

 <b>Commission de Traitement des Réclamations</b> <b>du 14 août 2025</b>	<b>Direction Adjointe</b> <b>en charge des Ressources</b>
---	--

**Participants :**

**Pour la direction**

- Mme Céline CASADO BOLIVAR, Directrice Adjointe des Ressources humaines
- Mme Nada ZAGTA, Attachée juridique au service des Relations Sociales

**Pour les organisations syndicales**

- Madame Fabienne PERRIOT LE FUR (CFDT)
- Madame Julie DOUIS (CFTC)
- Monsieur Antoine GIAMBIAGGI (FO)

✿✿✿✿

**RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES COMMUNES DES ELUS**

**Les mouvements du personnel**

Les élus souhaitent connaître les entrées, les sorties, les changements d'affectation, les mutations, le nombre de CDD et de contrat de professionnalisation pour le mois de juin 2025.

Voir documents joints en annexe.

**Les procédures disciplinaires (Art.48)**

Les élus demandent un état des lieux sur les procédures échues et les procédures en cours depuis la dernière CTR.

Depuis la dernière CTR, les cinq procédures en cours, ainsi qu'une nouvelle procédure engagée, ont toutes été menées à leur terme.

**Les présomptions de démission**

Les élus demandent si des mises en demeure d'agents présumés démissionnaires ont été transmises par la Direction depuis la dernière CTR. Quelles ont été leur issue ?

Aucun courrier de mise en demeure dans le cadre d'une présomption de démission n'a été envoyé depuis la dernière CTR.

#### **Les licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude**

Les élus souhaitent savoir si la Direction a procédé à des licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude depuis la dernière CTR ? Si oui, combien ?  
Des procédures sont-elles en cours ?

Depuis la dernière CTR, il n'a été procédé à aucun licenciement pour insuffisance professionnelle, ni non plus pour inaptitude. Aucune procédure n'est en cours.

#### **Les vacances de postes**

Les élus réclament un état des lieux des vacances de poste récentes et en cours.

Voir documents joints en annexe.

#### **Les heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires ont-elles été réalisées au cours du mois de juillet : tant le samedi, qu'en journée sur la semaine des différents pôles de production ?

Quelle est la répartition selon les services concernés et combien d'agents ont été concernés ?

Des heures supplémentaires sont-elles prévues courant de ce mois d'août 2025 ?

#### **❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 5 juillet 2025 :**

**Sur le processus PRP** : Elle a concerné 15 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes

- **DEMAT AAT**  
L'objectif était fixé à 460 dossiers – 464 dossiers traités.
- **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 220 dossiers – 228 dossiers traités.
- **MEDIALOG**  
L'objectif était fixé à 90 dossiers – 98 dossiers traités.
- **ENQUETES ADMINISTRATIVES**  
L'objectif était fixé à 2 dossiers – 1 dossiers traités.
- **EPURATION QUID**  
L'objectif était fixé à 300 dossiers – 315 dossiers traités.
- **EPURATION MEDIALOG**  
Pas d'objectif fixé - 74 dossiers ont été traités.

**Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 16 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DIADEME**  
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 357 dossiers traités.
- **DIADEME PRN**  
L'objectif était fixé à 134 dossiers – 130 dossiers traités.
- **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 700 dossiers – 671 dossiers traités.

#### **❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 12 juillet 2025 :**

**Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 15 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DIADEME**  
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 304 dossiers traités.
- **DIADEME PI**  
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 49 dossiers traités.
- **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 700 dossiers – 631 dossiers traités.
- **PRN BOAAT**  
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 130 dossiers traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 26 juillet 2025 :**

**Sur le processus PEAS** : Elle a concerné 13 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur l'activité suivante :

- **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 1255 dossiers – 1240 dossiers traités.
- **Sur le processus PRP** : Elle a concerné 13 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :
  - **DEMAT AAT**  
L'objectif était fixé à 500 dossiers – 554 dossiers ont été traités.
  - **DSIJ**  
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 263 dossiers ont été traités.
  - **DIADEME**  
L'objectif était fixé à 190 dossiers – 194 dossiers traités.
  - **EPURATION MEDIALOG**  
Pas d'objectif fixé - 75 dossiers ont été traités.

❖ **Les séances d'heures supplémentaires programmées ou envisagées sur le mois d'août 2025 :**

- Le sont les samedis :
- 2 sur les processus PRP et PE-AS ;
- 9 sur les processus PRP et PE-AS ;
- 23 sur le processus PE-AS;
- Et 30 sur le processus PE-AS.



## RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS FO

### Les écrêtements

Les élus FO souhaitent connaître le nombre d'heures écrêtées sur la dernière période de 4 semaines en distinguant les pôles et les niveaux de classification.

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

Voir le document joint en annexe.

### Les voies de recours prévues par la classification

La classification permet aux agents d'être reçu par sa hiérarchie et par un agent des RH afin que lui soit explicité le Positionnement de son métier en saisissant sa hiérarchie. 26 agents sont dans ce cas.

Puis une deuxième sollicitation peut survenir, cette fois pour contester ledit positionnement. Les élus FO demandent l'état des lieux au sujet de cette deuxième voie de recours. Combien d'agents Combien d'entretien se sont tenus ? Combien d'entretien sont à venir ? Combien d'agents ont obtenu un changement de positionnement ou de libellé d'emploi ?

Sur les 26 agents ayant demandé un entretien d'explicitation, 16 ont par la suite sollicité un entretien de contestation. 6 entretiens ont d'ores et déjà été réalisés, d'autres sont prévus sur le reste du mois d'août ou début septembre.

Une réponse écrite parviendra aux agents au plus tard dans les 2 mois suivants leur demande d'entretien.

#### **Les objectifs de l'intéressement 2025**

Les élus FO réitèrent leur demande au sujet des objectifs conditionnant le montant de l'intéressement de notre Organisme. Le mois dernier, la Direction a répondu que ces objectifs n'avaient pas été communiqués. Selon les informations des élus FO, c'est le cas pour d'autres organismes.

Pour l'année 2025, les objectifs déclinés sont les suivants :

#### Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de décrochés brut assurés	85%	70%	90
Qualité de service	Taux de courriels traités dans les 48 heures en niveaux 1 et 2	83%	80%	100
Qualité de service	% de la population couverte par une CPTS (ACI ou LI)	95%	80%	80
Qualité de service	Délai traitement FSP - FSP LAD 9ème décile	17 j	20 j	100
Qualité de service	Taux de pensions invalidité payées dans le mois qui suit la date d'effet	92%	85%	100
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	10 000	0	80
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15,17€	8,42€	100
Gestion du risque	Nombre d'appels conclusifs ou accord par les plateaux AV PREV	269 500	134 500	100
Gestion du risque	Nombre de psychologues conventionnés	5 498	3 401	80
Gestion du risque	Taux de participation aux 3 dépistages organisés et individuels (composite du dépistage du cancer colorectal, du sein et de l'utérus)	Cible CPG	Socle CPG	90
Gestion du risque	Absentéisme atypique en entreprise : réduction annuelle de la valeur des IJ (AS et AT/TR/MP) servies pour les établissements ciblés depuis 2022	33 M€	0M €	80

Performance économique et sociale	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-15% par rapport à 2021	-10%	100
-----------------------------------	---	-------------------------	------	-----

#### Les Indicateurs de la part locale d'intéressement

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé	169 069	70% de la cible	80
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 <sup>ème</sup> décile)	20j	24j	80
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>ère</sup> IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	26j	35j	80
Qualité de service	Taux de demandes dématérialisés de la C2S	55%	45%	80
Qualité de service	Taux de Satisfaction Globale des assurés	85,0%	75,0%	80
Qualité de service	Délai moyen de prise de RDV téléphonique	4j	6j	80
Qualité de service	Taux de dossiers incomplets ou mal orientés (avis simples CRRMP) transmis au CRRMP	1%	10%	80
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	96,00%	94,00%	80
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés	80%	70%	80
Gestion du risque	Nombre de visites DAM portant sur des thématiques de maîtrise médicalisée	125 000	100 000	80
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	357 500000	25% de la cible	40
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	192 500 000 €	25% de la cible	40

Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	120

#### **L'absorption du service de contrôle médical**

La négociation du projet d'absorption des échelons locaux du service médical au national a échoué, seule la CFDT l'ayant signée. Ainsi, une négociation doit se tenir localement. La phase 1 du projet est prévue pour le 1er octobre. Le timing étant serré, les délégués syndicaux FO s'étonnent de ne pas avoir été convoqué pour l'instant. Les élus FO demandent à partir de quelle date cette négociation va se tenir et demandent d'ores-et-déjà un report.

En cas de défaut d'accord de transition, les caisses devront reprendre les accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, etc des DRSM pour une durée minimale de 3 mois à compter de l'intégration et jusqu'à la mise en place d'un accord de substitution, ou à défaut d'accord de substitution, pendant 15 mois.

La négociation de l'accord de substitution local ne peut donc être initiée que postérieurement à l'intégration des salariés et un délai de 3 mois de carence doit dans tous les cas être observé après l'intégration.

#### **Le CMS de Choisy-le-Roi**

La mairie de Choisy-le-Roi qui compte reprendre en gestion le CMS géré par la CPAM 94. Elle a reçu les professionnels de santé le 22 juillet. Le projet de la municipalité est de tendre vers une maison de santé pluridisciplinaire avec des praticiens libéraux, ce qui ne convient pas à une majorité d'entre eux. En outre, le personnel administratif ne serait pas conservé, leur salaire serait trop élevé.

La population choisyenne a commencé à sa mobiliser pour la sauvegarde du CMS, un collectif s'est même constitué en ce sens, une pétition circule actuellement.

Les élus FO ne peuvent cautionner ce projet et demandent à la Direction ce qu'elle compte faire.

Une prochaine réunion avec la mairie qui permettra d'avancer dans ce dossier est envisagée fin août ou début septembre

Comme elle l'a toujours fait, la direction veillera à informer les élus et le personnel de l'évolution du dossier

#### **Le non-renouvellement du conventionnement des taxis**

À la CPAM 75, environ 400 chauffeurs de taxi n'ont pas obtenu le renouvellement de leur conventionnement qui leur permettait de pratiquer le transport sanitaire d'assurés avec prise en charge de l'assurance maladie. Les élus FO demandent combien de chauffeurs de taxi sont dans ce cas à la CPAM 94.

Le non-renouvellement des conventions de taxis par la CPAM ne relève pas du champ de compétence de la CTR. En conséquence, aucune réponse ne sera apportée à cette question.

#### **1<sup>er</sup> novembre**

Lors de la dernière CTR la direction a indiqué ne pas être positionnée sur l'obligation de poser une journée de compensation le 31 octobre 2025 ou de laisser le choix aux agents de poser le vendredi précédent ou le lundi suivant le jour férié.

Cela peut avoir une incidence sur les congés de chacun sachant que le vendredi 31 octobre est pendant les vacances scolaires, la direction s'est-elle arrêtée sur une décision ? (Les agents doivent déjà poser leur demande de congés pour cette période)

Il n'est pas prévu de fermer la CPAM sur l'une ou l'autre journée : la pose de la journée de récupération se fera selon les modalités habituelles et dans le respect des obligations de continuité du service.

### La prise de RTT par anticipation

Depuis la mise en oeuvre de Chronotime, il n'est plus possible de poser des JRTT non acquis alors que c'était le cas pour son prédecesseur Chronogestor. Cependant, une circulaire prévoyait la possibilité de les anticiper. Cette circulaire a soudainement disparu de l'intranet il y a quelques mois. Les élus FO considèrent qu'elle aurait dû dénoncer un usage en vigueur depuis plus de 20 ans et demandent des explications à la Direction.

La circulaire est toujours en ligne sur l'intranet dans la rubrique « textes en vigueur » / Circulaires / Gestion des temps mais doit effectivement être mise à jour avec la bascule sur l'outil chronotime. La direction s'engage à le faire rapidement afin d'améliorer la communication auprès des salariés.

### Les macro-compétences du référentiel technicien de prestations

Lors de son entretien d'évaluation, un élu FO technicien de prestations a constaté des coquilles sur les macro compétences soit sur le référentiel d'emploi, soit sur sa transcription sur Alinea 2. En effet, la macro-compétence « collaborative / partenariale » est positionnée en jalon 1 sur le référentiel et en jalon 2 sur Alinea 2. C'est l'inverse pour la macro-compétence « réglementaire ».

Les élus FO demandent où se situent les erreurs et demandent la correction des coquilles.

Le niveau de compétence attendu conforme est celui figurant dans Alinea 2 soit pour le métier de technicien de prestation jalon 2 pour la macro-compétence « Collaborative / partenariale » et Jalon 1 pour la « macro-compétence réglementaire ».

Un travail est actuellement mené par le RIME pour vérifier et corriger les éventuelles coquilles de jalons inscrits dans les référentiels emplois.

FT	CODE EMPLOI	EMPLOIS GENERIQUES	MC SOCLE	LIBELLE MACRO COMPETENCES	JALONS
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Analyse / Synthèse	2
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Autonomie / Initiative	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Bureautique	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Collaborative / Partenariale	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Conduite d'entretiens / Gestion des situations difficiles	2
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Contrôle / Investigation	2
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Environnement professionnel	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Ethique / Déontologie	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Numérique / Recherche et veille	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Numérique / Traiter des données	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Rédactionnelle	1
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Réglementaire	2
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie	OUI	Relation de service / Posture	2
1	01.11.03	Gestionnaire conseil de l'assurance maladie		Rigueur / Méthodologie	1

### La campagne OGTE

Lors de la dernière CTR, la Direction a communiqué l'état des lieux de la campagne 2025 de renouvellement du télétravail en précisant que le détail par catégorie professionnelle n'était pas disponible. Les élus FO demandent les données définitives par mode et nombre de jours en distinguant :

- Les employés,
- Les cadres intermédiaires,
- Les cadres stratégiques,
- Les cadres supérieurs.

En outre, les élus FO demandent combien d'agents ont obtenu un accord de télétravail hors campagne OGETE sur l'année universitaire prochainement échue.

À ce jour, les données définitives par mode et nombre de jours, ventilées par catégories (employés, cadres intermédiaires, cadres stratégiques, cadres supérieurs), ainsi que le nombre d'accords de télétravail hors campagne OGETE sur l'année universitaire écoulée, ne sont pas encore consolidées.

Une commission télétravail visant à partager l'analyse des données de bilan de la campagne avec les élus est planifiée le 2 octobre.

#### **La règle des 30 mois sur un emploi avant de pouvoir postuler**

Le protocole d'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels en vigueur dans l'organisme a levé la règle des 30 mois sur un emploi avant de pouvoir postuler. Les élus FO demandent combien d'agents dans ce cas de figure ont postulé et combien ont été pris.

Seuls 4 agents ayant moins de 30 mois ont postulé depuis février 2025, date d'application de l'accord. Aucun n'a été retenu sur le poste.

#### **La carte titre restaurant**

La Direction a annoncé la disparition des titres restaurant papier à compter du mois d'octobre 2025 alors qu'une loi serait dans les tuyaux sur une disparition au 1er janvier 2027. Les élus FO sont attachés au libre choix et regrettent cette décision.

Il reste à déterminer quel prestataire va être retenu. Les élus FO demandent si le prestataire propose de permettre aux membres de la famille d'utiliser l'application sans être en possession de la carte.

La décision de mettre fin aux titres-restaurant papier à compter d'octobre 2025 découle d'une orientation nationale prise à l'occasion du renouvellement du marché. Il ne nous est pas possible d'y déroger.

À ce stade, le prestataire qui sera retenu ne nous a pas été communiqué. Toutefois cette fonctionnalité est aujourd'hui proposée par tous les opérateurs existant et devrait donc être accessible aux salariés de la CPAM.



### **RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT**

#### **ROADSHOW « Mes Tips santé »**

En date des 15 et 28 juillet, la direction a lancé un appel à volontariat pour trouver 40 collaborateurs afin d'animer cet évènement dédié aux jeunes (16-25 ans) autour de la prévention santé et l'accompagnement aux droits, qui aura lieu le 23/09/2025 à Cachan.

Sachant que de nombreux agents sont en congés, depuis la diffusion de cette information, les élus CFDT voudraient savoir s'il existe une date limite pour candidater en ligne (non précisé dans la communication) ? Il semble que ce format d'évènement « Roadshow » soit une nouveauté, aussi y en aura-t-il d'autres cette année ou en 2026 avec d'autres communes du Val de Marne ?

De plus, en quoi consiste effectivement cette action ? Comment cela sera-t-elle organisée pour les volontaires en termes de temps, transport, repas, etc. ?

La communication du 28 juillet diffusée sur l'intranet et le blog précisait que la date limite de candidature était fixée au 18 août, avec une ouverture des inscriptions le 15 juillet.

Aucun autre roadshow n'est prévu d'ici la fin de l'année 2025, et aucun projet n'est arrêté à ce jour pour 2026.

Les modalités de l'action (contenu, organisation pour les volontaires, temps, transport, repas, etc.) sont détaillées dans la communication en ligne sur l'intranet et blog via une vidéo FAQ.

#### **concours dessin / anniversaire « 80 ans de la sécu »**

7.1

Lors de la CTR du 10/07/2025, la CFDT a demandé à la direction de donner plus de détails sur les modalités pratiques de participation des personnels de la caisse.

La direction a alors répondu avoir la volonté « *de s'inscrire dans une dynamique régionale et institutionnelle pour célébrer les 80 ans de la Sécurité Sociale. A ce titre, la caisse participera ou organisera des évènements, comme le concours de dessin au cours du mois d'octobre. Les modalités pratiques de participation sont en cours de définition et feront l'objet d'une communication aux salariés de la caisse au cours de l'été.* »

La CFDT réitère sa demande, car les agents ont besoin de connaître ces modalités pour s'organiser au mieux et à l'avance afin de profiter pleinement de ces temps de célébration des 80 ans de la Sécu.

A ce jour, combien de dessins ont-ils été déjà réceptionnés par la direction ? Pourront-ils tous être exposés et où ?

7.2

De plus, les agents qui se trouveraient en situation de congés pour départ en retraite pourront-ils participer aux événements de célébration d'anniversaire (donc qui font encore partie des effectifs mais qui ne travaillent plus) ? Si oui, comment seront-ils informés ?

##### **Concernant le nombre de dessins et exposition :**

7 dessins reçus à ce jour.

Ils seront exposés le 2 octobre au sein du RIE à l'occasion des 80 ans de la Sécurité sociale.

La remise des lots à tous les participants aura lieu le 8 octobre à 16h au RIE.

##### **Concernant la participation des agents en congé pour départ en retraite :**

Les agents en congé pour départ en retraite pourront participer aux événements. Les informations seront diffusées sur le blog, accessible depuis un smartphone.

#### **CAMPAGNE PLACE DE PARKING : du 08/04 au 17/05/2025**

En CTR du 10 juillet, la direction a indiqué que « *les 429 demandes formulées dans le cadre de la campagne sont actuellement en cours de traitement. Il est trop tôt pour réaliser un bilan.* »

L'information alors donnée ne répondant pas au questionnement de la CFDT, les élues CFDT réitèrent leurs demandes :

Toutes les demandes réceptionnées via l'applicatif « Gestpark » ont-elles pu être étudiées à ce jour ?

Parmi les 429 demandes recensées au 10/07/25, combien de demandes pour renouvellement et primo-demandes de places ont été acceptées et/ou refusées ?

En cas de refus, quels sont les motifs ?

Suite aux 8 critères existants (Cf. circulaire RH n° 5-2021) quelle est la répartition des places attribuées entre les différents parkings autour du siège et celui du Cristolien ?

Et à ce jour, des demandes ont-elles été faites en dehors de cette campagne ? Si oui, combien restent en cours d'étude ?

De plus, on constate une légère diminution des demandes formulées sur « Gestpark » : cette année 429, contre 475 sur la campagne 2024 (soit 46 demandes en moins sur un an). Y a-t-il une explication ? Et cela signifie-t-il que la répartition des places sera plus concentrée sur le Cristolien ?

#### **Concernant le traitement des demandes :**

Toutes les demandes reçues via Gestpark ont été traitées.

#### **Concernant la répartition des demandes :**

Sur un total de 446 demandes, 25 étaient des primo-demandes et 421 des renouvellements. Aucun refus n'a été prononcé.

#### **Concernant la répartition des places attribuées :**

- Cristolien sous-sol : 142
- Cristolien extérieur : 98
- Eiffel : 119
- Esquirol : 87

#### **Concernant les demandes hors campagne**

41 demandes ont été reçues et traitées au fil de l'eau.

#### **Concernant la baisse du nombre de demandes**

La hausse du remboursement des frais de transport à 75% a certainement incité des salariés à basculer sur les transports collectifs.

#### **Concernant la répartition sur le Cristolien**

La répartition des places reste déterminée par les critères définis dans la note de service : les places du Cristolien sont attribuées prioritairement aux salariés répondant aux critères de priorité.

### **OUTIL WEDA – CMS de CHOISY**

En AP du 13/02/25, la direction a consulté le CSE dans le cadre du déploiement de l'outil WEDA (Web Entre Dossier Ambulatoire). L'outil est une solution informatique dédiée à la gestion des dossiers médicaux partagés pour les professionnels de santé et qui a vocation à faciliter la gestion des tâches administratives, médicales et collaboratives au sein d'un cabinet médical. En articulation avec DEMOS (qui fonctionne très mal) WEDA devait ainsi permettre de résoudre ce qui n'allait pas... En date du 25 juin, lors d'une inspection du CMS de Choisy, les élus du CSE ont été informés par les agents que le correctif WEDA censé solutionner les problèmes n'a toujours pas été implanté... Il suscitait pourtant de l'espoir pour le personnel des CMS et les élus. Des praticiens n'ont pas pu suivre la formation et ne seraient donc pas capables de l'utiliser s'il était déployé maintenant.

De plus, l'impact budgétaire (pour les licences, la formation, l'intégration et reprise des données issues de DESMOS, l'installation et paramétrage de WEDA) a été important pour la caisse, cela crée d'autant plus de frustration de constater que cet outil n'est toujours pas déployé (5 mois après de ladite AP du CSE) alors qu'il a été présenté comme une solution miracle !

Suite à ce contexte, les salariés du centre et les élu(e)s CFDT souhaitent des explications ?  
 L'outil WEDA a-t-il toujours vocation à être déployé et de préférence avant le 1<sup>er</sup>/03/2026 pour Choisy ?  
 Ou, les récents événements ont-ils amenés la caisse à décider de ne plus investir dans cet outil ?

Pour mémoire :

- L'outil DESMOS a vocation à continuer à être utilisé sur les soins dentaires.
- L'outil WEDA a vocation à être déployé en complément afin de répondre aux difficultés ergonomiques et fonctionnelles relevées dans le volet médical/ prescription de l'outil DESMOS.

Après une première phase d'installation et de formation des agents, le déploiement de l'outil WEDA a dû être suspendu suite à des difficultés techniques (liée à des paramètres de sécurisation informatique de la CNAM). Ces dernières ont désormais été levées et le déploiement opérationnel est en cours : les formations pratiques sont planifiées avec les PS afin de les accompagner dans la prise en main de l'outil.

## MIGRATION WINDOW 11

Courant de la semaine 30 (entre les 22 et 25/07), les salariés ont été informés par leur hiérarchie respective que « *WINDOWS 10 arrivant en fin de cycle support, la migration des postes vers WINDOWS 11 débutera dès le mois d'août.* »

Pour fluidifier la migration, un planning a été déterminé par étage, ainsi qu'une procédure pour lancer la migration, en fin de journée, depuis chaque poste et à l'initiative de l'agent pendant la période prévue à son étage.

Le planning ci-contre était visible sur le bandeau d'actualité de l'Interval courant de la semaine 30 uniquement. Depuis le 28/07/25, ce n'est plus le cas.

CHRONOLOGIE DES OPÉRATIONS											
Services	Mai	1 <sup>re</sup> Quinzaine de Août	2 <sup>de</sup> Quinzaine de Août	1 <sup>re</sup> Quinzaine de Septembre	2 <sup>de</sup> Quinzaine de Septembre	1 <sup>re</sup> Quinzaine d'Octobre	2 <sup>de</sup> Quinzaine d'Octobre	1 <sup>re</sup> Quinzaine de Novembre	2 <sup>de</sup> Quinzaine de Novembre	Décembre	
3 <sup>ème</sup> étage	ISO	Migration W11	Migration W11	Migration W11						Rattrapage	
2 <sup>ème</sup> étage	ISO		Migration W11	Migration W11	Migration W11	Migration W11				Rattrapage	
1 <sup>er</sup> étage	ISO				Migration W11	Migration W11	Migration W11			Rattrapage	
4 <sup>ème</sup> étage	ISO					Migration W11	Migration W11	Migration W11	Migration W11	Rattrapage	
Extérieur RDC	ISO					Migration W11				Rattrapage	

### 10.1

Cette information étant très importante, est-il possible de réactiver ce planning sur le bandeau d'actualité dans l'intranet, au moins jusqu'à début septembre, afin de sensibiliser visuellement les agents pendant ou au retour des congés de cette migration WINDOWS 11 ?

### 10.2

Concernant le 3<sup>ème</sup> étage, c'est le premier à migrer entre le 1<sup>er</sup>/08 et le 15/09/25 et c'est aussi pendant cette période que le plus grand nombres d'agents seront en congés ne pouvant activer l'icône sur le bureau pour lancer la migration. Afin de se voir réattribuer l'icône en question, tous ces agents du 3<sup>ème</sup> devront-ils automatiquement faire un ticket S@m au SI ?

### **10.3**

Information a été donnée que les postes PMF encore fixes et les postes en G3 seront à remplacer, car le matériel en question n'est pas compatible avec la migration WINDOWS 11.

Les élu(e)s CFDT souhaitent savoir si le service informatique prendra contact avec les personnes concernées pour fixer un RDV ? Ou bien est-ce l'inverse ? Est-ce que ces RDV seront effectifs sur aout 2025 ?

### **10.4**

Il est indiqué que « *L'icône sur le bureau à lancer en fin de journée (cf image ci-dessous) sera diffusé pendant la période de migration assignée.* ».

A partir de quand, les agents doivent-ils s'inquiéter si l'icône n'apparaît pas sur leur écran ?

#### **Concernant la visibilité du bandeau et du planning**

Les informations relatives à la migrations windows 11 sont toujours disponibles dans le bandeau actualité et le resteront sur les prochaines semaines. Pour visualiser le planning il faut ouvrir le powerpoint d'information qui y est annexé.

Pour gagner en visibilité le planning sera également inséré directement sur la page Interval.

#### **Concernant la migration – 3<sup>e</sup> étage**

Le 3<sup>e</sup> étage a été choisi en premier car un quart à un tiers des agents y sont déjà passés sous Windows 11 lors de la phase test, facilitant la migration en période estivale.

Si l'icône de mise à jour n'apparaît pas sur le bureau alors que la campagne a démarré, un ticket S@M doit être ouvert.

#### **Concernant le remplacement des postes non compatibles**

Pour les postes PMF fixes et G3 non compatibles, le service informatique contactera directement le responsable des agents concernés pour fixer un rendez-vous.

Les remplacements se feront pendant la période de migration ou, à défaut, lors d'une session de rattrapage en décembre, à titre exceptionnel.

#### **Concernant l'absence de l'icône de mise à jour**

Si l'icône de mise à jour n'apparaît pas sur le bureau durant la première semaine suivant le début de la période de migration assignée ou après un retour de congé, l'agent doit ouvrir un ticket S@M.



## **RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC**

### **TRAVAUX ET MAINTENANCE**

Les divers travaux de maintenance : ascenseurs, barrières de parking, lumières parking etc... sont-ils prévus dans un contrat de maintenance ou les travaux sont facturés à chaque réparation ?

Les divers travaux de maintenance pour les ascenseurs, les barrières et les portails électriques de parking sont couverts par des contrats de maintenance.

Concernant les divers travaux de maintenance pour le remplacement des luminaires, des chasses d'eau, etc. ...., des marchés fixant les prix unitaires sont passés avec des entreprises du bâtiment. Ces dernières nous facturent alors à chaque demande d'intervention (dépannages/réparations/travaux) dans le respect des prix fixés par le marché.

Certains dépannages simples relevant de cette catégorie peuvent être pris en charge par les techniciens de maintenance de la CPAM.

#### **Contre visite médicale**

Des agents ont été contrôlés suite à un arrêt maladie et plusieurs désagréments ont été remontés :

- le médecin qui contrôle ne respecte pas les horaires de visites (ni les horaires définis en cas de sortie libre)
- le médecin indique avoir téléphoné s'il n'a pas trouvé la porte alors que ce n'est pas le cas
- le médecin indique adresse incorrecte mais laisse bien le papier dans la boîte aux lettres.

Les agents ont contacté le prestataire des CVM qui indique que c'est l'employeur qui ne fournit pas les bonnes informations

Est-ce que la direction peut faire un rappel pour que les CVM soient correctement remplies ?

Les demandes de CVM sont remplies avec les informations communiquées par le salarié.

Les réclamations formulées par les salariés font l'objet d'un examen attentif. Des éléments de justificatifs sont sollicités auprès du prestataire (ex : captures d'écran attestant les tentatives d'appels).

En cas d'anomalie avérée du contrôle, le salarié n'est pas sanctionné et un rappel est systématiquement réalisé auprès du prestataire Medicat Partner afin que les conditions de réalisation des visites soient mieux respectées.

Concernant la problématique des horaires de visites, nous rappelons qu'en cas de sortie libre, les agents sont tenus de communiquer leurs disponibilités. En cas d'oubli (une majorité des cas), la CVM peut être réalisée sur les créneaux classiques, soit entre 9h et 12h, puis de 14h à 16h.

#### **Accueil physique**

Il arrive qu'en accueil nous recevions des assurés au bord du malaise, nous leur proposons un verre d'eau, cependant, les accueils ne sont plus équipés de gobelets jetables. Est-il possible d'en fournir pour les urgences ?

Les 5 agences ont été équipées de fontaines à eau disposées dans les espaces réservés au personnel. La fourniture de gobelets jetables n'est en effet pas prévue au regard des objectifs environnementaux de réduction des déchets.

Nous étudierons la possibilité d'avoir un stock restreint de gobelets jetables exclusivement dédié à ces situations d'urgence.

#### **Service généraux**

En cas d'absence de la responsable de service (pour congé notamment), les agents ont-ils la possibilité d'accorder à titre exceptionnel un accès au parking du cristolien ?

Récemment, une demande a été faite, et les agents se sont vu obligés d'envoyer un mail à la responsable pour avoir l'autorisation de stationner, la situation a été résolue mais les élus CFTC trouvent dommageable de devoir déranger la responsable durant ses congés (nous vous rappelons le droit à la déconnexion)

La direction confirme son attachement au droit à la déconnexion.

Elle confirme également que la continuité de service est assurée sur l'activité : en cas d'absence de la responsable de service une personne habilitée prend le relais (agent ou encadrement).

### **Vis ma vie**

Combien d'agent ont participés au dernier vis ma vie ? L'expérience va-t-elle être renouvelée ?

40 agents du service médical et 37 agents de la CPAM.

L'organisation d'un nouveau vis-ma vie à la rentrée est à l'étude.

### **Mes tips santé**

Combien d'agents ont postulés ?

Si plus d'agents ont postulés que de besoin, comment le choix va-t-il être fait ?

#### **Concernant le nombre de Candidatures :**

A ce jour, 63 agents se sont portés volontaires.

#### **Concernant le processus de Sélection**

Tous les inscrits, y compris ceux issus de services spécifiques tels que la GDB ou la prévention, doivent passer par le formulaire dédié. Après clôture des inscriptions, la liste sera transmise aux agents de direction pour validation. Les volontaires retenus recevront un mail précisant les modalités de participation et leur créneau de briefing.

### **Protocole horaires variables**

Lors de l'assemblée générale du 14 juin 2024, monsieur LEOCADIE a indiqué qu'il n'était pas fermé au changement des plages fixes. Est-il envisageable de mettre une négociation du protocole horaires variables au calendrier du dialogue social de 2026 ?

Actuellement, les horaires de travail sont régis par un protocole d'accord local signé entre la direction et certaines organisations syndicales en 2014. Lors de l'AG du 14 juin dernier, la direction a indiqué ne pas être opposée à retravailler sur la question des horaires de travail (et non uniquement la modification des plages fixes), tout en réaffirmant que ceux-ci doivent rester compatibles avec les besoins de service et notamment ceux relatifs à l'accueil du public et la vie collective.

Une étude d'opportunité va être lancée et la faisabilité de l'ouverture de négociations sur le sujet en 2026 sera examinée en fonctions des autres échéances.

### **MARGUEREAUT**

Est-il possible de mettre une boîte à idée à disposition des agents afin que ceux-ci puissent communiquer à marguerEat leur envie en terme de sandwich et autres snacks ?

Cette proposition sera étudiée avec le prestataire MarguerEat afin de déterminer les modalités de mise en place et d'exploitation des idées recueillies.