores et déjà, telles que LexisNexis, puisque en fait c'est alimenté au jour le jour, donc toute la jurisprudence est dans Doctrine.

L'outil nous permet aussi d'aller un peu plus loin puisqu'il utilise aussi l'intelligence artificielle générative. Cela nous permet de rédiger des documents directement.

Sur les différentes fonctionnalités, bien sûr la recherche basique de textes. Aujourd'hui, on a une inflation législative importante, une inflation aussi jurisprudentielle, et donc il est important de pouvoir avoir les textes qui sont applicables aux dossiers qui sont à gérer. Aujourd'hui, on fait affaire avec des cabinets d'avocats qui jouent beaucoup avec l'inflation juridique. Grâce à l'outil, cela nous permet de comparer les documents et d'avoir un positionnement plus juste.

On a également avec cet outil un chatbot. C'est un assistant conversationnel qui nous permet de poser des questions directement à Doctrine et qui accompagne aussi les audiençiers.

Vous l'avez compris, l'objectif est de rendre notre travail plus simple, plus rapide et plus sûr en restant totalement respectueux des données que nous devons protéger à l'assurance maladie. Le système nous permet de respecter le RGPD. On a une protection des données qui sont hébergées en Europe et c'est un projet qui a été vu par notre DPO et validé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On espère aussi que cela puisse nous permettre d'être un peu moins dépendants des prestations d'avocats qu'on a aujourd'hui, en étant nous-mêmes plus à même de faire ces recherches documentaires et ces éléments de rédaction qu'ils nous font grassement payer.

Merci.

Mme MOUSTIN, Direction : On peut compléter en disant qu'en effet, les cabinets d'avocats utilisent déjà beaucoup Doctrine. Cela nous permettrait de nous mettre au niveau des cabinets d'avocats qui utilisent largement l'outil. Il faut savoir que la CNAM utilise aussi l'outil et beaucoup de CPAM utilisent déjà cet outil. Aujourd'hui, cela nous permettrait de gagner en rapidité et en efficacité sur la gestion de nos dossiers.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci beaucoup. Je vous propose de prendre vos questions.

Mme LEBERNADY, CFTC : Du coup, sur la page 7, on parle de formation sur site ou en distanciel. Est-ce que vous pouvez nous donner plus d'informations sur cette formation : le nombre de jours, comment ça va se passer ?

Des ateliers de prise en main, pareil : combien de temps ? Qui seront les sept personnes qui auront accès à Doctrine ?

Merci.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Pour les sept personnes qui auront accès à Doctrine, il est indiqué sur la note que cela a un coût puisqu'il y aura un total de 14 658 euros d'investis pour souscrire à ces sept accès. Par contre, ce coût-là sera uniquement pour l'année d'expérimentation, à partir du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025, si j'ai bien compris. C'est un coût hors taxe. Ce n'est pas un coût TTC. Aujourd'hui, vous ne connaissez pas le coût TTC. Si ? D'accord. C'est ça que je voulais savoir. Le coût TTC, c'est à 5,5 % ou à 20 %, la TVA en plus ?

La plateforme Doctrine en elle-même, il est indiqué aussi qu'il y aura une mise à disposition d'un service support pour répondre aux questions ou aux demandes des utilisateurs. Ce service support sera externe à la caisse, je suppose. Comment ce service support pourra être contacté ? Est-ce que se sera par un contact dématérialisé uniquement sur une plateforme comme chez nous MAID ? Est-ce qu'il y aura un mail ? Est-ce qu'on pourra les joindre par téléphone ? Comment cette mise à disposition du service support sera déployée ? Comment y accéder ?

La société Doctrine a créé cette plateforme. Peut-on avoir d'autres éléments d'information ? Est-ce que c'est un créateur français ? Est-ce que c'est quelque chose qui est sûr ? Si, après l'expérimentation, on s'engage dessus, on ne va pas faire comme avec le logiciel pour les Prado, revenir sur autre chose ? Est-ce que c'est quelqu'un de sûr ?

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Quand on parle d'un système automatisé qui fonctionne à différents niveaux d'autonomie, de quoi parlons-nous, concrètement ? J'aimerais avoir une explication.

Pour la mise en place de la surveillance des entreprises, je sais qu'il existait un système avec Infogreffe qui était assez contraignant. Si on oubliait de le mettre, de toute façon, cela ne servait à rien. Est-ce que c'est plus facile à utiliser et plus efficace que ce que pouvait l'être Infogreffe à l'époque ?

Pour finir, l'IA reste encore une question un peu compliquée. On utilise l'IA depuis longtemps, on le sait. Là, on est dans le vif de l'IA. L'IA, d'un côté, c'est très bien. Ça fait des gains attendus, on peut l'espérer, en termes de qualité de travail. Mais c'est aussi considéré comme une menace,

notamment en termes de baisse des effectifs, éventuellement, un jour, parce que ce sera tellement efficace que, finalement, cela fera le travail des autres, et en particulier de nos salariés qu'on a bien du mal à recruter. J'espère que l'IA ne servira pas à effacer tout cela. Donc d'une part, les gains attendus, peut-être de façon plus concrète, et puis l'assurance que dans un an, si cela fonctionne bien, vous n'allez pas faire en sorte que les salariés partent.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Concernant les modalités de déploiement. Je trouve ça dommage que pour les risques professionnels, on ne puisse pas utiliser cet outil. Cela aiderait les gestionnaires AT/MP. Cela nous éviterait déjà de perdre des dossiers, peut-être, en inopposabilité, parce qu'il y a des jurisprudences qui font que l'on n'est parfois pas à jour. Ce serait bien que cela puisse être déployé dans notre service, qu'on puisse y avoir accès.

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

M. ROUCHAUD, CFTC : On comprend bien les avantages de cet outil, mais on espère que la Direction utilisera cet outil comme un outil d'appui pour appuyer les salariés, et non comme un outil de remplacement. Qu'il n'y ait pas cette confusion des genres qui pourrait, à terme, amener une baisse des affaires juridiques, de la lutte contre la fraude, du RCT, etc., et du recouvrement aussi. C'est un outil d'appui, et en aucun cas, cela ne doit impacter les effectifs.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'était un peu la même remarque que M. ROUCHAUD. La CPAM de Charente-Maritime le dit, c'est un gain de temps indéniable. Est-ce que c'est une solution aussi pour pallier les difficultés liées au recrutement et à la fidélisation des audiençiers ? En effet, je n'avais pas pensé à cela, le fait qu'en effet, si les adversaires ont un outil plus évolué, cela leur donne un avantage. Si on a un F-14 et s'ils ont un F-16, à moins d'être Tom Cruise, c'est compliqué. Il fallait bien le PAJ se mettre à la page.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci, M. GIAMBIAGGI. D'autres éléments ou questions ? Je vais commencer. On va répondre à deux voix avec Nathalie sur les éléments, puisqu'il y a des choses qui dépassent le sujet de l'expérimentation de l'outil dont vous faites part.

En effet, M. GIAMBIAGGI, Doctrine est aujourd'hui un outil qui devient normal, qui est offert aux collaborateurs juridiques dans le cadre de l'exercice de leur activité. La recherche documentaire, le travail préparatoire, c'est un travail fastidieux vu la démultiplication des normes. En ce sens, le fait d'offrir Doctrine à nos audiençiers nous aligne aussi un peu sur les conditions de marché qu'ils pourraient trouver par ailleurs dans d'autres secteurs.

Oui, c'est un outil facteur d'attractivité et de fidélisation des salariés. Oui, c'est un outil qui va nous permettre d'être à la hauteur de nos adversaires, comme vous dites, de disposer de la même efficacité et même exhaustivité dans les éléments de recherche qu'eux, et du coup, on espère pouvoir avoir une sécurisation accrue de la gestion de nos dossiers. Oui, c'est un outil qui doit nous permettre de gagner du temps, puisque tout ce travail de recherche et de concaténation prend du temps aux personnes, du temps qu'elles ne peuvent consacrer aussi aux éléments d'affinage de la stratégie, de l'argumentation des dossiers. Donc ce gain de temps, je le disais en introduction, il se traduit aussi par le fait que l'on espère pouvoir réduire notre dépendance au cabinet d'avocat, que nous sollicitons quand même pas mal.

Après, nous sommes un organisme qui a la responsabilité d'adapter les éléments d'effectifs à la charge de travail effective. Ce n'est pas aujourd'hui du tout à l'ordre du jour de se dire que ça va

réduire les effectifs, mais c'est quelque chose qui, bien entendu, ne peut pas être exclu à partir du moment où les choses peuvent se réaliser plus vite. Nous, on ne va pas employer des gens à ne pas avoir d'activité.

Je le dis comme ça de manière volontairement peut-être un peu forte, mais ce n'est pas du tout, à ce niveau, un outil qui vient supprimer l'activité contentieuse, parce que l'IA fait des grands progrès, certes, mais elle nécessite encore le regard humain et on peut s'en féliciter, et nécessite aussi le fait d'être retravaillé. Ce qu'elle est amenée à produire, c'est une première base de travail et ensuite, du coup, nos audiençiers s'en saisissent et viennent là-dedans faire le tri, orienter leurs travaux.

Sur ces différents éléments, ce sont bien les attentes que nous avons sur cet outil et que nous souhaitons confirmer par cette expérimentation. C'est pour ça qu'on est aujourd'hui dans une expérimentation.

Mme MOUSTIN, Direction : Je peux peut-être compléter en indiquant qu'on a aussi de plus en plus de contentieux. On est dans une phase de judiciarisation en France et donc on a de plus en plus de contestations à traiter. L'outil nous permet de gagner en rapidité. On aura donc toujours besoin de nos audiençiers, simplement aujourd'hui, on en aurait besoin de plus et l'outil nous permettrait de rester à effectif constant et de garder une qualité de travail, puisqu'il y a une grosse recherche à faire sur tous les textes et la jurisprudence qui est à notre disposition et avec des avocats en face qui jouent avec la jurisprudence, qui nous citent des décisions en citant des décisions partielles à leur avantage ou qui ne sont plus forcément d'actualité. Il y a donc un gros travail qui est effectué aujourd'hui par nos équipes qui serait facilité par Doctrine.

D'ailleurs, on a de nouvelles recrues qui connaissent Doctrine puisqu'ils ont eu des expériences professionnelles au sein de cabinets d'avocats et qui connaissent déjà l'outil et qui ont pu l'utiliser dans leur expérience professionnelle antérieure.

On avait d'autres questions sur les ateliers de prise en main. En fait, on compte les mettre en place en interne pour aider les audiençiers à s'approprier l'outil et donc faire ensemble des ateliers entre ceux qui connaissent déjà un petit peu l'outil, ceux qui ont plus ou moins de facilité avec les outils informatiques. Il faut savoir qu'en tant qu'audiençier, ils ont déjà l'habitude d'utiliser des plateformes de recherche, des moteurs de recherche ; on fait quotidiennement de la recherche juridique. Mais Doctrine est un outil innovant qui apporte encore plus de fonctionnalités. L'idée, c'est vraiment de travailler et d'avancer sur la prise en main de l'outil, tous ensemble. On va optimiser l'utilisation de l'outil en organisant de façon régulière ces ateliers. Au début, on en fera peut-être un, deux, trois dans le premier mois et puis on verra comment les choses évoluent et comment les agents prennent l'outil en main.

Et sur les sept accès, ce sont les audiençiers. Aujourd'hui, on a une équipe de six audiençiers et une responsable du service contentieux qui utilisera également l'outil avec son équipe, sachant qu'on a recruté de nouveaux audiençiers cette année et qu'il faut que la responsable du service puisse les accompagner.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Peut-être en lien avec cette question, la question de Mme HAMMOU sur l'élargissement éventuel à d'autres secteurs. On note ce que vous avez relevé sur les risques professionnels. En fait, c'est un outil juridique. Dès lors qu'il y a besoin de mobiliser des éléments de recherche juridique, c'est un outil qui peut s'avérer intéressant. On ne s'interdit pas, dans le cadre de l'expérimentation, d'élargir le périmètre de l'expérimentation,

mais ce n'est pas prévu à ce jour. Il y a un coût quand même important au niveau des licences qui est engagé, donc il faut qu'on puisse s'approprier cet outil et puis s'assurer qu'il répond bien à nos attentes et à nos besoins en ce sens. Ensuite, si c'est le cas sur la partie contentieuse, on peut examiner en fonction de ces premiers retours, l'opportunité d'ouvrir des accès à titre de test sur d'autres secteurs.

Mme MOUSTIN, Direction : Je peux compléter aussi sur les risques pros, parce qu'on travaille vraiment main dans la main avec le PRP. Vous le savez, on fait des réunions trimestrielles et d'autres réunions sur l'étude des dossiers perdus. L'outil va nous servir beaucoup en matière d'AT/MP et on travaillera avec les secteurs des risques pros pour améliorer les process. Même si vous ne l'utilisez pas directement, il y aura forcément un bénéfice au niveau des risques pros.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Comment contacte-t-on le support ?

Mme MOUSTIN, Direction : Le service support est assez large, cela peut être par téléphone, par mail, ce sont des personnes physiques que l'on a en face. Pour répondre aussi sur le type de société, c'est une société française basée à Paris. On aura une personne dédiée pour les formations et pour l'accompagnement tout au long de l'utilisation de l'outil.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce qui est vraiment nouveau, parce qu'en fait, c'est la première fois que l'on parle du coût d'un outil d'intelligence artificielle utilisé par la caisse. La compétence que l'on va devoir développer là-dessus aujourd'hui, c'est la capacité à écrire un prompt, à interroger l'outil. En fait, la performance de la réponse de l'outil est extrêmement dépendante du niveau de précision d'information que l'on va venir lui donner. Les accompagnements vont vraiment se centrer là-dessus. Ce que l'on attend aussi de cette expérimentation, c'est de mesurer cette facilité à s'approprier cette compétence et la meilleure façon de le faire. On est véritablement en observation sur cela. Mais c'est quelque chose de nouveau, c'est une compétence en tant que telle qu'on n'avait pas, on ne savait pas poser une question à un outil d'intelligence artificielle de la manière la plus détaillée et précise possible pour avoir une réponse qui soit directement exploitable.

Je ne sais pas si vous avez déjà été amené à titre personnel à venir tester des outils qui sont sur le marché en disponible, type ChatGPT. Plus votre question est ouverte, plus la réponse va être à côté de la plaque. Par contre, si vous venez contextualiser votre question et préciser, vous pouvez avoir des éléments de réponse qui sont extrêmement efficaces, fiables ; mais c'est quelque chose qui s'apprend.

Mme MOUSTIN, Direction : On parlait de niveau d'autonomie, on a une question sur le sujet. Alors, l'outil permet de faire déjà de base des recherches documentaires, donc ça, les agents savent le faire. C'est exactement la même chose que lorsqu'on utilise LexisNexis, par exemple, ou Légifrance. C'est très intuitif. Vous indiquez des mots-clés, un texte, et l'outil vous trouve des jurisprudences, vous donne les versions des textes en vigueur. Ensuite, vous avez la possibilité d'utiliser l'IA générative pour rédiger des textes. Là, il faut pouvoir indiquer une question la plus précise possible pour avoir un retour le plus adapté possible. Mais c'est sur ce point-là qu'on devra travailler plus en profondeur. Sur le premier niveau d'autonomie, les agents sont déjà opérationnels.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je n'ai pas répondu sur le coût. On est sur le régime de la TVA à 20 % normal sur ces types de services. 5,5 %, c'est pour certaines catégories,

notamment des abonnements sur l'électricité, le gaz, etc., mais pas les abonnements à des outils lambda.

Mme MOUSTIN, Direction : D'ailleurs, en termes de coûts, cela va nous permettre de rationaliser aussi, puisqu'on utilisera Doctrine et donc on n'aura plus besoin d'utiliser LexisNexis ou d'autres plateformes, dont Infogreffe, qui est payant, qu'on utilisait pour notamment la mise en place de surveillance d'entreprises. Et là, c'est à peu près la même utilisation qu'Infogreffe. Il faut quand même indiquer les entreprises que l'on souhaite surveiller et à partir de là, on a des notifications qui nous informent d'éventuelles procédures collectives ouvertes à l'encontre des entreprises, ce qui nous permet de déclarer nos créances en temps et en heure.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : On s'interroge juste sur le calendrier étape par étape. Quand vous nous dites qu'en février 2025, vous allez faire une présentation des critères d'évaluation, d'utilisation de l'outil et des ateliers d'optimisation, ce n'est pas un petit peu tôt, quand même. Vous allez commencer maintenant, on va commencer en décembre, autant dire qu'avec les vacances, on va commencer en janvier, on aura à peine deux mois d'expérimentation. Ce ne sera peut-être pas un peu juste, sachant qu'on a la consultation en décembre ?

Mme MOUSTIN, Direction : En fait, la présentation des critères d'évaluation, c'est vraiment justement au début de l'expérimentation, mais pas tout de suite, tout de suite, parce que là, dans la note, on vous a indiqué quelques points d'attendus suite à l'utilisation de l'outil, mais en février, on aura plus de visibilité sur les critères d'évaluation qui nous permettront de faire le point en fin d'expérimentation. Aujourd'hui, on attend par exemple d'avoir plus d'écritures conformes suite à supervision, moins de demandes de renvoi aussi de notre part, des choses qui sont un volume aussi d'affaires plaidées directement et ces critères-là seront affinés. En février, on pourra de façon plus précise définir tous ces critères qui font l'objet d'une évaluation en fin d'expérimentation.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Du coup, est-ce que cet outil, si on doit se projeter après l'expérimentation et vu son efficacité, pourrait être bénéfique sur d'autres services qui sont en lien avec le contentieux et tout ce qui est juridique. Je pense à la CRA, à la lutte contre la fraude, est-ce que vous vous projetez pour étendre un petit peu plus ou pas ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Oui, du coup, c'est ce que j'expliquais tout à l'heure, cela nous semble intéressant de démarrer sur un secteur donné pour concentrer aussi cette expérience, cette expérimentation, ces premiers retours. En revanche, on ne s'interdit pas de venir le tester, y compris pendant la période d'expérimentation sur certains autres secteurs qui sont de mémoire inscrits dans la note. Ce n'est pas forcément une liste exhaustive, mais ce sont des éléments de ce que l'on peut déjà avoir en tête. Après, on n'a pas envie de venir commencer des tests de partout, tous azimuts. On voit qu'il y a quand même besoin aussi d'accompagner les équipes, donc on va essayer de faire ça progressivement en avançant, mais ça fait effectivement l'objet d'une réflexion. Après, il faudra qu'on mette aussi en exergue le niveau de besoin de l'outil, son niveau de sollicitation et le coût qu'il peut représenter qui n'est pas non plus complètement neutre en termes de licence. Mais pourquoi pas ?

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

Non. Rendez-vous en décembre, l'année prochaine. Merci, Nathalie. Merci à tous.

Point 7 : Évolution du socle d'acquisition des outils DIADEME et DIAPASON

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Normalement, Lisa CEGLIE va venir nous présenter ce point.

Mme CEGLIE : Bonjour à tous. Je vous présente l'évolution du socle d'acquisition des outils DIADEME et DIAPASON. On a fait un petit rappel dans le contexte sur la gestion électronique des documents. Aujourd'hui, on a trois outils, donc Synergie, Diadème et Diapason. Diapason est l'outil le plus récent et vient vider, petit à petit, Synergie dans un environnement plus moderne, plus ergonomique, plus efficace. Là, je me concentre uniquement sur Diadème et Diapason, puisque Synergie est un outil voué à disparaître à terme. Sur le contexte, je pense que vous le savez, la plupart d'entre vous sont utilisateurs des GED, donc Diadème ou Diapason et Synergie. On est sur des outils où l'on constate des lenteurs de façon régulière. Forcément, les équipes nationales travaillent sur la rénovation de ces outils qui sont assez lourds en termes de gestion de données. Là, on est uniquement sur la partie dite socle d'acquisition. Le socle d'acquisition, c'est un peu comme la fondation d'une maison. Ce n'est pas la maison, mais c'est quand même ce qui permet à la maison de tenir. Ce socle d'acquisition concerne les tâches réalisées au niveau du FENTI avant utilisation des documents qui auront été numérisés dans les GED par les services utilisateurs métiers. La partie acquisition, c'est la numérisation et tout ce qui va être les activités de typage et d'indexation, avant que le document soit pleinement utilisable par le service. Voilà pour le contexte, pour vous éclairer sur le vocabulaire utilisé.

Ensuite, sur le contenu des versions, c'est le point 2. Finalement, il y a deux évolutions. On a tout d'abord un changement de progicielle pour la partie numérisation, ainsi que pour la partie typage/indexation. On vous a reporté les noms. Les noms sont les mêmes, que ce soit pour Diadème ou Diapason, parce qu'on est sur une maîtrise technique qui est similaire d'un outil à l'autre. Je m'excuse par avance, c'est vrai que les termes sont anglais, donc « free capture » est remplacé par « omni-channel capture » et « web-check » par « in-flow ». En tout cas, il faut bien en avoir en tête que d'un côté, il y a le module de numérisation du document et de l'autre côté, in-flow, c'est le module qui permet de réaliser le typage et l'indexation du document.

On précise également que sur Diademe, la CPAM du Val-de-Marne réalise toutes ces étapes. Sur Diapason, on ne réalise que la numérisation. C'est la raison pour laquelle ce n'est pas détaillé pour Diapason concernant les activités de typage et d'indexation.

Finalement, sur les changements de progiciels, on a des fonctionnalités qui évoluent avec ces nouveaux progiciels. C'est ce qui est détaillé dans la note. On vous a reporté le visuel où vous voyez que d'une version à l'autre, on a une amélioration en termes d'ergonomie d'outils. On est sur quelque chose d'un peu plus moderne.

On vous a également reporté, pour que ce soit plus lisible et compréhensible sous format tableau – en tout cas, on a essayé – free capture et omni-channel capture, par exemple, sur la page trois. On voit avant avec l'ancienne version et aujourd'hui avec la nouvelle version, ce que cela change. Pour vous donner un exemple, avant, quand les agents numérisaient les documents, ils devaient choisir automatiquement la classe de documents et le processus associé. Pour choisir cette classe de documents et le processus, ils devaient dérouler tout un menu déroulant – vous imaginez avec une molette, je déroule, je déroule – avec le nouvel outil omni-channel capture,

l'agent peut directement taper le nom du processus, taper le nom du document, donc il n'a plus cet effort de menu déroulant à faire. Je pourrais revenir sur ces nouvelles fonctionnalités, mais à chaque fois, le but est de vous montrer la simplification apportée par l'outil.

Ensuite, sur la partie typage/indexation, qui est uniquement présentée ici pour Diademe car comme je le disais, on ne gère pas Diapason, vous avez finalement l'amélioration qui est apportée avec le nouvel outil, et on pourra y revenir si vous le souhaitez.

Ensuite, d'un point de vue strictement opérationnel, comme je le disais, l'acquisition concerne uniquement la partie FENTI, donc au total 51 agents. Au niveau du démarrage de ces deux nouvelles versions, on est sur un calendrier qui a été récemment ajusté. Pour l'anecdote, il a été ajusté le jour même où il a fallu envoyer la note. Forcément, il y a une petite actualisation manquante dans la note. En l'occurrence, il était prévu que la nouvelle version de Diademe, sur la partie acquisition, démarre à compter du 13 janvier. C'est la raison pour laquelle on avait planifié une formation à compter du 6 janvier, pour que ce soit juste avant la nouvelle version, sachant que la formation est très courte, puisque en fait, le métier ne change pas pour les agents du FENTI, il s'agit simplement de leur montrer les nouvelles fonctionnalités.

C'est le premier élément pour Diademe et le deuxième élément pour Diapason, c'est que, pour le moment, nous n'avons pas de date. Je vous ai dit qu'on avait positionné la semaine du 13 janvier, je ne vous ai pas donné la nouvelle date. La nouvelle date, pour DIADEME, c'est mois de février. Pour le moment, on n'a pas de semaine identifiée. On doit nous communiquer le nouveau planning fin d'année, donc ça ne saurait tarder, mais en tout cas, je ne peux pas vous donner de date comme on l'avait fait à l'origine. Sur la partie Diapason, pareil, le calendrier n'est pas encore arrêté, mais théoriquement, ça devrait être également le mois de février, mais là encore, nous attendons la confirmation du calendrier sur la fin d'année 2024.

Si on résume tout ça, on vous a reporté le calendrier de déploiement avec le déroulé de cette nouvelle version. On a eu les premières présentations à la fois en juin et en septembre pour Diademe ; en septembre et en octobre pour Diapason. On nous a mis à disposition ce qu'on appelle un environnement de pré-production qui est une sorte de base-test, si on peut dire ça comme ça. C'est-à-dire qu'avant de nous balancer la nouvelle version, on nous permet de tester le nouvel environnement pour nous familiariser, voir si, justement, il y a des traitements à changer en interne pour améliorer au mieux l'accompagnement porté par les agents et, comme je vous le disais, sur la partie mise en œuvre opérationnelle, compte tenu du décalage du calendrier, on a décalé aussi notre calendrier d'accompagnement, c'est-à-dire qu'on est toujours en phase de test sur l'environnement Diademe qui est disponible. Pour l'environnement Diapason, on a fini les paramétrages, donc sa disponibilité ne saurait tarder et donc sur les formations, on ne les démarrerait qu'à compter du mois de février pour Diademe, en attendant aussi la date officielle ou peut-être que si c'est le 1^{er} février, on démarrera en janvier nécessairement et sur la partie Diapason, là, on s'adaptera en fonction des dates qui nous seront données par le national.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci beaucoup, c'était très clair. Est-ce qu'il y a néanmoins des questions ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est dommage qu'on n'ait pas vu l'outil en test. On a des screens. C'est dommage que vous n'ayez pas la possibilité de nous montrer un typage d'indexation. Ce n'est pas possible à ce stade ?

Je voulais savoir qui traite l'allocation journalière d'une personne en fin de vie ? Je me suis posé la question en lisant la note.

À ce stade, c'est tout. Ça a l'air d'être une bonne évolution. C'est dommage que ce soit pour information, on aurait sans doute voté pour.

M. ROUCHAUD, CFTC : Est-ce que cette évolution impliquera un changement des grosses machines qu'il y a actuellement au FENTI et est-ce que cela entraînera à terme moins de rejets ? Après, sur les feuilles où il n'y a ni nom ni numéro de sécurité sociale, on ne pourra pas faire grand-chose, mais est-ce qu'il y aura globalement moins de rejets, à terme ?

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

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Vu que c'est très technique, même avec la présentation très fluide, très simplifiée apparemment qui vient de nous être faite, je reste dans un flou artistique total. Ma question est la suivante. Diademe et Diapason sont donc effectivement deux outils différents, mais tous les deux possèdent les mêmes versants et tous les deux sont impactés par la même évolution. Tant Diademe que Diapason vont passer sur omni-channel et sur in-flow ? Les deux en même temps ? C'est ça que je n'ai pas compris.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Non, donc place aux réponses.

Mme CEGLIE : Sur la démonstration, sur Diapason, on n'aurait pas pu la faire puisque, comme je vous l'ai dit, on est en cours de paramétrage. Néanmoins, sur Diademe, on aurait pu faire la démonstration puisqu'on a installé la version dite de pré-production.

On n'a pas pensé que c'était nécessaire parce que ce ne sont que des ajustements de l'outil, mais on prend note pour une prochaine fois. On n'a pas pu préparer cette démo.

Sur l'AJAP, j'ai fait appel à un ami, mais mon ami n'est pas très réactif. C'est une autre caisse qui gère.

Sur l'évolution et l'impact sur les machines, là, on est vraiment sur une évolution de type logiciel informatique, donc cela ne change pas les machines que l'on utilise aujourd'hui, mais c'est vrai qu'on aurait pu se poser la question. Après, sur la partie rejet, là encore, comme on est sur la partie logiciel, il n'y a pas d'impact particulier. Finalement, les rejets vont être plutôt liés aux machines, pour le coup, en fonction de la qualité de lecture de la machine physique. Là, on n'aura pas d'amélioration, en tout cas d'évolution, de ce point de vue-là.

Ensuite, question très technique. Je vais me transformer en administrateur GED. Ce qu'il faut avoir en tête, c'est que Diapason, dans la conception de l'outil, à l'origine – là, je pense qu'ils se sont rendu compte que c'est un projet qui est très ambitieux, donc pour le moment, on n'en entend plus trop parler – mais à l'origine, Diapason était pensé comme un outil qui allait permettre la fusion de nos GED, donc à la fois Diademe et à la fois Synergie. C'est le premier élément, juste de type contextuel. Sur cette nouvelle version, il faut se dire qu'ils améliorent à nouveau Diapason, qui est un outil plus moderne, plus récent. Certainement, compte tenu de l'ambition initiale, ils opèrent les mêmes évolutions techniques sur l'outil Diademe, sachant – je ne suis pas sûre qu'on verra le bout de cette histoire – que si, à l'avenir, ils décident de fusionner, on aurait la même base technique au niveau des deux outils. C'était peut-être aussi un élément de la question. Ces évolutions se font en même temps, mais elles sont sur deux

canaux différents. On a vraiment d'un côté Diademe, de l'autre côté Diapason, et les deux ne se percutent pas.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On fait monter en gamme Diapason et on garde Diademe à hauteur pour ne pas venir contrarier le projet initial qui était de venir fusionner l'ensemble des éléments.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Merci beaucoup, j'entends bien, mais du coup, au début, j'avais pensé que l'évolution sur le premier versant free capture vers omni-channel était pour Diademe et que le web-check vers le in-flow était pour Diapason. Après, en relisant la note, je me suis dit que ce sont les deux qui sont impactés sur ces deux versants en même temps, ce sont deux outils différents, qui sont bien distincts aujourd'hui, qui ne fusionnent pas. Je n'avais pas compris la nécessité que cela se fasse en même temps, mais le contexte que vous venez de me donner permet de mieux assimiler. C'est difficile à assimiler, c'est très difficile à assimiler. D'autant plus qu'aujourd'hui, au niveau de Diapason, c'est tout frais, c'est très récent et il veut encore évoluer, alors que par rapport à ce que Diapason récupère de Synergie aujourd'hui, ce ne sont que les feuilles de soins, rien d'autre à l'heure actuelle. Du coup, oui, c'est très ambitieux et on se demande quand est-ce qu'on verra le bout du bout.

Mais merci beaucoup.

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'ai une petite question concernant l'évolution, parce que je ne sais pas si j'ai bien compris. Par rapport à l'évolution de la GED, est-ce que le fait que ce soit sur Diademe va changer quelque chose au niveau des fichiers que nous mettons sur Dépose-Moi ? Parce qu'aujourd'hui, on est limité à 5 Mo quand on veut mettre des choses sur Diademe. Est-ce qu'il va y avoir un impact sur cela ? Est-ce qu'on pourra mettre des fichiers plus volumineux ?

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

Mme CEGLIE : Pour le moment, il n'est pas prévu d'impact sur Dépose-Moi. À mon sens, même si c'est connecté à Diademe, cela reste décorrélé d'un point de vue informatique. Mais il est vrai que compte tenu de l'évolution de la partie acquisition, on pourrait se poser la question. Mais cela n'a pas été précisé, donc j'imagine que cela ne changera pas.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Avons-nous fait le tour de vos questions ? Merci beaucoup.

Merci pour cette présentation qui a été très claire, Lisa.

Je vous propose de passer au point suivant.

Point 8 : Ajustement de l'organisation de la DAR/DRH

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vais avoir le plaisir de vous présenter ce point moi-même. Vous avez pris connaissance de la note. De quoi s'agit-il ? Il s'agit d'un ajustement d'organisation puisque, consécutivement au départ de Sylvette GAUTRON, nous avons fait le choix de venir modifier un peu les ventilations. La principale évolution est que le secteur budget va sortir de la Direction des ressources humaines et rejoindre directement la Direction adjointe

en charge des ressources, s'agissant de sujets de pilotage extrêmement transversaux. C'est une organisation qui, à notre sens, faisait sens. C'est, comme on le disait tout à l'heure, Ludivine BAUBRY qui aura en charge le pilotage de ce service à compter du 1^{er} janvier. Parallèlement, dans les autres secteurs de l'ancien pôle, la gestion administrative du personnel et, d'autre part, le Centre national de gestion de la paie seront directement rattachés à la sous-direction des ressources humaines.

Je suis à votre disposition pour toute question que cet ajustement d'organisation ferait remonter.

M. ROUCHAUD, CFTC : Juste une remarque. Déjà, il serait bien de mettre à jour l'organigramme sur Intranet parce que je crois qu'on voit toujours Mme MONTCOURT sur l'organigramme, actuellement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Du coup, par rapport à cette organisation, là, c'est pour janvier.

M. ROUCHAUD, CFTC : D'accord, mais voilà, actuellement, il y a un organigramme général qui n'est pas du tout à jour.

Quant à la question sur le sujet, je trouve que cela fait quand même un gros portefeuille pour la Directrice des ressources humaines. Elle avait déjà un portefeuille assez chargé. Encore un portefeuille, je trouve que c'est quand même beaucoup. C'est quand même un très gros portefeuille.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci, M. ROUCHAUD. Est-ce qu'il y avait d'autres éléments de question ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je constate que vous mettez « responsable des départements », vous ne mettez pas « coordonnateur ». Est-ce que c'est déjà acté que les coordonnateurs sont devenus des responsables de département, alors que dans le tableau que vous nous aviez donné de transposition des libellés d'emploi, à mon sens, il n'est pas encore en vigueur ? J'avais juste cette question.

C'est dommage de ne pas mettre les noms des gens...

Et vous dites que c'est pour janvier, 1^{er} janvier 2025 ? D'accord. C'est tout, merci.

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

M. ROUCHAUD, peut-être une précision. L'ancien secteur, l'ancien pôle coordonné par Sylvette GAUTRON, intégrait déjà la GAP, le CNGP, avait le budget en plus et était déjà rattaché à la DRH. Globalement, on transfère une partie de l'activité budget sur la Direction adjointe en charge des ressources, ce qui se matérialise par une diminution du périmètre qui est confié à la Direction des ressources humaines, qui se recentre sur les activités de ressources humaines à proprement parler, puisque le budget était un peu en dehors de ce périmètre-là. Il n'empêche que, bien entendu, on continuera à travailler étroitement avec les équipes de la Direction des ressources humaines, notamment concernant tout le pilotage du budget des frais de personnel, puisque c'est quasiment exclusivement lié avec le suivi de la politique de recrutement et également les décisions d'ajustement des moyens temporaires de ressources que nous pouvons avoir.

M. ROUCHAUD, CFTC : Si vous voulez, avec la nouvelle organisation, on comprend bien que Mme DUCHER assurera aussi le rôle de Mme GAUTRON, quelque part.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Sur la partie management des équipes.

M. ROUCHAUD, CFTC : Et ce n'était pas le cas avant.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : D'accord, c'était ça.

M. ROUCHAUD, CFTC : Et donc, dans ce cadre-là, cela fait quand même beaucoup, je trouve.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En effet, cela fait trois secteurs, en termes d'animation d'équipe. Mme DUCHER aura en charge, deux pôles et un service, et du coup, de ce côté-là, c'est raisonnable en termes de charge managériale, mais on prend note de votre remarque.

Le terme « responsable de département », M. GIAMBIAGGI, oui, en fait, on est en cours, alors, historiquement, il y avait les coordonnateurs, et de plus en plus, on met en avant le responsable de département. Là, pour faciliter quand même la lecture, on a privilégié plutôt la distinction département-service pour permettre d'avoir une visibilité d'ensemble sur l'organigramme. On n'a pas mis les noms, en effet, parce que c'était un parti pris d'essayer de faire très simple et de ne pas mettre trop d'informations. On n'a pas développé non plus au sein des différents organigrammes, mais sauf erreur de ma part, l'organigramme, sur cette partie-là, est à jour sur Intranet, donc vous avez accès à toutes ces informations-là sur l'organigramme de l'Intranet. Après, je suis à votre disposition s'il y avait une question sur l'un ou l'autre secteur.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Je vous remercie.

Point 9 : Suivi mensuel d'activité des pôles

M. ARNAUD, Direction : On termine l'année plutôt bien sur les différentes activités, avec plusieurs points notables sur la partie IJ-AS, qui était le gros facteur de préoccupation. On a été vraiment pas bien pendant toute une partie de l'année. On retrouve aujourd'hui une situation qui est quand même bien mieux maîtrisée, avec un dernier point noir qui restait sur le stock très important d'échéances médialog qui avaient été accumulées depuis le début de l'année et qui est en passe d'être levé, puisque, comme je vous l'avais dit lors du dernier CSE, on bénéficie d'une entraide de la CPAM de l'Artois pour traiter les médialog à la fois assurés maternité, mais ils sont même en capacité de nous aider depuis peu aussi sur les employeurs. Il reste un résiduel important à traiter, parce que tout ce qui ne rentre pas dans le champ de Phare, hors compétence, est à traiter par nos propres équipes. Malgré tout, cela permet quand même de revenir à une situation qui est beaucoup plus saine.

Par exemple, sur le délai des services de base, on voit qu'on a un délai qui est revenu à 31 jours. C'est pas mal, on est en phase de redressement et on espère débiter l'année dans de bien meilleures conditions l'année.

Sur la partie IJ-AT, vous noterez dans les délais qu'on a une dégradation au mois de novembre, avec un délai qui a atteint presque 50 jours, qui est normal parce qu'en fait, la CNAM nous a

autorisés à traiter pendant tout le mois de novembre tous nos plus vieux dossiers et le mois de novembre va être neutralisé. Ils ont pris conscience qu'un certain nombre d'organismes ne traitaient pas leurs vieux dossiers AT, considérant que cela aurait un impact direct sur l'indicateur. Ils ont proposé de neutraliser l'indicateur CPG pendant tout le mois de novembre, ce qui nous a permis de mettre en place un plan d'action sur des dossiers qui étaient restés en instance. On a utilisé cette période pour avoir une situation saine, ce qui est le cas aujourd'hui sur le PRP.

Autre information sur la C2S. Vous voyez qu'on a un solde et un délai qui sont maîtrisés, malgré ce que je vous avais déjà dit le mois dernier, une nouvelle version d'Indigo qui pose problème. Elle est accrochée aux nouveaux téléservices avec des difficultés réelles de gestion, puisque les dossiers nous arrivent de manière un peu mélangée, sans que l'on puisse forcément les discriminer. Une partie des problématiques, notamment sur des dossiers qui restaient bloqués est aujourd'hui résolue. On a nos dossiers de manière plus fluide. En revanche, les problèmes ergonomiques posés par cette nouvelle version ne sont pas encore résolus. Pour autant, vous voyez que le stock et le délai restent maîtrisés à ce stade, donc on n'a pas de facteurs d'alerte. On restera simplement vigilant sur l'évolution prévue de cette version qui mécontente tout le réseau.

Enfin, sur le taux de décroché téléphonique, on a également baissé sur le mois de novembre, ce qui était un effet attendu lié à la formation des agents en middle office. Il y a eu les sept agents recrutés, formés pendant une quinzaine de jours au mois de novembre. On va un peu mieux depuis la fin novembre et début décembre. Pour autant, l'entraide et le plan de retour à l'équilibre qui est négocié avec la CNAM ont été un peu réduits, puisqu'une partie des effectifs dédiés à ce plan de retour à l'équilibre et à l'appui de la Caisse sont aujourd'hui consacrés aux deux caisses préséries d'Arpège, la Loire-Atlantique et la Vendée, qui, comme vous le savez, sont en difficulté puisqu'il y a eu un certain nombre d'anomalies au lancement d'Arpège qui font qu'aujourd'hui, le déploiement est stoppé et le retour à la normale dans ces deux caisses est un prérequis à la poursuite du déploiement.

On aura sans doute plus de précisions sur le nouveau calendrier Arpège en début d'année, mais il faut s'attendre quand même à un décalage assez important. Ils avaient annoncé au moins trois mois, ce sera vraisemblablement plus dans le déploiement. Nous, nous étions plutôt prévus en juin. Il ne faut pas s'attendre à ce qu'il y ait un déploiement avant fin d'année 2025.

Voilà, pour vous faire un état un peu général de la situation qui reste, encore une fois, plutôt favorable en cette fin d'année.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce que vous aviez des questions ? Aucune. C'est une première. Bien, merci beaucoup.

Point 10 : Information des Président et Secrétaire

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au dernier point de l'ordre du jour avec les informations Président et Secrétaire. Pas mal d'informations Président et une information Secrétaire.

M. ARNAUD, Direction : Simplement, vous informer qu'on fera une petite présentation en janvier concernant un outil qui, pour l'instant, a des impacts limités, mais qui va être structurant, qui s'appelle GRDI, gisement de référence des données individuelles. En fait, il s'agit d'un nouvel outil qui a vocation à avoir une mise en qualité des différentes données et éviter d'avoir ce qu'on peut avoir aujourd'hui, des données différentes dans différentes applications sur les individus. Notamment, on va avoir des choses qui peuvent être dissociées entre la BDO, le Progrès, etc. La CNAM travaille sur quelque chose qui va permettre de certifier et de rassembler au même endroit toutes les données d'adresse, de médecin traitant. Les différentes données relatives à un individu seront rassemblées au même endroit et, à terme, les différentes applications métiers seront branchées et accrochées sur ce référentiel-là.

En termes d'impact, par contre, on n'a pas encore beaucoup de visibilité. On vous fera la petite note de présentation disant que l'ambition qui est celle de la CNAM est d'avoir ce nouveau référentiel de données individu. En termes d'impact, on sait qu'on va avoir, mais on n'en connaît pas encore la volumétrie, des rejets à traiter au niveau de la gestion des bénéficiaires, en nombre a priori limité, mais on n'a encore une fois pas la volumétrie. Les impacts à court terme sont neutres. Par contre, le projet est important et intéressant, donc on vous le présentera en janvier.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On vous le mentionne là pour que vous ayez l'information d'ores et déjà, mais c'est vrai que, comme d'habitude, on est informé un petit peu au fil de l'eau par la CNAM et, du coup, il y a un certain nombre de précisions qui ne seront données que la semaine prochaine.

M. ARNAUD, Direction : Oui, c'est vrai que cela a fait l'objet d'une lettre réseau qui vient de paraître, mais qui ne donne pas les impacts et donc on attend de les avoir dans un webinaire qui aura lieu le 17 décembre et puis on vous donnera ces différents éléments d'information en janvier sur le déroulement de ce projet.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ensuite, plein d'infos ou de points. Simplement pour revenir sur les questions de classification, nous vous confirmons que les accords ont été adressés pour agrément. On est bien en attente d'un gouvernement pour ce faire. Je reviens dessus pour vous dire que nous avons été destinataires d'un communiqué du COMEX de l'Ucanss à l'attention des agents que nous allons relayer, mais on ne le trouve pas forcément lisible en brut, tel quel pour les agents. À l'inverse, il y avait aussi eu un petit livret de communication qui avait été communiqué par l'Ucanss sur le contenu de la classification. On va donc préparer un message à tous les agents pour les informer de ces éléments-là et on vous l'enverra légèrement en avance de phase pour que vous puissiez en prendre connaissance. On se basera bien sûr, pour ce faire, sur les éléments de communication qui sont diffusés par l'Ucanss en essayant de les rendre les plus clairs possible.

S'ensuit sur le CSE toute la phase d'information/consultation qui s'engage dès lors qu'on a l'agrément sur le dispositif, que nous serons en fonction du timing amenés à traiter dans le cadre, soit d'une assemblée plénière extraordinaire, soit si cela ne devait arriver qu'à fin janvier, dans le cadre de l'AP de janvier. Voilà, « to be continued ».

Sur un registre plus opérationnel et néanmoins important, peut-être vous parler de la restauration. Ce sont des questions qui sont importantes pour les salariés et que vous avez à moult reprises. Nous avons été amenés à renouveler par un appel d'offres le marché de restauration. Nous allons être amenés à faire une communication à l'ensemble des salariés sur

le résultat de ce renouvellement de marché. Ce que je voulais vous dire sur cela, c'est que, d'une part, nous avons bien entendu dans le cadre de ce renouvellement cherché à prendre en compte les remontées des usagers qui ont été formalisées à l'occasion du sondage de cet été et qui étaient parfois aussi un peu contradictoires. C'est donc toujours difficile de concilier toutes les demandes. Ce que nous souhaitons faire du coup à compter de janvier, c'est de continuer à diversifier les prestations qui sont proposées. D'une part, on l'avait déjà vu avec la création du corner en fluidifiant la file d'attente, mais aussi avec une mesure complémentaire.

Ce que nous souhaitons aussi faire, c'était accentuer un peu la qualité de la prestation en venant proposer des éléments d'alimentation plus saine et aussi plus engagée dans le respect de l'environnement, puisque c'est un axe fort que nous portons ces derniers temps.

Concrètement parlant, comment est-ce que cela va se traduire ? Nous allons continuer à travailler avec Marguereat sur l'offre de prestations chaudes dans ce que l'on appelle le scramble, qui est l'espace actuel de restauration et sur la partie corner pour la restauration rapide. Nous continuons à travailler avec Marguereat et nous leur avons fait part des attentes fortes qui sont remontées en termes de qualité, de nourriture moins salée, moins grasse, plus de produits frais. Cela fait partie des éléments forts que nous avons mis en avant dans le cadre des exigences d'engagement du prestataire.

Par ailleurs, il s'avère que sur ce marché, nous avons également un deuxième candidat qui n'a pu être retenu, essentiellement pour des raisons de prix, mais qui est sur une offre qui est plus tournée sur les frigos connectés et qui nous a semblé extrêmement intéressante sur les axes de l'alimentation, avec beaucoup de visibilité sur les contenus, les listes d'ingrédients des produits, les qualités nutritionnelles en calories, en indices nutritionnels, l'impact carbone des produits, beaucoup de produits bio, etc. Ce que nous souhaitons en complément du marché que nous allons passer avec Marguereat, c'est souscrire pour cette année à titre de test, parce que cela représente un coût supplémentaire, à un frigo connecté Ideel Garden qui sera proposé aux salariés sur lequel nous pouvons acheter entrée, plat, dessert à la pièce s'ils le souhaitent et réchauffer sur place. C'est une nouvelle option que nous allons ouvrir pour pouvoir tester aussi l'intérêt des salariés sur ce type de formule. Ce sont des choses qui étaient remontées dans le cadre du sondage, le souhait d'avoir un frigo connecté.

Cela permettra également un troisième lieu d'approvisionnement, et donc de peut-être encore accentuer la fluidité de la file d'attente.

On n'a pas encore signé avec eux, ils nous ont envoyé une proposition commerciale. On va être amené à faire une communication à l'ensemble des salariés. En attendant, c'est une info à garder pour vous. C'est une petite start-up française locale, d'Île-de-France, avec des gens assez passionnants et engagés sur des projets très orientés préservation de l'environnement et qualité nutritionnelle, au sens large, des produits. Après, on va voir comment cette offre rencontrera son public. C'est une offre qui a un coût certain, la location d'un frigo connecté, qui vient en complément de ce qu'on pouvait avoir, sachant que l'ouverture du corner est déjà un coût supplémentaire. On fait le choix sur l'année prochaine de consacrer une partie importante de budget au fait d'upgrader cette prestation-restauration. On espère que ce sera à la hauteur des attentes des salariés.

Une communication va présenter ces différents éléments d'options dans les tout prochains jours aux salariés parce qu'on sait qu'il y avait un certain nombre d'attentes là-dessus. Voilà pour la partie restauration.

En plus court, je voudrais vous faire un petit point sur la partie café. On reste dans le même registre, puisque nous avons aujourd'hui une offre café sur le site du Cristolien qui est répartie sur trois prestataires. Bien sûr, il y a Marguereat dans la partie restauration pour les petits-déjeuners ou dans la foulée des repas. Vous avez le distributeur Mend's aussi qui est proposé dans la partie cafétéria en H24. Et puis nous avons Nechou dans les tisaneries, avec un contrat qui est arrivé à échéance en cette fin d'année. Nous l'avons un peu prolongé, mais Nechou ne se retrouvait pas dans les volumétries de consommation et donc qui a progressivement retiré ses machines. Il n'y aurait donc plus eu qu'une seule machine par tisanerie, ce qui ne nous semblait pas acceptable en termes de niveau d'offres.

Nous nous sommes orientés vers une nouvelle forme de prestation café et nous allons travailler avec Lyreco. Nous allons acheter des machines et nous allons prendre en charge toute la maintenance, etc., mais nous allons aussi prendre en charge l'alimentation des machines. L'objectif étant de permettre de réduire le coût unitaire du café pour les salariés. C'est une orientation et pas un engagement parce que le prix du café, par ailleurs, connaît des évolutions qui sont indépendantes de notre volonté. C'est un peu la démarche qui va être mise en œuvre à compter de janvier. Nous proposerons aussi, dans ce cadre, d'upgrader la qualité en proposant du café biologique dans ces machines à café. On s'est servi, pour cette orientation, des tests et des dégustations qui avaient été faits cet été. On remercie tous les salariés qui ont participé et qui ont voté lors de ces dégustations.

Mme HAMMOU, CGT-FO : C'était juste une petite remarque par rapport à tout ce qui est machines à café et boissons. Il faudrait aussi penser aux sites extérieurs parce que nous, au PRP, sur notre machine, par exemple, à boisson ou à nourriture, on ne peut pas payer avec la carte bleue. Ce sont vraiment les anciennes machines. On ne comprend pas. Les agents qui sont déjà venus au Cristolien disent qu'ils ont de super machines où on peut payer par carte bleue et nous, on paye encore avec les pièces. Il n'y a que la machine à café où on peut payer par carte bleue. C'est une vieille machine et c'est vrai que c'est embêtant parce qu'on n'a jamais de monnaie. Même si on veut prendre une bouteille d'eau, on ne peut pas. Il n'y a que la machine à café qui est à une carte bleue. En plus, ce sont vraiment les anciennes machines.

Il faudrait penser à nous un peu aussi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je prends bien note de cet élément d'alerte.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Merci c'est gentil.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela me permet aussi de sensibiliser sur un point qui est qu'en termes de possibilité de paiement, il y aura aussi la possibilité d'avoir un compte et de payer avec sa carte agent sur ces nouvelles machines. Carte agent dont il faut, vous l'aurez compris, prendre le plus grand soin désormais parce que pour ces dispositifs, comme pour le renouvellement des accès, la moindre pliure ou cassure sur la carte la rend non fonctionnelle. On ne la met pas dans la poche arrière de son pantalon, on la protège dans les porte-badges qui ont été remis, on la range avec soin. Il y a des petits changements d'usage à avoir. Ça aura des impacts sur l'utilisation parce que c'est une nouvelle technologie de fil qui court tout le long de

la carte. Même si c'est un tout petit coin qui est cassé, le fil est coupé. Ce n'est pas dans la puce, c'est dans toute la carte.

C'est la beauté de la technologie.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Excusez-moi, encore une petite remarque sur la carte. Ils m'ont laissé mon ancienne carte qui date de 20 ans, ils auraient dû donner des nouvelles cartes pour éviter...

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Mais vous avez...

Mme HAMMOU, CGT-FO : Non, la carte pour l'ordi, mais c'est avec quelle carte que l'on va pouvoir payer ? C'est la carte qui est sur l'ordi ou la carte avec laquelle on passe les portes ? Celle-là, je ne la sors jamais de mon ordi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Désormais, ce sera une carte pour les remplacer toutes. La seule carte qui sera utile pour les accès, pour votre ordinateur, pour accéder aux machines, etc., c'est votre nouvelle carte agent qu'il faut être allé chercher.

Concernant la migration des accès, j'avais prévu de revenir sur ce point parce que vous êtes relais et concerné. On a fait un message à tous les agents du Cristolien et il y a eu aussi une opération d'encodage sur le PRP spécial avec les déplacements. Ces nouvelles cartes embarquent une technologie, ce que je vous disais, un fil. Cette technologie, c'est RFID, ce qui permet d'être lu dans plein de distributeurs. Potentiellement, vous pouvez l'utiliser même ailleurs pour encoder sur d'autres distributeurs. C'est ce qui va vous permettre d'accéder dans les différents sites, en déverrouillant les accès qui seront désormais tous SMARTair, quel que soit le lieu.

Par rapport aux accès sur les sites, pour que votre carte puisse vous ouvrir quand on basculera l'accès sur les nouveaux sites, il faut que votre carte soit reconnue par le système. C'est une opération qu'on dit d'encodage de la carte. Vous posez la carte quelques secondes sur un lecteur, une lumière verte quand tout va bien s'allume et votre carte est encodée. Cette opération est en cours. Il y a eu plusieurs modes. On est passé au PRP. Après, il y a toujours des gens qui ne sont pas là ce jour-là ou autre. Lundi, ils sont passés au PRP, mais je crois qu'ils sont passés aussi hier. Après, il y aura un autre passage. On peut le faire ici aussi tous les jours. Il y a une permanence en bas. En dehors de la permanence, le lecteur reste au niveau de l'accueil. Les personnes qui passent peuvent venir poser leur carte encodée quand il y a la lumière verte. En revanche, si cela ne marche pas, pour des raisons qu'on évoquait tout à l'heure, c'est un peu cassé... il faut revenir au moment des heures de permanence pour qu'on puisse identifier le problème et le résoudre.

Tous les agents ont été destinataires d'un mail pour les inviter à faire cette opération qui est normalement rapide, sauf cas où cela ne fonctionne pas, bien entendu.

Ceux qui ont une carte qui est cassée, abîmée, on sait déjà que cela ne marchera pas. Il faut qu'ils aillent au fil de l'eau, se rendre à la GAP pour pouvoir la faire changer. On aimerait bien que cela ne soit pas tout le temps, d'où la demande qu'on prenne bien soin de ces cartes.

Enfin, on a fait plusieurs relances sur les personnes qui n'étaient pas encore venues récupérer leur nouvelle carte. C'est une opération qui se déroule.

Dans tous les cas, on fait les installations techniques des dispositifs, on encode les cartes, on donnera le go quand on aura réussi à encoder suffisamment de cartes pour ne pas laisser les gens à la porte des différents bâtiments. La bascule qu'on avait prévue en fin d'année, au regard de ces éléments qu'on découvre aussi un peu au fil de l'eau, ne nous semble pas possible avant le mois de janvier. On se laisse la possibilité de monter en gamme. En attendant, on ne va pas non plus bloquer des gens sur des permanences sur une durée trop longue. Il faut vraiment que les gens viennent encoder leurs cartes. Vous aussi, si vous avez vos cartes, pensez bien à les encoder. Il y a aussi quelque chose de spécifique qui a été fait pour les personnes à la réunion accueil. Si jamais vous n'avez pas pu, profitez d'être au Cristolien pour encoder.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Concernant les élus du CSE et aussi, en particulier, par dérogation, les élus qui sont en CSSCT et les délégués syndicaux, qui ont une habilitation de droit syndical de pouvoir circuler partout, est-ce que cet encodage sur la nouvelle carte nous permet de conserver les accès en tant qu'élus qu'on avait pour aller partout, ne serait-ce que pour faire inspection, que pour pouvoir circuler comme il se doit au niveau des délégués syndicaux ? Est-ce que c'est le cas ou est-ce qu'il faudra refaire des demandes spécifiques en CSSCT comme on l'avait fait précédemment ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Là, on est sur un encodage technique. On ne change pas les droits. En plus, pour l'instant, on ne bascule pas sur le nouveau système. Pour l'instant, conservez bien votre ancienne carte. Ce n'est pas parce que vous avez encodé votre carte qu'elle va être active puisqu'on n'a pas basculé le système. Pour l'instant, c'est toujours votre ancienne carte avec l'ancienne puce qui donne des accès. L'encodage va être le transfert d'un support sur un autre, mais ça ne change pas la nature des droits qu'on a rentrés. On ne touche pas, on est à droit constant. On ne touche à rien. On change le support, mais on ne touche à rien.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je voulais savoir si avec cette technologie, il va y avoir moins de difficultés pour passer les tourniquets.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Quand vous dites les tourniquets, ici au Cristolien, c'est déjà SMARTair, on ne change pas les lecteurs, c'est déjà le dispositif SMARTair. Mais c'est quoi le problème sur les tourniquets ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Le problème, c'est que des fois, il faut le mettre trois ou quatre fois avant que ça marche.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il faut bien positionner sa carte. C'est la sensibilité des lecteurs, mais c'est le même problème qu'on a sur l'encodage. Il faut bien poser la carte sur l'encodeur pour qu'elle puisse être lue. Il ne faut pas qu'il y ait des surépaisseurs. Ce sont des choses qui sont sensibles.

M. MARQUES, CGT-FO : Ce que je ne comprends pas c'est que s'il y a un problème de positionnement de la carte par rapport au lecteur, pourquoi n'y a-t-il pas un support ? AU moins, on positionnerait la carte, alors que là, on la tourne dans tous les sens. C'est un peu curieux.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : C'est comme ça qu'il est fait. On apprend aussi, parce qu'au début, on ne savait. On a appris la meilleure façon de positionner la carte dessus. Je suis d'accord avec vous, M. MARQUES. Ce n'est pas notre encodeur, c'est celui du prestataire. Nous, on fait remonter au prestataire et pour l'instant, on fait avec le matériel que l'on a, mais je vous rejoins, ce serait plus simple d'avoir un format dans lequel on rentre la carte.

Voilà sur le sujet SMARTair.

Du coup, un dernier petit point d'information concernant les polaires, puisqu'on a eu beaucoup de demandes parce que finalement on a eu beaucoup de nouvelles arrivées de personnes qui nous sollicitaient pour pouvoir bénéficier eux aussi d'une polaire. On a été amené à venir lister un petit peu ces personnes qui sont arrivées depuis dans l'effectif et à faire un réapprovisionnement, cette fois-ci en demandant aux gens d'indiquer leur taille pour ne pas être complètement à côté de la plaque. Tout le monde n'a bien sûr pas répondu. On fera au mieux pour essayer de satisfaire tout le monde.

Les personnes qui sont concernées ont reçu un message qui leur indiquait les permanences qui seront proposées au niveau du service logistique pour pouvoir récupérer leur polaire. On vise bien les gens qui n'en avaient pas. On n'est pas sur une nouvelle polaire pour tous les salariés. C'est la même polaire, donc il n'y a pas d'intérêt, on ne diversifie pas les couleurs, elle est toujours noire et c'est la même qualité.

Voilà, une opération de fin d'année.

C'était tout pour les informations Président. Mme FRAIOUI, vous aviez des informations Secrétaire.

Mme FRAIOUI, CGT-FO : J'avais juste une petite info. On envisage un cadeau de fin d'année pour tous les agents. C'est pour les agents qui sont présents au 1^{er} décembre. Ce sera une carte-cadeau d'un montant de 50 euros. La commande est passée, par contre, par rapport à la date de distribution, on n'a pas encore de date bien arrêtée mais ce sera en fin d'année, certainement avant les vacances de Noël, mais je n'ai pas encore de date à vous communiquer.

C'était tout.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Je vous souhaite à tous un bon appétit et nous avons terminé cette Assemblée plénière.

N'oubliez pas, aujourd'hui, on a l'animation à la restauration « Guinguette Bio » pour présenter un petit peu les fameux paniers dont on avait parlé. C'est le prestataire qui est présent et on démarre les livraisons la semaine prochaine. On a été obligé de basculer les livraisons sur le jeudi, vous l'avez vu, puisque cela permettait d'avoir des plages plus larges pour les salariés. Allons découvrir la Guinguette Bio.

La séance est levée à 12 heures 50.