

CSE DE LA CPAM VAL-DE-MARNE
ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE ORDINAIRE DU 20 MARS 2025
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 DUMARCAY Virginie), Mme VARANDES Nathalie (remplace Mme LAHLOU Nesrine) et Mme MAMAN Muriel (représentante syndicale)
- CFTC : M. SEREMES Dominique, Mme LEBERNADY Fina, Mme MAXI-DOUIS Delphine, Mme DOUIS Julie, M. MACIEL Carlos, M. ROUCHAUD Florent et Mme GUELAI Christelle (Représentante syndicale)
- CGT-FO : Mme HAMMOU Nadia (remplace Mme HAMMOU Leilla), M. ALLIGIER Sébastien, Mme TRAORE Maïmouna (remplace Mme FRAIOUI Samia), M. GIAMBIAGGI Antoine, M. MARQUES Edmond, Mme OUCHENE Dalila, Mme SKOLUDEK Elisabeth et Mme KHETTAF Lila (représentante syndicale)

Excusés :

CFDT : Mme DUMARCAY Virginie et Mme LAHLOU Nesrine

CFTC : M. BOURGEOIS Marc

CGT-FO : Mme HAMMOU Leilla, Mme FRAIOUI Samia et Mme IAAICH Halima

Déroulement : La séance s'est déroulée en présentiel de 9 heures 30 à 13 heures 20.

Points présentés par :

- **POINT 1**: **Approbation des comptes du Comité Social et Economique au 31 décembre 2024.**
- **POINT 2/pour AVIS**: **Déploiement de l'outil Suivi des Interventions Partenariats.**
Présentation par Mme Johana CASTRIQUE.
- **POINT 3/pour AVIS**: **Déploiement de l'outil Voltaire.**
Présentation par Mme Alice DUCHER et Mme Christelle ARNAUD.
- **POINT 4/pour INFO**: **Égalité professionnelle – index 2025 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portant sur les données de 2024.**
Présentation par Mme Alice DUCHER et Mme Christelle ARNAUD.
- **POINT 5/pour INFO**: **Information générale sur l'évolution de la classification des employés et cadres en application de l'accord national du 22 novembre 2024.**
Présentation par Mme Alice DUCHER et Mme Christelle ARNAUD.
- **POINT 6/pour INFO**: **Information relative à la mise en œuvre de la mesure de garantie prévue par l'accord du 22 novembre 2024.**
Présentation par Mme Alice DUCHER et Mme Christelle ARNAUD.
- **POINT 7/pour INFO**: **Information générale sur l'évolution de la classification des agents de direction.**
Présentation par Mme Alice DUCHER et Mme Christelle ARNAUD.
- **POINT 8/pour INFO**: **Information relative à la revalorisation de l'assiette de la part variable des agents de direction.**
Présentation par Mme Alice DUCHER et Mme Christelle ARNAUD.
- **POINT 9/pour INFO**: **Suivi mensuel d'activité des pôles**
Présentation par M. Sébastien ARNAUD.
- **POINT 10**: **Informations des Président et Secrétaire**

SOMMAIRE

Point 1 : Approbation des comptes du Comité Social et Economique au 31 décembre 2024	5
Point 2 : Déploiement de l'outil Suivi des Interventions Partenariats	7
Point 3 : Déploiement de l'outil Voltaire	13
Point 4 : Égalité professionnelle – index 2025 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portant sur les données de 2024	22
Point 5 : Information générale sur l'évolution de la classification des employés et cadres en application de l'accord national du 22 novembre 2024	22
Point 6 : Information relative à la mise en œuvre de la mesure de garantie prévue par l'accord du 22 novembre 2024	36
Point 7 : Information générale sur l'évolution de la classification des agents de direction	38
Point 8 : Information relative à la revalorisation de l'assiette de la part variable des agents de direction	41
Point 9 : Suivi mensuel d'activité des pôles	43
Point 10 : Informations des Président et Secrétaire	44

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Bonjour à tous. Je vous propose de démarrer par notre habituel tour de table. D'abord, je vais accueillir aujourd'hui Ingrid BOUTRAN qui est stagiaire et qui est avec nous jusqu'au 10 avril. Dans le cadre de son stage, elle a souhaité pouvoir découvrir cette instance de dialogue qu'est le CSE. Je vous propose de poursuivre avec le tour de table, Monsieur GIAMBIAGGI.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Est-ce qu'on peut nous dire sur quoi elle va travailler ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous avez raison, excusez-moi. En plus, j'avais prévu de lui passer la parole.

Mme BOUTRAN : Bonjour. Je suis une élève interne de l'EN3S. Ma mission porte sur l'optimisation du processus des prestations en espèces, au départ sur le déploiement d'Arpège, mais au vu du contexte, ma mission a été revue.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En effet, un vaste sujet.

M. MARQUES, CGT-FO : En préliminaire, vous nous avez présenté mademoiselle. Par courtoisie, vous ne nous demandez pas si nous sommes d'accord.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y a un usage d'accueil de stagiaires en EN3S au sein de cette instance. Je l'ai donc déduit par habitude. Je pense que c'était important aussi pour une future cadre dirigeante de pouvoir découvrir cette instance dans le cadre de ses futures missions.

M. MARQUES, CGT-FO : Oui, pour nos élus suppléants, c'est important aussi.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vos élus suppléants ont le loisir aussi de participer à cette instance lorsque vous n'êtes pas là. Je vous propose de démarrer notre tour de table. Céline CASADO-BOLIVAR pour la Direction.

M. ARNAUD, Direction : Sébastien ARNAUD, Directeur général adjoint.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Fabienne PERRIOT LE-FUR, élue CFDT et j'excuse Mme DUMARCAY.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Bonjour, Christina RODRIGUES-MARTINS, élue CFDT, suppléante, en remplacement de Mme Virginie DUMARCAY.

Mme VARANDES, CFDT : Nathalie VARANDES, élue suppléante CFDT, en remplacement de Nesrine LAHLOU.

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

M. SEREMES, CFTC : Pour la CFTC, Dominique SEREMES. J'excuse M. Marc BOURGEOIS.

Mme LEBERNADY, CFTC : Fina LEBERNADY, élue titulaire CFTC.

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

Mme DOUIS, CFTC : Julie DOUIS, élue CFTC.

Mme GUELAI, CFTC : Christelle GUELAI, RS CFTC.

M. MACIEL, CFTC : Carlos MACIEL, élu CFTC.

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

Mme HAMMOU, CGT-FO : Bonjour, Mme HAMMOU Nadia, élue Force Ouvrière, en remplacement de Mme HAMMOU Leilla.

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

Mme KHETTAF, CGT-FO : Bonjour, Lila KHETTAF, RS FO.

Mme TRAORE, CGT-FO : Maïmouna TRAORE, suppléante Force Ouvrière, en remplacement de Samia FRAIOUI.

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

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

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

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Elisabeth SKOLUDEK, titulaire Force Ouvrière. J'excuse Mme FRAIOUI, Mme HAMMOU et Mme IAAICH.

Mme BOUCHER : Bonjour, Audrey BOUCHER, expert-comptable du CSE.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au premier point de cet ordre du jour, relatif à l'approbation des comptes du CSE au 31 décembre 2024. Je vous passe la parole, Madame BOUCHER directement ou Madame OUCHENE.

Point 1 : Approbation des comptes du Comité Social et Economique au 31 décembre 2024

Mme OUCHENE, CGT-FO : Je vais commencer rapidement pour le compte rendu de la commission financière. Je ne vais pas reprendre, puisque Madame BOUCHER va représenter les comptes du CSE au 31 décembre dans le détail.

Je vous ai mis en annexe les informations que je n'avais pas en séance. La CFTC demandait certaines informations chiffrées au niveau de la billetterie, donc je vous ai mis les tableaux annexes pour que vous ayez un détail de la billetterie. Je vous ai également mis dans le compte rendu le solde des comptes bancaires à la date de la commission.

Le budget, vous allez le voir, pour chaque commission, est bien maîtrisé. On termine quand même l'année avec un déficit, mais c'est un déficit choisi, puisqu'on a voulu faire une carte cadeau de fin d'année. On a estimé que les réserves bancaires étaient suffisantes. On a mis en place une carte cadeau.

Il y a aussi un petit événement exceptionnel par rapport aux autres années. Cette année, on a eu un trop-perçu de la part de l'employeur au niveau de la dotation, ce qui n'arrive quasiment

jamais, et qui a été récupéré début janvier. On était contents de les avoir sur le compte au moment où on les a reçus, mais ils sont récupérés au niveau de la dotation de l'année suivante, en début d'année, sur le mois de janvier.

Je laisse la parole à Madame BOUCHER, qui va pouvoir vous présenter les comptes au 31 décembre.

Mme BOUCHER : Merci. Pour les comptes de l'exercice 2024, je vous rappelle que notre mission est de s'assurer de la cohérence et de la vraisemblance des comptes pris dans leur ensemble, ce qui est le cas cette année où il y a une attestation des comptes. Pour vous rappeler les principales caractéristiques des données, nous vous indiquons que le résultat au niveau de la partie des œuvres sociales présente une perte de 53 967 euros. Le résultat du fonctionnement est, lui, excédentaire à hauteur de 4 333 euros. Je vous propose de passer à la partie du bilan, en page une, pour vous présenter le patrimoine du CSE à la date du 31 décembre 2023, qui se compose majoritairement de la trésorerie disponible à la date de la clôture, le 31 décembre, pour un montant de 380 494 euros répartis en trois comptes :

- Compte de fonctionnement pour 12 611 euros,
- Compte des activités pour 36 410 euros,
- Compte d'épargne associatif pour 332 473 euros.

Au niveau du montant des autres éléments, on constate des parties fournisseurs pour 26 459 euros, qui correspondent à des acomptes fournisseurs versés dans le cadre d'un voyage au Vietnam pour l'exercice 2025. Les autres postes n'apportent pas de particularités.

On peut passer à la page deux qui expose les éléments du passif du CSE. Sur cet exercice, on constate les fonds propres du CSE qui se montent à 361 975 euros. Je vous rappelle que sur l'exercice 2024, vous avez voté en assemblée la répartition d'un report à nouveau global de l'année 2008 qui n'avait pas été affecté. Il a été réparti à hauteur de 90 % sur le report à nouveau en fonctionnement et à 10 % à hauteur du report à nouveau des œuvres sociales. Cette ligne n'apparaîtra plus, mais il est bien reporté dans les différentes rubriques des reports à nouveau. On constate donc le résultat de l'œuvre sociale pour l'exercice, 53 967 euros de perte et le résultat du fonctionnement positif à 4 333 euros. Sur la partie des autres dettes, on constate un montant total de 126 757 euros qui comprennent notamment un poste des dettes fournisseurs à hauteur de 19 305 euros, la partie des dettes sociales et fiscales liées aux salariés du CSE pour 34 181 euros et enfin des acomptes reçus des agents pour un montant de 55 986 euros. Le solde de la dotation à imputer sur la dotation de 2025 à hauteur de 17 285 euros. Cette somme a été imputée sur le versement du premier acompte de 2025. Le montant des acomptes reçus des agents correspond aux acomptes sur les activités et des séjours qui seront à réaliser au titre de l'exercice 2025.

Nous pouvons passer aux pages suivantes qui vont vous présenter le compte de gestion en compte de gestion globale, puis en compte de gestion répartie entre l'œuvre sociale et le fonctionnement. On constate bien un résultat global pour le CSE sur l'exercice à - 49 634 euros qui se décompose ensuite sur la partie œuvre sociale pour, comme on l'a déjà indiqué, un résultat déficitaire en page 3 bis à - 53 967 euros et un résultat bénéficiaire au niveau du fonctionnement pour 4 333 euros.

Au niveau de la page 9 sur la partie de l'exécution budgétaire, je vous passe les postes divers qui sont les pages suivantes. Si vous souhaitez, il n'y a pas de souci pour les voir en détail, mais

les comptes ne présentent pas de particularité spécifique, autant sur les postes de l'actif que sur les postes passifs des comptes du CSE. Sur la partie 9 de l'exécution budgétaire, on constate qu'il y a une baisse de la dotation globale de l'employeur à hauteur de 20 341 euros par rapport à l'exercice 2023.

Pour toutes les différentes commissions dans leur ensemble, on constate que le budget est respecté au niveau du réalisé, qu'il n'y a pas de commission à forte hausse ou forte baisse par rapport au budget, hormis la carte cadeau qui n'était pas budgétée à l'origine et qui s'est montée à peu près à 58 000 euros, ce qui a effectivement réalisé le déficit que l'on peut constater sur la partie des œuvres sociales. Voilà pour la partie globale des comptes. Avez-vous des questions particulières ? Sur la partie des commissions, je laisserai plutôt la main aux membres du bureau pour présenter les différents sujets.

M. ROUCHAUD, CFTC : La CFTC avait posé toutes ces questions lors de cette commission financière. Simplement, pour être précis, la question dans le compte rendu sur le contentieux avec les Enchanteurs de Noël, c'était une question de la CFTC et non de la CFDT. C'est la CFDT qui avait rebondi sur la question.

Mme OUCHENE, CGT-FO : C'est ce que j'avais mis, CFDT.

M. ROUCHAUD, CFTC : Non, c'est CFTC. C'était une question CFTC. C'est moi qui ai posé la question.

Mme OUCHENE, CGT-FO : Pour moi, c'était Christina. D'accord.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Je vous propose de passer au recueil des voix.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Pour la CFDT, effectivement, les comptes sont équilibrés. Il y a eu le maintien des budgets avec une note finale très équilibrée, même s'il y a un excédent sur les ASC. Effectivement, les réserves viennent un peu abonder. Ce sera un avis favorable.

M. ROUCHAUD, CFTC : Pour la CFTC, c'est un avis défavorable. L'orientation des élus de CFTC est différente de celle des gestionnaires actuels.

Mme OUCHENE, CGT-FO : Pour Force Ouvrière, ce sera un avis favorable. On est satisfaits de l'exécution budgétaire, malgré la baisse de dotation.

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

M. ARNAUD, Direction : Pour le point suivant, vous avez un peu pris de cours. Johana CASTRIQUE arrive. La note est assez courte.

Point 2 : Déploiement de l'outil Suivi des Interventions Partenariats

Mme CASTRIQUE : Bonjour à tous. On vous propose de vous présenter un point qui concerne le déploiement d'un outil qui s'appelle « Suivi des Interventions Partenariats », que l'on appelle

« SIP », qui a été développé par la CPAM du 91 et qui est par ailleurs déjà utilisé par d'autres caisses que sont la CPAM du 95 et la CPAM du 77 en sus de la CPAM du 91.

Dans les éléments de contexte, comme vous le savez probablement, la Caisse nationale de l'assurance maladie invite les organismes locaux à avoir une politique volontariste en matière de partenariats, partant du principe que les partenaires sont des relais sur le territoire local et permettent de toucher des personnes qui, potentiellement, ne viendraient pas à nous. On conventionne donc énormément avec des associations. Pour ne pas citer que les Restos du Cœur, on conventionne avec des collectivités, etc. Le pendant de ce développement des conventions, c'est que l'on doit réaliser des actions de terrain, des stands auxquels certains d'entre vous ont sans doute déjà participé. L'idée est d'améliorer le pilotage de ces actions de terrain, à la fois sur l'organisation, mais également sur le suivi. C'est l'objet de cet outil qui s'appelle SIP, qui permet d'améliorer le suivi et de ressortir des éléments statistiques pour le valoriser en interne et aussi auprès de la CNAM. Maintenant que j'ai dit tout cela, je vous propose de faire une présentation.

L'outil de suivi des interventions partenaires se présente de cette façon-là. Quand vous arrivez, vous disposez déjà d'un tableau de bord récapitulatif qui comprend la *to-do list* pour l'ensemble des secteurs qui sont impactés par les actions de terrain, donc la prévention, la mission accompagnement en santé principalement, mais désormais aussi les secteurs de *back-office*, la GDB, C2S et d'autres secteurs. Cela permet à chacun de voir la to-do avec un code couleur pour mettre en exergue les échéances de façon très simple.

Ensuite, vous avez ce petit graphique qui vous permet de voir très rapidement combien d'actions sont en cours, combien sont clôturées. Parfois, il y a des actions qui sont annulées et vous le voyez via ce graphique. À gauche, vous avez l'ensemble des événements avec la date et là aussi, vous avez un jeu de code couleur, c'est-à-dire que dès lors que c'est clôturé, le statut apparaît de cette façon-là. Par exemple, là, on n'a pas fait de bilan parce qu'à l'issue de l'animation, on complète. Ensuite, vous avez un calendrier qui permet de voir concrètement l'ensemble des actions sur le terrain. Ce suivi est déjà fait, mais via divers tableaux Excel. Aujourd'hui, vous avez au moins une dizaine de tableaux Excel qui existent, des envois de mails disant « qui fait quoi ». On fait déjà tout cela, mais de façon moins optimale que si tout le monde pouvait utiliser un outil qui centralise tout ça.

Ensuite, lorsqu'un événement est planifié, par exemple, on crée un nouvel événement. Vous avez le type d'intervention – si c'est un atelier, une formation, etc. –, le nom de l'événement, de façon à pouvoir le rechercher, par exemple Mars Bleu où on fait beaucoup de choses, le thème – par exemple pour Mars Bleu, c'est le dépistage du cancer colorectal, CCR –, le type de public, ce sont généralement les seniors, et ensuite la date, etc. Ce que je vous propose, c'est de reprendre un événement déjà créé.

Vous avez la liste de tous les événements, et vous rentrez dedans, comme ça. Je vais vous montrer quelque chose qui est déjà complété. Une fois que c'est complet, vous avez la fiche d'information de l'événement avec le lieu. Cela permet à tous les participants d'avoir en un coup d'œil l'endroit où ils devront aller. Il y a aussi l'information si il y a une place de parking, si le matériel est mis à disposition, et toutes les modalités pratiques de façon à ce que les uns et les autres qui se rendent sur place puissent avoir toutes les informations. Ensuite on indique le nombre de personnes attendues.

Ensuite on met les intervenants. Cela permet aux uns et aux autres de voir qui participe. C'est directement arrimé à l'ANR, donc il y a juste à marquer le nom de la personne et cela se génère automatiquement. Ensuite toutes les personnes qui participent sont identifiées dans ce tableau. Une fois que le pilote de l'action a complété tout cela, il peut générer un export PDF qui permet de générer une fiche récapitulative de l'événement et de l'adresser à tous les participants à l'événement, pour éviter une multitude d'échanges de mails, etc.

À la fin, ceux qui animent peuvent mettre des commentaires sur l'accueil, etc., de façon à améliorer aussi le dispositif. Pour les saisies MISAS, on demande aux participants de bien indiquer le NIR. Chacun a déjà une fiche qui permet de compléter le NIR, le nom, le prénom, le numéro de téléphone de toutes les personnes qui pourraient bénéficier d'un accompagnement MISAS. Ça, c'est avant l'événement.

Toujours avant l'événement, il y a le fait de pouvoir ajouter une tâche. Avant chaque événement, on a toujours le jeu du kakémono, du buste pour le cancer du sein, etc. Cet outil permet d'indiquer toutes les actions à faire avec les échéances. Par exemple, le 30 avril 2025, il faut préparer le kakémono, on peut indiquer quelle personne doit s'en charger et ça le met dans l'outil. Une fois que c'est fait, j'ai juste à cocher que c'est fait. Donc ça, c'est avant l'événement.

On peut rajouter le partenaire pour notre tableau de bord, parce qu'on doit bilancer, notamment dans nos engagements de contrats locaux en santé. Cela permet à nos *managers* de ne pas avoir à faire du *reporting* sans cesse. Ça se met dans l'outil, ça se génère, et on n'en parle plus. Donc là aussi, vous pouvez rajouter un partenaire. Par exemple, on a déjà rajouté le CMS pour tester. On ajoute, et cela apparaît directement. Normalement, il faut mettre l'adresse, le mail, etc. pour que tout le monde ait l'information si jamais il y a des sujets.

Une fois que l'événement est passé, il y a l'étape d'évaluation. Là encore, c'est quelque chose que l'on demande déjà. C'est fait sur feuille volante, c'est fait avec des fichiers Excel, etc. Là, c'est centralisé dans un outil. Il s'agit d'identifier les indicateurs et de compléter les résultats. Typiquement, sur un événement Mars Bleu, on va être sur le nombre de kits cancer colorectal distribués, le nombre saisies de MISAS réalisées, puisque sur chaque événement externe, on s'attache à faire des saisies MISAS. Le cas échéant, on peut avoir des questions sur d'autres thématiques que l'on peut intégrer directement.

Une fois que l'on a sélectionné les indicateurs, on enregistre la configuration et ensuite, on centralise et on indique l'ensemble des informations. Cela ne génère pas davantage de charges de travail puisque ce sont des choses qui sont déjà faites, mais de façon « moins agréable », puisque c'est sur des fichiers Excel qui sont extrêmement imbuables. On enregistre.

Ensuite, une fois que l'événement est clôturé, on clôture l'événement, on nous demande si c'est OK et on dit que c'est OK. Parfois, on a un petit peu des « marronniers » : plutôt que d'avoir à ressaisir, on aura juste à dupliquer l'événement, changer la date, etc.

Il est possible de générer un export externe qui va ensuite alimenter un tableau de bord Power BI. Vous faites « générer l'export » et vous sélectionnez l'ensemble des items que vous souhaitez voir apparaître dans votre fichier Excel. Ensuite, vous avez des fichiers qui apparaissent et vous pouvez faire des croisés dynamiques, etc. La CPAM du 91 va nous mettre à disposition un tableau de bord Power BI. Je crois qu'on me l'a envoyé par mail, mais je ne

sais pas si vous voulez que je vous le montre. Est-ce que vous voulez que je vous montre le tableau de bord Power BI ?

L'export externe permet de générer un tableau de bord Power BI. C'est nouveau grâce à une mise à jour que l'on a obtenue il y a quelques jours.

Vous aurez probablement noté que le calendrier n'est pas tout à fait juste puisqu'on avait envisagé de vous le présenter au mois de février. On l'a présenté au mois de mars puisqu'on voulait attendre une dernière mise à jour. L'idée était de le présenter aujourd'hui pour pouvoir faire toutes les réalisations informatiques, les demandes d'habilitation dans un mois, pour un déploiement début mai de cet outil, avec toute une phase de formation. Il est envisagé que les managers puissent être formés à l'usage de cet outil. Ensuite, il y aura une réunion de présentation auprès de l'ensemble des agents qui l'utilisent le plus, donc les agents du département de l'accompagnement des assurés. Ensuite, cela se fera au fil de l'eau, au gré des événements si toutefois il y avait des nécessités auprès d'agents qui participent un peu moins sur des événements externes. On leur présentera lors des réunions de lancement des événements.

M. ROUCHAUD, CFTC : Visiblement, cet outil a l'air de faciliter les conditions de travail. Apparemment, cet outil a déjà été mis en route dans plusieurs CPAM franciliennes. Est-ce que vous avez des retours ? Sont-ils positifs ?

Mme VARANDES, CFDT : Ma question porte sur le module statistique. Est-ce qu'on a vraiment un véritable module statistique ? Apparemment oui. Est-ce qu'on peut comparer, par exemple, le nombre de personnes intervenues ou le nombre de personnes effectivement sensibilisées ? Après le Power BI, il faut quand même savoir l'utiliser. Est-ce qu'il y a une formation derrière ? On ne peut pas s'improviser comme ça sur le Power BI.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Par rapport à la démonstration et au guide d'utilisateur que l'on a reçu, je voulais revenir à la *to-do list*. D'après ce que j'ai compris, cette liste n'est pas exhaustive, elle est aléatoire en fonction de ce qui est en cours d'action. Est-ce qu'on peut me le confirmer ou est-ce qu'il y a une liste exhaustive de tout ce qui peut être visible sur la *to-do list* ? Concernant la FAQ, il est dit au niveau du petit encart « paramètres » qu'il est possible d'alimenter une FAQ, foire aux questions, pour les utilisateurs. J'avais compris que cette FAQ était déjà préexistante a minima. Est-ce qu'elle peut être alimentée et continuer à prendre en considération des interrogations ? Qui doit alimenter cette FAQ ? Est-ce qu'elle ne sera disponible qu'aux utilisateurs ou est-ce que ceux qui n'utiliseraient pas systématiquement l'outil pourraient avoir des réponses à des questions qui se posent grâce à cette FAQ ? C'est tout pour l'instant.

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

Mme CASTRIQUE : Sur les retours des autres CPAM, effectivement, il y a d'autres CPAM qui l'utilisent. De fait, la CPAM 91 qui a développé l'outil. La CPAM 95 et la CPAM 77 l'utilisent. On a des retours très satisfaisants. Il y a toujours des souhaits de faire évoluer l'outil, mais c'est la vie d'un développement informatique. En tout cas, l'usage qui en est fait aujourd'hui entraîne une forte satisfaction des secteurs. Ensuite, sur le module « statistiques », je vous confirme que ce module existe.

Concernant les formations, les personnes qui auront vocation à extraire les données SIP et les intégrer dans le Power BI ont déjà eu une formation Power BI. Ensuite, sur la consultation de l'outil, il n'y a pas besoin de formation. C'est comme un fichier Excel où vous avez des menus déroulants. Il n'y a pas de nécessité d'avoir une formation spécifique. Une simple réunion d'information pour les utilisateurs du tableau de bord est suffisante, sachant que ceux qui vont l'utiliser, ce seront des cadres qui utilisent déjà beaucoup ce type d'outils. Cela s'apparente davantage à une réunion d'information qu'à de la formation sur l'usage de cet outil.

Ensuite, sur les comparaisons, je vous confirme que cela permet de faire des comparaisons. Tout à l'heure, dans les statistiques, par exemple, vous allez voir un -50. Comme vous l'avez vu quand j'ai fait la démo, l'idée était de mettre avant l'événement combien de personnes allaient être vues. Ensuite, il y a un bilan avec le nombre de personnes qui ont été vues. L'outil permet de calculer automatiquement et de voir le delta. Ce qui est intéressant, c'est que vous pouvez ensuite sélectionner les événements pour voir ceux pour lesquels on est le plus en écart. C'est extrêmement intéressant parce que cela permet d'une part de retravailler avec les partenaires, c'est-à-dire de leur dire : « Nous, on est OK pour aller sur ce territoire-là, à cet événement-là, parce qu'on y voit un intérêt. Simplement, travaillons davantage sur la communication ou ce genre de choses. » L'idée est aussi un peu de responsabiliser les partenaires, puisqu'ils ont toujours tendance à solliciter énormément la CPAM pour faire beaucoup de choses. On est toujours très allant. Simplement, on ne se déplace pas pour une ou deux personnes, même si chaque personne doit être accompagnée. C'est toujours mieux d'aller sur des événements où l'on peut accompagner 50, 60, 70 personnes. C'est donc intéressant pour ce retour d'expérience et d'amélioration.

Sur la *to-do list*, c'est effectivement aléatoire, c'est-à-dire que cela dépend de l'événement. Par exemple, pour le cancer du sein, vous allez avoir à préparer le buste de palpation. Sur le CCR, il va s'agir de préparer les kits de dépistage du cancer colorectal. C'est donc variable selon l'événement. En revanche, il y a des impondérables. Tout ce qui est kakémono, ce sont des choses que l'on amène systématiquement.

Sur la FAQ et qui l'alimente, je vous prie de m'excuser parce que je pensais que c'était la CPAM 91 qui le faisait en tant qu'administrateur. Je viens d'essayer quelque chose et je ne vois pas les réponses. En tout cas, en tant qu'administrateur, c'est la CPAM 91 qui génère cette foire aux questions. Nous aussi, on peut le faire dans l'administration. On peut rajouter des questions. Là aussi, si jamais on a des questions d'agent, on le fera au fil de l'eau. Ce doit être une évolution de la dernière version. Je crois avoir répondu aux questions.

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

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Apparemment, quand il est indiqué qu'on peut avoir un bilan réalisé des actions entre l'année en cours et l'année précédente N-1, je ne vois pas bien l'impact de l'avantage que cela pourrait avoir pour les personnes. Je pense par exemple à la plateforme téléphonique d'aller-vers. Pour les agents qui sont au téléphone, quelle est la plus-value d'avoir cette information pour l'alimenter, pour travailler avec ?

Mme MAMAN, CFDT : Pour les habilitations passeport, est-ce qu'il y a un nombre défini par agent ou bien les habilitations sont données sans aucun problème ? On sait pertinemment que pour beaucoup d'applications, il y a un nombre limite à ne pas dépasser. Est-ce que cela concerne cette application ?

Mme CASTRIQUE : J'ai l'impression qu'il y a deux questions dans votre question. La première, c'est finalement : quel est l'intérêt d'avoir une comparaison N-1 ? Il y a plusieurs raisons, c'est plutôt en termes de pilotage pour des *managers* et la direction, et aussi pour la CNAM, puisqu'on nous demande de faire des remontées statistiques sur ces sujets-là. Cela permet de voir la dynamique de la CPAM du Val-de-Marne en l'espèce en matière de partenariat. Donc c'est plus une vocation de pilotage.

Les agents PLAVA n'utiliseront pas cet outil. C'est vraiment sur les actions de terrain. En revanche, vous posez une juste question. Effectivement, on développe beaucoup d'actions d'aller-vers, et on se questionne parce qu'aujourd'hui, vous avez la PLAVA, la MISAS et la prévention qui génèrent des appels sortants, donc ce serait vraiment un autre outil, si jamais on devait en développer un, puisque ce n'est pas la même finalité. Pour les actions d'aller-vers, c'est avoir un listing d'assurés à contacter, s'assurer qu'il n'a pas déjà été contacté par d'autres services. C'est vraiment une autre problématique que celle d'organiser des actions de terrain très opérationnelles. Mais l'idée est bonne. Je pense qu'il y a quelque chose à faire de ce côté-là.

Sur les habilitations Passeport, il n'y a pas de nombre défini. En termes d'organisation, l'idée est de ne pas générer trop d'habilitations, parce qu'il faut toujours garder une base propre. En tout cas, toutes les personnes qui devront utiliser l'outil pourront l'utiliser.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : L'idée est quand même d'avoir une utilisation qui soit suffisamment régulière pour pouvoir naviguer de façon aisée. On ne va pas former des personnes qui auront une utilisation extrêmement ponctuelle, puisque cela n'a pas forcément de sens. 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 : Une question en lien avec l'avis que je donnerai : pourquoi la CPAM 91 a développé cet outil si c'est dans un contexte qui est en lien avec la stratégie d'aller-vers qui est définie sur la COG 2023-2027 ? Est-ce que la CNAM a mandaté la CPAM 91 ? Est-ce que cet outil va être agréé par la CNAM pour qu'il soit déployé sur toutes les CPAM automatiquement ?

Mme CASTRIQUE : La CPAM du 91 est chef de file dans la mesure où c'est le pilote d'accès aux droits et aux soins au niveau de la région Île-de-France. Dans le cadre de ce qu'on appelle ADAS, il y a une dimension partenariale et c'est pour cela qu'ils sont en quelque sorte chefs de file sur ce sujet-là. Quant à savoir si c'est un outil qui sera labellisé, aujourd'hui, je ne sais pas si nous l'avons proposé à ce que l'on appelle la filière filigram.

M. ARNAUD, Direction : À ce stade, il a été présenté à l'ensemble des caisses du réseau parce que c'était un des modules qui a été présenté en réunion nationale aux référents d'accès au droit et aux soins. Ils ont pris une offre de service en se disant aux autres caisses : « on a développé cet outil-là, si cela vous intéresse, prenez-le ». Il n'est pas repéré dans la stratégie partenariale, donc ce n'est pas quelque chose d'obligatoire. Par exemple, Bali est utilisé par toutes les missions d'accompagnement en santé. Là, c'est au libre choix des caisses à ce stade. On a le choix d'y aller ou de ne pas y aller. Nous, on trouve que c'est intéressant parce qu'on a beaucoup d'événements qui se déroulent avec parfois une difficulté à récupérer les données pour évaluer leur pertinence. Quand on est en train de construire le programme de l'année, que l'on prévoit d'aller dans telle commune ou dans tel événement, cela permet de retrouver facilement les

données pour se dire que c'était intéressant, que l'on a eu beaucoup de participants, beaucoup de saisines, etc., ou pas. En termes de pilotage, c'est vraiment quelque chose qui permet d'être beaucoup plus stable. C'est pour cela qu'on l'a pris et que le choix a été identique dans d'autres caisses. Je crois que c'est un outil qui va se diffuser et je ne serais pas étonné qu'il devienne un outil national dans les années qui viennent. Cela dépend vraiment de l'intensité de la politique partenariale menée par l'organisme. On est vraiment beaucoup sur ces sujets-là. Ce n'est pas forcément le cas partout, en fonction des moyens que l'on peut avoir et des priorités.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je vous propose de passer au recueil de vos avis.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Pour la CFDT, si c'est un outil qui a déjà des retours satisfaisants par rapport à l'utilisation, comme l'ont fait la CPAM 91 et d'autres CPAM qui se sont approprié l'outil, cela peut faciliter certains suivis au niveau de l'encadrement et certaines données à faire remonter. Cela peut être facilitateur pour les cadres qui ont déjà assez de charges de remontées de statistiques à faire au quotidien. À ce titre-là, ce sera un avis favorable pour la CFDT.

Mme DOUIS-MAXI, CFTC : Pour la CFTC, c'est un avis favorable.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Pour Force Ouvrière, c'est un avis favorable. On vous remercie. On a bien pu voir le logiciel. A priori, il fonctionne. S'affranchir des tableaux Excel et des e-mails associés aux tableaux Excel, c'est toujours une bonne chose. Donc, c'est favorable pour Force Ouvrière.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. Nous avons donc un avis favorable à l'unanimité. Je vous propose de passer au point suivant concernant le déploiement de l'outil Voltaire. Nous allons accueillir Alice DUCHER et Christelle ARNAUD.

Point 3 : Déploiement de l'outil Voltaire

Mme DUCHER : Le Projet Voltaire est un dispositif d'apprentissage sur les compétences rédactionnelles, de ce qui relève de l'orthographe à ce qui relève de la capacité de synthèse, du vocabulaire, etc. C'est une action qui est inscrite dans notre protocole d'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et qui a vocation à proposer une action d'apprentissage plus progressive. En effet, on s'est aperçu que les formations qui étaient dispensées jusqu'à présent étaient onéreuses, parfois difficiles à planifier et ne donnaient pas toujours entière satisfaction sur les compétences acquises à l'issue d'un ou deux ou trois jours de formation.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Nous allons passer à vos questions.

Mme DOUIS, CFTC : Il y a une petite coquille dans la note. Dans le deuxième paragraphe : « la qualité des écrits revêt ainsi une importante majeure ».

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Cela confirme la nécessité de ce déploiement.

Mme DOUIS, CFTC : Nous avons aussi des petites questions. On voulait savoir si tous les salariés peuvent prétendre à cette formation et comment en faire la demande. Il est noté dans la note que le test de positionnement est utile pour un recrutement. Est-ce que, lors des phases de

recrutement, ce test sera à terme obligatoire ? Enfin, on voulait également savoir s'il est possible d'avoir la certification Voltaire sans faire la formation. Merci.

M. ROUCHAUD, CFTC : Je connais beaucoup d'agents qui développent un complexe parce qu'ils ont des lacunes en orthographe ou qu'ils ne sont pas à l'aise à l'oral, donc ils ne postulent pas. Ce genre d'initiative va peut-être leur permettre d'évoluer dans leur métier. Si j'ai bien compris, on parle de formations qui auront lieu en ligne depuis le lieu de travail, dix heures en tout, fractionnées d'une demi-heure, à prendre en concertation avec le *manager*. Si vous pouvez, au niveau de la logistique, être plus précis.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je voulais demander si c'est bien du volontariat. Si j'ai bien compris, c'est en EAEA. Est-ce que vous allez demander aux *managers* de suggérer de participer au Projet Voltaire, quel que soit le niveau ? Je voulais savoir comment la certification se passe. Est-ce que c'est sur place ? Est-ce qu'on est surveillé ? On aurait bien voulu vous voir faire le test. On a tous des écrans et on est très intéressés.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Cela a toujours été une demande de la CFDT pour ce type de formation, parce qu'on a certaines personnes qui peuvent être mises en difficulté pour un truc bête et parce qu'il est facile de voir que pour certains, il y a quelques petites lacunes, quelques bases socle qui ont été oubliées et que ce serait bien qu'à l'occasion d'un EAEA, on puisse remettre ça à plat et proposer ces différents modules. Quand vous parlez de la certification, est-ce qu'on est sûr je me suis inscrite, j'ai suivi mais pour autant l'évolution et l'amélioration qui peuvent découler de ces heures de formation sont évaluées par qui et comment ? Est-ce que, de fait, une évolution permet d'avoir une certification ou est-ce qu'il suffit de participer sans en attendre grand-chose ? L'intérêt est aussi qu'il y ait un vrai suivi et que l'on essaye d'avancer sur les choses et que les choses soient acquises après, même s'il faut peut-être plus de dix heures.

Mme GUELAI, CFTC : Dans un paragraphe, vous parlez d'un suivi RH. Comment va-t-il se passer exactement ?

Mme MAMAN, CFDT : Je ne comprends pas trop, au niveau budgétaire. Cela représente 30 000 euros pour 30 stagiaires, donc cela fait 1 000 euros par personne. Par ailleurs, vous dites que 18 000 euros sur l'application seront déduits. Là, je ne comprends pas exactement.

Mme OUCHENE, CGT-FO : Je voulais savoir si ce projet Voltaire avec une certification au bout est dans le même ordre d'idée que la certification PIX pour l'informatique. Là, c'est pour l'orthographe et la grammaire. Je voulais aussi rappeler qu'il existe depuis longtemps une formation orthographe-grammaire qui était très utile, aussi bien pour les agents que les cadres.

Mme DUCHER : Il y avait une première question : « Est-ce que tous les salariés peuvent en bénéficier ? Comment faire la demande ? » Ma réponse va rejoindre une autre question qui portait sur le volontariat et les EAEA. C'est comme toutes les formations : un échange est réalisé sur les besoins de formation dans le cadre de l'entretien annuel entre le *manager* et son collaborateur. Comme pour les autres besoins de formation, il peut y avoir des besoins inscrits par le *manager*, il peut y avoir des besoins formulés par le collaborateur, qui sont soit retenus, soit non retenus par l'évaluateur. Cela va suivre exactement le même circuit que les autres types de formation. Cela se fait dans le cadre de l'entretien annuel, selon les mêmes modalités.

Ensuite, vous avez demandé si ça allait être obligatoire dans le recrutement. Pour l'instant, on ne s'est pas dit que ça allait être obligatoire dans 100 % des recrutements, mais c'est un outil qui peut être utilisé. En fonction des offres, de la quantité d'écrits que l'on est amené à produire dans tel ou tel emploi, on pourra utiliser le test. Je reviendrai après sur la question de la certification, parce qu'il y avait pas mal de questions qui tournaient autour.

Sur la question de la logistique, concrètement, oui, c'est un parcours qui se réalise en ligne. C'est un enchaînement de modules qui sont construits avec des leçons et des exercices. Le parcours entier est estimé à peu près à dix heures. Pour certains, ça peut être un peu plus court, mais pour d'autres, ça peut être un peu plus long. On a des collègues qui l'ont réalisé. Vous avez peut-être des enfants qui l'ont réalisé aussi, puisque ça se fait beaucoup dans les collèges avec le parcours collégien. Il n'est pas possible de réaliser les dix heures d'un coup. Ce n'est pas humainement réalisable. C'est vraiment très dense, puisque les exercices et les notions s'adaptent à votre niveau. C'est toujours difficile. Si vous êtes bons en orthographe, on va vous pousser vers des choses sur lesquelles vous n'êtes pas encore complètement à l'aise. C'est toujours un peu plus difficile que le niveau que vous avez, pour vous amener à progresser donc faire les dix heures d'un coup, ce n'est pas possible. On préconise donc de faire des sessions de trente minutes à une heure, pour que ce ne soit pas trop long, parce que cela exige une concentration importante. Il faut que ce temps soit organisé avec l'encadrement. Il ne faut pas faire dix heures d'un coup, mais il ne faut pas s'étaler sur trois ans non plus, sinon on perd le rythme. Il faut que ce soit organisé dans le service, que ce soit compatible avec l'organisation du service et que ce soit quand même efficace. Il ne faut pas trop concentrer ni trop étaler dans le temps pour suivre et rester dans la dynamique d'apprentissage.

Sur l'évaluation de la progression et le suivi RH, il est prévu que les administrateurs RH voient d'une part le temps passé et la progression, c'est-à-dire l'avancée dans la réalisation du parcours, le nombre de modules et d'exercices réalisés, etc., pour s'assurer qu'il n'y a pas de décrochage. Le suivi RH sert à s'assurer qu'il n'y a pas de décrochage dans le suivi du parcours et aussi sur les résultats des acquis.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Il est évident que ce type de formation doit rester « confidentiel », parce que tout le monde n'a pas envie de voir ses difficultés étalées. Quand on parle de suivi RH, il y a le décrochage, mais sur l'évolution, pouvez-vous nous en dire un peu plus ? Les RH sont tenus au secret professionnel, mais on sait aussi comment se passent les choses. Est-ce qu'on est assurés que les résultats obtenus dans le suivi de ces formations ne vont pas sortir un peu partout ? C'est important, parce qu'il y a quand même des gens qui n'ont pas envie que l'on sache qu'ils ne savent pas mettre un S ou qu'ils ne savent pas accorder quelque chose. Il faut que l'évaluation soit suivie par les services RH, mais dans quelles conditions ?

Mme DUCHER : Ce sont des éléments qui viennent au soutien de l'évaluation de la compétence rédactionnelle. Le manager, lui, sera au courant, mais ce n'est pas partagé. Tout le monde n'a pas vocation à être au courant du niveau de untel ou untel.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : J'aimerais que ce soit extrêmement clair. Après, il faut s'en faire des compétences acquises ou améliorées, certainement. Le *manager*, c'est une chose. Il voit tous les jours ce qui se passe. Par contre, je compte sur vous, bien entendu pour que ce soit extrêmement confidentiel et que cela reste au niveau du *manager*.

Mme DUCHER : Oui, ce sera rappelé. Effectivement, ce n'est pas écrit. Ça va, en ce qui me concerne, de soi. Mais ça va mieux peut-être en le disant. Oui, ce sera rappelé. Ce sont des éléments qui sont individuels et confidentiels, donc cela a vocation à rester dans les services RH qui ne sont pas tous des foudres de l'orthographe non plus, je vous rassure.

M. MARQUES, CGT-FO : Je me demandais quel était l'objectif de tout cela. Pour les personnes qui sont le plus en difficulté dans ce domaine – ça m'est arrivé de le constater –, dix heures, ce n'est presque pas suffisant. La question est : au vu des résultats que l'on a obtenus, qu'est-ce qu'on envisage pour l'avenir ? Quelle est la politique de la Direction dans ce domaine pour permettre à nos collègues qui sont en très grande difficulté dans ce domaine-là de progresser concrètement ?

Mme DUCHER : C'est un outil de progrès. C'est un outil d'entraînement et d'exercice. À ce stade, c'est la première brique pour essayer de faire en sorte que les gens aient des acquis.

M. MARQUES, CGT-FO : Peut-on le faire plusieurs fois ?

Mme DUCHER : Ce n'est pas fait pour ça. Par contre, il y a plusieurs parcours. C'est vrai qu'on ne l'a pas dit. D'abord, vous faites un test de positionnement. Si vous êtes très en difficulté, vous allez être sur un parcours qui est sur des basiques. Ensuite, si vous réussissez à acquérir ce basique, vous pouvez faire les autres parcours pour continuer à progresser. Votre question porte plus sur une personne qui n'arriverait pas à progresser.

M. MARQUES, CGT-FO : J'ai du mal à voir comment se découpent les dix heures. Vous me parlez d'un parcours basique. Ça dure une dizaine d'heures. J'ai tendance à penser que ce n'est pas en dix heures que l'on va refaire dix ans d'éducation nationale. Si réellement on veut permettre aux gens de progresser de manière significative dans ce domaine particulier, qu'est-ce qui est envisagé derrière ? Vous allez avoir un certain nombre d'informations sur ces personnes. À quoi cela sert-il au final ?

Mme DUCHER : Là, on n'envisage rien derrière. On envisage ça comme un élément de formation. Ce n'est pas juste un élément de positionnement. Ce n'est pas un dispositif d'évaluation, c'est un dispositif d'entraînement et d'apprentissage. C'est la certification qui, après, est un processus d'évaluation. Le test de positionnement est un processus d'évaluation.

Mme ARNAUD : Le dispositif est vraiment conçu pour permettre l'évolution progressive du collaborateur. C'est vraiment individualisé. Si un collaborateur progresse vite, le parcours va s'adapter et va le faire progresser vite sur d'autres jalons. Si, par contre, il est plus en difficulté et y arrive un peu moins, le parcours va s'adapter et il y a certaines règles et certains éléments qui seront revus sur plusieurs modules. Le dispositif s'adapte vraiment de manière individuelle au collaborateur. L'idée, c'est qu'à l'issue de cette formation, le collaborateur ait quand même évolué. Ce ne sera pas un écrivain, ce ne sera pas Voltaire. En tout cas, l'idée de ce parcours est qu'il soit adapté à son niveau et qu'il lui permette de progresser dans la durée, à la différence des formations actuelles qui sont sur une journée, deux journées ou trois journées, qui sont très intensives. Les personnes ressortent de là avec trop d'un coup. Finalement, la formation n'est pas efficace pour l'accompagnement des collaborateurs.

Notre objectif en termes d'employeur – on l'a dit, on l'a affiché dans la présentation GEPP, on l'a affiché dans le SDRH – c'est de permettre l'acquisition de cette compétence socle. Aujourd'hui, on en a besoin pour évoluer dans notre carrière professionnelle. Pour certains

collaborateurs qui sont extrêmement en difficulté, si l'amélioration n'est pas suffisante, il faudra qu'il y ait un suivi peut-être un peu plus important de la part du *manager* et de la part du service formation derrière. D'autres dispositifs pourront être mobilisés.

En tout cas, Voltaire permet dans un premier temps d'être testé, d'être sur un bon positionnement et d'évoluer par rapport à son niveau de base.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y a aussi, dans ces outils, un côté un peu ludique qui arrive à mieux capter l'attention et à fixer les connaissances que des cours un peu plus classiques. L'objectif est de faire mieux avec ce dispositif que l'on arrive à le faire avec le dispositif de formation actuel, mais l'outil n'est pas magique.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour nous, il s'agit bien sûr d'une formation sur du long terme. Certains le feront peut-être comme une contrainte, mais il y a vraiment des gens en attente de ce type de formation parce qu'ils savent très bien que l'échec scolaire a été là, au moins sur cette partie-là. Des fois, on a aussi dit des gens qui sont très à l'aise à l'oral, mais une fois qu'il faut le mettre à l'écrit, les difficultés sont là.

Vous parlez de plusieurs parcours. Si j'ai fait mes dix heures et que je suis encore très loin de ce que j'attendais et des améliorations que j'aimerais, si j'ai la motivation pour cela, est-ce que je peux me réinscrire l'année prochaine pour dix heures supplémentaires sur un objectif plus intéressant, un peu plus élevé ?

Pour nous, on est très clairement sur une formation de longue haleine. On ne pense pas qu'on ne récupère pas un niveau français quand on ne l'a pas acquis dès le primaire et que les lacunes sont là. C'est aussi du travail de l'employeur de faire en sorte que les gens s'améliorent et de rendre les gens plus à l'aise dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie personnelle parce qu'on écrit encore plein de choses. Même si on n'a pas l'air, on écrit encore plein de choses. On a des courriers à faire, des enfants, des annotations. C'est toujours mieux quand c'est bien écrit.

Mme ARNAUD : Pour répondre à votre question, bien évidemment, un collaborateur pourra toujours redemander au fil des années une nouvelle formation en orthographe, même si là on passe par le dispositif Voltaire. Aujourd'hui, on a des collaborateurs qui demandent plusieurs fois au cours de leur carrière des formations sur Excel ou des formations pour évoluer sur certaines compétences socles. Si un collaborateur a besoin de plusieurs sessions du dispositif Voltaire, ce sera abordé dans le cadre des EAEA et cela remontera ensuite dans le plan de développement des compétences.

Mme DUCHER : Il y avait pas mal de questions autour de la certification. La certification est réalisée dans un centre d'examen, sachant que, si j'ai bien compris, on peut devenir centre d'examen. L'idée est d'organiser chez nous, en présentiel, surveillé, l'examen. L'organisme nous dit qu'en principe, c'est fait sur papier, à la main, comme un examen. La certification, c'est comme ça. L'idée, en fonction des besoins exprimés, est d'organiser une ou deux sessions par an, au siège, pour permettre de passer l'examen. Le certificat, en lui-même, n'est pas conditionné au fait d'avoir suivi les parcours Voltaire. Par contre, c'est quand même recommandé parce qu'il faut connaître un peu son niveau. Pour être certifié, je crois qu'il faut 700 points, ce qui est quand même beaucoup.

M. MARQUES, CGT-FO : Vous dites 700 points, mais on ne se rend pas compte.

Mme DUCHER : C'est le deuxième ou le troisième niveau. Il faut être bon en orthographe, en grammaire et en vocabulaire. Il est recommandé, avant de se lancer, d'avoir au moins fait le test de positionnement pour voir où on se situe. Cela permet aussi de réviser ses classiques, mais ce n'est pas lié obligatoirement.

Concernant la question budgétaire, l'abonnement annuel de Voltaire, qui nous permet d'utiliser en illimité tous les parcours, coûte 18 000 euros. Le système que l'on a utilisé jusqu'à présent – si je rapporte à une trentaine de personnes qui suivent les formations en orthographe et écrits professionnels classiques – coûte à peu près 30 000 euros par an. On est donc sur un coût inférieur. C'était le rapport avec ce que l'on dépense en moyenne aujourd'hui.

Mme ARNAUD : Sachant que les 30 000 euros, c'est pour 30 personnes en moyenne. Avec Voltaire, que l'on soit 80 personnes ou 100 personnes, on sera toujours à 18 000 euros.

Mme OUCHENE, CGT-FO : Je voulais savoir si un agent qui a eu sa certification a une trace écrite. Est-ce qu'il peut revenir sur un des modules ? Par exemple, s'il avait du mal avec l'accord du verbe avoir, est-ce qu'il a la possibilité, s'il a eu des exercices, de revenir sur un exo pour s'entraîner de lui-même en parallèle ? Est-ce que l'agent a la possibilité d'avoir une trace de son parcours ou pas ?

Mme DUCHER : De son parcours ou de sa certification ?

Mme OUCHENE, CGT-FO : De son parcours. Est-ce qu'il a la possibilité de revenir sur un exercice ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Votre question est : une fois le parcours terminé, pour entretenir sa connaissance, est-il possible de refaire des exercices ?

Mme DUCHER : Je ne saurais pas répondre, mais je pense que ce n'est pas possible une fois le parcours fini.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Une question sur la possibilité que l'on aurait éventuellement d'aller passer cette certification. L'examen de la certification est inclus dans le package budgétaire mais je n'ai pas suivi la formation mais par contre j'aimerais bien avoir la certification. Est-ce que ça a un coût ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'ai deux petites questions. La première rejoint un peu ce que dit Madame PERRIOT LE-FUR. Par rapport à la certification, est-ce que l'on peut s'inscrire à l'examen si l'on n'a pas suivi le parcours de formation ? Deuxième question, est-ce limité à 30 salariés sur l'année ? Si vous avez des volontaires et qu'ils sont plus de 30, comment procédez-vous pour sélectionner les personnes qui pourront suivre le parcours de formation ?

Mme DUCHER : Sur cette dernière question, 30, c'était pour vous donner la moyenne annuelle des personnes. C'était pour faire le rapport de coût avec notre modalité actuelle de formation sur les compétences rédactionnelles et écrits professionnels qui coûte en moyenne 30 000 euros. C'est cher. Là, on a un abonnement qui est illimité en termes de licence. Si l'on veut mettre 150 personnes, il n'y a pas de coût supplémentaire par rapport au nombre de personnes. L'idée n'est pas de sélectionner. Si j'ai 300 personnes qui veulent le faire en même temps, il faut que ce soit soutenable avec l'organisation des services, mais cela n'a pas d'impact financier. La certification est bien incluse dans l'abonnement.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : J'avais compris que vous aviez un *package* par personne ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non, c'est une licence pour utiliser l'outil pour un nombre illimité d'utilisateurs, que ce soit une utilisation de formation uniquement ou de formation et de certification ou de certification uniquement. C'est un coût annuel. Il ne peut pas y avoir de variation. C'est agréable en termes de pilotage budgétaire, à mettre en rapport avec les coûts existants des actions de formations qui sont quand même assez élevés. Cela va aussi nous permettre de développer un peu nos actions dans ce domaine.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Vous dites que pour la certification, pour l'examen, il faut être assez fort puisqu'il faut avoir au minimum 700 points. En même temps, on veut prioriser – et c'est normal – les personnes qui sont en difficulté pour suivre ce parcours de formation. Comme vous dites, les personnes qui sont en grande difficulté ne vont pas, du jour au lendemain, devenir excellentes. Donc, à quoi cela sert-il si ces personnes qui suivent le parcours formation ont de grosses difficultés, qu'elles ont des compétences réduites et qu'au final, elles n'arrivent pas à avoir la certification ?

Mme DUCHER : Déjà, ça sert à progresser. Il y a un panel. Il y a des gens qui sont en très grande difficulté et des gens qui sont en situation intermédiaire et qui peuvent arriver au niveau de la certification. Il y a des gens qui peuvent se dire : « Je suis bon en orthographe, mais dans mes candidatures, dans mes parcours, je n'ai rien pour le prouver, donc je passe la certification Voltaire pour pouvoir l'inscrire sur mon CV ».

Mme HAMMOU, CGT-FO : Ce qui m'inquiète, c'est le coût élevé. Le nombre de volontaires, à mon avis, sera réduit.

Mme DUCHER : On ne va pas former des gens qui sont au top.

Mme HAMMOU, CGT-FO : C'est dommage si la personne veut une certification pour pouvoir évoluer.

Mme DUCHER : Il y a deux choses différentes. Il y a le parcours d'apprentissage : je suis inscrit dans un parcours, je travaille, je progresse, je m'entraîne. Et par ailleurs, il y a la certification : je passe un examen et après, j'ai un diplôme. Ce sont deux choses différentes. Je peux passer tous les parcours et ne jamais passer la certification. Je peux m'inscrire à la certification sans avoir passé le parcours.

Mme HAMMOU, CGT-FO : On ne demandera pas aux personnes d'avoir obligatoirement suivi le parcours ?

Mme DUCHER : C'est quand même recommandé, si vous n'êtes pas sûr de vous.

Mme VARANDES, CFDT : Au-delà des parcours pour l'orthographe, apparemment, il y a des parcours d'expression et de courriels. Si c'est une licence, pourquoi ne propose-t-on pas l'ouverture de l'expression et des courriels à tous ?

Mme DUCHER : Parce qu'il y a des gens qui savent déjà s'exprimer et rédiger des courriels. Tout le monde n'a pas le besoin. Comme pour toutes les formations, ça doit faire l'objet d'un échange dans le cadre de l'évaluation annuelle. C'est valable pour les parcours d'orthographe purs et durs. C'est valable aussi pour les parcours d'expression où l'on va être plus sur une dimension de vocabulaire que sur une dimension de règle, de grammaire, d'accord, etc., et que sur le parcours courriels, qui va être plus axé sur les formules, sur comment je m'adresse à autrui. Il faut l'organiser pour que ce soit rationalisé pour les collègues du service.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : C'est pour rebondir sur ce que Mme VARANDES vient de dire, auparavant certaines formations étaient proposées en cours d'années par les managers aux collaborateurs. Il faudrait peut-être proposer cette expression de module courriel à des périodes données dans l'année. Avant, ça se passait comme ça. On ne passait pas forcément par nos EAEA pour avoir droit à une formation au cours de l'année. C'était quelque chose qui arrivait en plus.

Mme DUCHER : On n'exclut pas, avant les EAEA, de faire une info sur l'existence de ce dispositif.

Mme SKOLUDEK, CGT-FO : Les gens pourraient ne pas comprendre qu'ils n'ont pas à attendre leur EAEA pour solliciter. Il y a des agents, aux EAEA, qui ne sollicitent pas forcément leur manager sur des formations parce qu'ils n'ont pas regardé le catalogue ou ne savaient pas que cela existait. Le manager ne va peut-être pas pouvoir détecter qu'untel a besoin d'une formation sur le courriel. Pour certaines postes, oui, mais pour d'autres, dans certains services, il y a des agents qui n'utilisent pas les ordinateurs pour faire des mails toutes les minutes à leur manager.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On est toujours un peu à la frontière des deux. Il y a la partie qui est détectée par le manager dans le cadre de suivi de l'activité du collaborateur, etc. Il y a aussi les demandes spontanées des collaborateurs qui peuvent ressentir un besoin. L'importance du moment de l'EAEA, c'est que cela permet quand même au manager de venir faire un peu ces arbitrages en termes de priorisation. Il ne pourra pas forcément répondre à toutes les expressions de besoin. Il y a quand même l'activité qui, derrière, est à organiser et à continuer. Le temps de l'EAEA est donc un moment privilégié pour faire se rencontrer les expressions de besoins collectifs et individuels des personnes et pour les organiser et les prioriser sur l'année qui vient. Après, j'entends votre remarque sur le fond qui veut dire qu'il faut que les gens aient connaissance de ce dispositif pour pouvoir exprimer ce souhait, ce besoin, etc. On le note parce que ce sera des éléments de communication qu'il faudra que l'on veille à relayer, tant auprès des salariés que des managers, pour s'assurer que cet échange ait bien lieu et que cela ne passe pas simplement inaperçu. C'est effectivement quelque chose que l'on prend en compte. Ensuite, dans une logique à la marge, il est tout à fait possible, en cas de besoin nouveau ou autre chose qui est détecté, de venir ajuster. Mais ce sont des choses qui doivent rester à la marge, parce que la planification, l'organisation des plans de formation du secteur, comprend cette dimension, mais il y a peut-être aussi d'autres éléments qui sont à prioriser, etc. Il est important d'avoir, à l'occasion d'un moment dédié annuellement, une logique d'arbitrage collectif sur ces sujets-là.

Mme DUCHER : Je prends le risque de faire un test. Je vous montre.

Mme ARNAUD : Le jour de la certification, elle sera toute seule, surveillée.

Mme DUCHER : Vous voyez, je me suis mis en test. On peut tester, je suis sur le site Internet du projet Voltaire. J'ai fait « tester le programme Campus ». C'est le premier. Je me suis mis au niveau 1. « Comment se prononce le C devant une voyelle ? »

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Excusez-moi, Mme DUCHER, vous avez la réponse en dessous.

Mme DUCHER : Non, c'est l'explication.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce n'était que pour le premier.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : D'accord, c'était un exemple.

Mme DUCHER : Je vais répondre faux pour voir. Il me remet la règle. Je dois le refaire.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est un peu redondant votre truc quand même.

Mme DUCHER : Vous voyez un peu comment ça fonctionne ? On fait des exercices. Il y a la règle. Si ce n'est pas bon, on vous fait refaire, on vous redit la règle, etc. Il y a même une vidéo explicative de la règle avec professeur et je peux l'imprimer. Il y a des extraits d'ouvrages, des auteurs, etc.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ça vous donne la dynamique de la démarche. C'est quand même adapté aux besoins de chacun, puisque quand on ne sait pas quelque chose, ça revient. Il y a beaucoup de formats, écrits, vidéo, pour que chacun trouve son bon vecteur d'apprentissage.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : On pourrait avoir la version adulte, s'il vous plaît ?

Mme ARNAUD : Là, c'est la version gratuite, accessible par tous.

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

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : C'est une demande que nous portons depuis longtemps. Nous considérons aussi que ce type de formation est pratiquement une formation métier. Nous sommes dans un métier où nous avons du contact, des écrits à réaliser. Nous sommes assez satisfaits que l'employeur prenne en compte cette demande et la mette en avant, sachant que même s'il n'y a pas de certification au bout, la suivre, ce sera une progression et une amélioration à chaque fois. La CFDT vote pour.

Mme DOUIS, CFTC : Pour la qualité de nos écrits, que ce soit en interne ou en externe auprès de nos salariés, ce projet Voltaire ne peut être qu'un plus pour notre organisme. C'est pourquoi la CFTC vote pour.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Un vote pour à l'unanimité, c'est toujours mieux que rien. Cependant, on tient au volontariat. On constate en effet que c'est de nature à développer les compétences des agents. Il y a un petit souci, c'est que c'est écrit, ça va servir pour déterminer le jalon. C'est écrit, il y a une phrase qui parle du Dictionnaire national des compétences, donc ça va abonder le jalon. Vous allez avoir des données assez précises sur le niveau en orthographe de l'agent et aussi sa capacité à progresser. Ça peut sembler un accompagnement intentionné, mais il y a un risque pour l'évaluation de l'agent et ça peut être à double tranchant. Sur PIX, on avait voté contre, mais cette fois-ci, on vote pour parce que c'est au volontariat et on réitère que ça doit rester du volontariat. On aimerait bien que les agents soient au courant des tenants et des aboutissants du fait de s'inscrire à ce projet.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. C'est donc un avis favorable à l'unanimité. Je vous propose de passer au point suivant qui est la présentation du résultat 2025 sur les données 2024 de l'index d'égalité professionnelle.

Point 4 : Égalité professionnelle – index 2025 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portant sur les données de 2024

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Vous avez maintenant l'habitude de ce dispositif. Nous n'allons pas vous représenter l'ensemble des éléments d'indicateur. Vous avez la note qui vous rappelle les différents indicateurs suivis et le contexte législatif et réglementaire. Je peux simplement faire un petit commentaire sur le fait qu'il y a deux ans, nous avions 99. L'an dernier, nous étions passés à 98, notamment avec une dégradation d'indicateur d'écart de rémunération. Cela avait été un sujet d'échange à l'occasion de ce CSE et nous vous avons indiqué que c'était un phénomène statistique lié notamment à des recrutements alors que l'ancien était encore présent à l'effectif, etc. Nous anticipions que cette situation serait régularisée sur l'année suivante. C'est bien ce que nous observons puisque cette année, nous avons un nouveau un indice de 99 sur 100, ce qui est un très bon résultat dans l'ensemble de la société civile des entreprises, puisque rares sont les entreprises qui parviennent à atteindre ce chiffre, mais également dans l'institution, même si nous nous positionnons plutôt mieux dans l'institution que par ailleurs dans notre domaine. C'est un résultat dont nous sommes très satisfaits et que nous souhaitons bien entendu maintenir à l'avenir à travers les différentes actions que nous réalisons dans ce même cadre des plans d'action en cours. Est-ce que vous aviez des questions ou des observations ?

Nous allons donc passer aux points suivants qui concernent l'information générale sur la classification, divisée en différents points, en commençant par l'information la plus globale, à savoir l'évolution de la classification employés et cadres en application de l'accord du 22 novembre 2024 qui n'est toujours pas agréé. Je laisse Alice vous faire une petite introduction sur le sujet.

Point 5 : Information générale sur l'évolution de la classification des employés et cadres en application de l'accord national du 22 novembre 2024

Mme DUCHER : Le premier point est une information générale – sous toute réserve, puisque le point n'est pas agréé encore – qui porte sur la rénovation de la classification des employés et cadres. Après, on verra sur le public des agents de direction. Ce que vous retrouvez dans la note, ce sont les évolutions portées par cet accord, à savoir, principalement pour celles qui vont nous toucher particulièrement, la création de nouveaux niveaux, le rehaussement des coefficients d'entrée, la suppression des plafonds, l'augmentation d'un point des pas de compétence et la garantie en l'absence d'évolution professionnelle pendant cinq ans. On retrouve aussi la présentation du déroulé des opérations de transposition avec, d'une part, la manière dont se fait le positionnement des emplois dans les grilles, avec une distinction entre les emplois repérés et les emplois non repérés conventionnellement, et aussi l'impact et le déroulé des opérations sur le plan individuel.

Vous l'avez vu, il y a quasiment une page de calendrier puisque toutes les mesures de l'accord ne trouveront pas à s'appliquer à la même date, et notamment la première mesure, qui est celle de la mise en œuvre d'une mesure de garantie. Celle-ci fait l'objet d'un point particulier et ce sera la première mesure mise en œuvre. J'y reviendrai au point suivant.

On a essayé de reprendre dans la note les principaux éléments de l'accord. En pièce jointe, vous avez eu l'accord et ses nombreuses annexes. Là, on est à la première étape, l'information générale sur les grands principes sans information précise sur l'impact à la CPAM du Val-de-Marne. Ce sera un deuxième temps de consultation sur les conséquences sociales du projet dans notre organisme. C'est la raison pour laquelle vous ne trouvez pas d'éléments chiffrés, de projection, de comment c'était avant et comment ça va être après, etc. Ce sera l'objet de la consultation dans un deuxième temps, qui viendra très vite. C'est aussi pourquoi on se permet de réaliser cette information alors même que le texte n'est pas agréé. On pense en effet que les choses vont aller très vite.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : La consultation ne peut se faire qu'après agrément du texte, donc nous serons amenés à le mettre à l'ordre du jour très certainement d'une assemblée plénière extraordinaire si l'agrément, comme nous le supposons aujourd'hui, n'intervient qu'en limite d'échéance, à savoir le 10 avril. Pour mémoire, c'est le jour du CSE, ce qui fait que l'ordre du jour est arrêté le 1er avril. Très vraisemblablement, nous serons amenés à devoir prévoir ensuite une assemblée plénière extraordinaire qui risque de tomber pendant les vacances scolaires. On imagine l'organiser le plus rapidement possible, plutôt la première semaine des vacances scolaires, mais tout ceci est au conditionnel.

M. ROUCHAUD, CFTC : Par rapport à ce que vous venez de dire, dans le cas où l'on se dirige vers un agrément implicite au 10 avril, est-ce que vous pensez que tout pourrait être mis en œuvre pour que les trois points soient sur le bulletin de paie de fin avril ?

Mme DUCHER : C'est ce qui est prévu. Sur la note, il est écrit « hors prévisionnel sous toute réserve de... », mais ce qui est prévu, c'est avril à ce stade.

M. ROUCHAUD, CFTC : Ce n'était pas sûr.

Mme DUCHER : Ce n'est toujours pas sûr, mais prévisionnellement, c'est avril.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : La seule chose dont nous soyons certains, c'est que l'échéance est le 10 avril, pour pouvoir être fixé sur ce texte. Après, on peut aussi commencer à se préparer par rapport à cette échéance, mais bien entendu, tant qu'elle n'est pas passée, rien n'est mis en œuvre et rien ne peut être lancé, tant en termes de consultation de processus que de modification des éléments de paie. On est avisé pour autant que potentiellement, le calendrier sera extrêmement serré. On s'organise donc pour faire en sorte que ce soit faisable.

Mme DOUIS, CFTC : Est-ce qu'il est nécessaire que l'on pose des questions, puisque de toute façon, on n'aura des réponses qu'en prévisionnel ? On n'est pas sûrs.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non, ce n'est ni nécessaire ni obligatoire. Simplement, ce n'est que du prévisionnel. L'accord existe et la négociation est finalisée. Il est signé. Dans son contenu, il ne changera pas. C'est un peu du tout ou rien. Soit il s'appliquera, soit il ne s'appliquera pas. Si vous avez des questions sur certains éléments de contenu de cet accord, indépendamment des modalités d'application individualisées et locales, n'hésitez pas à les poser maintenant, puisque c'est l'objet de cette information générale que de répondre à vos

questions. J'entends la difficulté, parce que j'imagine bien que vos éléments de préoccupation sont surtout liés à la modalité d'application locale et que l'on n'y est pas encore.

Mme DOUIS, CFTC : À ce jour, il y a des niveaux qui vont avoir des paliers supplémentaires. Pour le niveau 4, ça va être 4A, 4B. Pour le niveau 6, si je ne me trompe pas, il y aura 5C. Comment allez-vous différencier ? Actuellement, on est de niveau 4. On n'est pas de niveau 4A, de niveau 4B. Est-ce qu'il y aura quelque chose pour les différencier ? Est-ce que les niveaux 4 actuels seront de niveau 4A au moment de l'application ou de niveau 4B ? C'est pareil pour le niveau 5C.

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

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'ai une question par rapport au métier repéré. Je vais vous parler de mon métier. Il est repéré au niveau de la CAF, métier 02106, contrôleur allocataire, mais il n'est pas repéré au niveau de la CPAM. Il n'y a pas de contrôleur à la CPAM. Du coup, comment cela se passe-t-il ? Si on a la même fiche métier, étant donné que les enquêteurs, au sein de la caisse, sont des agents de contrôle. Si vous tapez sur Internet mon nom et agent de contrôle, vous me trouvez sur une liste de la protection sociale santé.gouv.fr en tant qu'agent de contrôle. Si ce n'est pas repéré, comment ça se passe à votre niveau ? Qu'est-ce que vous faites des enquêteurs ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai un certain nombre de remarques. Je note qu'ils ont mis une mesure automatique ô combien rémunératrice de quatre points pour ceux qui n'ont pas de points pendant cinq ans. C'est peu.

Ensuite, il est désormais gravé dans le marbre qu'une mobilité fonctionnelle à ISO niveau déclenche l'attribution d'un pas de compétences. Si j'ai bien compris, c'est rétroactif à la date d'accession au nouveau poste. Ce qui m'embête, c'est qu'il peut y avoir des caisses qui pratiquent des dispositions plus avantageuses. Vous mettez bien « valable en l'absence de dénonciation ». Sur le principe de conversion de points en Ségur, c'est soit sept points, soit trois points, mais vous nous confirmez que ce n'est que pour les agents du groupe UGECAM ? Est-ce que vous pouvez nous préciser si nos professionnels de santé sont concernés ou pas et expliquer pourquoi c'est sept points ou trois points, alors que le Ségur est de 183 euros ou plus ? Je ne vois pas pourquoi on appelle cette mesure la mesure Ségur pour donner aussi peu. Là, je n'ai pas compris.

Sur le système de cotation, il y a toute une méthode qui est dressée, mais on ne sait pas qui va travailler sur la cotation et sur le positionnement des emplois non repérés. Nous demandons que les agents puissent participer au positionnement de leur emploi. Ils sont quand même les mieux placés pour le savoir.

On a de nouveaux niveaux pour des référentiels, des familles, etc. À quoi a servi le dictionnaire national des compétences ? J'aimerais bien qu'on m'explique pourquoi on a utilisé des ressources importantes pour que les cartes soient rebattues quelques mois après. Qu'a fait la CNAM ? Est-ce que la CNAM s'est dit « la classification ne va peut-être pas passer, il faut que l'on fasse notre truc vite fait » ? Qu'est-ce qui s'est passé, s'il vous plaît ?

Sur la cotation des métiers, il n'y a pas le critère de la pénibilité. Fabienne, pourquoi ris-tu ? Je considère que quand on cote un métier, la pénibilité doit être prise en compte. C'est quand même quelque chose d'important. Il y a cinq ou six critères ? Il y a cinq critères. Alors, il en

faudrait un sixième. Il faudrait la pénibilité. On a des métiers qui peuvent être pénibles. L'écran, le clavier, la souris, les tâches répétitives, les tâches pas très valorisantes. On a de la pénibilité. Le contact avec des assurés en difficulté, des choses comme ça. On a de la pénibilité. On n'est pas dans une industrie, on est dans le tertiaire, mais on a de la pénibilité.

Que se passe-t-il si le nouveau niveau associé au référentiel d'un agent fait que l'agent perd en niveau ? On le sait déjà parce que vous nous aviez dit dans le DNC qu'il y avait des atypies avec des personnes qui n'étaient pas positionnées comme ils doivent l'être officiellement. Est-ce que ça sera maintenu ? Est-ce que vous me confirmez qu'il n'y aura pas de perte de salaire ? Est-ce qu'il y aura des pertes de niveau, s'il vous plaît ?

Ensuite, je suis en page 5. Si j'ai bien compris, on peut contester le niveau que l'on nous attribue. Est-ce qu'il est possible de contester le niveau que l'on nous attribue quand notre métier n'est que sur un seul niveau ? C'est-à-dire que ce ne serait même pas de contester notre niveau, ce serait de contester la cotation du métier. Est-ce que l'on peut contester la cotation du métier ? Est-ce que l'on peut aller aussi haut, s'il vous plaît ?

Sur les trois points de garantie, j'en parlerai juste après. À ce stade, c'est tout.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Sur cette classification, l'accord a été signé. On attend donc cet agrément avec impatience. Effectivement, pour certains, le peu qu'il y a à avoir, il serait quand même mis sur la fiche de paie, donc c'est toujours ça. Même ce qui est peu est toujours bon à prendre.

Ce qui nous interpelle, c'est d'avoir un peu plus d'explications – peut-être que c'est un peu tôt – sur la voie de recours. Qui va faire la voie de recours ? Quand on parle de hiérarchie, est-ce qu'on parle du N+2 ? Est-ce qu'on parle du directeur ? Quand on parle des RH, est-ce qu'on parle d'une cellule qui sera particulièrement affectée aux contestations éventuelles ? De toute façon, on ne va pas se leurrer, il y aura forcément quelques personnes qui ne seront pas contentes de leur coefficient et de la cotation.

On voudrait des explications sur la cotation des métiers, parce que je pense que vous avez commencé à travailler dessus. On voudrait avoir l'assurance que le métier est bien coté, avec les bons critères classants qui ont été définis lors de cette négociation, parce qu'il y a des critères qui ont été définis, qui ont été validés, et que la cotation ne sert pas juste à se dire « bon, il était 5B avant, il va repasser 5B maintenant ». Tout l'enjeu de cet accord était d'une part d'avoir des métiers vraiment cotés, que l'on sache vraiment ce que l'on attendait du métier et comment on voit le métier. Il faut aussi que cela puisse nous aider dans les comparaisons en termes d'égalité professionnelle. Cette classification a aussi vocation à produire des éléments qui nous permettront d'aller voir, en comparaison avec la personne d'à côté, si je suis bien coté. Ce n'est pas forcément la direction qui a décidé que j'étais comme cela, pourtant je fais exactement le même métier, je fais la même chose et je ne suis pas cotée pareil. Pour moi, la cotation des métiers, c'est vraiment le métier qui doit être coté. Ce n'est pas forcément parce que j'étais en 5B qu'il va falloir me créer, encore une fois, le métier ou l'évolution du métier qui correspond à mon coefficient aujourd'hui.

Après vient la question de la cotation des métiers non repérés, puisque les repérés se posera juste la question de savoir dans quel niveau vous allez les positionner. Il y aura certainement des petites contestations aussi, puisque les fiches de poste ne sont pas forcément d'une clarté incroyable.

Sur les cotations de métiers, est-ce que vous avez estimé aujourd'hui combien de métiers non repérés vous avez sur la Caisse ? Est-ce que vous avez fait en sorte qu'il y en ait le moins possible ? Est-ce que vos travaux sur le DNC ont servi à faire qu'il n'y ait pas 40 000 métiers encore à la Caisse qui ne soient pas comparables parce que l'intérêt est d'avoir des métiers comparables ? Quand je pense à un chargé d'études, la méthode de cotation doit être la même. Ce n'est pas parce que je suis chargée d'études aux prestations ou chargée d'études aux RH que je dois être cotée de façon différente.

Vous nous dites que ce sera présenté à un prochain CSE. Si on a encore 150 fiches à voir, ça va être compliqué pour tout le monde. Vous l'avez peut-être fait, ça a été difficile, mais ce sera aussi difficile pour les élus d'aller se projeter sur plusieurs métiers comme ça et d'aller voir s'ils sont bien cotés. Surtout que j'ai la chance d'avoir participé aux diverses séances avec l'UCANSS, donc la cotation, je la connais et je sais comment faire parce que ce n'est pas forcément le cas de tout le monde. Peut-être un peu plus d'explications sur la façon dont vous allez procéder, dont vous allez nous présenter ça et à quel moment ? Est-ce que ce sera à un CSE ou est-ce qu'on attendra que les agents se manifestent en disant qu'ils ne sont pas contents de la façon dont ils sont cotés ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'avais une petite question qui rejoignait un peu ce que disait Julie. J'ai le communiqué du COMEX du 10 décembre par rapport à la classification et il y a une phrase qui dit « 16 000 à 19 000 parcours supplémentaires pourraient être déployés en 2025, notamment dans le cadre des métiers et emplois positionnés sur plusieurs niveaux ». Pour les niveaux 4, comme il y a le 4A, 4B, est-ce qu'automatiquement ils passeraient tous au niveau 4B ou est-ce que la Direction laissera le choix au responsable de service, au coordonnateur, de positionner des personnes en 4B ? Après, sur quels critères seront-ils positionnés en 4B ? Est-ce que cela interviendra tout de suite à la classification en juin ou est-ce que cela attendra la campagne avec les EAEA et les pas en octobre ? Pour ces 16 000 et 19 000, est-ce qu'il y aura une transparence ? Est-ce qu'il y aura une enveloppe allouée pour chaque service en disant « vous pouvez nommer des 4B » ?

M. ROUCHAUD, CFTC : Actuellement, notre classification permet d'obtenir deux points d'ancienneté par an jusqu'à un plafond de 25 années d'ancienneté. Au-delà de 25 ans, malheureusement, rien n'est prévu. Pouvez-vous nous éclairer Madame DUCHER sur ce que prévoit la nouvelle classification pour récompenser aussi les années passées, l'expérience, etc., au sein de l'institution ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Merci. D'autres questions ? On va pouvoir passer aux réponses.

Mme DUCHER : Il y a des questions qui se rejoignent. Je vous propose donc de ne pas répondre question par question, mais plutôt sur comment les choses se feront. Il y a deux types d'emplois : les emplois repérés et les emplois non repérés. Les emplois repérés sont repérés sur plusieurs niveaux. Les emplois non repérés, on peut décider de les mettre sur un, deux ou trois niveaux. Il y a des emplois qui sont repérés et qui s'appliquent dans toutes les branches, par exemple le comptable, les développeurs informatiques, etc. Il y a des emplois repérés qui s'appliquent dans une seule branche. Le délégué d'assurance-maladie est repéré, il n'est que dans l'assurance-maladie. Le contrôleur allocataire est repéré, il n'est que dans la branche

famille. Les enquêteurs de l'assurance-maladie ne sont pas repérés, ce n'est pas un emploi repéré, pour répondre à votre question.

Comment va-t-on procéder ? Il y a plusieurs choses que l'on prend en compte, comme la méthode de cotation. Sur les emplois non repérés, on commence par comparer les emplois avec les emplois repérés, c'est-à-dire que dans les emplois repérés, il y a une logique de gestionnaire référent. Vous la retrouvez sur le gestionnaire-conseil assurance-maladie qui a son référent des situations individuelles. L'accord nous dit de traiter les situations un peu comme cela. Déjà, nous allons retrouver beaucoup cette logique du gestionnaire et du référent que l'on va décliner un peu sur les différents emplois. Cela peut être valable pour le comptable, pour la logistique, etc. On va donc s'inspirer de la construction des emplois repérés, à la fois dans les déroulés des niveaux, dans les déroulés des carrières et dans la rédaction et le dimensionnement des activités. Le choix que l'on fait dans la rédaction de nos activités, c'est d'être à peu près sur la même chose que ce qui était dans les emplois repérés pour avoir une harmonisation, des trucs qui sont faciles à comprendre, de se projeter aussi dans l'emploi du voisin, etc. On va rechercher l'harmonisation.

Ensuite, on prend en compte aussi les critères tels que la responsabilité ou la complexité. Il y a cinq critères classants qui sont pris en compte pour déterminer les niveaux, c'est la fameuse cotation. Enfin, on va regarder la comparaison des emplois les uns avec les autres au sein de l'organisme. Des emplois qui sont un peu similaires, même s'ils ne sont pas rattachés exactement à la même matière, il faut s'assurer que l'on est sur une cohérence dans les niveaux.

Mme ARNAUD : Pour donner un exemple, typiquement, pour le gestionnaire paie et le contrôleur paie, on va retrouver un peu la même structuration.

Mme DUCHER : Pour la paie, le contrôle, l'administration du personnel, ce sont des choses sur lesquelles on se dit que cela doit ressembler au gestionnaire prestations. En termes logiques, il y a un gestionnaire, il y a un référent, c'est le même type d'organisation.

On a pas mal d'emplois qui sont non repérés – pour répondre à une question qui a été posée –, mais dans la façon dont on travaille, et on avait déjà un peu travaillé comme cela aussi quand on a déménagé sur le DNC, on va essayer d'être dans de la cohérence pour viser une forme d'équité dans l'entreprise, donc dans de la cohérence entre les emplois repérés et les autres sur ceux qui s'y prêtent et sur ceux qui sont sur des métiers d'expertise avec des diplômes particuliers requis. C'est comme cela qu'on va le faire.

Mme ARNAUD : Pour compléter, on a aussi, comme pour les emplois repérés, une dynamique de progression et de parcours. À ce stade, dans les emplois non repérés, il n'y a pas d'emplois qui sont sur un seul niveau. On essaye d'afficher quand même des niveaux de progression.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Non, pas spécialement. Je vous donne l'exemple des enquêteurs. Tous les enquêteurs à la Caisse sont 5B. C'est sur 5A et 5B, mais personne n'est 5A.

Mme DUCHER : Oui, aujourd'hui, mais la logique des progressions n'est pas de progresser à l'infini. On ne peut pas mettre un emploi sur cinq niveaux.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, j'entends bien, mais là, par exemple, vous disiez : « on regardera par rapport à la fiche de poste, parce que si, vraiment, ils font les mêmes choses... »

Quand je vois contrôleur allocataires et agent de contrôle – ce qu'on fait, nous, à la Sécu –, c'est exactement la même chose.

Mme DUCHER : Le contrôleur allocataire, c'est vraiment un emploi repéré de la branche famille.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, mais nous, agents de contrôle – parce qu'on est agents de contrôle sur notre carte ou sur la liste de sante.gouv.fr. – qu'est-ce qui différencie notre emploi de l'emploi à la caisse d'allocation familiale ? On contrôle la législation d'assurance maladie et eux, ils contrôlent la législation au niveau de la branche famille. Qu'est-ce qui diffère ?

Mme DUCHER : On est à l'économie générale du projet, donc je ne connais pas par cœur la situation de cet emploi-là. Par contre, ce que je peux vous dire, c'est que les partenaires sociaux, eux, ils ont décidé de considérer que le contrôleur allocataire de la CAF est repéré et pas le contrôleur de l'assurance maladie.

Mme HAMMOU, CGT-FO : OK, mais vous dites qu'à votre niveau, vous allez avoir une vigilance sur ça. Mais nous, quand va-t-on le savoir ? Est-ce qu'on va attendre l'Assemblée plénière extraordinaire pour que vous nous disiez « voilà, pour les niveaux 4, ce sera ça » ?

Mme DUCHER : Oui. Je continue parce que je vais répondre à ces éléments de questionnement. Là, c'était pour vous dire comment on va procéder. Il y a une question qui a été posée : qui va faire la cotation ? Qui va coter ? C'est l'employeur. C'est nous qui allons coter. C'est la responsabilité qui nous revient en respectant l'ensemble des éléments que je viens de vous donner. C'est bien l'employeur qui va coter et qui, ensuite, va décider du positionnement des personnes. Une fois qu'on a dit un emploi, c'est ça, ce sont ces activités-là sur ces niveaux-là, après on va dire quelle personne est sur quel niveau.

Ce que prévoit l'accord, c'est qu'il n'y a pas de perte d'argent et il n'y a pas de perte de niveau. Il y a une garantie individuelle dans les repositionnements qui vise à dire que, si le niveau de qualification du salarié est supérieur au niveau maximal défini par son emploi – et dans le cadre des travaux sur le DNC, on était partis nous aussi sur cette dynamique-là –, on ne va pas modifier le niveau de la personne. Les personnes vont conserver leur niveau actuel, même si leur emploi n'est pas ouvert sur ce niveau-là, parce qu'il peut arriver, on l'a déjà dit, qu'il y ait des trajectoires individuelles, des repositionnements divers et variés qui font que les personnes sont à un niveau, mais que l'emploi, en tant que tel, n'est pas coté à ce niveau-là.

Mme ARNAUD : Il n'y aura pas de déclassement ou de perte de rémunération pour les collaborateurs. C'est vraiment le maintien des garanties individuelles et collectives, y compris du statut du collaborateur.

Mme DUCHER : Sur le positionnement sur les niveaux, c'est écrit en page 4 : si le niveau de qualification d'un collaborateur est inférieur au niveau de qualification correspondant au niveau minimal de positionnement dans son emploi – c'est des choses qui peuvent arriver, notamment sur certains emplois repères. Je pense aux délégués d'assurance maladie, par exemple, qui débutent au 4B. C'est un emploi repère, donc ça veut dire que tous les délégués d'assurance maladie de niveau 4 vont être 4B. Le 4B, c'est le minimum du délégué d'assurance maladie. Personne ne peut être en dessous.

Mme ARNAUD : De la même manière, pour la fonction managériale, tous les responsables de proximité aujourd'hui sont ouverts à compter du niveau 5A. Demain, si l'accord est agréé, tous les responsables de proximité seront au minimum 5C.

Mme DUCHER : Comme ce sont des emplois repères, on ne peut pas être en dessous du niveau minimum qui est prévu conventionnellement sur cet emploi. Ensuite, il y a la situation du collaborateur dont le niveau de qualification est égal à un des niveaux de positionnement de son emploi. Là, il est transposé sur le niveau correspondant dans la nouvelle grille, sauf si on s'aperçoit qu'il y a un écart très important entre ce qu'il fait et ce qui est écrit dans les activités. Auquel cas, il peut y avoir un changement. Sinon, le principe est bien de rester à l'iso niveau. Ensuite, il peut y avoir des évolutions qui se font dans un second temps dans le cadre de la politique de rémunération. Nadia parlait des parcours complémentaires. L'idée générale est bien que la classification a vocation à vivre dans le temps, même s'il y a un temps de transposition. Il faut être clair, tous les effets de la classification ne vont pas se voir au premier juin. La grande majorité des salariés vont avoir trois points et c'est tout. Il est important de bien comprendre cela. Il y a peu de personnes qui vont avoir des gains significatifs de rémunération à l'occasion de cette opération de transposition. Par contre, avec le rehaussement des coefficients, avec l'ajout de nouveaux niveaux, on va avoir des possibilités d'évolution nouvelles dans le temps, avec des pics.

Mme ARNAUD : Et avec le déplafonnement aussi, puisque maintenant, il n'y a plus de plafond maximal.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Ceux qui sont sur des emplois repérés, qui ne sont pas au niveau de l'emploi repéré, par exemple les 5A, vous les basculez immédiatement. C'est bien cela ?

Mme DUCHER : On ne peut pas rester en dessous du niveau minimum de qualification d'un emploi repéré. Les emplois repérés, il n'y en a pas 40 000, les gestionnaires-conseils, les conseillers service et tout ce qui est relation client. Pour ça, on n'a pas de difficulté parce que nous n'avons pas de niveau 1 et de niveau 2, donc il n'y aura pas ce sujet-là. Par contre, pour les managers de proximité que nous positionnons au niveau 5A, tous ceux qui sont 5A ou 5B vont passer 5C. Ça ne veut pas dire qu'il y a un gain de rémunération. Si vous êtes 5A ou 5B avec un certain nombre de points de compétences, par l'effet de la fongibilité, vous n'aurez pas forcément un gain de rémunération supérieur à trois points. Ce sera le cas pour la majorité. J'insiste parce que je ne suis pas sûre du niveau de perception des personnes sur ce sujet.

M. MARQUES, CGT-FO : Les augmentations réelles sont entre 30 et 40 %.

Mme DUCHER : Oui, et ça va venir impacter, a priori, les personnes qui sont au plus proche de leur coefficient actuel de qualification, puisqu'il y a deux effets. Il y a les personnes qui sont sur un niveau en dessous du niveau de qualification ouvert sur leur emploi, qui vont être positionnées sur le niveau supérieur. Il y a aussi le simple effet du rehaussement des coefficients. Simplement, si je viens d'arriver dans l'entreprise, que je suis recruté au plancher, au niveau 5A par exemple, je n'ai pas de point de compétences. Le simple fait que le niveau 5A augmente en termes de points, je vais prendre ces points-là, naturellement. Il y a ces deux effets-là.

Ensuite, il y a un deuxième temps, sur plusieurs années, où les gens vont pouvoir évoluer sur un nombre de niveaux plus important dans la grille, avec le 4B qui est créé, le 5C qui est créé.

Je parle beaucoup de la grille administrative, parce que c'est le plus gros de notre personnel. Il y a aussi de nouveaux niveaux qui sont créés sur la grille d'établissement. C'est ça aussi. Ce n'est pas le grand soir au premier juin. Ça nous donne des opportunités de faire évoluer des personnes. Notamment, il y avait un sujet chez nous sur les niveaux 4 où tous les niveaux 4 ne sont pas référents techniques au sens des activités. Même en réalité, le référent technique tel qu'il est décrit dans l'emploi repère correspond chez nous aux experts techniques de nos services. C'est ce qu'il faut avoir en tête. Il faut se dire qu'il y a un temps de transposition. Les personnes qui sont en dessous du niveau de qualification rattrapent le niveau de qualification. Les personnes qui sont à leur niveau, où le niveau est ouvert, restent à leur niveau, sauf à ce qu'il y ait de grosses atypies entre leurs activités et ce qui est décrit dans les activités. Les personnes qui ont un niveau supérieur au niveau ouvert sur leur emploi conservent leur niveau parce que c'est une garantie individuelle qui est prévue par l'accord de non-déclassement, si je puis dire. Elles conservent donc leur niveau. Mais bien sûr, si vous êtes déjà au-dessus de ce qui est ouvert sur votre emploi, ou si vous êtes au dernier niveau de ce qui est ouvert sur votre emploi, vous n'avez pas de possibilité d'augmenter encore de niveau sur cet emploi. Je ne sais pas si j'ai été claire.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : C'est vrai que c'est un peu compliqué parce que nous parlons aussi de la fongibilité. Tout le monde ne maîtrise pas l'impact de la fongibilité sur leur reclassement.

Il y a ceux que vous allez repositionner sur les mêmes coefficients, mais il y a ceux qui peuvent bénéficier, dans la deuxième phase, d'un repositionnement à un niveau supérieur avec la règle des 105. Ça, ce sera inclus dans le budget classique. Est-ce qu'aujourd'hui, vous savez potentiellement combien vous avez d'autres personnes qui seront bénéficiaires ? L'intérêt aussi de cette classification, c'est qu'il y a pas mal de choses qui sortent et que l'on utilise pour le budget. Il y a quand même une partie de cette classification qui va être dédiée à des gens qui vont pouvoir bénéficier de la règle des 105 parce qu'ils vont être repositionnés en deuxième vague sur un niveau supérieur.

Mme DUCHER : Là, on ne va pas parler de repositionnement pour essayer de ne pas se mélanger.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Ceux qui ont des primes de fonction vont se retrouver avec une augmentation mécanique liée à l'augmentation de niveau.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je me permets, parce que c'est lié. Il y a plus de niveaux, donc ça resserre, même si ça a augmenté. Ça va quand même contribuer à encore resserrer la grille. Et comme il y a plus de niveaux, il y aura plus de pics.

Mme DUCHER : Pour qu'il y ait plus de niveaux, il faut surtout plus d'argent.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : S'il y a plus de niveaux, il faut un peu plus de 5 %. Sinon, c'est la carotte.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : J'entends le propos, mais vous faites des liens auxquels nous ne pouvons souscrire. Il y a plus de niveaux, il y a plus de finesse dans le positionnement au niveau de la grille, etc. En revanche, pour qu'il y ait plus de pics, il faut qu'il y ait plus de sous. Et on reste sur une logique de 1,5 RMPP pérenne. J'oserais même dire que, compte tenu de l'accroissement mathématique du volume de points de chaque pas de

compétences, à un moment donné, tout cela doit rentrer dans la même enveloppe. Il est donc plutôt probable, si nous restons sur ce même niveau, que cela se traduise par un abaissement du nombre de mesures en quantitatif pour les personnes. C'était simplement pour venir qualifier un lien qui n'existe pas.

La question du 5 % sera examinée dans le cadre de la projection sur la politique salariale de la caisse. Je rappelle quand même que ce sont des éléments qui se calent chaque année, même si certains de ces points sont joués d'une année sur l'autre. Nous l'examinons chaque année en fonction des capacités budgétaires de la Caisse. Elle fait l'objet d'une précision chaque année dans la note de politique salariale.

Mme DUCHER : Il y avait un ensemble de questions sur les contestations. Il y a deux étapes sur la contestation. La contestation, c'est une contestation individuelle, ce n'est pas une remise en cause du système de cotation global opéré par l'employeur. C'est plutôt « je conteste le fait d'être positionné sur cet emploi ou je conteste le fait d'être positionné sur ce niveau ». Ce sont les deux questions qui peuvent être posées par le salarié. Tout ce que je dis est prévu par l'accord. Il y a un premier niveau qui est une demande d'explication et l'accord prévoit que cette demande d'explication est formulée auprès de la ligne managériale. Dans le cadre de la consultation, on viendra préciser qui est la ligne managériale, comment on fait pour solliciter cet entretien, etc. Aujourd'hui, on est sur l'économie générale, donc il n'y a pas de détails sur les éléments de procédure, mais cela fera partie de la consultation. Ce premier temps, la demande d'explication, c'est la ligne managériale qui répond. Il y a un second temps, si cette explication n'a pas permis au salarié de comprendre ou d'adhérer à son positionnement. Le deuxième niveau est une contestation. Dans ce cas-là, c'est une demande de réexamen du positionnement. Dans ce cadre, c'est un entretien au cours duquel le salarié peut être assisté d'un représentant syndical. À l'issue de l'actionnement du dispositif de contestation, le salarié reçoit une réponse écrite. C'est ce que prévoit l'accord sur la contestation. La contestation est bien une contestation individuelle et non de l'ensemble du principe.

Concernant le Ségur, comme indiqué dans la note, cela ne concerne que l'UGE CAM, pour faire aussi référence à nos échanges précédents sur le sujet.

Mme ARNAUD : C'est écrit dans l'annexe 4 de l'accord. C'est un document que l'on vous a transmis. Les textes qui sont modifiés sont des textes qui ne concernent que les UGE CAM.

Mme DUCHER : Une question a été posée sur la transparence. Dans le cadre de la consultation, on vous dira le nombre de personnes pour chaque niveau, et nombre de personnes dans chaque niveau à l'avenir, un peu à l'image de ce qu'on vous avait présenté dans le cadre du DNC. On partira sur ce même format. Vous ne manquerez pas de voir des différences entre ce qu'on vous avait présenté et ce que l'on vous présentera, puisqu'il y a deux niveaux de plus. Cela fait déjà forcément évoluer l'analyse que l'on avait conduite.

Le pourquoi du DNC. Ce que je peux vous dire sur le DNC, c'est que cela nous a préparés. Aujourd'hui, il y a des caisses qui redécouvrent leurs emplois maintenant. Ce n'est pas notre cas, donc on s'était quand même bien préparés.

Par ailleurs, lorsqu'on consultera le CSE sur les conséquences sociales de la classification, on vous consultera aussi sur le DNC. Pourquoi ? Parce que cela nous permettra d'avoir une vision globale sur le code, le libellé, le niveau, les activités, les compétences. Sur le référentiel, il y a tout cela. C'est important parce que, in fine, le salarié, ce qui l'intéresse, c'est l'ensemble de sa

situation. Il faut bien se rappeler que le DNC est un système d'évaluation des compétences. Ce n'est pas une grille de classification. Ce sont bien deux points différents. Ils sont étroitement liés parce que ce qui intéresse le salarié, c'est l'ensemble de sa situation. C'est son niveau, ses activités, les compétences sur lesquelles il est évalué, ses possibilités de progression dans le temps, etc. Ce sont donc deux points différents, mais certes étroitement liés, ce qui justifie que nous les traitions ensemble, mais séparément.

M. MARQUES, CGT-FO : On est dans la réponse de Normand, mais à un niveau...

Mme ARNAUD : D'ailleurs, dans les notifications qui seront remises aux collaborateurs, il y aura le détail de l'information. Le collaborateur aura le nom de sa fonction, son positionnement dans la grille de classification, et ce qui lui donnera de la visibilité sur les compétences attendues.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On n'a pas tout jeté du travail qui avait été fait sur le DNC. Ça nous a servi d'une part à reprendre connaissance de la vision globale de notre panorama d'emplois, à réfléchir aussi à ceci, à essayer de simplifier un peu ce panorama. Pour travailler sur les compétences, cela a nécessité de travailler sur les activités des personnes, ce qui va être utile dans le cadre des éléments de classification. Certes, il y a des choses qui auront varié entre-temps, d'une part parce que le processus itératif fait que parfois, quand on se repose deux fois une question, on y répond différemment, les choses évoluent, mais aussi parce qu'il y a des éléments de cadrage qui sont intégrés par cet élément de classification que l'on n'avait pas prévu forcément d'intégrer et dont on va tenir compte. On s'en était ouvert aussi auprès de vous. On ne comprenait pas forcément les éléments de timing nationaux, mais au final, on est quand même très contents que cette période extrêmement condensée, qui est quand même très lourde en termes de charge de travail sur les travaux de projection, etc. Notre souhait était de faire au mieux pour limiter au maximum les éléments de contestation et pour donner un sens à ce fameux tableau récapitulatif, que nous allons présenter et qui met tout en perspective. Donc on est très contents d'avoir pu étaler ce travail sur plusieurs mois et pas uniquement sur les deux ou trois derniers mois de course finale autour de la classification.

Mme ARNAUD : Sur la corrélation avec le travail que l'on a fait sur le dictionnaire national des compétences, ce qui nous permet d'identifier plus facilement le positionnement des métiers par niveau, c'est justement ce qu'on avait fait déjà dans un premier temps avec le DNC, c'est-à-dire la suppression de tous les emplois qui étaient très génériques (le chargé d'études, le gestionnaire administratif). Par définition les activités étaient tellement différentes que cela aurait entraîné des difficultés de positionnement. Là, on est vraiment dans une logique d'identification des activités du collaborateur pour ensuite bien identifier l'emploi de rattachement. On n'aura plus de chargé d'études demain ni de gestionnaire administratif.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Si je comprends bien, chaque salarié aura la cotation de son métier par les critères. Il aura bien la cotation de son métier, critère par critère.

Mme DUCHER : Ce n'est pas ce qui est prévu.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : La transparence, on vous la demandera à la fin de l'année. La Cour européenne s'appliquera dès la fin de l'année, donc au 1er janvier 2026. Comment voulez-vous qu'aujourd'hui, on aille vérifier et s'assurer que l'égalité professionnelle est bien préservée à partir du moment où chaque agent n'aura pas la cotation de son métier, critère par critère ? Il y a des critères classants dans cette classification. Ils sont ce qu'ils sont, mais ils sont

dans les annexes. Ils ne sont pas utilisés. L'agent doit savoir comment est classé son métier suivant les critères. Si vous ne nous présentez pas ça, je ne vois pas de quoi on va parler. Encore une fois, si vous nous dites que le métier bidule, c'est 15 points, oui, mais les 15 points, comment sont-ils répartis ? Plus en termes d'autonomie ou plus en termes de connaissance ou plus en termes de complexité, etc. ?

Si les agents reçoivent juste une notification « vous êtes positionné et votre métier, c'est ça », s'ils n'ont pas les critères à côté pour savoir comment est coté leur métier, pour moi, il y a un problème de compréhension de la classification et de cet accord. L'accord est clair : l'agent doit savoir comment il est positionné, sur quel métier et comment son métier est coté. C'est pour cela qu'il y a les annexes. Si vous ne nous dites pas comment est coté le métier de façon claire, critère par critère, on va avoir des problèmes de partout, parce que ça veut dire que les contestations ne sont pas jouables. C'est votre appréciation à vous, ça induit comme un flou. Si on sait exactement comment le métier doit être coté... parce que la cotation, ce sont les attendus du métier.

La personne doit être au socle en termes de complexité, à ce socle-là en termes de technicité, etc. Il faut qu'on le sache, ainsi que les agents. L'agent va dire : « À moi, on dit que je suis classé 5B, mais je considère qu'en termes de cotation, mon métier doit être coté 6, parce que c'est évident. » S'il n'a pas les critères, qu'est-ce qu'il va faire ? Qu'est-ce qu'on va faire ? La classification doit être très claire en termes de transparence salariale, donc vous devez fournir à chaque métier la cotation du métier. Ce sera donc une demande de la CFDT qu'elle a toujours portée et que l'on portera également dans d'autres instances.

Mme DUCHER : Pour répondre à cette dernière question posée, ce n'est pas ce qui est prévu. Il est prévu que l'on vous consulte sur le résultat de cette classification et non sur le détail des points. Donc, on vous consultera sur le résultat, mais pas sur la question des points. Comme je l'ai dit, il y a aussi l'analyse de la proximité avec les emplois repères et l'analyse de la cohérence globale qui entrent en ligne de compte. On vous consultera sur un emploi qui est sur tel et tel niveau, mais pas sur le détail de la cotation. On ne vous consultera pas là-dessus et cet élément-là ne sera pas communiqué aux salariés et ne sera certainement pas porté dans la notification. Ce n'est pas ce qui est prévu.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Alors, vous faites la classification comme vous en avez envie, ce qui était bien un des soucis. Encore une fois, on n'aura aucun moyen pour savoir si vous avez réellement coté le métier comme il se doit. Je suis désolée, mais votre cotation ne doit pas servir à faire « je suis 5B », parce que de toute façon, c'est comme ça. Non, vous devez coter le métier. Vous avez des attendus sur un métier, sur plusieurs niveaux éventuellement, il y a des attendus qui doivent être identifiés dans les critères classants. Si vous ne nous les fournissez pas et si vous ne les fournissez pas à l'agent, on a un problème qui va être difficile à gérer pour nous qui pourrions éventuellement accompagner l'agent. Même pour l'agent, vous allez avoir des contentieux. C'est exactement ce qu'on a dit en réunion avec l'UCANSS. Pour éviter les contentieux, il faut de la transparence. S'il n'y a pas de transparence, il y aura du contentieux. Le contentieux, c'est vous qui le porterez et les autres caisses. Je pense que vous ne serez pas les seuls, malheureusement, à travailler comme ça, selon ce que l'on peut commencer à voir.

Il y a une directive européenne. Vous devez être très clairs. Quand on vous le demandera, vous devrez nous les fournir. C'est mis en place au 1er janvier 2026. Il y a des choses que je ne

comprends pas. Il y a une classification qui est très claire avec des critères classants et vous êtes en train de dire que de toute façon, la personne ne saura pas sur quel critère elle est cotée et sur quel critère elle atterrit. Ça ne va pas. Ce n'est pas l'esprit de la classification. On n'est plus en mode « je fais comme j'ai envie ». Ce n'est pas l'esprit de la classification. C'était bien une classification des emplois. On classe les emplois. J'ai un emploi et c'est le même coefficient pour tout le monde. Et j'ai des critères pour savoir pourquoi je suis payé comme ça. Je vais vous dire que le CSE, à mon avis, ça servira à peu de choses et ça va nous agacer.

Mme DUCHER : Je vous confirme que ce n'est pas ce qui est prévu. Il est par contre prévu que l'on réponde aux interrogations sur le pourquoi du comment on a positionné tel emploi sur tel niveau. Par contre, il n'est pas prévu de communiquer le détail de notre analyse. Cette cotation revient à l'employeur. On s'en expliquera s'il y a des interrogations, sans difficulté. Par contre, ce ne sont pas des éléments que l'on a vocation à diffuser dans le détail.

Je n'ai pas répondu à la question de Monsieur ROUCHAUD. C'était la dernière question de la première série sur l'ancienneté. Il n'y a pas de modification du système de l'ancienneté. On va prendre une deuxième série de questions.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je suis d'accord avec Fabienne. S'il n'y a pas de transparence, je ne vois pas notre rôle dans l'histoire. Ce dont j'ai peur, c'est justement que la cotation se fasse à l'envers, c'est-à-dire que vous partiez du niveau que vous estimez pour l'emploi et qu'ensuite – ça n'engage que moi –, vous bidouilliez pour arriver à peu près à ce niveau. En tout cas, c'est le risque.

Quand je regarde, je constate qu'en fonction du nombre de points que l'on obtient, on a notre niveau. Ça veut dire que vos emplois sont toujours à un niveau ou à plusieurs ? J'ai regardé ça, mais je ne sais plus exactement comment c'est. Je reviendrai dessus.

Mme DUCHER : Ma réponse, c'est plusieurs. On est partis sur plusieurs niveaux. S'il y a des questionnements sur le positionnement à un niveau, on répondra.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai un barème qui ne se chevauche pas, donc il faudra m'expliquer. Il y a un barème. Si on a cinq ou six points, on est niveau un. Si on a dix ou douze points, on est niveau trois. Si on a treize ou quinze points, on est niveau quatre A. Les barèmes ne se chevauchent pas. Comment faites-vous pour décider de plusieurs niveaux ?

Mme DUCHER : Dans un emploi, il y a plusieurs niveaux. À chaque niveau est associé un certain nombre d'activités. Ces activités sont plus ou moins en coopération management, plus ou moins en relation en communication, plus ou moins en autonomie. Là, je reprends les critères. Sur un même emploi, vous pouvez avoir des différences d'activités qui justifient que vous n'êtes pas positionné de la même manière.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Vous êtes capable de nous l'expliquer. C'est simple.

Mme DUCHER : Je ne suis pas en train de dire qu'on ne va pas l'expliquer. Je ne suis pas en train de dire qu'on ne va pas diffuser la liste dans la notification. Par contre, on va expliquer. Il n'y a pas de difficulté.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : De combien de référentiels parle-t-on ?

Mme DUCHER : 80-100.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Non, c'est ce qu'on a en ce moment, 80-100. Et si on enlève les emplois repères ?

Mme DUCHER : Honnêtement, je ne sais plus. Des emplois repères, il n'y en a pas tant que ça non plus. Il y a beaucoup de monde sur les emplois repères.

M. ROUCHAUD, CFTC : En page 6 sur la note, vous dites, par rapport au tableau du bas, « mise en œuvre à effet de janvier 2025, selon la date d'agrément », attribution des points à effet de janvier 2025. Là, on parle des trois points. C'est très clair. Sauf que derrière, vous avez une petite phrase, « plus versement de la somme au titre 2024 ». Je suppose que ça veut dire trois points multipliés par 14.

Mme DUCHER : Je vous le détaille dans la note d'après. C'est le point d'après. Est-ce qu'il y avait d'autres questions sur cette information générale sur la classification des cadres et des employés ?

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'ai une dernière question par rapport à la contestation. Vous indiquez que la contestation est individuelle. Mais si, dans un même emploi, plusieurs personnes veulent contester ensemble, comment cela se passe-t-il ? La contestation est individuelle, mais si la contestation, par chance, aboutit, ce sont toutes les personnes qui auront le même référentiel emploi qui vont avoir le même taux, même si une seule personne a contesté.

Mme DUCHER : C'est individuel donc il peut y avoir de nombreuses individualités. La contestation est individuelle. Elle ne porte pas sur la cotation de l'emploi. Elle porte sur « pourquoi je suis sur cet emploi, pourquoi je suis sur ce niveau d'emploi ».

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, mais dans mon exemple, les enquêteurs sont enquêteurs, alors que dans notre référentiel emploi, normalement, ils sont agent de contrôle. On est enregistrés en tant qu'agent de contrôle et les contrôleurs à la CAF commencent au 5B puis 5C et niveau 6. Ils ont un déroulement de carrière jusqu'au niveau 6. Quand on regarde les fiches de poste, ce sont exactement les mêmes choses, mais ce n'est pas la même législation. Du coup, si une contestation est faite, ce sera par rapport à ça. Si demain je devais contester, je contesterais sur le fait que je ne veux pas être enquêteur, mais je veux être contrôleur de la législation de l'assurance maladie. C'est ce qui est dans mon référentiel emploi « Contrôle la législation sur la branche AT/MP ». Ce ne sera pas sur la cotation. Mon métier, c'est agent de contrôle, ce n'est pas enquêteur. Sur ma carte, je suis agent de contrôle assermenté et je suis listée en tant que tel.

Mme DUCHER : Cela reste quand même une contestation individuelle et vous ferez votre contestation, le cas échéant.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Oui, mais si elle aboutit, cela concernera toutes les personnes qui ont le même référentiel emploi que moi. Elle ne peut pas aboutir que pour une personne qui a contesté.

Mme DUCHER : Sur le contenu de l'emploi, oui. Mais en réalité, les choses ne vont pas se passer comme cela. C'est aussi pour cela qu'il y a une consultation sur les emplois. Je rappelle que le collectif, ce sont les emplois. C'est ce qu'on fait en CSE. Après, il y a l'individu qui va contester son emploi, son niveau. L'échange que l'on a là, Madame HAMMOU, c'est plutôt un échange qui a vocation à avoir lieu dans le cadre de la consultation du CSE qui sera en avril,

une fois que l'on vous présentera le résultat des travaux et qu'on vous dira que l'enquêteur AT-MP, on le positionne comme cela.

Mme HAMMOU, CGT-FO : Cela fait un peu peur parce que tout à l'heure, vous avez dit que vous ne connaissiez pas ce métier. Je pense que ce sont des choses dont il faut parler en amont et pas quand vous aurez décidé.

Mme DUCHER : On en parle. Rassurez-vous, cela va venir très vite, donc on a commencé à travailler sur les choses. C'est juste que là, tout de suite, je ne suis pas préparée sur ce dossier, mais je serai préparée en avril. Il y a 100 emplois. Rassurez-vous, les travaux sont engagés sur le sujet. Est-ce qu'il y avait d'autres questions sur ce point-là ? Je propose donc que l'on passe au point suivant qui est relatif à l'information relative à la mise en œuvre de la mesure de garantie prévue par l'accord du 22 novembre 2024.

Point 6 : Information relative à la mise en œuvre de la mesure de garantie prévue par l'accord du 22 novembre 2024

Mme DUCHER : L'objectif de cette mesure est de s'assurer que tous les employés et cadres puissent bénéficier de la négociation qui a été conduite, y compris ceux pour lesquels le rehaussement de niveau ou le repositionnement n'auraient pas d'impact sur le nombre de points de compétence et le coefficient développé. Cette mesure se traduit par deux choses qui reviennent à la même chose, mais qui, techniquement, ne vont pas être traitées pareil. Une première chose est l'attribution de trois points de compétences à effet de janvier 2025. Très concrètement, cela veut dire qu'il aura une ligne indiquant « trois, 1er janvier 2025 », comme quand on a une mesure. Il y a une date qui s'applique et un nombre de points attribué. Il y a une autre chose qui va prendre une autre forme, qui concerne l'année 2024, qui est le versement d'une somme au titre de l'année 2024, qui correspond à trois points sur 14 mois, donc 42 points qui seront versés aux salariés qui étaient présents au 2 décembre 2024. C'est cette mesure qui a vocation à s'appliquer en premier et sous toute réserve sur la paie d'avril, avec le versement de la prime 2024 et l'application rétroactive au 1er janvier 2025 et les sous qui vont avec de la mesure des trois points.

M. ROUCHAUD, CFTC : La prime, fois quatorze ?

Mme DUCHER : Oui, multiplié par 14, donc c'est 42 points x 7,609 39, soit environ 320 euros. Au titre de l'année 2025, il va y avoir une somme aussi, mais qui est moins importante, puisqu'on n'est pas sur une année entière. On va rattraper janvier, février et mars. Pour les personnes qui viennent d'être embauchées entre temps, la mesure est rétroactive à la date d'embauche. Elles n'ont pas non plus la mesure de 2024, puisqu'elles n'étaient pas là au 2 décembre 2024. Je vous ai donné des éléments un peu nouveaux.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Vous êtes en partie revenue sur ce sur quoi je m'interrogeais. Les nouveaux embauchés auront un effet rétroactif à leur date d'embauche, surtout si c'est à partir du 1er janvier 2025. Par contre, pour les trois points de compétences pour tous les salariés présents au 2 décembre 2024, on est d'accord que ce sont les salariés présents de façon liée aux effectifs. S'ils étaient en congé ou en maladie au 2 décembre, on est d'accord que cela ne compte pas.

Mme DUCHER : Oui, bien sûr. Quelqu'un qui serait parti en congé de fin de carrière, qui serait à la retraite, mais pas pour de vrai, il est compté aussi dans le 2 décembre 2024. Est-ce qu'il y a d'autres questions sur ce sujet ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Si j'ai bien compris, on nous donne 320 euros au titre de 2024. Ensuite, au 1er janvier 2025, on nous donne trois points de plus sur la fiche de paie, donc trois fois 7,61 sur le brut, d'accord. Par contre, au 1er juin, pour la majorité des gens, on a la fongibilité.

Mme DUCHER : On revient sur la question de la fongibilité.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Du coup, mesure de garantie, ça m'embête, parce que ce n'est pas garanti pour longtemps.

Mme DUCHER : C'est comme le fait que cela vous embête qu'il n'y ait pas le critère de pénibilité, mais c'est ce qui a été signé, donc c'est comme ça.

La fongibilité, ce qu'il faut expliquer, c'est qu'il y a ce premier temps où on a les trois points. Certains vont, dans le cadre des opérations que l'on a décrites précédemment, avoir plus de trois points. Ce ne sont pas trois points plus douze points, ce sont juste douze points. Ces trois points sont mangés par le fait de rattraper un coefficient, le fait d'être repositionné sur un niveau supérieur. Ces trois points sont mangés. C'est le principe de la fongibilité. Ceux qui n'ont pas d'effet de la transposition gardent les trois points.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Au final, l'écart de l'évolution va se recalculer en prenant en compte que les trois points ont été affectés sur le coefficient de la personne. Ça se traduit quand même par un plus financier. Les trois points seront payés pour tous. C'est juste le complément lié au rattrapage du niveau cible qui, lui, prendra en compte le coefficient de la personne sur lequel seront déjà appliqués ces trois points-là, puisqu'ils sont appliqués au 1er janvier 2024.

Mme DUCHER : Je voudrais juste rappeler qu'il y a aussi un impact de la classification qui n'est pas lié aux trois points. Le relèvement des coefficients a aussi un impact direct sur les primes des uns et des autres, puisqu'elles sont assises. C'est un pourcentage du coefficient. On n'en parle pas forcément, mais ça a un impact pour les personnes qui sont concernées. Ça n'a pas de rapport avec ce point-là.

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

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Par rapport à la date de paiement éventuel, si c'est agréé, vous avez les moyens RH de le mettre en paiement. S'il y a le moindre problème, vous serez au courant le 10. Est-ce que vous serez en mesure de payer à cette date ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On fera tout pour le faire. En termes d'agrément le 10, on était sur une AP qui serait le 17 ou le 18 avril. Il faut avoir le temps d'avoir les éléments post-agrément. Ensuite, on est prêts à appuyer sur le bouton pour que ce soit intégré au niveau de la paie.

Mme DUCHER : Ça va être chaud, mais on est prêts.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On tâchera de l'être.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : J'ai encore un point à reprocher. C'est quand même un sacré manque de respect de la CNAM que de laisser couler les quatre mois sans rien dire, sans rien faire.

Mme DUCHER : Merci à vous. On passe au point suivant, concernant l'information générale sur l'évolution de la classification des agents de direction.

Point 7 : Information générale sur l'évolution de la classification des agents de direction

Mme DUCHER : Les principes fondamentaux de cette nouvelle classification sont les suivants :

- Le relèvement des coefficients de qualification et le rehaussement des plafonds.
- La suppression de la catégorie D du classement des organismes, puisque vous savez peut-être qu'il y avait A, B, C et D. La catégorie D était vraiment une petite taille, mais avec des responsabilités par exemple.
- La revalorisation de l'assiette de la part variable avec l'exercice de responsabilités supplémentaires.
- Une valorisation plus importante des démarches de mobilité.
- Il y avait aussi un point sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail.

Vous avez le détail dans la note.

Mme DOUIS, CFTC : Pourquoi parle-t-on de la QVT quand il s'agit des agents de direction et pas quand il s'agit des employés ?

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

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Je voulais juste vous demander où est la fongibilité pour vous. Je n'en ai pas vu.

Mme DUCHER : On n'a pas de mesure de garantie.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Vous n'avez pas de mesure de garantie, mais il y a déjà tous les agents qui étaient D et qui passent C. En plus, ils ont leur coefficient de fonction qui augmente. Ça va faire quelque chose de quand même assez « balèze », donc il n'y a pas de fongibilité nulle part.

Il y a 20 organismes de catégorie A. J'imagine que l'on est en catégorie A.

Mme DUCHER : Non, on ne l'est plus.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Vous ne l'êtes plus ? Vous avez été dégradé ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On va vous préciser. Ce sont des seuils de personnes.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : D'accord. Donc vous êtes B. On est B. De toute façon, qu'est-ce que ça change qu'on soit A ou B ? ça ne change rien. J'imagine que tous les D sont C. Il y a

des C qui passent B et des C qui passent A. J'ai vu qu'il fallait cumuler des conditions sur trois ans, etc.

Mme DUCHER : C'est une question sur le classement des organismes.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Oui, voilà. Après, je n'ai pas compris. Il y a une règle des 105 % quand on change d'organisme. Il n'y en avait pas avant ? Quand vous changiez d'organisme, vous pouvez perdre en salaire ?

Mme DUCHER : Oui.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Donc c'est quand même un accord très avantageux qui a été signé par les cinq organisations syndicales représentatives, qui s'est mieux passé que la nôtre. Voilà, ce n'est rien contre vous, mais j'avais juste des remarques à faire.

Mme DUCHER : Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Pourquoi traite-t-on de la QVT ? C'est vrai. C'est le choix des partenaires sociaux. C'est un accord.

M. MARQUES, CGT-FO : Les partenaires sociaux, qu'est-ce que vous entendez par là ? À la façon dont vous dites « partenaires sociaux », on croirait que ce sont les organisations syndicales qui décident entre elles.

Mme DUCHER : Pas du tout.

M. MARQUES, CGT-FO : C'est quoi, les partenaires sociaux ?

Mme DUCHER : C'est l'employeur et les organisations syndicales. Ils ont estimé qu'il était important de travailler sur la qualité du travail des agents de direction. Il n'y a peut-être pas d'autres endroits où on a négocié sur la qualité du travail de la direction. Je n'en sais rien. Ce n'est pas très précis. Après, il va y avoir des groupes de travail avec l'UCANSS. Je ne sais pas vous dire le pourquoi du comment.

Sur la question de la fongibilité, comme on l'a dit tout à l'heure, c'est la fongibilité entre la mesure de garantie minimale et l'évolution de la situation avec le repositionnement. Pour les A et B, il n'y a pas de notion de garantie minimale, donc par définition, il n'y a pas de fongibilité. Par contre, il y a un effet du classement des organismes. En toute logique, les gens des catégories D vont passer en catégorie C. Chaque année, il y a un classement des organismes qui est réalisé sur la base d'un certain nombre de critères et qui définit si un organisme est classé A, B ou C. Nous, un jour, on a été A.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce sont effectivement des critères sur deux ou trois années. Ce n'est pas évalué chaque année à un instant T. Ils prennent en compte un effet glissant.

M. ARNAUD, Direction : Pour descendre ou monter d'une catégorie, il faut que l'on ait été trois ans d'affilée dans la catégorie en question. Ils classent les organismes de 1 à 102 en fonction du nombre d'assurés principalement. Désormais, c'est un peu plus complexe parce qu'il y a aussi le poids du travail en réseau qui est pris en compte. On a une partie qui est sur le nombre d'assurés et une partie sur les activités du travail en réseau. Nous, on est monté très temporairement en catégorie A parce qu'on a été pendant trois ans le sixième organisme de France. Aujourd'hui, on est plutôt huitième. Le sixième, c'est le dernier de la catégorie A aujourd'hui. Dans l'application du nouveau barème, la Caisse devrait repasser en catégorie A

parce qu'ils vont passer à quinze organismes de catégorie A. Nous sommes aux alentours du huitième ou neuvième rang en ce moment, selon le nouveau critère.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Pour autant, cela ne sera confirmé que quand il y aura la nouvelle classification.

Mme DUCHER : Maintenant, on peut aussi demander un examen personnalisé de notre situation, ce qui n'était pas le cas avant.

M. MARQUES, CGT-FO : C'est tellement bien qu'on se demande s'ils vont l'agréer.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est demain que cela passe ? Quand est-ce ?

Mme DUCHER : Le 10 avril.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Ah, ce n'est pas demain. Ils vous font la même chose. Ils ne vont rien dire. Ils vont laisser couler.

À chaque fois au bilan social, quand on nous montre l'attribution de points de compétences, on dit que les gens de direction n'en ont pas. Par contre, vous avez des dispositifs avec des points par-ci par-là qui n'apparaissent jamais sur le bilan social. Tout ce qui apparaît, c'est quand vous montez de niveau, si j'ai bien compris. C'est pour cela que, de temps en temps, on a des promotions des agents de direction.

Mme DUCHER : Les points par-ci par-là sont liés à des responsabilités supplémentaires que l'on n'a pas ici, par exemple : être agent comptable pour deux organismes en même temps.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Par exemple, souvent, les DCF, lorsqu'il y a un CTI à côté, ils sont aussi partagés sur le CTI, etc. C'est un cumul de responsabilités sur un multiorganisme ou des organismes de petite taille qui viennent mutualiser une partie de leur comité de direction.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Vous ne pouvez pas avoir 20 points par-ci, par exemple, les modalités de progression ? Ce n'est pas possible d'avoir les 20 points ?

Mme DUCHER : Si, mais ce sont des points pérennes.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Ce sont des points de compétences.

Mme DUCHER : Ça ne s'appelle pas comme ça. Chez les agents de direction, il n'y a pas de distinction, il n'y a pas de compétence. Ce sont des points d'évolution salariale. Il n'y a pas d'ancienneté.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : D'accord, mais c'est la même chose. Vous avez un niveau avec un coefficient global et ensuite, vous touchez des points. D'accord, très bien. Là, il y a un certain nombre de mécanismes différents qui permettent d'avoir des points et il y a celle-là qui ne concerne pas le fait d'avoir pris des responsabilités supplémentaires, etc.

Mme DUCHER : Des points d'évolution salariale ?

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Oui, « Modalité de progression au sein des plages d'évolution salariale ».

Mme DUCHER : Oui, ce sont des points.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Ce sont des points que vous avez tous les ans.

Mme DUCHER : Non. On est comme tout le monde.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Il y en a certains qui en ont et d'autres qui n'en ont pas. Êtes-vous soumis à la RMPP aussi ?

Mme DUCHER : Bien sûr.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Vous avez votre RMPP à vous ?

Mme DUCHER : Non.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Dans la grille, vous avez des points d'ancienneté qui sont tous les ans automatiques et vous avez des points de compétences. Au niveau du dispositif des agents de direction, il n'y a pas de point d'ancienneté. Il n'y a pas d'automatisme. En revanche, il peut y avoir des attributions, mais il n'y a pas de fréquences, de périodes. Il peut y avoir des attributions de points d'évolution dans les plages, etc. Tout ceci vient dans le budget de la Caisse et donc dans la même RMPP.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Après, il y a la part variable. J'ai l'impression que c'est comme la prime de résultat. Donc vous avez aussi des points de responsabilité supplémentaires.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Non. Les points de responsabilité supplémentaires sont des choses qui sont dédiées à des situations particulières comme du cumul de fonctions sur plusieurs organismes, etc. C'est quelque chose qui est lié au poste et à l'organisme du poste. Ici, on ne partage pas notre DCF avec un autre organisme. C'est quelque chose qui est plus figé. Je ne sais pas comment le dire. Ce n'est pas évolutif. Ce n'est pas quelque chose que l'on donne à un moment ou pas. Ce n'est que si vous avez des cumuls de fonctions qui peuvent nécessiter une valorisation à ce titre. Vous ne touchez pas deux fois la paie.

Mme DUCHER : Est-ce qu'il y a d'autres questions sur ce point ? On va passer au point suivant qui porte sur la revalorisation de l'assiette de la part variable des agents de direction.

Point 8 : Information relative à la revalorisation de l'assiette de la part variable des agents de direction

Mme DUCHER : Jusqu'à présent, l'assiette de calcul de la part variable était le coefficient de qualification, et cela devient le coefficient de qualification plus les points d'évolution salariale. En revanche, les autres éléments que l'on a évoqués – les points de responsabilité supplémentaires – ne sont pas inclus. Le recalcul est un complément de versement au titre de ce qui a été versé en 2024. On a déjà perçu cette part variable sur la base d'un pourcentage de notre coefficient de qualification. Là, pour ceux qui ont la chance d'avoir des points d'évolution salariale, il y aura un complément sur cette part supplémentaire sur laquelle cela n'a pas été appliqué.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : C'est tous les ans ?

Mme DUCHER : La part variable, c'est tous les ans, oui.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : Est-ce que c'est ce que l'on appelle dans le bilan social les primes à périodicité non mensuelles ?

Mme DUCHER : Ça pourrait. En tout cas, ce n'est pas mensuel.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Ce que le terme a l'air d'évoquer, cela pourrait rentrer dedans. Par contre, il faut que l'on revoie dans le détail le calcul des indicateurs. C'est tellement précis que parfois... En tout cas, c'est une prime à périodicité non mensuelle. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ?

M. ROUCHAUD, CFTC : Oui, puisque l'on arrive au dernier point d'ordre général pour la nouvelle classification. Avant cette nouvelle classification, la Direction avait tendance à attribuer des points de compétences, voire des promotions aux jeunes embauchés pour les fidéliser. Le but de la nouvelle classification est justement aussi de fidéliser les nouveaux embauchés. Est-ce que vous allez accorder une attention particulière pour que ces points de compétences accordés, qui sont parfois généreux, et ces promotions ne créent pas de tensions dans les services par rapport à ceux qui sont tout aussi méritants, qui sont là depuis longtemps et qui n'ont pas de promotion ? C'est aussi une réalité.

Mme DUCHER : Un des effets de la classification est effectivement d'avoir un impact a priori plus important sur les personnes nouvellement embauchées, plus proches du coefficient d'entrée. Cela va être plutôt un des effets de ce qui est automatique. On en est conscients. Ce sont des éléments qui seront pris en compte dans le cadre du débat complémentaire et de la politique annuelle de rémunération, mais ce ne sont pas des choses qui vont guider des décisions individuelles. La politique de rémunération, c'est quand même aussi une somme de décisions individuelles.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En complément, ces éléments de négociation à l'embauche restent possibles. La classification, en revalorisant les coefficients, est venue réintégrer pour partie certains de ces éléments, mais c'est quelque chose qui reste possible pour les organismes et qui continuera probablement aussi à être exercé, certainement dans une moindre mesure vu la revalorisation des coefficients de base. Il ne faut pas oublier que ce sont aussi des éléments qui ont pour but de prendre en compte les expériences passées des personnes, puisqu'elles arrivent parfois avec un bagage, etc., et aussi, au-delà du fait d'être au niveau du marché, ce que ne permet pas complètement la classification, de pouvoir individualiser les éléments de rémunération au parcours de la personne et ses compétences en arrivant dans l'organisme. Ce sont des choses qui devraient en partie être prises par la remontée des coefficients de qualification, mais qui peuvent continuer à exister. Ces éléments-là ne rentrent pas dans la RMPP, puisque ce sont des éléments de rémunération sur du personnel nouveau. Ce n'est pas la même chose, donc cela ne vient pas en concurrence avec les mesures que nous sommes en capacité de proposer dans le cadre de l'enveloppe de 1,5 % habituelle. Cela vient bien sûr en concurrence sur la partie budgétaire globale de tout ce qui est lié aux frais de personnel, mais cela ne vient pas sur l'enveloppe RMPP.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Je vous remercie. Je vous propose de passer au point suivant, qui est la situation des services.

Point 9 : Suivi mensuel d'activité des pôles

M. ARNAUD, Direction : Sur le suivi mensuel d'activité des pôles, deux points d'attention, d'information. Le premier concerne la situation un peu détériorée ces dernières semaines de la C2S. On a un double effet avec un effet de la très forte hausse des entrées sur la C2S avec un taux de recours qui est de plus en plus important et, dans le même temps, des dysfonctionnements de l'outil Indigo dont on a parlé depuis plusieurs mois qui sont en cours de résolution, mais qui ont aussi creusé le solde. Le troisième élément, c'est que du fait de ces dysfonctionnements d'Indigo, les possibilités d'entraide nationales sur lesquelles on s'appuyait régulièrement sont saturées. On n'a donc plus de possibilités d'entraide. Aujourd'hui, on a donc un solde à la C2S qui est important, de près de 10 000 pièces, et un délai à 34 jours, s'éloignant de nos standards et de nos objectifs.

On a donc mis en place un plan d'entraide qui va impliquer les secteurs internes, puisqu'on ne peut pas s'appuyer totalement sur des ressources du réseau. Cela se traduit par le fait que l'on a six agents de la GDB (gestion des bénéficiaires) qui ont été formés sur la C2S. Ce sont des activités assez proches. On les a positionnés sur un champ C2S simple. Ils travaillent en ce moment à la résorption du solde. On va également mobiliser davantage les équipes d'accueil, puisque l'accueil a cette activité en *back-office*, en programmant sur les mercredis du mois d'avril des fermetures à Ivry et Mont-Mesly le 2 avril le matin, le 9 avril toute la journée et le 16 avril toute la journée. On fera un bilan à l'issue de ces trois opérations coup de poing sur le solde. L'idée est que l'on revienne rapidement à un solde qui tourne autour de 4 000 pièces. On ne veut pas faire traîner cette situation parce qu'elle est génératrice de beaucoup de contacts et d'itération. On préfère taper un peu fort sur le plan d'action pour résoudre rapidement la situation.

Le deuxième point d'attention porte sur la situation dont on a parlé le mois dernier sur les caisses ARPEGE. Il y a un renforcement de l'entraide de réseau à laquelle on a été sollicités pour y participer. On a formé, à la demande de la CNAM, trois experts techniques, dont deux au PEAS et une au PEAT, pour venir en appui, à hauteur d'un ETP jour, des caisses de Nantes et de La Roche-sur-Yon, sur la résorption du solde. C'est intéressant pour nous parce que cela nous permet d'avoir un premier retour sur le fonctionnement d'ARPEGE-RG et de contribuer, avec le reste du réseau, à la solidarité.

Cette situation à Nantes et à La Roche-sur-Yon a un deuxième effet de bord : ils ont diminué l'appui qui était porté à notre PFS sur le plan de retour à l'équilibre, dont on a aussi parlé depuis plusieurs CSE. L'entraide qui était de six ETP a été réduite et divisée par deux. De ce fait, on a des résultats qui sont un peu moins bons sur les taux décrochés sur la semaine passée. On va réagir en élargissant une expérimentation, dont on vous avait déjà parlé, qui est l'expérimentation des rendez-vous téléphoniques en *back-office*. Les rendez-vous téléphoniques ne sont pas sur du flux entrant, mais sur des appels sortants planifiés. Cela contribue à améliorer le taux décroché de la PFS et à améliorer la satisfaction client parce que nous sommes sur des appels sortants et des rendez-vous conclusifs. Jusqu'à présent, nous avons expérimenté sur les PEAS et sur la GDB. Nous allons élargir l'expérimentation prochainement sur la partie des frais de santé. Sur ce point, on reviendra vers vous prochainement en CSE pour faire un petit point d'étape et un point d'information un peu plus structuré que ce que je fais là

sur les résultats et le bilan de ces expérimentations de rendez-vous téléphoniques sur le *back-office*. Voilà ce que je pouvais vous dire sur l'activité des pôles.

Point 10 : Informations des Président et Secrétaire

M. ARNAUD, Direction : On a une information d'importance sur laquelle on a été amenés à communiquer assez rapidement auprès des salariés et le même jour que l'information salariée auprès des chefs de file des sections du CSE sur la reprise en gestion souhaitée par la mairie de Choisy-le-Roi du centre municipal de santé. Vous savez que depuis 1947 et par des relations et des conventions successives, la mairie de Choisy-le-Roi nous avait délégué la gestion du centre municipal de santé à Choisy-le-Roi. Or, nous avons reçu fin février un courrier de la mairie nous indiquant d'une part qu'ils souhaitaient dénoncer cette convention et d'autre part qu'ils souhaitaient reprendre la gestion en régie directe du centre municipal de santé de Choisy-le-Roi. En termes de motif, le courrier est assez succinct, mais il fait état de la difficulté pour la mairie à soutenir la hauteur des déficits dans un contexte où les finances publiques locales sont mises sous tension par la situation nationale et propre à la commune.

Pour nous, cela constitue quand même une surprise parce qu'il faut que vous sachiez que l'on n'a pas eu d'échanges préalables avec la mairie sur ce sujet-là. Les derniers échanges que l'on avait étaient ceux que l'on vous avait rapportés dans lesquels on travaillait au transfert de gestion UGECAM. D'ailleurs, dans leur courrier, ils font référence au fait qu'ils refusent le transfert de gestion et qu'ils souhaitent récupérer eux-mêmes la gestion du centre. Cela ne correspondait pas à quelque chose d'attendu. Depuis ce courrier, dont on a accusé réception, on a proposé de les rencontrer pour évoquer les modalités pratiques. Pour l'instant, on n'a pas eu de retour de la mairie sur ce point-là.

Ce que l'on peut dire du sujet à ce stade, c'est que cette dénonciation de la convention enclenche un préavis d'un an sur la mise en œuvre du transfert. On n'a donc pas un couteau sous la gorge pour traiter ce sujet-là. C'est un sujet important, de grande ampleur et compliqué. On a un peu de temps pour le traiter. On va utiliser tout ce délai qui est à notre disposition.

Le deuxième élément, c'est que cela interrompt de fait le transfert du centre de santé à l'UGECAM. La condition pour que l'UGECAM reprenne le centre, c'est que la délégation soit poursuivie auprès de l'UGECAM. À partir du moment où ils retirent la délégation et ils reprennent en régie directe, on ne peut plus avoir de transfert à l'UGECAM. En revanche, ce qu'on ne sait pas aujourd'hui vous dire, c'est quelles sont les incidences précises sur les contrats de travail, les conditions de reprise, etc. Tout cela n'est pas défini parce qu'à ce stade, la seule chose que l'on sache, c'est qu'ils veulent récupérer la gestion. On est en train de creuser ces éléments de notre côté. On va voir aussi la mairie prochainement, dès qu'ils nous auront répondu, pour connaître davantage leurs intentions. C'est ce que nous avons dit aux salariés. On voulait vous informer très tôt qu'il y avait ce sujet-là, pour preuve de transparence, et on reviendra vers vous – c'est un engagement – dès que l'on en saura plus sur les conditions de reprise de l'activité.

M. ROUCHAUD, CFTC : Pouvez-vous nous rappeler la couleur politique de la mairie de Choisy, s'il vous plaît ?

M. ARNAUD, Direction : C'est centre droit. Ça reste tout de même une surprise, parce que je rappelle qu'ils nous ont envoyé des signes qui étaient très positifs. En 2024, nous avons eu une panne du mammographe, qui est un investissement très important, et la mairie a envoyé un signal qui disait : « On est attachés au centre, on veut qu'il perdure, donc on va prendre à nos frais le remplacement du mammographe ». C'était quelque chose d'assez encourageant. Jusqu'à présent, on n'avait pas noté, au moment du changement de majorité des dernières municipales, de grandes évolutions au niveau de l'interlocution. Au niveau des services administratifs, ce sont les mêmes personnes. Est-ce que cette décision qui est prise par la mairie est en lien avec les futures municipales de 2026 ? Sans trop s'engager, on peut supposer que ça doit y contribuer.

M. MARQUES, CGT-FO : Juste pour rebondir sur ce qui vient d'être dit, est-ce que la reprise en gestion par la mairie ne va pas dans le sens de la préservation du centre, auquel la mairie semble être attachée, et d'un manque de confiance dans le transfert qui pouvait se faire à l'UGECAM ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Les orientations que nous donne la mairie à ce stade sont bien dans la poursuite de l'activité du centre. Cette reprise en gestion, c'est pour continuer l'activité du centre. Ce sont des éléments de contexte qu'ils nous donnent, mais ils ne sont bien sûr pas engagés vis-à-vis de nous sur un sens ou un autre. Ce que rappelait Sébastien, c'est que la volonté d'investir sur le mammographe vient plaider pour cette volonté de continuité d'activité sur le centre.

M. ARNAUD, Direction : On se doit, dans cette configuration, de rester prudents parce que la mairie a les cartes en main sur le projet, sur ce qu'ils veulent développer, etc. Nous serons très vigilants à l'étendue de nos obligations et des obligations de la mairie. On sera très attentifs sur ce sujet-là. Notre priorité est d'assurer les meilleures conditions possibles de cette remise en gestion. Notre souhait est que l'activité du centre puisse continuer dans les meilleures conditions. C'était le cas avec l'UGECAM. On change d'interlocuteur, mais notre objectif reste le même avec la mairie : que tout fonctionne bien. Maintenant, il faut que l'on ait un certain nombre de retours de la mairie sur ce qu'ils ont l'intention de faire et quel est leur plan en termes de reprise en gestion. C'est une grosse responsabilité que la gestion d'un centre. Je ne sais pas s'ils ont bien mesuré tout ce qu'il y a derrière pour le faire fonctionner correctement.

Mme PERRIOT LE-FUR, CFDT : Pour nous, il se posera la question rapidement – et je pense que vous y travaillez – des contrats de travail. Le nouvel employeur, celui qui doit reprendre, doit reprendre aussi les contrats de travail. C'est quand même un peu perturbant et cela peut l'être, d'autant plus que la situation de Choisy est relativement connue. Il y a un nouveau centre de santé qui s'est créé il y a quelques années maintenant, qui est extrêmement récent, situé à un kilomètre tout compris, de l'autre côté de la Seine. Je ne vois pas comment, avec les économies que les mairies veulent faire aujourd'hui, en ayant un centre de santé communal à côté, même si les tarifs ne sont pas les nôtres. Je ne pense pas que la vocation à garder les personnels soit vraiment là. La difficulté de transfert de contrats de travail, cela va quand même être un peu difficile à gérer. Un an, c'est long, mais les agents... On a rajouté une bonne couche donc le personnel de Choisy est quand même bien angoissé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On a bien conscience de ce que cette annonce implique, et c'est aussi pour cela que l'on tenait à le faire, en toute transparence, en disant ce que l'on savait et ce que l'on ne savait pas à ce stade. Notre objectif est de ne pas faire de fausses promesses. Aujourd'hui, on ne sait pas. Notre objectif est bien de clarifier notre analyse du sujet

et de clarifier avec la mairie ses éléments d'intention. C'est la conjonction des deux qui va nous permettre d'apporter des éléments d'éclairage sur les modalités. L'élément rassurant à ce stade pour le personnel, c'est bien l'intention affichée de la mairie de poursuivre l'activité du centre. Ce sont les éléments que nous avons à ce stade en termes de communication. Cela nécessite que nous puissions approfondir un peu les échanges avec eux et que nous prenions le temps aussi d'analyser. Ce n'est pas un cas de figure que l'on avait anticipé. On n'avait aucun signal d'alerte en annonce de la Mairie, donc on n'avait clairement pas creusé des hypothèses qui ne nous semblaient pas sur la table. On était focalisés sur la préparation du transfert à l'UGECAM et la réalisation de celui-ci dans de bonnes conditions. On prend donc bien le sujet et on va creuser cela pour pouvoir apporter aussi rapidement que possible des réponses. En tout état de cause, on ne sera pas seuls à apporter des réponses puisqu'il y a la mairie aussi.

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'avais une question qui revient à ce que disait Madame PERRIOT LE-FUR concernant les contrats de travail et la reprise avec l'ancienneté. Quand vous l'avez annoncé aux salariés, dans quel état d'esprit étaient-ils ? S'ils ne souhaitent pas rester si c'est la mairie qui les récupère en tant que salariés, quel est leur devenir ? Est-ce qu'ils vont intégrer les UGECAM ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Le lien, nous l'avons coupé, avec le projet UGECAM – Choisy. Encore une fois, on ne peut pas apporter la réponse à ces questions. On les a bien en tête. On est bien sur ces questions qui nécessitent une analyse des différents éléments qui s'appliquent en la matière, mais aujourd'hui, je n'ai pas de réponse.

Sur l'état d'esprit des personnes...

M. ARNAUD, Direction : Il y a un spectre de réactions différentes. Il y a des agents qui se disent que cela permet de clarifier un peu la situation, parce que de toute manière, même dans le cadre d'un transfert à l'UGECAM, il restait cette condition du maintien de la délégation, des coûts, de la prise en charge du déficit auprès de l'UGECAM. Cette question-là se produit maintenant, mais elle aurait pu se produire dans un an sous la responsabilité de l'UGECAM, donc s'ils récupèrent leur gestion, cela peut un peu clarifier les choses.

Après, il y a des inquiétudes qui sont légitimes de la part des salariés, qui se demandent ce qui va se passer dans leur situation particulière, quelles seront les conditions de reprise du contrat, s'ils vont garder totalement leur salaire, s'ils seront rémunérés de la même manière, s'ils pourront rester s'ils le souhaitent, etc. Ce sont des choses sur lesquelles on s'est gardé de donner des éléments, parce qu'on n'a pas aujourd'hui l'information et parce qu'on ne veut pas susciter trop d'inquiétude ni trop d'espoir non plus. Il faut que l'on clarifie ces éléments.

Il y a une chose importante dans cette période, c'est que l'on doit agir en responsabilité si on veut se donner toutes les chances que le transfert à la mairie se fasse bien, parce que je veux croire aussi dans la bonne foi de la mairie. C'est vrai que l'on a été surpris par leur positionnement, mais jusqu'à présent, on avait quand même un niveau d'interlocution qui fonctionnait bien, qui n'est pas celui de Saint-Maur où on sent bien qu'ils s'intéressent moins au sujet. Là, ils sont vraiment intéressés par le sujet du centre de santé. Ils sont conscients aussi des limites de la démographie médicale sur le territoire de Choisy. Moi, je veux croire en ça.

Il faut donc que dans cette période, tant qu'on n'a pas de réponse très claire –, quand on mettra en place les plans d'action de transfert, ça sera autre chose –, l'activité perdure dans les meilleures conditions possibles. Mieux l'activité est gérée, plus on réduit le déficit, plus on a

de chances que le transfert se fasse dans de bonnes conditions. Il ne faut pas que l'on se fasse trop peur inutilement tant qu'on n'a pas de réponse précise à apporter. C'est un peu le sens du message que l'on porte. On a annoncé aussi une chose sur place : dans l'attente d'avoir rencontré la mairie, on a suspendu le recrutement du responsable du centre.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il est impossible de recruter quelqu'un sans savoir.

M. MARQUES, CGT-FO : C'est quand même incroyable de travailler de cette façon. Ils envoient un recommandé, tout le monde est dans l'expectative. Vous vous sentez obligés d'informer les salariés. Nous avons aussi rencontré les salariés qui sont inquiets. On ne sait pas ce qui va se passer. Sans même une discussion avec vous en amont, ils envoient un recommandé où ils dénoncent une délégation comme ça. Sur quelle planète sont-ils perchés ?

M. ARNAUD, Direction : On a conscience qu'il faut que l'on réduise au maximum cette période d'incertitude, mais encore une fois, on n'a pas toutes les clés. Si c'était un projet CPAM, on vous dirait qu'on en prend complètement la responsabilité. Si c'était un projet Assurance Maladie avec l'UGECAM, on en prendrait la responsabilité. Là, on a un tiers qui a pris une décision sans concertation et sur laquelle j'espère qu'ils ont mesuré l'ampleur du sujet.

M. MARQUES, CGT-FO : On a consulté le site, il n'y a aucune délibération du conseil municipal, en tout cas publiée à ce jour.

Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT : Vous avez informé suite à la réception du courrier de la mairie de Choisy qui dénonce la délégation de gestion à la CPAM. Cela enclenche un an de préavis. À partir de quelle date le préavis court-il ? Est-ce à réception du recommandé que vous avez eu, ou suite à une autre procédure qui doit se mettre en place ? Par rapport à cela, est-ce que vous avez informé la DDO CNAM et le programme de transfert vers l'UGECAM et quelle information avez-vous donnée ? Est-ce la même que l'on vient de recevoir ?

M. ARNAUD, Direction : Sur le délai sur lequel court le préavis, c'est un point dont on doit s'assurer. En tout cas, nous avons réceptionné le courrier le 27 février, ce qui porterait au 27 février 2026. Sur le niveau d'information, nous avons essayé d'informer toutes les parties qui sont concernées, en priorité les salariés, les organisations syndicales et les représentants du personnel et on a dit que l'on compléterait cette information. L'UGECAM a été informée aussi. On leur a dit que concernant le projet Convergence, on se concentre sur Saint-Maur désormais, car sur Choisy, c'est un projet qui va être géré séparément avec la mairie. La CNAM a également été informée du sujet. Ils nous assurent de leur soutien aussi sur Choisy-le-Roi, bien qu'ils ne soient plus dans le projet Convergence, pour suivre l'état de la situation au niveau national. On leur fera remonter l'état d'avancement du sujet. La dernière partie, c'est le Conseil. Une information sera faite au prochain Conseil, mais la Présidente a été informée aussi dans le même délai que l'UGECAM et vous, dans les mêmes termes. Nous n'avons pas d'autres informations. Je vous ai donné l'entièreté de ce que l'on sait à ce jour, donc ce n'est pas grand-chose.

M. ROUCHAUD, CFTC : Monsieur ARNAUD, on vous entend. Vous nous dites qu'il ne faut pas crier avant d'avoir mal. Certes. Là, c'est intéressant. Monsieur MARQUES, vous a émis une hypothèse. Madame PERRIOT LE-FUR, vous en a émis une autre, plus pessimiste. Connaissant le contexte et la situation de là-bas, je pense que celle de Madame PERRIOT LE-FUR est plus plausible, malheureusement. Il faudra vraiment être très vigilants.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On l'est, dans la mesure de nos possibilités. Je redis ce que l'a expliqué Sébastien ARNAUD tout à l'heure. Notre objectif est de maintenir le centre en bon état de fonctionnement pour que toutes les conditions soient réunies pour permettre une reprise en gestion sereine par la mairie. Mais on ne maîtrise pas tout.

M. ARNAUD, Direction : On poursuit les recrutements. On poursuit nos différents plans d'action. La seule chose qu'on a mise entre parenthèses – et on en a informé les salariés –, c'est le recrutement du responsable. On a mis la responsable des œuvres à demeure et à plein temps. On lui a dégagé du temps pour être à demeure là-bas et assurer l'interface avec la Direction sur les éventuelles questions que pourraient avoir les salariés. Hormis ce recrutement que l'on a mis en stand-by, tout le reste continue.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : On continue les autres recrutements. Ce sont des recrutements de professionnels de santé. On continue d'essayer de recruter parce que cela n'aide pas en termes de changement. On pense que cela a un impact moindre sur un professionnel de santé que sur un administratif ou un poste managérial où il y a vraiment un temps de prise en main d'un collectif et où il complètement impossible de recruter quand on a une telle incertitude. Sur les professionnels de santé, cela peut aussi en décourager certains. Est-ce qu'on a fait le tour de vos questions sur ce point-là ? Bien sûr, on veillera à vous tenir informés de la suite.

Quelques petits points encore côté Président. On rentre dans la grande période des campagnes annuelles. Je ne vais pas tout vous détailler, mais on va bien entendu communiquer auprès de l'ensemble des salariés. Pour que vous ayez en tête les différentes thématiques, vous avez le télétravail, le temps partiel, le parking. On est toujours sur ces éléments de date. Ce sont des demandes qui seront à réaliser globalement sur l'ensemble du mois d'avril. L'objectif est de pouvoir notifier aux salariés des éléments avant les congés scolaires d'été.

À l'inverse, la campagne d'évaluation des EAEA va être repoussée puisque l'on n'est pas en capacité de la démarrer, compte tenu des éléments de contexte de transposition, de classification et DNC que l'on évoquait tout à l'heure. On est sur une campagne qui sera plutôt positionnée postérieurement à la transposition de la classification, au cours de l'été. Les dates précises vont être bien communiquées prochainement, idéalement à partir de juin. Pour autant, on ne pourra pas décaler donc ce sera une campagne qui sera assez resserrée et qui nécessitera de ne pas perdre de temps dans les planifications des entretiens pour pouvoir tenir les délais.

Enfin, dans les échéances annuelles, concernant le versement de l'intéressement, c'est un nouveau gestionnaire qui a désormais en charge l'intéressement. De manière similaire à ce qu'on connaissait par le passé, Natixis va prendre contact avec les salariés pour savoir s'ils souhaitent un versement ou un placement du montant de l'intéressement. La date butoir pour la communication de ce choix est le 9 mai. Ce sont les mêmes moyens que d'habitude, par mail ou par courrier.

Ces points vont bien entendu faire l'objet de communications spécifiques auprès des salariés. C'est tout pour les informations Président. Y a-t-il des informations Secrétaire ? Non.

Donc on va passer aux questions diverses.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : On voulait aborder le sujet de la 128, parce qu'on a des remontées de divers services selon lesquels il n'était plus possible de la poser comme

d'habitude, mais que ça se posait comme un congé normal. Comme ça émane de plusieurs services, on voudrait avoir votre avis sur la question.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je ne suis pas sûre d'avoir bien compris le questionnement. La journée 128 est une journée qui répond à un critère d'urgence particulier. Ce n'est pas une journée de congé en plus, en théorie. Elle ne peut pas faire l'objet d'une planification : dans trois mois, je vais avoir une urgence. Ça ne fonctionne pas comme ça. Il n'y a pas de changement entre avant et maintenant.

M. GIAMBIAGGI, CGT-FO : On a des remontées sur le fait que ça a changé. Des responsables demandent des justificatifs par rapport à cela. On s'étonne. Ce n'est pas récent. Cela fait déjà plusieurs mois que l'on a des retours comme cela. Je pense qu'il y a une incompréhension quelque part.

Mme OUCHENE, CGT-FO : L'urgence est refusée et l'agent doit poser un autre type de congé alors qu'il est vraiment confronté à une obligation familiale.

Mme DOUIS, CFTC : Vous dites « urgence », mais en vrai, c'est obligation familiale. Si j'ai un rendez-vous administratif, ça reste une obligation, même si c'est planifié demain. En soi, je préviens mon encadrement.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il y a une notion d'urgence. Je prends l'alerte et on va voir. En tout cas, pour répondre à votre question, Monsieur GIAMBIAGGI, il n'y a pas de modification. Après, s'il y a une incompréhension sur les modalités pratiques liées à cela, on tâchera d'échanger avec les managers, mais on n'a pas modifié les critères et les éléments de modalité d'utilisation de cette journée.

Mme KHETTAF, CGT-FO : J'espère que l'obligation du justificatif n'est pas existante pour la 128.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Aujourd'hui, vous n'avez pas d'obligation de fournir de justificatifs. Il n'y en avait pas et il n'y en a pas.

Mme OUCHENE, CGT-FO : On s'est demandé si quelque chose avait changé.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Je n'ai pas forcément la compréhension complète, mais on n'a rien changé en termes d'éléments. Après, vous le savez, on travaille aussi avec les *managers* sur différentes thématiques, la gestion des absences en fait partie. Ces retours, ces éléments d'alerte sont utiles parce que cela nous permet de reboucler avec la communauté managériale sur éventuellement les situations auxquelles ils ont été confrontés. Vous faites remonter un point d'interrogation du côté salarié, mais il y a peut-être aussi du côté des managers des choses pour lesquelles ils ont un sentiment qu'elles ont évolué et qui ont amené à des postures un peu différentes. On ne manquera pas de creuser avec eux sur le sujet et de clarifier les choses.

Mme HAMMOU, CGT-FO : J'ai une question qui n'a rien à voir avec le sujet précédent. C'est par rapport à la campagne de RTT puisque vous avez parlé de GESTPARK et du télétravail. L'année dernière, on avait reçu un mail début mars et cette année, on n'a pas reçu de mail pour le rachat.

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Tout à fait. C'était une omission volontaire. Nous avons été informés que la CNAM allait émettre des éléments de cadrage par rapport à cette

campagne. Nous ne la lançons donc pas en attendant, dans les prochains jours, ces éléments de cadrage. On va attendre d'avoir un peu de précisions. C'est vraiment une information qui vient de tomber et je n'en connais pas la teneur.

Mme DOUIS, CFTC : Concernant les places de parking pour voitures électriques à Esquirol, est-ce que vous avez un peu plus d'informations ? On vous avait dit courant janvier. Au final, ça a été prolongé au premier semestre. Est-ce que vous savez si EDF a mis l'électricité ou pas ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : En décembre, quand on avait découvert cela, on nous avait annoncé trois mois de délai. On est arrivé au bout, mais je n'ai pas revu avec les équipes pour savoir si on a une date prévue. En tout cas, on arrive au bout du délai qui était prévu. En revanche, ce ne sont pas des places de parking, ce sont des emplacements de recharge. Maintenant, on fait la distinction entre les deux pour permettre aussi la fluidité de l'utilisation par tous.

Mme DOUIS, CFTC : Les agents qui sont en attente vont-ils être alertés ou faudra-t-il attendre la prochaine campagne ?

Mme CASADO-BOLIVAR, Direction : Il va y avoir la campagne de renouvellement des demandes de parking. Les agents qui souhaitent une place de parking et qui souhaitent pouvoir bénéficier de la possibilité de se recharger doivent déclarer un véhicule électrique. C'était déjà le cas et c'est toujours le cas. De toute façon, il va falloir le refaire. En attendant, pour ceux qui l'avaient déjà fait, dès que l'on aura le feu vert, on reviendra vers vous pour, comme on l'avait annoncé, pour expliquer aux agents comment utiliser les bornes, etc. Cela nécessite d'ouvrir un compte. Pour donner le feu vert, il faut qu'on ait de l'électricité. D'autres questions ? Je vous remercie. Je vous souhaite un bon appétit.

La séance est levée à 13 heures 20.