

	Commission de Traitement des Réclamations du 6 janvier 2026	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)
- Madame Delphine DOUIS MAXI (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 décembre 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,
>> une nouvelle procédure vient d'être engagée.

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 aucun pour inaptitude. Et 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 décembre : tant le samedi, qu'en journée sur la semaine au sein 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 de janvier 2026 ?

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 6 décembre 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 430 dossiers – 461 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 270 dossiers – 292 dossiers traités.
- **EPURATION Medialog**
Pas d'objectif fixé - 61 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 300 dossiers – 317 dossiers traités.
- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 195 dossiers traités.
- **MEDIALOG**
L'objectif était fixé à 30 dossiers – 36 dossiers traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 13 décembre 2025 :

Sur le processus PAIE : Elle a concerné 12 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur l'activité suivante :

- **Traitement d'EVP**
L'objectif était fixé à 217 dossiers – 249 dossiers traités.

Sur le processus PRP : Elle a concerné 8 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DEMAT AAT**
L'objectif était fixé à 340 dossiers – 362 dossiers traités.

- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 200 dossiers – 223 dossiers traités.
- **EPURATION Medialog**
Pas d'objectif fixé - 51 dossiers ont été traités.

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 6 volontaires (sans encadrant). Elle a porté sur l'activité :

- **DSIJ**
L'objectif était fixé à 600 dossiers – 636 dossiers traités.

❖ **Les séances d'heures supplémentaires programmées ou envisagées sur le mois de janvier 2026 :**

Il est prévu d'en faire faire une au niveau du processus Paie.

A la Direction des Prestations, aucune validation n'est encore intervenue sur d'éventuelles séances d'HS au mois de janvier.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

GRATIFICATION

Quels services ont eu une enveloppe supplémentaire pour l'attribution de pas de compétences et/ou de PIC en décembre ?

L'enveloppe complémentaire n'a pas été fléchée sur des services spécifiques. Elle a bénéficié à 87 salariés issus de presque tous les secteurs de l'organisme.

ACCUEIL PHYSIQUE

Les agents d'accueils s'interrogent sur l'utilisation qui a été faite du budget attribué pour les moments de convivialité ces 4 dernières années.

De plus, ils souhaitent savoir quand sera programmé leur team building ?

Les budgets convivialité et team building sont gérés par l'équipe managériale.

Le budget convivialité a été utilisé à travers le financement de moments de convivialité lors des réunions mensuelles de fin d'année. Le budget team building, quant à lui, a, pour les équipes de l'accueil, été utilisé en 2023.

LUMINOSITE

Dans plusieurs services, des agents se retrouvent seuls ou en effectif très réduit à partir de 16h. En raison d'une mauvaise répartition des capteurs de présence, l'éclairage s'éteint automatiquement faute de mouvements, laissant les agents sans lumière et dans l'impossibilité de voir correctement leur écran. Ce dysfonctionnement, signalé à de nombreuses reprises, perdure malgré les alertes sur la dégradation des conditions de travail et les risques pour la vision. Quelles mesures concrètes la direction compte-t-elle mettre en place ? La fourniture de

lampes USB individuelles peut-elle être retenue comme solution immédiate, dans l'attente d'une correction durable du système de capteurs ?

Depuis plusieurs semaines, le service travaux et maintenance a solutionné plusieurs dysfonctionnements relatifs aux capteurs de présence qui lui ont été signalés (notamment au sein du service GDB).

Les agents rencontrant des problèmes d'éclairage du fait d'un mauvais fonctionnement d'un détecteur de présence sont invités à se signaler au service travaux et maintenance via un MAID afin qu'une intervention puisse être réalisée dans les meilleurs délais. Il n'est pas envisagé de fournir des lampes USB individuelles.

Mode Opératoire – Mails Frauduleux

Lorsqu'un agent reçoit un mail suspect sur sa boîte professionnelle, la marche à suivre pour effectuer un signalement phishing ou spam n'est pas toujours facilement identifiable.

À titre d'exemple, après avoir transmis un mail suspect à la MSSI, il a été indiqué que ce n'était pas la procédure attendue et qu'il convenait de passer par le dispositif de signalement phishing, sans rappel de la procédure ni lien vers celle-ci.

Dans ce contexte, est-il envisagé de rendre la procédure de signalement phishing/spam plus visible et accessible sur l'Intranet et/ou d'intégrer systématiquement un rappel de la marche à suivre (avec lien Intranet) dans les réponses adressées aux agents par la MSSI ? Ces actions contribueraient à sécuriser les pratiques, à éviter les erreurs de signalement et à renforcer la prévention en matière de cyber sécurité.

La procédure de signalement phishing est bien disponible sur l'Intranet de la Caisse, mais le chemin d'accès peut effectivement rendre compliquée sa recherche. Afin de faciliter celle-ci, il est envisagé de faire évoluer le contenu de la rubrique SSI (accessible depuis RESSOURCES / Espace Documentaire) pour faciliter l'orientation vers les principales consignes à mettre en œuvre face aux situations de type phishing.

Il convient de préciser que le MSSI avait pris soin, en amont de la campagne-test du 09/12, d'adresser à tous les agents de la caisse un message de rappel sur le sujet ainsi que sur les consignes à suivre (message à tous adressé le 04/12).

Courriers de liaison

Combien de courrier de liaison ont été envoyées en 2025 ?

Combien d'agents ont répondu favorablement ?

Quelles actions ont été mises en places ?

Sur l'année 2025, six agents ont été destinataires d'un courrier proposant un rendez-vous de liaison. A l'issue de ces invitations, un rendez-vous s'est tenu qui a donné lieu à une proposition de mission temporaire sur un projet. Il n'est pas possible de préciser davantage sans rompre la confidentialité.

SAISIE des ARRETS MALADIE

Combien de temps le service du personnel met-il pour monter un arrêt de maladie sur chronotime ? Il arrive que les agents doivent relancer le service et certains nous répondent que l'historique des messages étant limité nous devons les renvoyer.

Si l'agent a bien adressé sur la bâl générique de la GAP, le volet 3 de son arrêt de travail dûment complété, la procédure qui s'ensuit est la suivante :

- Les documents sont extraits tous les jours de la BAL et archivés sur le serveur.
- Le gestionnaire GAP traite l'arrêt dans un délai de 24 à 48 heures : il procède aux vérifications nécessaires dans GRH et Chronotime, et supprime, le cas échéant, tout code susceptible de créer un chevauchement.
- Un formulaire d'absence est ensuite complété dans Alienorh et transmis au CNGP, en charge de la mise à jour dans le logiciel de paie (GRH)

- Lors de l'interface nocturne, les données sont intégrées dans Chronotime, permettant la mise à jour du compteur.

Aussi un délai de 10 jours ouvrés minimum est requis pour la mise à jour du compteur Chronotime suite à l'envoi du justificatif à la GAP, en-deçà duquel il n'est pas nécessaire d'effectuer une relance auprès de la GAP.

Le traitement des éléments de variable de paie étant priorisé, le délai d'enregistrement des arrêts de travail peut être allongé sur certaines périodes.

SERVICE INFORMATIQUE

Depuis la mise en place d'une nouvelle organisation du travail au sein du service informatique, les agents doivent assurer une traçabilité renforcée de leurs actions, ce qui génère une charge de travail importante dans un contexte d'effectifs insuffisants.

Par ailleurs, il apparaît que des agents classés niveau 2B finalisent des tickets de réclamation, alors que cette mission relève normalement du niveau 3 selon leurs fiches de poste.

La direction envisage-t-elle une requalification des postes, une adaptation des missions aux classifications existantes, ou le renforcement des effectifs afin de permettre aux agents d'exercer leurs missions dans des conditions soutenables ?

- Concernant la demande aux agents du service de traçabilité renforcée de leurs actions :

Il n'y a pas de nouvelle organisation de travail mise en place au sein du service informatique, il est simplement demandé aux agents de tracer l'ensemble des demandes d'intervention pour lesquelles ils sont sollicités afin de permettre le suivi, la quantification et la valorisation de leur activité. Sauf urgence qui relève de la hotline, toute sollicitation du service informatique pour un incident ou une demande doit faire l'objet d'un ticket SAM.

- Concernant le traitement des tickets de réclamation :

Le traitement des tickets SAM relève bien du niveau IIB du référentiel de gestionnaire IML qui prévoit notamment dans les activités de l'emploi : « maintenir en condition opérationnelle les IML » et « maintenir le matériel et les logiciels », la prise en charge et la réponse à un ticket SAM étant l'une des modalités de réalisation de ces missions en cas de dysfonctionnement signalé par un agent. Il n'est donc pas prévu de requalification des emplois, les activités confiées coïncidant bien avec les référentiels emploi des agents sollicités.



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.

Trois lettres de mission sont en cours : une au service de la CRA, 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 nouvelle négociation obligatoire

La loi dite « séniors » du 24/10/2025 instaure notamment une négociation obligatoire sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés. Les élus FO demandent quand cette négociation se tiendra à la CPAM 94.

En effet, une obligation de négocier sur le thème de « l'emploi, du travail et de l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en raison de leur âge » est instaurée par la loi n° 2025-989.

Cette obligation vient s'ajouter aux autres négociations obligatoires périodiques incomptant à notre organisme. Celle-ci doit s'engager tous les 3 ans.

Les précisions sur cette obligation devraient intervenir par décret, y compris celle quant au délai imparti pour la satisfaire.

La politique de rémunération depuis 2022

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

	2022		2023		2024		2025	
	Employés	Cadres	Employés	Cadres	Employés	Cadres	Employés	Cadres
Pas simple								
Pas valorisé								
PIQ								
Autre promotion								
Éligibles								

De plus, combien d'agents n'ont pas bénéficié de pas ou de promotion depuis 2022.

Au terme des mesures individuelles complémentaires décidées en décembre, combien d'agents par collège n'en ont pas bénéficié parmi ceux qui n'ont obtenu que 3 points dans le cadre de la mise en œuvre de la classification ? En outre, les élus FO demandent si des agents de Direction ont bénéficié d'un gain de niveau au titre de 2025 en sus du passage de la caisse en catégorie A.

► Concernant le bilan des mesures depuis 2022 :

	2022		2023		2024		2025	
	Employés	Cadres	Employés	Cadres	Employés	Cadres	Employés	Cadres
Pas simple	247	123	177	96	206	198	163	137
Pas valorisé	24	22	42	33	13	14	25	14
PIQ	44	16	29	8	30	14	111	12
Autre promotion								
Éligibles	753	387	691	374	667	362	659	382

► Concernant le recensement des agents sans évolution depuis 2022 :

38 agents n'ont pas été attributaires d'une mesure individuelle non automatique depuis 2022. A noter que parmi les 38 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 poste de travail depuis plusieurs années.

 Concernant la politique de rémunération annuelle 2025 :

La politique de rémunération annuelle 2025 aura ainsi permis l'attribution à :

- 339 salariés d'un pas de compétence, soit 33% des salariés, dont 39 doublés, soit 11%,
- 123 salariés l'accès à un niveau supérieur, soit 12% des salariés (vs 5% habituellement).

Au total, la politique de rémunération aura ainsi concerné cette année 462 salariés, soit 44% de l'effectif.

Parmi les salariés ayant bénéficié dans le cadre de la nouvelle classification de la mesure de garantie de 3 points :

- 191 employés n'ont pas été attributaires d'une mesure individuelle non automatique,
- 158 cadres n'ont pas été attributaires d'une mesure individuelle non automatique.

Il n'y a pas eu de mesure d'accès à un niveau supérieur parmi les agents de direction.

OSCARR et temps de pause

Les élus FO réitèrent leur demande concernant les temps de pause sur OSCARR. Doivent-ils être neutralisés ? Y a-t-il une règle au national ?

Le temps inscrit dans OSCARR doit correspondre au temps badgé.

Les convocations d'heures de fonctionnement des organisations syndicales

Les élus FO demandent que la Direction procède à un rappel auprès des managers au sujet des convocations d'heures de fonctionnement des organisations syndicales. Ces documents sont à destination de la GAP et des relations sociales et ne doivent être réclamés par la hiérarchie qui n'est en aucun cas en droit de savoir de quel syndicat ils émanent. Il appartient à l'agent la décision de dévoiler quel syndicat l'a convoqué, et seulement s'il le souhaite.

La direction rappelle les dispositions qui régissent la participation des salariés au fonctionnement syndical :

- L'information de la future absence du salarié à son poste de travail pour motif d'ordre syndical doit parvenir à l'encadrement au moins 3 jours ouvrés avant la date concernée, sans quoi elle ne peut être acceptée. Le salarié n'a pas à informer l'encadrement du motif précis de cette absence ni du syndicat concerné,
- Le justificatif fourni par l'organisation syndicale au salarié doit quant à lui être transmis par le salarié au service des relations sociales / à la GAP pour justifier de l'absence et permettre la mise à jour le compteur CHRONOTIME, le salarié n'a pas à fournir le justificatif à son encadrement.

Ces règles seront rappelées aux équipes managériales et aux salariés pour lesquels il a pu, récemment, être constaté un manquement au respect du délai de prévention.

Le pont de l'ascension

L'éducation nationale fait à nouveau le pont de l'ascension en 2026. Que prévoit la Direction pour le vendredi 15 mai ?

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

Ralentissements liés à WINDOWS 11

Les élus FO ont constaté des ralentissements aux débuts de WINDOWS 11 qui semblent être réglés. Les élus FO demandent à quoi étaient dus les ralentissements et s'ils perdurent.

Les ralentissements étaient en effet principalement liés aux migrations Windows et à des mises à jour importantes qui pouvaient saturer les flux. Cette problématique est résolue.

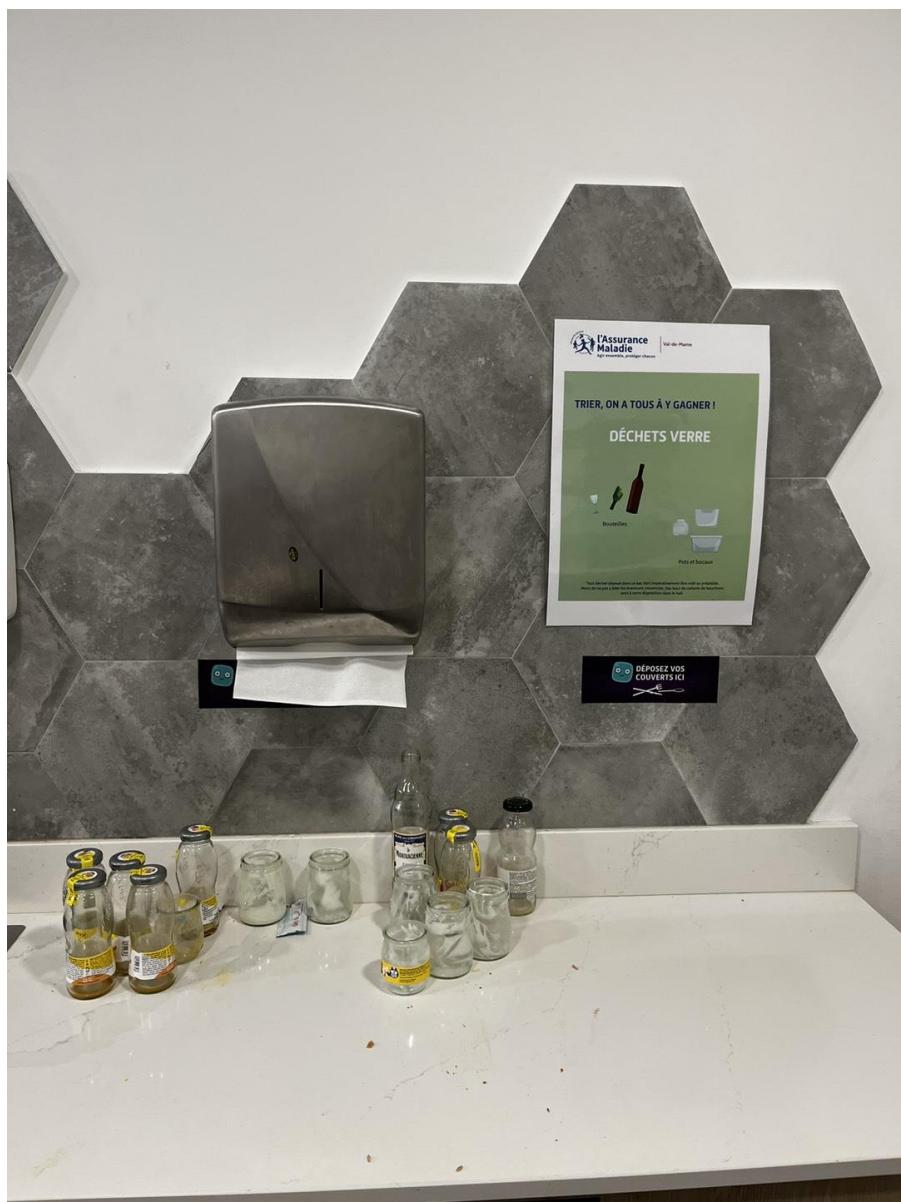
Au-delà de cette problématique, une démarche plus globale est engagée depuis la fin de l'année 2025 pour identifier les postes informatiques les moins performants ou les plus lents afin d'en analyser les causes et en fonction de celles-ci de mettre en œuvre les mesures appropriées pour y remédier (conseils de bonne utilisation, interventions sur le poste, accroissement de la capacité mémoire, remplacement du PC, ...).

Poubelle à verre

Les élus FO ont constaté que le restaurant d'entreprise n'est pas doté de container spécifique pour le verre. Est-il possible d'y remédier.

La Cram dispose bien d'une benne pour le verre.

Les contenants en verre doivent être déposés par les salariés au sein de l'espace de gestion des déchets du restaurant d'entreprise, au niveau de l'emplacement indiqué par l'affichette (cf photo jointe). Ce sont les salariés de Marguerat qui ont la charge de les descendre au local poubelles aux fins de les déposer dans cette fameuse benne à verre. Le circuit de récupération du verre est donc d'ores et déjà bien en place.



Les courriels invitant à cliquer sur un lien

Les agents reçoivent régulièrement des courriels d'alerte du MSSI. Les élus FO ont constaté une recrudescence de courriels louche invitant à cliquer sur un lien. Certains semblent être des tests de la Direction. Est-ce que la Direction teste les agents ?

Le « phishing », ou hameçonnage, qui consiste pour un fraudeur à se faire passer pour un organisme qui nous est familier afin de récupérer des données ou de créer une brèche de sécurité dans le SI, repose aujourd'hui sur des messages de plus en plus sophistiqués face auxquels nous demeurons vulnérables.

C'est pourquoi en complément des actions de sensibilisation qui sont régulièrement portées par les MSSI des organismes, des campagnes nationales de « faux phishing » sont régulièrement organisées à l'initiative de la Structure Nationale en charge de la SSI pour évaluer notre niveau de vulnérabilité.

Dans le cadre de ces campagnes (dont la dernière en date a eu lieu le 09/12), chaque agent est concerné, recevant dans sa boîte mail professionnelle un message présentant généralement un lien avec l'activité qu'il exerce dans l'organisme (exemple de faux messages bancaires réceptionnés par les agents DCF).

A l'issue de ces campagnes, les agents ayant cliqué à tort sont identifiés pour suivre des formations et sensibilisations complémentaires sur le sujet.

PIX

Les élus FO demandent un état des lieux sur PIX :

- Combien de parcours ont été déployés ?
- Combien d'agents y ont pris part pour chaque parcours ?
- Quel est le pourcentage d'agents ayant obtenu 3 étoiles ou plus pour chaque parcours ?

Par ailleurs, des sessions de certification ont-elles été planifiées ?

- ⊕ Sur le nombre de parcours PIX déployés :

Au total, trois parcours ont été déployés, à savoir, le parcours socle initiation, le parcours socle confirmé et le parcours cyber-sécurité.

- ⊕ Sur le nombre d'agents ayant pris part aux parcours :

936 agents ont réalisé le parcours socle initiation.

903 agents ont réalisé le parcours socle confirmé.

527 agents ont réalisé le parcours cyber-sécurité.

- ⊕ Sur le pourcentage d'agents ayant obtenu au moins 3 étoiles :

830 agents ont obtenu 3 ou 4 étoiles au parcours socle initiation, ce qui représente 88,67% des agents impactés.

859 agents ont obtenu 3 ou 4 étoiles au parcours socle confirmé, ce qui représente 95 % de réussite.

460 agents ont obtenu 3 ou 4 étoiles au parcours cyber-sécurité, soit 87,3 % des agents engagés dans la démarche.

Dans le cadre de démarche d'amélioration des compétences numériques, 16 ateliers numériques se sont également tenus en 2025 au bénéfice de 123 agents.

Il n'y a pas eu à ce stade de planification de sessions de certification.

L'isolement des agents tôt le matin ou tard le soir

Les élus FO ont constaté que des agents se retrouvent régulièrement isolés au sein d'open-space tôt le matin ou tard le soir. Quelles dispositions la Direction compte-t-elle prendre pour assurer leur sécurité.

L'activité de la caisse ne présente pas de risque particulier lié à l'isolement dans un espace de travail, il n'existe donc pas de dispositions particulières au-delà de la possibilité pour chaque salarié de bénéficier de l'assistance du PC sécurité à toute heure sur les sites des Gémeaux et du Cristolien.

Heures nationales prises en charge par l'Ucanss

Quel est le montant des heures nationales remboursées par l'UCANSS à la CPAM 94 pour les élus FO sur l'année 2025 ?

En raison des opérations comptables et budgétaires de fin d'année, la direction n'est pas en mesure de fournir cette donnée pour la réunion du 8 janvier.

Un cendrier à l'entrée du personnel

Les élus FO demandent l'implantation d'un cendrier au niveau de l'entrée du personnel du Cristolien.

L'entrée du personnel n'étant pas une zone fumeur, il n'est pas envisagé l'installation de cendriers à cet endroit. Il est rappelé que des cendriers sont mis à la disposition du personnel au niveau de la zone fumeur du siège de la caisse, qui est la seule et unique dédiée à cet effet, l'employeur n'ayant nullement l'obligation de prévoir au sein de ses locaux un espace fumeur.

Les salles de réunion du 3ème étage

Les travaux du 3ème étage commencent en janvier en zone 3B. Ainsi, les salles de réunion 3B3, 3B4 et 3B2V ne seront plus disponibles tandis que les nouvelles salles de réunion ne seront implantées qu'ultérieurement. Les élus FO demandent combien de temps le Cristolien sera en manque de salles de réunion.

De plus, le logiciel de réservation des salles GRR SALLES V2 prend-il en compte le réaménagement ?

Les travaux seront séquencés de façon à ce que les périodes d'indisponibilité soient courtes.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

RACHAT DE JRTT POUR L'ANNEE 2026

1./ Pour rappel, la loi n°2022-1157 de finances rectificative pour 2022 prévoyait un rachat JRTT possible jusqu'au 31/12/2025. Toutefois, la modification de ce texte en date du 14/02/2025 (cf. Loi n°2025-127 – art.8) prolonge cette possibilité jusqu'au 31/12/2026.

De nombreux salariés sont désireux de pouvoir une nouvelle fois racheter des RTT millésime 2026.

La direction va-t-elle reconduire la campagne de rachat JRTT sur 1 ou 2 vagues pour 2026 ? Ou bien, la direction est-elle en attente de directives venant de l'UCANSS pour ce faire ?

2./ Dans la mesure où les demandes de rachat de RTT 2025 n'ont pas été effectuées via ALIENORH, l'historique de cet outil sera-t-il mis à jour en janvier 2026 ?

► Concernant la reconduction du dispositif de rachat RTT :

La direction a pris la décision de reconduire le dispositif, dans des conditions qui seront à définir selon nos disponibilités budgétaires.

► Concernant l'information disponible sur ALIENORH :

Les demandes ayant été traitées en dehors de l'applicatif ALIENORH, cette vague de rachat ne sera pas visible dans l'historique de l'outil. Le solde de RTT dans CHRONOTIME a en revanche été mis à jour en conséquence. Pour toute demande individuelle, les salariés sont invités à se rapprocher de la GAP.

LETTRE CIRCULAIRE DE L'UCANSS

L'UCANSS a adressé aux directions une lettre circulaire LC022-25 du 19 novembre 2025 (en PJ) qui précise les nouvelles règles concernant les arrêts maladie pendant les congés payés et la prise en compte des congés payés dans le décompte des heures supplémentaires, à la suite des jurisprudences du 10 septembre 2025.

A l'aune de ce dernier, qui érige le droit au congé annuel au rang des principes essentiels du droit social de l'Union et qui distingue la finalité du droit au congé annuel payé de celle de la maladie, la Cour juge désormais que :

- La maladie survenant pendant les congés payés en permet leur report (Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°23-22732) ;

Le Ministère du travail a précisé les obligations de l'employeur à qui il revient d'informer le salarié sur ses droits et le délai de report de ses congés payés.

La direction a-t-elle été déjà confrontée à ce type de situation ?

Une information personnelle a-t-elle été diffusée aux salariés concernés ?

- Lorsque le salarié est soumis à un décompte horaire hebdomadaire, les congés payés doivent être pris en compte dans le déclenchement du seuil des heures supplémentaires (Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°23-14.455).

Ces informations seront-elles portées à la connaissance des salariés via INTERVAL ?

► Concernant le droit au report des congés payés en cas de maladie :

La situation d'être tombé malade pendant une période de congés payés ne s'est pas encore présentée à la caisse. Pour la bonne information de tous, la rubrique Interval dédiée aux congés payés a été mise à jour pour tenir compte de cette évolution. Elle est disponible dans la rubrique RH / Gestion administrative du personnel / Congés / Congés rémunérés.

► Concernant l'obligation de prendre en compte les jours de congé dans le décompte horaire permettant le calcul du droit aux HS :

La circulaire RH relative aux heures supplémentaires sera mise à jour pour tenir compte de cette évolution. Elle est disponible dans la rubrique RH / Textes en vigueur / Gestion des temps.

ABSENCE DES SALARIES PREVUE SUR UNE LONGUE PERIODE

L'article 10.2.1 de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances prévoit :

10.2.1. Gérer les absences de longue durée

Un entretien est proposé aux salariés avant une absence prévisionnelle de longue durée. La finalité est notamment pour l'organisme de leur proposer de rester destinataires de toutes les informations générales adressées au personnel, dont les offres d'emploi au sein de l'organisme.

Or, il semble que quelques salariés s'absentent sur une longue durée prévue ou non et ne se voient pas proposer à minima l'accès à l'Interval.

Pour éviter tout sentiment d'exclusion, la direction peut-elle envisager de diffuser un rappel à tous des termes de cet accord toujours en vigueur à ce jour ?

Le maintien du lien et notamment l'accès aux VP en cours est assuré par l'extranet qui, au contraire d'Interval, est disponible depuis internet sans VPN.

Cette information est depuis quelques mois incluse dans le courrier adressé par la GAP aux agents qui sont informées de leur date de départ en congé de maternité.

La direction a désormais inséré cette même mention dans les autres courriers émanant des services RH à destination des agents dont le contrat de travail s'apprête à être suspendu de manière programmée pour plusieurs mois, quelle qu'en soit la raison.

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

La direction a indiqué que cette « question arrivait trop tôt » lors de la précédente CTR du 4 décembre dernier. La CFDT réitère sa demande à savoir que : « lors du CSE du 20/11/25, la direction a annoncé qu'une enveloppe complémentaire de 0,04 % de la RMPP a été octroyée à la CPAM-94. Celle-ci devant permettre d'élargir le circuit d'attribution des pas de compétence (simples ou valorisées) et/ou des promotions sur le BP de décembre.

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 deuxième vague d'attribution a concerné 87 salariés :

- 18 valorisations de mesures attribuées lors de la première vague
- 61 pas de compétence simples
- 8 PIQ

Parmi ces 87 salariés :

- 40 sont des employés
- 47 sont des cadres

La politique de rémunération annuelle 2025 aura ainsi permis l'attribution à :

- 339 salariés d'un pas de compétence, soit 33% des salariés, dont 39 doublés, soit 11%,
- 123 salariés l'accès à un niveau supérieur, soit 12% des salariés (vs 5% habituellement).

Au total, la politique de rémunération aura ainsi concerné cette année 462 salariés, soit 44% de l'effectif.

Les données comptables et budgétaires 2025 n'étant pas encore consolidées, il n'est pas possible de préciser le montant correspondant aux mesures de décembre.

PAS DE COMPETENCES – CONTESTATION 2025

En CTR du 4/12/25, la direction a indiqué que « 4 agents avaient contesté le fait de ne pas avoir été attributaires cette année. » Mais qu'avec « la 2ème vague de campagne salariale annuelle relative à l'enveloppe complémentaire d'attribution sur le BP de décembre, il n'était pas possible d'indiquer à date s'ils seront ou non attributaires. »

La CFDT réitère la demande : Parmi les 4 agents contestataires combien ont obtenu un ratrappage ? Et combien d'agents ont finalement contesté la non attribution de pas au 31/12/2025 ?

En définitive, ce sont 6 agents qui ont contesté la non-attribution de points au titre de l'année 2025.

Parmi ces salariés :

- 2 salariés ne sont pas éligibles au dispositif conventionnel d'examen personnalisé,
- 1 s'est vu attribué une mesure salariale individuelle,
- 3 ont vu maintenue la décision de non attribution.

AMPLITUDE HORAIRE DU RIE

Les élues CFDT ont constaté qu'en date des 24 et 26 décembre 2025, l'amplitude horaire pour accéder au RIE et au Corner a été réduite avec une fermeture dès 13h30 (au lieu de 14h comme le prévoit le cahier des charges avec Marguereat).

Après vérification sur l'Interval, aucun message n'a été diffusé pour informer les agents que le RIE fermerait ses portes plus tôt qu'habituellement. De plus, les agents présents n'ont pas pu bénéficier de créneau « anti gaspi » sur ces 2 jours, alors qu'il y avait des restes alimentaires invendus pouvant être récupérer à moitié prix !

La direction a-t-elle donné son accord pour ces fermetures anticipées des 24 et 26/12 ? Si non, la direction peut-elle apporter une explication ?

La Direction de la Cpam n'avait pas été avisée des fermetures anticipées du restaurant d'entreprise les 24 et 26 décembre derniers, raison pour laquelle il n'y a pas eu de message sur Interval pour prévenir les salariés.

Ces manquements ont fait l'objet d'un rappel à l'ordre qui a été adressé au prestataire Marguereat afin que celui-ci veille bien au respect des dispositions sur lesquelles il s'est engagé faute de quoi il pourrait s'exposer à des sanctions. Le prestataire a répondu qu'il reconnaissait que le fonctionnement du RIE sur ces 2 journées avait pêché et a indiqué avoir fait un point avec ses équipes pour mettre en place des actions correctives afin que cette situation ne se reproduise plus.

La Direction tient à rassurer les salariés : ce sujet retient toute son attention ; elle ne manquera pas d'intervenir de nouveau auprès du prestataire afin que l'offre de restauration proposée au personnel soit bien en conformité avec ce qui a été contractualisé, si cela devait s'avérer nécessaire.

TITRE RESTAURANT

En date du 19/12/25, un push-mail a été envoyé à l'ensemble du personnel dans lequel la direction informe que le nouveau prestataire retenu est SWILE. A partir du 5/01 prochain, via un mail d'invitation avec instructions, chaque agent devra lui-même activer un compte SWILE et confirmer s'il souhaite commander ou pas sa carte physique,

puis le premier chargement sera réalisé à compter du 26/01/26 avec SWILE sans la possibilité de conserver des titres papier.

Toutefois, la carte EDENRED restera active jusqu'au 31/12/2026 pour permettre aux salariés de consommer leur solde. Mais, qu'arrivera-t-il après le 31/12/2026 si éventuellement des salariés n'ont pas réussi à épuiser leur solde EDENRED ? Y aura-t-il la possibilité qu'un transfert se fasse vers le compte SWILE ?

Le solde disponible sur les cartes EDENRED doit être consommé d'ici le 31 décembre 2026, date au-delà de laquelle il sera perdu. Il n'y aura pas de transfert du solde vers la nouvelle carte SWILE.

PONT DU 15 MAI 2026

A l'instar des années précédentes (en 2025 et 2024), la direction envisage-t-elle la fermeture de la caisse pour le pont de l'Ascension (soit le vendredi 15/05/2026) ?

Sachant que le calendrier scolaire prévoit déjà la fermeture des écoles toutes zones confondues pour cette période, les élues CFDT demandent à la direction de réfléchir à l'éventualité d'accorder ce pont.

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

APPEL VOLONTARIAT / ANIMATION D'ATELIER DE SENSIBILISATION AU HANDICAP

La CFDT félicite la mise en place de cette initiative, qui d'ailleurs fut une revendication CFDT lors de la dernière négociation EP-QVCT. Cependant, le push-mail du 04/12/25 faisant appel à des volontaires pour animer ces ateliers indiquait qu'il était possible de s'inscrire avant le 19/12/25, soit seulement 15 jours pour être réactif et se décider à sauter le pas pour s'inscrire.

14-1/ De fait, la CFDT souhaite savoir si la recherche de volontaires, sur une si courte période, a-t-elle permis de recueillir suffisamment de personnes pour mener à bien la mise en place de ces ateliers de sensibilisation au Handicap jusqu'à juin 2026 ? Si non, peut-on encore s'y inscrire ?

14-2/ De plus, plusieurs services ont, d'ores et déjà, reçu un mail pour informer leur personnel et leur demander de bloquer dans leur agenda la date retenue concernant leur session de sensibilisation au handicap. Aussi, et au cas où, les agents seraient absents le jour de la session de sensibilisation qui leur est dédiée au sein de leur service, pourront-ils avoir ou assister à une autre session de rattrapage ?

14-3/ Et enfin, la loi du 02/08/2021 sur la santé au travail renforce la prévention de santé au travail, notamment sur le « référent Handicap » qui a pour mission de développer une culture inclusive en matière de handicap, ce qui sera le cas avec ces ateliers de sensibilisation au Handicap, et qui participe à la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par l'entreprise.

La CFDT demande donc à la direction de présenter le plan d'action en matière de politique du handicap mise en place à la CPAM-94 lors du prochain CSE, car ce dernier n'a jamais fait l'objet d'un point d'information ou de consultation des élus du CSE.

Sur le nombre de volontaires

25 salariés se sont portés volontaires pour participer à l'animation des ateliers de sensibilisation au handicap, ce qui permet d'avoir un vivier suffisant. Il n'est désormais plus possible de s'y inscrire.

Sur l'absence à la date de l'atelier

20 sessions sont organisées jusqu'à juin 2026 mobilisant de nombreux collaborateurs et nécessitant une organisation cadrée. Il n'est donc pas prévu d'organiser de session de rattrapage.

Sur le plan d'action en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
La direction prend note de la demande de la CFDT et inscrira ce point pour information lors d'un prochain CSE.