

	Commission de Traitement des Réclamations du 4 décembre 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 Christina RODRIGUES MARTINS (CFDT)
- Madame Julie DOUIS (CFTC)

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, la procédure qui était en cours s'est achevée sur une mise à pied.

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 a été procédé à deux licenciements pour inaptitude. Il n'y a pas de procédure en cours actuellement.

Par ailleurs, aucun licenciement pour insuffisance professionnelle n'a eu lieu et aucune procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est en cours depuis la dernière CTR.

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 8 novembre 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 – 445 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 170 dossiers – 180 dossiers traités.
- **MEDIALOG**
L'objectif était fixé à 60 dossiers – 72 dossiers traités.
- **EPURATION Medialog**
Pas d'objectif fixé - 104 dossiers ont été traités.

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 10 salariés dont 1 encadrant. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DIADEME**
L'objectif était fixé à 450 dossiers – 462 dossiers traités.
- **MEDIALOG**
L'objectif était fixé à 30 dossiers – 44 dossiers traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 15 novembre 2025 :

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

- **Traitement d'EVP collectifs/Individuels**
L'objectif était fixé à 132 dossiers – 162 dossiers traités.
- **Traitement des signalements Organismes Employeurs**
L'objectif était fixé à 25 dossiers – 54 dossiers traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 22 novembre 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 620 dossiers – 670 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 219 dossiers traités.
- **EPURATION Medialog**
Pas d'objectif fixé - 84 dossiers ont été traités.

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

- **DIADEME**
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 377 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 204 dossiers traités.
- **MEDIALOG**
L'objectif était fixé à 30 dossiers – 30 dossiers traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 29 novembre 2025 :

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

- **DIADEME**
L'objectif était fixé à 350 dossiers – 325 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 168 dossiers traités.
- **MEDIALOG**
L'objectif était fixé à 30 dossiers – 30 dossiers traités.

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

Le sont les samedis :

- 6, au niveau des processus PRP et PE-AS ;
- 13, au niveau des processus PRP, PE-AS et paie ;
- et 20 au niveau du processus PE-AS .



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC
--

<u>FONTAINES À EAU DE L'ORGANISME</u>
--

L'entretien des fontaines est-il fait régulièrement ? Cette activité incombe-t-elle à un prestataire extérieur ou à un service de la Caisse ?

L'entretien de cet équipement incombe à un prestataire externe, qui a été retenu en vertu d'un marché régional. Le contrat prévoit que le prestataire passe 2 fois par an pour l'entretien préventif. Une intervention pour maintenance curative peut également intervenir sur demande.

VÊTEMENTS POLAIRES

Les nouveaux embauchés ont-ils droit à un vêtement polaire ?
Si oui, quel est le circuit de la demande ?

Oui, tout nouvel embauché est susceptible de se faire donner un vêtement polaire par notre organisme. L'agent qui le souhaite peut se présenter au guichet des Services Généraux sur ses horaires d'ouverture pour récupérer le vêtement, le service ayant en permanence un peu de stock et procédant au réassort autant que de besoin.
Les nouveaux embauchés seront prochainement contactés.

PAS DE COMPÉTENCES - CONTESTATION

Combien d'agents ont contesté la non attribution de pas cette année ?
Parmi eux, combien ont obtenu un rattrapage ?

4 agents ont contesté le fait de ne pas avoir été attributaires cette année. La deuxième vague de la campagne salariale annuelle n'étant pas encore finalisée, il n'est pas possible d'indiquer à date s'ils seront ou non attributaires.

BORNES ÉLECTRIQUES

Les bornes de recharges pour voitures électriques annoncées pour le début de l'année puis pour octobre 2025 ne sont toujours pas opérationnelles sur le parking Esquirol !
La Direction peut-elle nous indiquer la date prévue de mise en service ?

Le projet de mise à disposition de 4 bornes de recharge au parking Esquirol a pris plus de temps que prévu suite à des délais allongés d'installation d'un nouveau Point De Livraison d'électricité (PDL) par ENEDIS. Ce PDL est en place et sous tension depuis le 24/11/2025, nous attendons maintenant que le prestataire qui a installé les bornes vienne les raccorder au PDL, ce qui devrait être fait prochainement et permettre la réalisation des tests de fonctionnement courant décembre. Sous réserve de la confirmation du bon fonctionnement, la mise en service des bornes est prévue en janvier.

TENSIONS À LA C2S

Comment la Direction prévoit-elle de prévenir tout nouvel acte de violence au sein du service C2S, après les tensions récentes, menaces et véhémences adressées à un agent ?

Suite aux signalements de collaborateurs relatifs à une dégradation du climat social au sein du service Pôle d'Accès aux Droits (PAD), plusieurs entretiens individuels ont été planifiés dans le cadre de la cellule d'écoute RH. L'analyse de la situation met en évidence un manque de communication directe et bienveillante créant un climat de tension disproportionné au sein de l'unité de travail.

La direction, soucieuse de mettre fin à ce climat de tension a mis en place les mesures suivantes :

- L'envoi de courriers de rappel des attendus dans le cadre des relations de travail aux collaborateurs impliqués, avec la mention des dispositifs d'écoute et de soutien psychologique susceptibles d'être actionnés en cas de besoin ;
- La tenue d'un atelier collaboratif avec l'ensemble de l'équipe du PAD dans le cadre d'une réunion de service autour des thèmes du bien vivre ensemble et de la cohésion du collectif ;
- La mise en place prochaine d'un accompagnement dédié aux collaborateurs impliqués dont les modalités sont en cours de définition.

PROJET D'ENTREPRISE

Pourriez-vous nous préciser l'état d'avancement du projet d'entreprise et les actions programmées pour 2026, en particulier les actions qui concernent les services et les équipes ?

L'avancée du projet d'entreprise a fait l'objet d'un premier point d'étape en juin 2025, ce point d'étape a été présenté aux salariés ayant participé à son élaboration lors d'une journée dédiée le 19 juin dernier. Une communication plus large a ensuite été réalisée auprès de l'ensemble des salariés sur ce bilan via les canaux de communication interne (vidéos diffusées sur le blog interne). Ce premier point d'étape fera également l'objet de présentations lors des réunions de service dans les prochaines semaines. Une rubrique dédiée sur l'intranet permet par ailleurs à chaque salarié.e de se tenir informé.e : Stratégie / Projet d'entreprise.

Conformément à ce qui a été présenté lors de son lancement, le projet d'entreprise n'est pas une liste précise d'actions mais un cadre souple permettant d'ancrer nos actions dans nos 5 priorités stratégiques :

- 1) Placer la satisfaction des publics et la pérennité de notre système de santé au cœur de notre action
- 2) Améliorer l'accompagnement des publics à fort besoin en lien avec l'ensemble des partenaires du territoire
- 3) Moderniser notre fonctionnement et accroître sa performance
- 4) Favoriser la qualité de vie au travail et l'engagement des salariés
- 5) Renforcer et dynamiser notre collectif

Il n'est donc pas possible de lister précisément toutes les actions de 2026 et leur date de mise en œuvre. Toutefois, voici quelques projets dont la mise en œuvre est prévue en 2026 ou qui, déjà engagés, se poursuivront en 2026 :

- Développement du middle office, avec de nouveaux recrutements internes qui seront lancés en janvier 2026,
- Entretiens individuels et collectifs avec des assurés pour comprendre les besoins des assurés se rendant à l'accueil sans rendez-vous,
- Lancement d'une démarche d'accompagnement à 360 à l'occasion des contacts entrants et sortants avec les usagers,
- Automatisation du pilotage des activités (planification, distribution de la charge) pour fiabiliser les suivis et gagner du temps managérial,
- Amélioration du processus d'intégration des nouveaux embauchés, notamment par la modernisation du processus d'embauche et une formation à la culture « Cpm94 » dès l'embauche,
- Expérimentation d'un « bilan de transmission » pour les salariés proches de la retraite, pour transmettre sereinement les compétences avant le départ,
- Poursuite de l'accompagnement des équipes managériales (accompagnements individuels et collectifs, cafés managers, etc.),
- Supervision de l'état de fonctionnement des PMF (délai de démarrage, délai de lancement des applications, etc.) en vue de leur remise en état ou leur remplacement,
- Poursuite des actions de « teambuilding » dans les services.

INTÉGRATION PERSONNEL DRSM

Dans le cadre de l'intégration des équipes DRSM, la Direction prévoit-elle un échange convivial entre Personnel DRSM et Personnel Cpm permettant de rencontrer nos nouveaux collègues et de faciliter leur arrivée au sein des services ?

Combien d'agents des DRSM ont postulé dans un service de la Cpm 94 ?
Combien ont été retenus et dans quels services ?

Un échange convivial permettant aux salariés de la nouvelle direction médicale et aux autres services de la CPAM de se rencontrer et mieux se connaître a été organisé en juillet et en septembre dernier. Ces moments ont été organisés autour de partage de type « vis ma vie » et d'un moment de convivialité.

Les salariés de la direction médicale ont également pu rencontrer les équipes RH et logistiques et se voir présenter l'offre du CSE le jour de leur arrivée au sein de l'organisme le 1er octobre.

Il n'est pas prévu de nouvelle session de rencontre à grande échelle. Toutefois, s'il existe des besoins particuliers, ils seront examinés par l'encadrement qui pourra prévoir une organisation dédiée. Par ailleurs, si des besoins de rapprochement émergent dans le cadre de la phase 2, ils seront pris en compte.

8 salariés issus de la DRSM ont postulé sur des postes divers et variés.

Parmi eux, 3 ont été retenus, répartis comme suit :

- 1 en qualité de DAM au service Animation territoriale,
- 1 en qualité de responsable d'unité au département de la GDB,
- 1 en qualité de chargé de lutte contre la fraude, au pôle du même nom.

ACCES AUX LOCAUX

Est-il possible de revoir tous les accès aux locaux pour les élus ?

Certains endroits demeurent inaccessibles notamment les services imprimés et reproduction et les services des Gémeaux !

La vérification des habilitations de circulation est en cours pour s'assurer du bon positionnement des accès.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

RETRAITE PROGRESSIVE à compter du 01/09/2025

La législation sur la retraite progressive a changé depuis le 01/09/2025.

Il est maintenant possible de bénéficier d'une retraite progressive à 60 ans avec 150 trimestres.

La direction a-t-elle déjà eu des demandes ?

La direction peut-elle donner l'assurance aux salariés que leurs demandes de temps partiel pourront être acceptées dès l'âge de 60 ans s'ils remplissent les critères ?

La direction prévoit-elle une communication sur le sujet ?

L'UCANSS a-t-elle déjà indiqué que la mesure de prise en charge des cotisations sur un taux plein sera reconduite ?

Où les agents doivent-ils attendre la fin de la négociation nationale (et donc d'un accord) en cours sur les fins de carrière pour être certains que la mesure sera reconduite ?

Cela veut-il dire qu'un agent qui souhaite bénéficier de la retraite progressive pourrait voir la fin de la prise en charge des cotisations à taux plein en milieu de période de temps partiel ?

Pour mémoire, la retraite progressive permet aux assurés de continuer leur activité professionnelle à temps partiel tout en demandant la liquidation provisoire d'une partie de leur pension vieillesse.

Diverses conditions doivent être remplies pour entrer en retraite progressive, parmi lesquelles une condition d'âge. Suite au décret du 15 juillet 2025, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est fixé à 60 ans pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025. Le passage à temps partiel quant à lui est soumis à accord de l'employeur. La demande doit être formalisée via le formulaire dédié et disponible sur l'intranet (rubrique : Ressources / Imprimés / GAP).

A ce jour, 5 salariés exercent leur activité à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive.

Il n'est pas prévu de communication spécifique. Les éléments d'information sont disponibles sur l'intranet dans la rubrique : Ressources humaines / Services aux salariés / Accompagnement au départ à la retraite.

L'UCANSS n'a pas donné d'information sur le devenir de la mesure conventionnelle actuellement en vigueur, consistant dans la prise en charge des cotisations sociales au taux plein. Il convient effectivement d'attendre la fin de la négociation collective en cours, pour en avoir.

DISTRIBUTEURS DE BOISSONS DU RIE

Des agents se plaignent que leur commande de boissons reste bloquée dans le distributeur alors que le débit d'argent est effectif.

Il leur faut « secouer » le distributeur pour que la boisson descende dans le réceptacle.

Une maintenance technique peut-elle être effectuée ?

De plus, on constate régulièrement des dysfonctionnements avec les 2 machines de distribution des boissons chaudes au moment du règlement par carte (tant avec la CB qu'avec la carte restaurant) qui est refusé une fois sur deux sans réel motif.

La direction peut-elle prévoir une intervention de réglage auprès du prestataire qui a en charge la maintenance et le bon fonctionnement de celles-ci ?

En cas de dysfonctionnement mineur et non récurrent, un numéro de téléphone est indiqué sur les machines pour contacter directement le prestataire MENDS. En effet, ces machines sont mises à disposition à titre gratuit et tout est géré en direct avec le prestataire (remboursement, ...).

En cas de dysfonctionnement récurrent, il est nécessaire de faire une demande via MAID pour qu'une intervention du service achat/marché puisse avoir lieu, en précisant que les distributeurs concernés sont ceux de la cafétéria du Cristolien (et non des tisaneries).

Suite à la présente question posée, le signalement de ces différentes anomalies a été fait au service achat/marché aux fins que le prestataire soit contacté.

TRANSFERT DRSM/CPAM

Des agents ex-DRSM s'inquiètent car il semble que la caisse a omis de prendre en compte que les cotisations chômage devaient être dorénavant réglées (CNAM, organisme national en était dispensé).

La caisse a-t-elle ou va-t-elle régularisée les bulletins de paie ?

La cotisation chômage figure bel et bien sur les bulletins de paie d'Octobre et de Novembre 2025 des salariés issus de la DRSM, à l'identique de ce qui est fait pour les agents de la caisse. A noter, il s'agit seulement d'une cotisation patronale, elle n'apparaît donc que dans la colonne « part employeur » sur les bulletins de paie.

TEMPS DE TRAVAIL / CHRONOTIME

Les élues CFDT ont été informées que les agents ayant effectué plus de 10h par jour sont convoqués en entretien, même s'ils dépassent de quelques minutes, pour en justifier la cause et bien que la situation soit très occasionnelle.

Il semble qu'un compte-rendu doit ensuite être réalisé par le N+1 et envoyé aux RH.

Les agents concernés le vivent mal du fait que le contexte est toujours justifié (raison de service, charge de travail, échéances à tenir, etc.).

La direction peut-elle confirmer que ce process RH est systématique en cas de dépassement de 10h de travail par jour ? Que fait ensuite la direction du compte-rendu ? Y a-t-il un signalement à l'inspection du Travail ?

La direction rappelle que les salariés doivent respecter les durées légales de travail, à savoir 10h maximum par jour et 42h maximum par semaine.

Lorsque ces durées sont dépassées, l'encadrement en est informé par les services RH et peut être amené à recevoir le salarié concerné pour lui rappeler ce cadre réglementaire.

Les difficultés liées à la charge ou l'organisation du travail doivent faire l'objet d'un échange avec l'encadrement permettant de prioriser les tâches, revoir l'organisation du travail ou prendre toute autre mesure nécessaire, elles ne doivent pas donner lieu au dépassement de ces durées.

Il s'agit d'un échange managérial d'accompagnement destiné à réguler la situation et qui n'a pas vocation à être systématiquement transmis aux services RH sauf situation particulière.

2EME VAGUE D'ATTRIBUTION DE MESURES SALARIALES / ENVELOPPE COMPLEMENTAIRE 2025

Lors du CSE du 20 novembre dernier, la direction a annoncé qu'une enveloppe complémentaire de 0,04 % de la RMPP a été donnée à la CPAM-94.

Celle-ci doit permettre d'élargir le circuit d'attribution des pas de compétence (simples ou revalorisées) et/ou des promotions sur le BP de décembre 2025.

Dans le cadre de cette nouvelle enveloppe budgétaire et complémentaire aux attributions des mesures salariales déjà intervenues sur le BP d'octobre, la CFDT souhaite connaître :

- Le montant correspondant à cette enveloppe budgétaire complémentaire ?
- Le pourcentage de l'effectif qui en sera bénéficiaire, sachant qu'en octobre 393 salariés (soit 38 %) ont déjà été attributaires ?
- Le recensement de cette deuxième vague d'attribution par niveau de classification, en précisant pour chaque niveau :
 - Le nombre total d'agents à ce niveau,
 - Parmi eux, ceux qui bénéficieront de pas de compétence simples et/ou valorisés et ceux qui auront une promotion (PIQ) ?
- La confirmation que le paiement s'effectuera bien sur le BP de décembre 2025, avec une rétroactivité au 01/01/2025 ?

Les mesures complémentaires n'étant pas encore finalisées, il n'est pas possible d'en dresser le bilan à ce jour. Elles seront bien effectives sur la paie de décembre avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2025.

TRAVAUX SUR LE CRISTOLIEN

Depuis la mi-novembre, maints travaux ont été lancés sur le Cristolien... Des travaux de peinture en intérieur sur plusieurs zones du bâtiment (durant 5 semaines) et pour l'automatisation des portes (durant 2 semaines) sans plus de précisions.

Les agents et la CFDT souhaitent avoir un peu plus de détails :

- Concernant la peinture : Est-ce à tous les étages ? Quelles zones sont concernées (tisaneries, hall des ascenseurs, passage de circulation, etc...)
- Concernant les portes : Est-ce uniquement au RDC ailes AB/CD ? Où également au niveau de l'aile centrale sur les étages du 2ème, 3ème et 4ème ?

- S'agissant des travaux de peinture au Cristolien
La réfection des peintures cible les paliers, du RDC jusqu'au 4^e étage inclus, avec les toilettes pour PMR et, au rez-de-chaussée, le couloir devant les locaux du service de prévention et de santé au travail.

- S'agissant des travaux d'automatisation des portes au Cristolien
L'automatisation des portes concerne : 10 portes au RDC, 2 portes au 1^{er} étage, au niveau de l'aile centrale, 3 portes au 2^e étage (dont 2 pour l'aile centrale), et 3 portes au 3^e étage (dont 2 pour l'aile centrale).
La mise en service de ces portes est prévue en semaine 52.

MIGRATION WINDOWS 11 ET SOFTPHONIE

Depuis la migration des postes de travail vers WINDOWS-11 (migration toujours en cours), il s'avère que l'utilisation de la softphonie avec « AVAYA » est fortement dégradée (mauvais son, ligne qui grésille, voix inaudibles...). Nombre de salariés se voient obligés d'utiliser leur propre téléphone portable pour contacter des interlocuteurs hors softphonie (y compris en interne ou externe du Cristolien).
Qu'envisage de faire la direction pour solutionner ce problème ?

Les difficultés rencontrées par certains utilisateurs de la softphonie sont liées à 2 raisons distinctes :

- D'une part, au manque de capacité mémoire sur certains postes lors de la migration vers Windows 11 ;
Il a en effet été constaté que tous les PC équipés de 8 Go de RAM présentaient des dysfonctionnements avec la solution de softphonie Avaya. C'est la raison pour laquelle la direction a procédé à l'upgrade de ces machines de 8 Go à 16 Go de RAM, ce qui a permis d'améliorer la stabilité de l'application pour les utilisateurs concernés.
Cette problématique est donc à présent résolue.

- D'autre part, à la migration vers la solution de téléphonie CETIAM V2
CETIAM V2 rencontre encore des problèmes de fonctionnement.
Il s'agit d'une problématique nationale pour laquelle des tickets CSN sont actuellement ouverts pour corriger les dysfonctionnements.

Les utilisateurs rencontrant des difficultés sont invités à se signaler via l'ouverture de tickets SAM auprès du service informatique.

COLLECTE DE JOUETS SOLIDAIRE / 2EME EDITION

La Caisse a renouvelé l'opération solidaire de la collecte de jouets au profit des « Restos du cœur ». Le push-mail du 21/11/25 informant les salariés du lancement de cette collecte indique que celle-ci est également organisée dans l'ensemble des sites extérieurs (agences AMELI, CMS, PMI...).

La CFDT félicite la mise en place de cette initiative et souhaite avoir un bilan de cette collecte pour l'année passée et celle en cours, à savoir combien de jouets tout confondus ont été collectés (et/ou équivalence en poids) ? Et autre que les jouets, combien de vélos, jeux vidéo, consoles de jeux, livres, peluches, jeux de sociétés, etc. ?

Cette année, la collecte s'effectue du 24 novembre au 5 décembre. La récupération des objets dans les sites extérieurs est prévue les 8 et 9 décembre. Le bilan 2025 ne peut donc être réalisé à ce jour.

Concernant la collecte de l'an dernier, elle a permis de récupérer 746 objets, parmi lesquels notamment, 68 sacs et autres trousse. Les jouets ainsi collectés en 2024 étaient, pour la majeure partie d'entre eux, des livres et des peluches.

TABLE RONDE DES ACTEURS DU RCT

A l'occasion de la journée nationale du recours contre tiers (RCT), la CPAM-94 a organisé une table ronde interactive dédiée au RCT en date du jeudi 13/11/25 ouverte à tous les agents de la Caisse.

Combien d'agents y ont participé ? Y a-t-il eu des intervenant externes et combien ? Qu'en est-il ressorti de cette journée ?

La direction peut-elle fournir le bilan des sommes récupérées par l'Assurance Maladie auprès des tiers responsables pour l'année 2024 et 2025 ?

Outre les personnels du service RCT eux-mêmes, 36 agents de la caisse se sont inscrits et ont assisté aux échanges de cette table ronde, à laquelle ont par ailleurs participé deux représentants de la Mission Nationale RCT positionnée auprès de la CNAM.

Cette table ronde a été organisée à l'occasion de la Journée Nationale du RCT, dont c'était la 1ère édition. Les enjeux financiers du RCT sont en effet très significatifs (ils représentent près d'1 milliard d'€ au plan national) et dans le contexte actuel de maîtrise des dépenses, la CNAM estime que sa contribution est à renforcer. Le point crucial pour cela est la détection des situations de dommages dont sont victimes les assurés, à laquelle il importe que les personnels de l'Assurance Maladie soient sensibilisés. L'objectif premier de cette Journée Nationale était ainsi cette sensibilisation des agents. Il est à noter que le principe d'une nouvelle Journée Nationale RCT a d'ores et déjà été confirmé pour 2026.

Au plan local, le service RCT de la CPAM a récupéré en 2024 pour 19,1 millions d'€.

Au 31/10/2025, les montants récupérés atteignaient quant à eux 15,4 millions d'€.