

	Commission de Traitement des Réclamations du 6 novembre 2025	Direction Adjointe en charge des Ressources
---	---	--

Participants :

Pour la direction

- Mme Alice DUCHER, Directrice des Ressources humaines
- Mme Delphine BALDACCHINO, Attachée juridique au service des Relations Sociales

Pour les organisations syndicales

- Madame Stéphanie LECONTE (CFDT)
- Monsieur Florent ROUCHAUD (CFTC)
- Madame Maïmouna TRAORE (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 d'août 2025.

Voir documents joints en annexe.

Les procédures disciplinaires (Art.48)

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

Depuis la dernière CTR, sur les 4 procédures qui avaient été nouvellement engagées, une s'est achevée sans qu'une sanction n'ait été prononcée : 2 sont terminées, qui se sont achevées, l'une sur un blâme, l'autre sur un licenciement pour faute grave, tandis que la 4^e procédure est encore en cours.

Les présomptions de démission

Les élus demandent si des mises en demeure d'agents présumés démissionnaires ont été envoyées par la Direction depuis la dernière CTR, et, le cas échéant, 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. En revanche, deux procédures viennent d'être engagées relevant du champ de l'inaptitude à tout poste.

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 4 octobre 2025 :

Sur le processus PRP : Elle a concerné 10 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 400 dossiers – 419 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 280 dossiers – 325 dossiers traités.
- **EPURATION bâl employeur**
Pas d'objectif fixé - 152 dossiers ont été traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 11 octobre 2025:

Sur le processus PRP : Elle a concerné 10 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 380 dossiers – 381 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 150 dossiers – 156 dossiers traités.
- **MEDIALOG**
L'objectif était fixé à 90 dossiers – 99 dossiers traités.
- **EPURATION Medialog**
Pas d'objectif fixé - 66 dossiers ont été traités.

Sur le processus PEAS : Elle a concerné 9 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DIADEME**
L'objectif était fixé à 300 dossiers – 312 dossiers traités.
- **DIADEME T1**
L'objectif était fixé à 50 dossiers – 52 dossiers traités.

- **PRN**
L'objectif était fixé à 130 dossiers – 154 dossiers traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 18 octobre 2025:**

Sur le processus paie : Elle a concerné 14 salariés dont 2 encadrants. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **Saisie des mesures salariales**
L'objectif était fixé à 36 dossiers – 36 dossiers traités.
- **Opérations d'intégration des salariés des directions médicales**
L'objectif était fixé à 396 dossiers – 396 dossiers traités.
- **Contrôles de clôture de paie**
L'objectif était fixé à 38 dossiers – 38 dossiers traités

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

Le sont les samedis :

- 8, sur les processus PRP et PE-AS,
- 15 sur le processus paie,
- 22 sur les processus PRP et PE-AS.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

CHAUFFAGE AU CRISTOLIEN

Dans certains bureaux, le froid s'installe.

Les agents souhaitent savoir la date de la remise en route du chauffage ?

Le chauffage a été remis en service, au siège, le 03/11/2025.

RACHAT DE RTT

La direction a indiqué lors de la dernière CTR qu'il y aurait possiblement une seconde vague de rachat des RTT.

La direction a-t-elle avancé dans sa réflexion sur ce sujet ?

La direction a adressé un mail à tous le 20 octobre dernier, invitant les salariés à faire connaître leur souhait en la matière d'ici au plus tard le 7 novembre.

La direction rappelle qu'en cas de dépassement des capacités budgétaires, des arbitrages devront être opérés.

PIQ ET PAS DE COMPETENCES

Les élus CFDT souhaitent connaître les dates d'effet des promotions et de l'attribution des pas de compétences. En effet, certaines personnes n'ont pas été informées de façon claire sur cette date.

Conformément aux orientations de la politique de rémunération présentées aux élus du CSE le 28 août dernier et aux éléments partagés lors de la dernière CTR, les mesures ont été effectives sur la paie d'octobre avec effet au 1^{er} janvier 2025.

PRP

1. Est-il possible de voir avec la copropriété pour que soit installé un cendrier côté entrée galerie commerciale car des mégots trainent par terre et le sol est extrêmement sale ?
2. De plus, un changement du tapis d'entrée dans l'immeuble côté galerie commerciale est-il envisagé en effet, il est usé jusqu'à la corde ?
3. Le froid est de retour et certains constatent déjà des températures inférieures à 19°.
4. Il est à noter que depuis 5 ans, une fenêtre est condamnée avec des cartons.... Que compte faire la direction cette année ? Un joint pourrait-il être posé pour limiter le froid à venir ?

Concernant la demande d'avoir un cendrier du côté de l'entrée du bâtiment des Gémeaux donnant sur le petit centre commercial :

Une demande a été faite par le gardien du site, auprès du syndic, la semaine dernière soit courant de la semaine 44. En l'absence de retour, le secteur de la Gestion Immobilière de notre caisse a relancé le syndic le 4 novembre.

Concernant le changement du tapis de l'entrée de l'immeuble des Gémeaux :

La demande de remplacement a été faite au syndic le 4 novembre. Elle sera réitérée lors de la prochaine AG de copropriété, si besoin.

Concernant le retour du froid constaté par certains :

Le chauffage a été mis en service le 15 octobre dans l'immeuble des Gémeaux.

Par ailleurs, la direction ajoute qu'aucune demande sur ce point n'a été faite via MAID.

Concernant la fenêtre condamnée :

Le service Travaux et Maintenance interviendra pour mettre un joint pour limiter le froid à venir, au plus tard fin novembre.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

CONGES

Quels sont les critères de priorité d'acceptation de congés pour les agents ? Les agents divorcés ayant un jugement avec des congés imposés sont-ils prioritaires ?

Les critères de priorité pour l'attribution des congés sont inscrits dans la convention collective, en son article 38.

L'ordre des départs en vacances est fixé compte tenu :

- 1/ des nécessités de service,
- 2/ de l'ordre des départs des années précédentes,
- 3/ des préférences personnelles avec priorité en faveur des anciens employés.

Toutefois, pour les employés chargés de famille, qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne pourra pas avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

Il n'existe pas de disposition dans le code du travail ou conventionnelle qui soit spécifique à la situation des parents divorcés. Le salarié qui a besoin de prendre des congés à certaines dates du fait d'un jugement peut en informer son responsable de service afin que celui-ci puisse en tenir compte dans ses arbitrages.

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Le départ de Madame TARROU est imminent la direction a-t-elle pensé à son remplacement ?

Le marché de Madame TARROU avec la CPAM prend fin en avril 2026. Comme déjà partagé avec les élus, la direction avait prévu de prendre d'ici la fin de l'année 2025 une décision relative aux modalités d'accompagnement psychologique des salariés après son départ.

L'évolution de l'offre de soutien psychologique fera l'objet d'une présentation au CSE du 20 novembre prochain. A l'issue du CSE, une communication sera réalisée auprès de l'ensemble des salariés.

GRATIFICATION

Pourriez-vous préciser le circuit d'attribution des pas de compétences entre le manager et le responsable ? Nous constatons parfois des modifications dans les listes proposées par les managers... par qui les changements sont-ils effectués et pour quelles raisons ?

Est-il possible de contester une non attribution de Pas de compétences ?

Si oui, dans quel délai et auprès de quel interlocuteur ? Une réponse est-elle apportée lors d'un entretien ou par courrier ?

L'enveloppe de PIC est-elle la même que celle des PAS ?

La CFTC souhaite qu'un recensement soit réalisé concernant les agents n'ayant bénéficié d'aucune évolution (ni pas de compétences, ni promotion) depuis l'année 2022 incluse.

Nous aimerions que ce recensement soit présenté par niveau de classification, en précisant pour chaque niveau :

- Le nombre total d'agents à ce niveau
- Parmi eux, le nombre d'agents sans évolution depuis 2022
- Le nombre d'agents qui étaient à ce niveau en 2022 mais qui ne font plus partie de l'effectif
- Le nombre d'agents ayant accédé à ce niveau depuis 2022.



Concernant le circuit d'attribution des mesures salariales :

L'attribution d'une mesure individuelle est une décision de l'employeur qui s'appuie sur un certain nombre d'éléments métier (montée en compétence sur une activité, amélioration des résultats, participation à une action/un projet, etc.) et s'inscrit dans un cadre budgétaire déterminé. Les managers font des propositions et celles-ci peuvent être retenues ou ne pas l'être lors des arbitrages définitifs. Il n'est pas possible de préciser les raisons des arbitrages opérés sans entrer dans le détail des situations individuelles.



Concernant la contestation d'une absence d'attribution :

La procédure de contestation de non attribution de pas de compétences figure dans le « Guide EA/EP collaborateur » disponible sur Interval en suivant le cheminement ci-après : *Ressources humaines / Recrutement, intégration, mobilité et emploi / Les différents entretiens / Retrouvez le guide EA/EP collaborateur.*

Cette procédure prévoit qu'un salarié qui n'a été attributaire d'aucune mesure individuelle pendant 3 ans consécutifs peut solliciter un examen personnalisé de sa situation auprès de la direction. Pour ce faire :

- Le salarié rédige un courrier dans lequel il argumente sa demande, à l'attention de sa direction de branche, sous couvert de sa hiérarchie. Il en adresse une copie à la direction des ressources humaines ;
- La direction de branche étudie sa demande avec la hiérarchie du collaborateur. Le directeur de branche reçoit avec l'évaluateur, le salarié en entretien.

A l'issue de cet entretien, la direction des ressources humaines examine avec la direction de branche la situation du salarié et formalise sa réponse par courrier. Cette procédure n'est pas encadrée par un délai spécifique.

Concernant la détermination des enveloppes dans le cadre de la politique de rémunération :

L'augmentation des salaires est encadrée par un taux maximum, notifié chaque année par la caisse nationale.

Dans le cadre de cette enveloppe budgétaire, la direction met d'abord en œuvre :

- Les rattrapages de rémunération obligatoires (rattrapage maternité, rattrapage syndical),
- Les mesures de rémunération associées aux mobilités internes qui interviennent au cours de l'année.

Ce qui n'a pas été consommé au titre des mobilités et des rattrapages constitue l'enveloppe allouée à la politique de rémunération annuelle, qui intervient en général sur la paie d'octobre.

Pour la détermination des bénéficiaires de cette enveloppe, la direction détermine un volume prévisionnel d'attributaires de parcours professionnels (PIQ) et un volume prévisionnel de pas compétence (dont une partie majorés), selon les capacités budgétaires et incluant au minimum l'attribution d'un pas de compétence pour 20% de l'effectif, conformément aux dispositions conventionnelles.

Comme présenté lors de l'assemblée plénière du CSE du 28 août 2025, l'année 2025 se caractérise par un cadrage budgétaire majoré pour permettre la mise en œuvre de parcours professionnels complémentaires dans le cadre de la nouvelle classification des employés et cadres. L'ambition de la direction a ainsi été de procéder à un nombre conséquent de parcours professionnels de nature à tirer pleinement les conséquences de la nouvelle classification.

En effet, sur la paie d'octobre, la politique de rémunération 2025 a permis la mise en œuvre de :

- 115 promotions, qui représentent 11% de l'effectif (contre environ 5% habituellement),
- 278 pas de compétence, qui représentent 27% de l'effectif.

Ainsi, 393 salariés, soit 38% de l'effectif, ont été attributaires en octobre 2025 d'une mesure individuelle non automatique dans le cadre de la politique de rémunération annuelle. Ce bilan pourra être majoré dans le cadre d'une deuxième vague.

Concernant le recensement des agents sans évolution depuis 2022 :

Niveau	Nb de salariés sans mesure depuis 2022	Effectif total au 01/01/2025
2B	1	8
3	22	364
4A	7	267
4B	3	17
4E	0	9
5A	1	119
5B	3	71
5C	0	49
6	2	40
6A	0	5
6B	0	10
7	0	36
7E	0	3
8	0	16
9	0	15
9A	0	2
9E	0	5
11E	0	5
TOTAL	39	1041

A noter que parmi les 39 agents sans mesure depuis 2022, plus de la moitié ont quitté l'effectif depuis le 1^{er} juin 2025 ou sont absents de leur poste de travail depuis plusieurs années.

ASCENSEURS

Qu'en est-il de la réparation de la porte de l'accès à l'ascenseur niveau -1 AB ?

Cette porte est réparée ; les salariés ont reçu un « mail à tous » à ce sujet le 24 octobre dernier.

CELLULE d'ECOUTE RH

Peut-on nous expliquer les fonctions de la cellule RH ? Qui la compose ? Comment peut-on les solliciter ?

C'est dans le cadre de sa politique de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail que la direction met à la disposition de l'ensemble des agents une cellule d'écoute RH.

Cette cellule a pour objectif d'offrir à chaque agent un espace d'expression confidentiel, neutre et bienveillant, permettant d'évoquer toute difficulté rencontrée dans le cadre professionnel (mal-être, tensions, conflits, isolement, mésentente avec la hiérarchie, ...).

Son rôle consiste à :

- écouter et accueillir les salariés sans jugement,
- analyser la situation pour en identifier la cause,
- aider les salariés à trouver une posture professionnelle adéquate et active, à se projeter dans l'avenir,
- orienter, si besoin, vers les interlocuteurs ou dispositifs appropriés (médecin du travail, psychologue du travail, conseillère du travail...).

La cellule d'écoute RH est composée de représentants de la DRH. Pour la mobiliser, les salariés sont invités à contacter, par mail ou par téléphone, Céline Brohet (01 43 99 32 59) ou Fatmiré Hodza (01 43 99 30 62).

Selon la situation, un salarié peut être invité par le médecin du travail à saisir la cellule d'écoute RH.

PONT DE L'ASCENSION

Comme chaque année, les écoles ferment le vendredi suivant le jeudi de l'ascension, la direction a-t-elle prévue de fermer le 15 mai en 2026 afin de faciliter l'organisation des agents ?

La direction n'a pas pris de décision concernant le 15 mai 2026.

ACCUEIL PHYSIQUE

La prime de chaussure est réservée aux agents d'accueil niveau 3 seulement. La CFTC s'interroge, pourquoi pas les autres niveaux ?

La prime de chaussures est issue du catalogue des avantages acquis et constitue, à ce titre, un avantage acquis pour les seuls agents issus de la CPCAMRP (c'est-à-dire la Caisse de la région parisienne, du temps d'avant la départementalisation).

Cette prime a été, par suite, étendue aux nouveaux embauchés par un usage, puis par des engagements unilatéraux. Il n'est cependant pas prévu d'élargir le bénéfice de cette prime à d'autres agents.

Pour mémoire, cette prime n'est versée que sur présentation d'une facture acquittée et au maximum une fois par semestre.

RTT ET TEMPS PARTIEL

Pourquoi certains agents à temps partiel ont des RTT et d'autres pas ?

Quelles sont les conditions qui font la différence ?

Sur le formulaire, il est précisé que les demandes sans attribution de jours de repos sont prioritaires.

Dans les faits, les demandes de temps partiel avec RTT sont presque toujours refusées.

Cela interroge sur l'égalité de traitement et la réelle possibilité de choisir son organisation de travail.

Les salariés qui étaient à temps partiel et qui ont choisi de maintenir ce temps au moment de la mise en œuvre de l'accord RTT de 2001 ont obtenu le bénéfice de jours de repos, qu'ils ont pu conserver, ces dispositions étant inscrites dans leur contrat de travail.

Pour le temps partiel choisi, les conditions du temps partiel et donc le temps de présence effective du salarié doivent être compatibles avec les besoins de service. C'est pourquoi la direction priorise les temps partiels sans jours de repos.

CAMPAGNE OGETE

La CFTC souhaiterait un petit bilan de la dernière campagne OGETE pour le télétravail.

Combien d'agents sont passés de 3 à 2 jours de télétravail ?

Combien de refus en télétravail ?

Combien d'agents à 3 jours de télétravail au total ? Combien d'agents à 2 jours ?

Combien d'agents en télétravail toute durées confondues dans l'entreprise ?

Les forfaits fixes de 100 jours par an en télétravail sont-ils utilisés dans leur intégralité en moyenne ?

Des données de bilan de la campagne de télétravail 2025-2026 ont été présentées en commission Télétravail du 16 octobre dernier et seront présentées aux élus du CSE lors de l'AP du 20 novembre prochain. La plupart des données demandées figurent dans ce bilan.

Les compléments suivants sont apportés :

- Le passage entre l'année précédente et cette année, de 3 jours de télétravail par semaine à 2 jours, a concerné 4 salariés,
- Sur les 170 agents bénéficiaires de la formule de télétravail de 100 jours, 86 salariés ont utilisé plus 70 jours de télétravail, 84 salariés ont utilisé moins de 70 jours (à noter que les salariés ayant quitté l'organisme, changé de fonction ou connu une absence de longue durée en cours d'année n'ont pas été retirés de la liste).



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS FO

Les missions

Les élus FO souhaitent connaître les affectations actuelles des agents qui assurent des missions dans d'autres services, et par conséquent la dénomination des services dans lesquels les éventuels missionnés exercent.

Quatre lettres de mission sont en cours : une au service de la CRA, une au secrétariat de direction de la DRCADPS, une au CMS de Choisy et une au département des Risques professionnels.

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.

La trajectoire d'effectifs

La COG CNAM prévoit des coupes d'effectifs drastiques à compter de 2025. Les élus FO demandent la prévision d'effectif dans la caisse à fin 2025. Est-on dans les clous vis-à-vis de la COG ?

La prévision d'effectifs de la caisse au 31/12/2025 est conforme à la trajectoire fixée, soit 912,40 ETPMA (équivalent temps plein moyen annuel). La direction ajoute que toutes les possibilités de recrutement ont été utilisées.

Le service du contrôle médical

La direction avait annoncé un effectif de 117 agents en mars dernier, puis de 100 agents en octobre. Les élus FO demandent les motifs de départs des agents ayant quitté l'organisme ainsi que le libellé d'emploi pour chacun d'entre eux. De plus, y a-t-il eu des arrivées sur la période ?

D'autre part, les élus FO demandent la date prévisionnelle de la phase 2 qui, pour rappel, consiste au rattachement de

nombreux agents du service du contrôle médical dans des services de la caisse.

En ce qui concerne la paie, la Direction peut-elle confirmer que la paie du mois d'octobre a bien été faite, éléments variables inclus ? Et quel organisme en est chargé ?

En effet, au lieu des 117 salariés prévus, seuls 99 ont finalement rejoint la CPAM 94, du fait des mouvements de personnel suivants :

>> des démissions :

- De 5 médecins conseils
- Et de 3 infirmières du service médical

>> des départs à la retraite :

- De 3 médecins conseils
- Et de 2 chargées de production

>> des mutations :

- Pour 2 référents techniques
- Pour une assistante de direction
- Et pour un Conseiller Service Assurance Maladie

Quant aux arrivées, 1 infirmière et 2 référents techniques ont pris leurs fonctions.

La phase 2 du projet de transformation de l'Assurance Maladie a vocation à se dérouler au cours de l'année 2026. Contrairement à ce qui est exprimé par les élus FO, elle ne consiste pas dans le rattachement de nombreux agents du contrôle médical à des services de la caisse mais à intégrer les activités de la direction médicale aux processus de la CPAM, ce qui pourra conduire à faire évoluer l'organigramme de la CPAM. La direction médicale perdurera en phase 2 mais ne regroupera plus nécessairement tout le personnel et toutes les activités de l'échelon local. En revanche, elle pourra être amenée à prendre en charge d'autres activités actuellement exercées au sein d'autres secteurs de la CPAM.

S'agissant de la paie de ces agents, elle est prise en charge par le CNGP de Créteil, comme pour tous les salariés de la CPAM 94. La paie d'octobre a bien été servie, éléments variables inclus.

La politique de rémunération 2025

Les élus FO demandent la complétude du tableau ci-dessous :

Type de mesure	Employés			Cadres		
	Bénéficiaires	Eligibles	%	Bénéficiaires	Eligibles	%
Pas « simple »						
Pas valorisé						
PIQ						

En outre, les élus FO demandent si des agents de Direction ont bénéficié d'un gain de niveau au titre de 2025.

Type de mesure	Employés			Cadres		
	Bénéficiaires	Eligibles	%	Bénéficiaires	Eligibles	%
Pas "simple"	161	659	24%	117	382	31%
Pas valorisé	20	161	12%	11	117	9%
PIQ*	103	659	16%	12	382	3%

*PIQ :

"Employé vers employé" et "Employé vers Cadre" dans la catégorie Employés

"Cadre vers Cadre" dans la catégorie Cadres

En effet, sur la paie d'octobre, la politique de rémunération 2025 a permis la mise en œuvre de :

- 115 promotions, qui représentent 11% de l'effectif (contre environ 5% habituellement),
- 278 pas de compétence, qui représentent 27% de l'effectif.

Ainsi, 393 salariés, soit 38% de l'effectif, ont été attributaires en octobre 2025 d'une mesure individuelle non automatique dans le cadre de la politique de rémunération annuelle. Ce bilan pourra être majoré dans le cadre d'une deuxième vague.

PIX et la cybersécurité

Une session PIX sur la cybersécurité a débuté il y a plusieurs semaines. Les élus FO demandent combien d'agents l'ont suivie. Des sessions sur d'autres thèmes sont-elles prévues ?

580 salariés ont été inscrits sur 2 sessions entre fin août et octobre. Une session est d'ailleurs actuellement en cours. A ce jour, la direction n'est donc pas en mesure de fournir le taux de réalisation.

Conformément aux modalités de déploiement présentées en CSE du 20 juin 2024, 3 autres parcours sont recommandés en sus des parcours socles et du parcours complémentaire Cybersécurité :

- RGPD,
- Travail collaboratif,
- Réseaux sociaux.

ARPEGE

La rumeur court que le logiciel Arpège de liquidation d'IJ a été abandonné. La Direction peut-elle la confirmer ?

Suite aux difficultés rencontrées, la CNAM a pris la décision de revoir l'outil en profondeur. L'outil ARPEGE en tant que tel est abandonné mais le projet de refonte de l'outil de gestion des IJ se poursuit. Les fonctionnalités efficientes d'ARPEGE seront reprises.

METEORE

Le nouveau logiciel d'ordonnancement des feuilles de soins électroniques est déployé depuis plusieurs mois pour l'activité pharmacie. Qu'en est-il pour les autres activités ?

A terme, ce logiciel va remplacer IRIS sur le traitement des flux. Le planning de son déploiement n'a pas été communiqué à ce jour.

Le CMS de Choisy

Dernier attermoisement de la mairie, il s'agit désormais d'une reprise en régie directe partielle assortie d'un report au 1^{er} juillet 2026. Les élus FO demandent si la Direction va accepter.

La mairie de Choisy le Roi a adressé le 23 octobre à la CPAM un courrier indiquant :

- qu'elle confirme son souhait de reprise du centre en régie municipale directe,
- qu'elle souhaite toutefois « adapter le périmètre du transfert initialement envisagé »,
- qu'elle sollicite le report de la date de transfert au 1^{er} juillet 2026.

Pour mémoire, comme précédemment évoqué, afin de répondre aux besoins d'équilibre financier souligné par la Mairie, la CPAM avait réalisé une simulation de reprise partielle qui prévoyait :

- des propositions de reclassement des salariés non transférés et n'impliquait donc pas de licenciement
- un accord préalable des salariés concernés par les reclassements.

Compte tenu du périmètre différent de la proposition de la Mairie, elle nécessite une étude par la CPAM du cadre juridique dans laquelle elle se situe pour confirmer sa faisabilité.

Le courrier du 23 octobre ne confirmant pas le cadre juridique de la demande de prolongation de la convention, la CPAM va solliciter la mairie pour obtenir des précisions.

La direction de la CPAM continuera à communiquer aux élus et aux salariés, comme elle s'y est engagée, toute nouvelle information.

Le CMS de St Maur

Suite au départ du responsable du centre, les élus FO demandent quand celui-ci va être remplacé.

Les modalités de remplacement du responsable sont en cours de définition avec l'UGECAM qui assurera la gestion du centre à partir de mars 2026.

La gestion technique du bâtiment du Cristolien

Il apparaît que la Direction a changé d'avis sur le positionnement du local GTB et envisage de le localiser au sein du service travaux et maintenance dont la superficie est pourtant très insuffisante. Les élus FO revendiquent qu'une autre solution soit trouvée.

Une hypothèse de positionnement du poste GTB au sein du service Travaux a en effet été émise. Pour mémoire, il s'agit d'un ordinateur qui aurait vocation à être installé sur un bureau vacant. Cette installation présenterait l'avantage d'avoir une meilleure supervision de l'activité du prestataire en charge de la GTB.

Le Forfait Mobilités Durables

Les élus FO réitèrent leur demande d'une tenue d'une négociation sur le forfait dont l'accord associé expire au 31 décembre 2025. Pour une fois que FO trouve intérêt à signer.

La négociation sur le FMD s'est tenue en 2025, au titre de la thématique de la mobilité des salariés qui fait partie du champ de négociation de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Le projet d'accord soumis à la signature des organisations syndicales à l'issue des séances de négociation n'a pas recueilli de vote majoritaire et ne peut donc s'appliquer.

La direction souhaite néanmoins continuer à faire bénéficier les salariés des mesures existantes sur le FMD. Elle prendra donc une décision unilatérale de l'employeur qui sera présentée au CSE du 20 novembre prochain.

La Carte Ticket Restaurant

Les élus FO réitèrent leur question sur la dénomination du prochain prestataire.

Le titulaire du marché est le prestataire SWILE.

Nous demeurons dans l'attente de consignes nationales pour la mise en œuvre opérationnelle du projet.

Poste de responsable d'unité à la GDB

Les élus FO souhaitent savoir si le poste de responsable d'unité à la GDB a été pourvu. Le cas échéant, nous souhaitons connaître si la personne nommée est issue du personnel interne ou d'un recrutement externe.

Le poste a été pourvu en interne avec une prise de fonctions prévue le 15 décembre prochain.

Poste de responsable de service CMS de Choisy

Les élus FO souhaitent obtenir des précisions concernant la situation de Mme Colin: son emploi en qualité de responsable de service correspond-il à une mission temporaire ou à une promotion effective à cet emploi?

La direction ne souhaite pas évoquer la situation de salariés nominativement dans le cadre de la CTR.

Accès au site depuis le parking

Les élus FO demandent que les agents puissent accéder au site par les escaliers situés du côté du gymnase, en raison des pannes récurrentes d'ascenseur et du flux important d'agents à gérer, le site ne disposant que de deux ascenseurs au total.

Pour répondre à cette problématique, les accès à cette entrée ont été ouverts le mercredi 5 novembre.

Les lumières gdb coté PAP

Les agents ont signalé que plusieurs luminaires clignotent ou sont hors service, entraînant un certain inconfort. Les élus FO sollicitent une intervention rapide afin que les dispositifs d'éclairage défectueux soient réparés dans les plus brefs délais, garantissant ainsi des conditions de travail optimales.

Le 3 novembre dernier, le service Travaux et Maintenance a rétabli les éclairages dans une bonne partie du secteur de la GDB. Il demeure toutefois une localisation où on n'a pas réussi à remettre en marche les luminaires. Des lampes d'appoint ont été distribuées, en attendant la remise en service des luminaires susmentionnés.

Congés

Les élus FO demandent si une priorité est accordée aux agents ayant des enfants en garde alternée lors de l'attribution des congés, notamment lorsque les périodes de congés doivent être harmonisées avec celles imposées par le conjoint.

Les critères de priorité pour l'attribution des congés sont inscrits dans la convention collective, en son article 38.

L'ordre des départs en vacances est fixé compte tenu :

1/ des nécessités de service,

2/ de l'ordre des départs des années précédentes,

3/ des préférences personnelles avec priorité en faveur des anciens employés.

Toutefois, pour les employés chargés de famille, qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne pourra pas avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

Il n'existe pas de disposition dans le code du travail ou conventionnelle qui soit spécifique à la situation des parents divorcés. Le salarié qui a besoin de prendre des congés à certaines dates du fait d'un jugement peut en informer son responsable de service afin que celui-ci puisse en tenir compte dans ses arbitrages.

Événements de fin d'année

Les élus FO aimeraient savoir si l'événement de l'année dernière "il était une fois la vie de famille", particulièrement apprécié par les agents l'an dernier, sera renouvelé cette année.

L'organisation d'une fête des familles ne peut malheureusement être renouvelée chaque année en raison du coût budgétaire qu'elle représente et il n'est pas prévu d'en faire une en 2025.

Toutefois la direction est favorable à l'organisation de tels événements qui permettent aux agents de présenter leur environnement professionnel à leur famille, mais également de partager un moment de convivialité avec les collègues. Elle étudiera donc la possibilité d'en organiser une nouvelle édition.