

**CSE DE LA CPAM VAL-DE-MARNE**  
**ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE ORDINAIRE DU 20 NOVEMBRE 2025**  
**PROCÈS-VERBAL**

**Étaient présents :**

Direction : M. ARNAUD Sébastien (Directeur Général Adjoint), Mme CASADO-BOLIVAR Céline (Directrice Adjointe en charge des Ressources)

CFDT : Mme RODRIGUES-MARTINS Christina (remplace Mme PERRIOT-LE FUR Fabienne), Mme VARANDES Nathalie (remplace Mme DUMARÇAY Virginie), Mme PASTRE Séverine (Représentante syndicale)

CFTC : M. SEREMES Dominique, Mme DOUIS Julie, M. FRANCLIN Ludwig (remplace Mme MAXI-DOUIS Delphine), M. ROUCHAUD Florent

CGT-FO : M. MARQUES Edmond, M. GIAMBAGGI Antoine, Mme HAMMOU Nadia (remplace Mme HAMMOU Leilla), M. ALLIGIER Sébastien, Mme KHETTAF Lila (représentante syndicale), Mme IAAICH Halima, Mme TRAORE Maïmouna (remplace Mme FRAIOUI Samia), Mme OUCHENE Dalila, Mme SKOLUDEK Élisabeth

**Excusés :**

CFDT : Mme PERRIOT-LE FUR Fabienne, Mme DUMARÇAY Virginie, Mme LAHLOU Nesrine

CFTC : M. BOURGEOIS Marc, Mme GUELAI Christelle (représentante syndicale), Mme DOUIS-MAXI Delphine, Mme LEBERNADY Fina, M. MACIEL Carlos

CGT-FO : Mme HAMMOU Leilla, , Mme FRAIOUI Samia, Mme IAAICH Halima (après-midi), Mme OUCHENE Dalila (après-midi)

**Déroulement** : La séance s'est déroulée en présentiel de 9 heures 45 à 13 heures et de 14 heures à 17 heures 45.

**Points présentés par :**

- **Point 1** : **Approbation du procès-verbal de l'assemblée plénière du 25 septembre 2025**
- **Point 2** : **Situation des comptes du CSE au 20 septembre 2025 – AVIS**
  - **Compte-rendu de la commission Financière du 5 septembre 2025**

Présentation par Dalila OUCHENE

- **Point 3** : **Projet de transfert du CMS de Saint-Maur-des-Fossés à l'Ugecam – AVIS**

Présentation par Morgane LE CORFEC et Sébastien ARNAUD

- **Point 4** : **Mise à jour de la charte de déontologie, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts – AVIS**

Présentation par Benoît SEURRE

- **Point 5** : **Délocalisation des dossiers médicaux du personnel – AVIS**

Présentation par Céline CASADO-BOLIVAR

- **Point 6** : **Décision unilatérale relative à la reconduction du Forfait Mobilités Durables au sein de la CPAM du Val-de-Marne – AVIS**

Présentation par Christelle ARNAUD

- **Point 7** : **Évolution de l'offre de soutien psychologique – AVIS**

Présentation par Christelle ARNAUD

- **Point 8** : **Évolution organisationnelle de la Direction des Ressources Humaines – AVIS**

Présentation par Christelle ARNAUD et Céline CASADO-BOLIVAR

- **Point 9** : **Réagencement immobilier de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Gestion des Risques et de la Lutte contre la Fraude au 3<sup>ème</sup> étage – AVIS**

Présentation par Morgane LE CORFEC

- **Point 10** : **Bilan télétravail exercice 2025 – INFORMATION**

Présentation par Christelle ARNAUD

- **Point 11 : Calendrier du dialogue social 2026 – INFORMATION**
- **Point 12 : Suivi mensuel d'activité des pôles – INFORMATION**

Présentation par Sébastien ARNAUD

- **Point 13 : Informations des Président et Secrétaire – INFORMATION**

**SOMMAIRE**

Point 1 : Approbation du procès-verbal de l'assemblée plénière du 25 septembre 2025	6
Point 2 : Situation des comptes du CSE au 30 septembre 2025, Compte-rendu de la commission Financière du 5 septembre 2025 – AVIS	6
Point 3 : Projet de transfert du CMS de Saint-Maur-des-Fossés à l'Ugecam – AVIS	12
Point 4 : Mise à jour de la charte de déontologie, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts – AVIS	27
Point 5 : Délocalisation des dossiers médicaux du personnel – AVIS	29
Point 6 : Décision unilatérale relative à la reconduction du Forfait Mobilités Durables au sein de la CPAM du Val-de-Marne – AVIS	40
Point 7 : Évolution de l'offre de soutien psychologique – AVIS	46
Point 8 : Évolution organisationnelle de la Direction des Ressources Humaines – AVIS	54
Point 9 : Réagencement immobilier de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Gestion des Risques et de la Lutte contre la Fraude au 3 <sup>ème</sup> étage – AVIS	72
Point 10 : Bilan du télétravail – INFORMATION	94
Point 11 : Calendrier du dialogue social 2026 – INFORMATION	98
Point 12 : Suivi mensuel d'activité des pôles – INFORMATION	100
Point 13 : Informations des Président et Secrétaire	100

*La séance est ouverte à 9 heures 45.*

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Bonjour à tous. Je vous propose de démarrer cette assemblée plénière du CSE. Pour la direction, Céline Casado-Bolivar.

**M. ARNAUD, Direction :** Et Sébastien Arnaud.

**Mme PASTRE, CFDT :** Je suis Séverine Pastre, représentante syndicale CFDT.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Bonjour. Christina Rodrigues-Martins, élue CFDT, suppléante en remplacement de Madame Perriot-Le Fur.

**Mme VARANDES, CFDT :** Nathalie Varandes, suppléante en remplacement de Virginie Dumarçay.

**M. SEREMES, CFTC :** Pour la CFTC, Dominique Seremes. J'excuse Madame Delphine Douis-Maxi, Madame Fina Lebernady, Monsieur Carlos Maciel, Monsieur Marc Bourgeois et notre représentante syndicale, Madame Christelle Guelai.

**Mme DOUIS, CFTC :** Julie Douis, élue CFTC.

**M. FRANCLIN, CFTC :** Ludwig Franclin, suppléant CFTC. Je remplace Delphine Douis-Maxi.

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

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

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

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Bonjour. Madame Hammou Nadia, élue FO suppléante, en remplacement de Madame Hammou Leilla.

**M. ALLIGIER, CGT-FO :** Bonjour à tous. Alligier Sébastien, Force Ouvrière.

**Mme KHETTAF, CGT-FO :** Bonjour. Lila Khettaf, RS Force Ouvrière.

**Mme IAAICH, CGT-FO :** Bonjour. Iaaich Halima, titulaire Force Ouvrière.

**Mme TRAORÉ, CGT-FO :** Maïmouna Traoré, en remplacement de Madame Samia Fraioui, Force Ouvrière.

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

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Élisabeth Skoludek, titulaire Force Ouvrière. J'excuse Madame Hammou Leilla et Madame Fraioui Samia.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** La CFDT revient au micro pour excuser ceux qui doivent l'être, j'ai oublié. J'excuse notre élue Nesrine Lahlou, ainsi que Madame Virginie Dumarçay et Madame Perriot-Le Fur, des titulaires qui sont remplacées. Merci.

## **Point 1 : Approbation du procès-verbal de l'assemblée plénière du 25 septembre 2025**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au premier point de l'ordre du jour qui concerne l'approbation du procès-verbal de l'assemblée plénière du 25 septembre 2025. Est-ce qu'il y a des modifications ou des commentaires ? Non. Le procès-verbal est réputé approuvé à l'unanimité.

## **Point 2 : Situation des comptes du CSE au 30 septembre 2025, Compte-rendu de la commission Financière du 5 septembre 2025 – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au deuxième point de l'ordre du jour qui concerne la situation des comptes du CSE au 30 septembre 2025. Je passe la parole à Madame Ouchene.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Bonjour à tous. Un petit compte-rendu de la situation au 30 septembre. Une commission s'est tenue le 5 novembre avec Christina Rodrigues-Martins pour la CFDT, Florent Rouchaud pour la CFTC, Abdallah Chaouch et moi-même pour Force Ouvrière, et bien sûr notre expert-comptable de Fiteco qui a fait une présentation. Je ne vais pas revenir dans le détail, je vais essayer de vous faire rapidement une présentation.

Au niveau de la situation de notre actif, on est sur un total d'actif de 660 576 euros, composé d'un actif immobilisé avec les immobilisations corporelles et financières. Il n'y a pas d'investissements sur l'exercice. L'amortissement se poursuit au niveau du matériel informatique, cela concerne l'ordinateur portable de notre comptable Salima.

Au niveau de l'actif circulant, on est sur un total de 552 334 euros, ce qui comprend les créances et les disponibilités. Vous avez un détail en page 5, qui reprend exactement ce que cela concerne les acomptes fournisseurs, les acomptes agents, les prêts de la commission sociale, le stock de tickets-restaurant du personnel, les acomptes faits au personnel du CSE, les stocks de tickets de cinéma et de parcs et nos disponibilités qui s'élèvent au 30 septembre à 477 538 euros.

Dans l'actif, on a également les charges constatées d'avance et les produits à recevoir. Ce sont toutes les factures que l'on a réglées pour des événements qui n'avaient pas encore eu lieu au 30 septembre. Et les produits à recevoir, les 540 euros que vous voyez, c'est un petit remboursement de procès-verbal pour une réunion de CSE. Voilà pour l'actif.

Au niveau du passif, on a un fonds de dotation qui s'élève à 248 751 euros. On part des reports à nouveau des exercices précédents qui se sont accumulés au fur et à mesure des années et l'on déduit le résultat de l'exercice en cours. Le résultat est donc déficitaire de 113 112 euros parce que l'on a passé pas mal de dépenses avant le 30 septembre, ce qui explique la différence avec 2024.

On a également les provisions pour les engagements de retraite. En vérité, c'est presque ce que Salima va percevoir au moment de son départ à la retraite. En effet, dès qu'un salarié s'approche

au plus près de son départ à la retraite, la provision est presque au plus juste. Ce sera réévalué au bilan. J'ai dit une bêtise en commission financière. Je vous ai dit qu'elle partait du 1<sup>er</sup> mars – je ne sais pas pourquoi j'ai dit le 1<sup>er</sup> mars, c'est le 1<sup>er</sup> juillet –, elle nous transmettra sa notification de départ à la retraite quand elle l'aura reçue.

Au niveau des dettes, ce sont des dettes classiques, c'est-à-dire fournisseurs, agents, personnels, les organismes sociaux et les dettes fiscales. Juste une petite précision pour les organismes sociaux. Pour le salaire de la comptable, Salima, à partir d'un certain seuil, on a une taxe de 6 % qui se déclenche. L'année dernière, elle s'est déclenchée en octobre. Cette année, elle s'est déclenchée en septembre. C'est ce qui fait un petit peu la différence entre les deux. Voilà au niveau du passif.

On a ensuite, en page 3, le compte de gestion, que l'on appelle aussi le compte de résultat. Là, vous avez le détail du déficit de 113 224 euros avec les charges d'exploitation. Les produits financiers, ce sont principalement les frais bancaires et les frais de compte. Puis, en page 3 bis et 3 ter, vous avez le détail de ce tableau. On a dissocié les œuvres sociales et le fonctionnement.

Ensuite, en page 9, au niveau du résultat analytique global, vous avez une vision de l'évolution sur les différents postes d'activité, la façon dont est utilisée une bonne partie de la dotation. Vous avez ensuite le détail poste par poste en pages 10 et 11.

À noter pour les VFP que l'on est à 89 % de réalisation du budget. Vous avez la colonne « *Pourcentage réalisé par rapport au budget* ». C'est bien, car cela nous permet de voir, au 30 septembre, combien il nous reste à peu près pour chaque poste d'activité.

Au niveau des colos, on est aussi à 89 % de réalisation, avec un petit dépassement sur le hors-catalogue. Au niveau de chaque poste d'activité, vous voyez une ligne « *Salaires d'activité* ». Ce sont les salaires des salariés du CSE, qui ont été répartis au plus juste par rapport à l'activité qu'ils réalisent au quotidien.

En page 11, vous avez le détail pour les voyages promos : Sur l'année 2025, c'était le Vietnam. Cela a eu lieu avant le 30 septembre, vous avez donc la dépense sur cette ligne. Les week-ends, c'est Londres, qui a lieu après le 30 septembre.

Pour le sport et les loisirs, on a atteint 76 % du budget.

Pour la fête du personnel, il y a des dépassements sur certaines lignes d'activité, mais cela s'équilibre quand même puisque l'on est à 75 % de réalisation du budget.

La commission d'entraide a connu un effet de rattrapage avec une absence sur ce poste pendant un long moment. La nouvelle assistante sociale a pris ses fonctions et elle est sur un contrat à temps plein. Par rapport à notre ancienne assistante sociale qui était en mi-temps, elle reçoit beaucoup plus de monde et a donc beaucoup plus de dossiers. Effectivement, c'est une commission qui est amenée à être largement dépassée au 31 décembre.

Au niveau des subventions, vous avez la ligne « *Consultations juridiques* ». Vous en avez une partie dans les œuvres sociales et une autre partie dans le fonctionnement. La clef de répartition, sur ce poste était à 80 % sur les œuvres sociales et à 20 % sur le fonctionnement. On a modifié cela et l'on est passé à 60 % sur les œuvres sociales et à 40 % sur le fonctionnement.

À noter une dizaine de prêts sur 2025.

En page 12, vous avez le fonctionnement. Il n'y a pas de choses très spécifiques. Vous retrouvez, comme je viens de vous l'expliquer, la ligne « *Honoraires avocats* », qui est plus élevée qu'au 30 septembre 2024 puisque l'on a revu la clef de répartition.

Vous avez également la ligne « *Salaires* », qui a pratiquement doublé, ce qui correspond au salaire de la comptable, principalement, sur cette ligne. En 2024, elle était en mi-temps thérapeutique, ce qui fait que l'on était à 18 421 euros. Sur 2025, elle a repris à temps plein. Effectivement, le salaire à temps plein est plus élevé, ce qui explique cette différence.

Voilà pour la présentation. J'ai fait une présentation rapide puisque l'on est vraiment partis dans le détail en commission.

Au niveau des questions qui nous ont été posées, la première concerne les subventions CPAM. « *Comment s'explique la hausse des subventions 2025 par rapport à 2024 ?* » « *À combien s'élève la subvention CPAM complémentaire versée au CSE, suite à l'arrivée des agents de la DRSM ?* » N'ayant pas les éléments, j'ai demandé à Madame Casado-Bolivar de pouvoir nous apporter les éléments en séance.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, nous vous avons transmis en début d'année une estimation de la dotation CSE comprise entre 1 065 000 et 1 070 000 euros, sachant que l'on avait une incertitude sur l'impact lié à la classification. On l'avait donc estimée.

Il y a également eu, vous le soulignez dans votre question, l'impact de l'intégration de la direction médicale. L'impact sur l'année 2025 de la direction médicale devrait être à peu près de 36 000 euros, c'est-à-dire le complément lié à l'intégration de ces équipes.

Du coup, nous revoyons l'estimation de la dotation CSE à environ 1 125 000 euros. Cela prend en compte, bien entendu, en termes d'augmentation, l'impact de la transposition de la classification puisqu'il y a l'effet des 3 points, l'effet des éléments complémentaires de rémunération et de la RMPP que nous avons aussi eue sur cette année, et à hauteur de 36 000 euros, la direction médicale. On est sur ce chiffre.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Au niveau des autres questions des organisations syndicales, il y avait une question concernant le départ à la retraite de notre comptable, Salima, et son remplacement. Il faut savoir que l'on ne prévoit pas de nouvelle embauche de comptable. On a un cabinet d'expert-comptable qui intervient sur une grande partie et l'on a également Thomas, un salarié du CSE, depuis des années, qui est déjà sur cette activité quasiment en binôme depuis plusieurs années, un binôme renforcé depuis un petit peu avant l'été. Thomas va monter en compétences par la suite et il est prévu, avec son CPF, qu'il complète un petit peu plus sa formation, sachant qu'il a déjà un diplôme en comptabilité. Il va un peu approfondir d'autres lignes de ce poste.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Pour compléter les propos de Dalila, Thomas aura une formation en distanciel. C'est donc lui qui gèrera cela au niveau de son temps. Une partie sera prise par son CPF et l'autre partie sera prise dans le fonctionnement au titre d'une formation.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Au niveau du coût de l'intégration des agents de la DRSM, 99 agents sont arrivés à la CPAM. Il n'est pas possible de faire une requête dans notre base de données CSE. En effet, dès lors qu'ils intègrent la base CSE, ce sont des agents CPAM à part entière. On ne peut donc pas sortir de requête spécifique à ces agents.

Au niveau de l'arbre de Noël, on a fait un mail aux 38 agents qui sont parents et qui ont – on a chiffré le total – 59 enfants, pour qu'ils puissent choisir le spectacle, soit le parc floral, soit les billets Cosmic Laser bowling, soit les places de cinéma. Je ne sais pas si l'on a reçu toutes les réponses des agents. En tout cas, dès qu'on les aura, on passera la commande en fonction de ce qu'ils auront demandé.

Vous avez demandé un stock billetterie détaillé, on vous l'a mis en annexe. Sur le stock billetterie, ce qui ressort beaucoup, ce sont les parcs et les cinémas. On essaie d'avoir toujours de bons stocks pour pouvoir assurer les demandes des agents.

Au niveau du voyage au Vietnam, voyage qui a eu lieu cette année, on a eu 34 participants. Il n'y a eu aucun agent en liste d'attente, on a pris tout le monde. Cela a coûté pour le CSE 27 725 euros et, pour les agents, leur participation était de 54 939 euros.

Au niveau du voyage à Londres, on a eu 69 participants, on a pris tout le monde. Dans les 69, on a accepté 9 enfants et 3 personnes de l'extérieur, sachant que quand on intègre des personnes de l'extérieur, cela ne coûte absolument rien au CSE. Il n'y a aucune subvention, il n'y a rien du tout pour ces personnes-là. Il n'y a donc pas eu d'agents en liste d'attente. Cela a coûté, pour le CSE, 16 100 euros. Et pour les agents, leur participation était de 28 626 euros.

Pour le voyage en Italie, il n'y a eu que 16 inscrits, malheureusement, et l'on a fait le choix d'annuler ce voyage parce que le contrat partait sur une base de 40 participants. On était loin de les atteindre et ce serait revenu beaucoup trop cher, pour chaque agent déjà inscrit, de rajouter cela dans la participation qu'il donnait. On a décidé d'annuler et, bien évidemment, on est en train de chercher un autre moyen-courrier pour remplacer ce voyage en Italie.

Concernant le détail des prestataires colos et VFP été et hiver, on vous a mis une annexe. Il y avait eu une question par rapport aux colos sur ce qui fait que c'était élevé. En fait, c'est le voyage à Miami qui a plu et qui a coûté un petit peu cher.

Au niveau de la sortie retraités, on est sur une sortie dîner dansant à Paris prévue le 28 novembre. Cela s'appelle Oh ! Happy, et le prestataire, c'est Événement Spectacle. 28 personnes sont inscrites, dont 1 de l'extérieur qui paie intégralement sa place. C'est 120 euros pour la personne de l'extérieur. Pour les agents CPAM, on est sur 50 % de subvention CSE. Cela fait donc une part agents de 1 620 euros et une part CSE pour un total de 1 620 euros également.

Concernant la commission d'entraide, 5 commissions ont eu lieu depuis l'arrivée de la nouvelle assistante sociale. Il y a eu 46 dons, pour vous montrer qu'il y a quand même énormément de difficultés au niveau de nos agents CPAM. Il y a eu 10 prêts.

Il y a eu un long sujet sur cette commission, c'est une commission très sensible. On a tous retenu que c'était vraiment une commission sensible. Cette année, on a fait le choix de valider tous les dossiers parce qu'effectivement, c'est très important d'être là aussi face aux difficultés des agents.

Après, il y a un sujet qu'il faudra aborder entre les OS pour voir, sur 2026, comment on se positionne sur cette commission pour éviter de se retrouver avec des dépenses trop importantes et risquer de déséquilibrer d'autres postes de dépenses. Cela reste quand même très sensible, il faut que l'on garde une bienveillance et que l'on soit bien réfléchi sur 2026 sur cette commission, pour que chacun puisse y trouver son compte.

Au niveau du cadeau du personnel, on a eu 137 cadeaux avec participation et les 904 autres étaient sans participation.

Enfin, on nous a demandé pour la fin d'année si l'on envisageait un panier gourmand, une boîte de chocolats ou une carte-cadeau. Le panier gourmand, c'est non. Pour la carte-cadeau, on attend vraiment le dernier carat. En effet, quand on passe commande, cela arrive très vite. Sous 10 ou 15 jours, cela nous est livré. On essaie de s'approcher au plus près du bilan pour être sûr de finir correctement l'année et ne pas faire une dépense inconsidérée, afin surtout de ne pas commencer l'année 2026 d'une mauvaise manière.

J'espère que je n'ai pas bafouillé. J'espère que c'était clair. N'hésitez pas, si vous avez d'autres questions, on est là pour vous répondre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** La première question est pour vous, Madame Casado-Bolivar, qui avez apporté une réponse sur le complément de dotation qui revient suite à l'intégration des agents de la DRSM. Vous avez parlé d'un complément de 36 000 euros. Ce complément va être versé en début d'année 2026 ou avant le 31 décembre 2025, pour le CSE ?

Ma deuxième question, cela concerne les personnes retraitées sur la soirée dansante. Il y a une personne extérieure. C'est une personne qui est accompagnante de l'agent qui est retraité, je suppose. Tu me dis oui, j'ai donc bien compris. Par contre, si le salarié retraité vient avec son conjoint, est-il comptabilisé aussi comme personne extérieure ? Non. Il fait partie de la déclaration fiscale du salarié retraité. On est d'accord.

Est-ce que vous avez connaissance du personnel retraité bénéficiant des prestations retraités qui décède ? Est-ce que la famille pense à vous le dire ? En effet, quand il n'y a pas de mail à tous à la CPAM indiquant que tel agent retraité est décédé, on ne le sait pas forcément. J'ai eu connaissance de deux décès récemment, je ne sais pas si vous en avez eu connaissance.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Concernant ta question, Christina, oui. Quand personnellement je vois un message passer, j'en informe les salariés du CSE pour qu'ils mettent à jour la base. Après, il est également arrivé, malheureusement, que l'on n'ait pas l'information et que l'on ait envoyé le mail. On a le retour du conjoint ou de la conjointe nous donnant cette information. Et puis, si l'on connaît d'autres personnes qui sont décédées, même de l'extérieur, et que l'on n'est pas informé, je dis à Thomas qu'il faut les enlever du fichier.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Sur le versement, ce que je vous ai donné, cela reste du prévisionnel. En effet, on n'a pas encore terminé le mois de novembre ni le mois de décembre. Les éléments de complément de dotation seront versés en début d'année pour pouvoir bien mettre à jour ces différentes données. Madame Skoludek.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Juste un complément, puisque l'information est arrivée après la commission financière. On a reçu un mail d'une personne de la DRSM nous demandant le RIB du CSE pour avoir le prorata du budget de fonctionnement. J'en ai parlé à Madame Casado-Bolivar. J'ai transféré le mail parce que je ne sais pas comment cela se passe. Est-ce que c'est viré directement sur le compte du CSE ou est-ce que cela passe par la direction ? J'en étais restée là sur le point de savoir comment on obtenait cette somme.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Désolée, j'avais perdu cette échéance. Je ne crois pas que l'on ait eu de réponse. Je reviendrai vers vous, Madame Skoludek.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Je n'ai pas eu non plus de retour de la personne.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Une précision pour tout le monde, on voulait s'assurer que ce n'était pas une tentative de fraude parce que l'on n'avait pas eu d'information globale. Sur cette modalité de versement complémentaire, on nous avait indiqué que les éléments de budget avaient été soldés par des cartes-cadeaux pour le personnel, etc. Par contre, ils n'étaient pas revenus vers nous sur la question du solde du budget de fonctionnement. Avant de communiquer le RIB, on veut s'assurer que l'on est bien face au bon interlocuteur.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Donc, ce RIB que réclame la DRSM, ce serait pour le prorata du restant du budget de leur fonctionnement CSE, mais les ASC ont tout épuisé avec des cartes-cadeaux et il n'y a rien qui rebascule vers nous. On est d'accord.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** D'après ce que nous avons compris, les informations qui nous ont été données ont été soldées avant le transfert. Après, j'imagine qu'au moment des clôtures de compte, il peut toujours y avoir des éléments d'ajustement. Normalement, cela a été soldé. En tout cas, l'ensemble des salariés ex-DRSM a reçu avant le transfert un chèque-cadeau, dont j'ai oublié la valeur, qui avait vocation à venir solder ces budgets. Monsieur Rouchaud, vous aviez des questions ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Oui. On a bien compris que Thomas allait récupérer la plupart des activités de Salima. Néanmoins, pour les prestations, cela fera une activité un petit peu en moins. Est-ce que vous envisagez, en 2026, de recruter une personne supplémentaire, éventuellement ?

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Je ne comprends pas ta question, Florent, dans le sens où Salima ne touchait pas aux prestations.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Cela fait des vases communicants. Comme Thomas remplace Salima, cela fait une personne en moins sur les prestations.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Thomas remplace Salima sur le strict minimum de ce que Salima faisait, puisqu'il y a des choses qui sont faites par le cabinet comptable. Je te donne des exemples. Le rapprochement bancaire, les mises en virement ou en prélèvement, ce sont déjà des choses qu'il faisait. Cela n'empêche pas qu'il continuera son activité à côté. Pour l'instant, on ne prévoit pas de remplacement à ce titre. Si un remplacement doit intervenir, ce sera pour un éventuel futur départ à la retraite.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Je vous propose de passer à vos votes.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, la présentation de la situation des comptes du CSE au 30 septembre est plutôt équilibrée. La bonne nouvelle, qui me rassure, c'est au niveau de l'intégration des salariés de l'ex-DRSM, la partie service médical. Ils ont effectivement pu bénéficier de l'arbre de Noël. Il y a un complément au prorata qui va être récupéré et inclus dans la dotation. Ce ne sont que de bonnes nouvelles, ce ne sont que de bonnes choses. Ce sera un avis favorable.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Pour la CFTC, nous avons des orientations différentes, à la fois en matière de prestations, mais aussi en matière d'arbitrages. En conséquence, c'est un vote défavorable.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Pour Force Ouvrière, ce sera un vote pour.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Nous avons donc un avis favorable à la majorité. Merci beaucoup.

### **Point 3 : Projet de transfert du CMS de Saint-Maur-des-Fossés à l'Ugecam – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour, qui concerne le projet de transfert du CMS de Saint-Maur-des-Fossés à l'Ugecam, dans le cadre du projet Convergence.

Nous allons accueillir Morgane Le Corfec pour venir à deux voix, avec Sébastien, présenter ce projet et répondre à vos questions.

**M. ARNAUD, Direction :** Effectivement, vous avez un dossier assez complet concernant le projet Convergence et le transfert du centre de santé de Saint-Maur-des-Fossés à l'Ugecam Île-de-France, prévu le 1<sup>er</sup> avril 2026. Il s'agit d'une note conjointe avec l'Ugecam. C'est pour cela qu'elle est extrêmement descriptive sur le centre, les différents aspects comptables, les créances, etc. C'est aussi une note qui présente le centre aux élus de l'Ugecam. C'est pour cela qu'il y a beaucoup de choses qui, pour vous, sont sans doute déjà bien connues. Elle a aussi un caractère assez descriptif.

Avant de passer à vos questions, il y a deux éléments. Le premier est de savoir comment on travaille aujourd'hui avec l'Ugecam pour préparer ce transfert. On travaille avec eux depuis longtemps sur la conception du projet de santé, sur les différents éléments. Mais, aujourd'hui, on est passé sur un travail un tout petit peu plus intensif avec la création de petits sous-groupes de travail, que ce soit sur la comptabilité, sur les marchés, sur les RH, sur l'informatique et sur les différents sujets, pour préparer d'équipe à d'équipe le transfert et envisager tous les éléments dont ils auront besoin pour que le centre fonctionne de manière très opérationnelle, et que le transfert soit bien fait à partir du 1<sup>er</sup> avril.

Le tout est chapeauté par un comité de pilotage qui se réunit tous les mois et qui fait le point sur les petites alertes qu'il pourrait y avoir. À ce stade, on n'en a pas énormément. On suit de près les sujets informatiques, on suit de près les sujets financiers notamment, mais cela se déroule plutôt bien.

Le deuxième élément sur lequel je voulais attirer votre attention, celui qui vous intéresse au premier chef, c'est la façon dont cela se passe pour les salariés du centre. On est dans le cadre d'un transfert d'activité régi par l'article L.1224-1 du Code du travail que vous connaissez bien. En effet, c'est celui qui a régi tous les transferts qui ont pu avoir lieu, notamment des activités des autres régimes vers la CPAM, ou dernièrement du CRCDC, par exemple.

La spécificité de cet article, c'est qu'il y a une reprise de tous les éléments du contrat de travail. C'est un transfert automatique du contrat de travail avec reprise des éléments fondamentaux concernant la rémunération, l'ancienneté, le niveau de qualification, etc. Tout cela, ce sont des garanties fortes.

Vient s'ajouter à cela le protocole qui a été négocié dans le cadre de la mobilité des centres vers les Ugecam par l'Ucanss, le protocole du 27 mars, qui ajoute aussi d'autres garanties, notamment en termes de mobilité. Dans le cadre de ce transfert, les salariés ne seront pas soumis à une mobilité géographique non consentie ni fonctionnelle. Il y a également des garanties sur le fait que la passation ou le transfert des contrats de travail ne saurait être assorti de procédures de licenciement, que ce soit économique ou pour insuffisance, notamment.

Concrètement, à partir du mois de janvier, il va y avoir deux éléments. Il y aura une réunion collective d'échange avec l'ensemble des salariés, où l'Ugecam viendra un peu expliquer le mode de fonctionnement et répondre à toutes les questions possibles des salariés. Chacun d'entre eux se verra proposer aussi un entretien individuel, un entretien dans lequel ils pourront exprimer leur souhait d'évolution, lever un certain nombre d'appréhensions et lever un certain nombre de questions qu'ils pourraient avoir. Voilà la manière dont cela va se passer.

Il y a d'autres éléments importants. On est en train, avec la mairie, de transférer la convention d'occupation des locaux puisqu'elle était au nom de la CPAM. Il y a un accord de principe de la mairie avec un calendrier de passage en conseil municipal d'ici la fin de l'année.

On est en train également de voir avec l'ARS pour transférer l'agrément, puisqu'il faut un agrément pour continuer à exercer. Il doit se faire également.

Voilà les principaux points, de manière très courte, sur ce transfert.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce que vous avez des questions ou des remarques ? Monsieur Rouchaud et Monsieur Marques.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Autant la note, effectivement, est assez précise au niveau historique et au niveau budgétaire, autant je la trouve assez évasive sur l'aspect, justement, du transfert du personnel à l'Ugecam.

Déjà, la note n'en parle pas, mais c'est peut-être selon vous évident. Encore faut-il le préciser, c'est l'ensemble du personnel du CMS de Saint-Maur qui va à l'Ugecam, qui est concerné, je suppose. Concrètement, si demain, un salarié vous dit : « *Moi, je ne veux pas aller à l'Ugecam* », qu'est-ce que vous lui proposez ? Est-ce que c'est un reclassement ou est-ce que c'est un licenciement ? Si vous êtes confronté à ce cas de figure, qu'est-ce que vous allez faire ?

Ensuite, à l'Ugecam, les conditions sont un petit peu différentes. Ce n'est pas la même convention collective, je crois. Par exemple, je crois qu'à l'Ugecam, ils n'ont pas droit aux horaires variables. Je crois qu'ils perdent leurs horaires variables. Alors, ils vont peut-être les conserver la première année, mais ensuite, ils les perdront. Est-ce qu'ils en ont bien conscience, les agents ? Il me semble. Est-ce que vous avez des précisions sur les horaires variables ? Pour m'être entretenu avec des collègues de l'Ugecam, ils n'ont pas, eux, les horaires variables. Est-ce que vous avez des précisions là-dessus ? Je vous remercie.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Monsieur Marques.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Monsieur Arnaud, vous avez rappelé la procédure en cas de transfert. Il me semble que, notamment pour la présentation au CSE, l'organisme preneur est censé participer à la présentation. Je m'étonne. Jusqu'à maintenant, des transferts, j'en ai vécu un ou deux et à chaque fois, cela s'est passé comme cela, notamment avec la Croix-Rouge. Je suis étonné qu'il n'y ait pas un représentant de l'Ugecam pour nous parler un peu de ce que les salariés vont devenir une fois qu'ils seront chez eux.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Monsieur Marques. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** C'est une note très complète, mais avec quelques flous.

Pour revenir à l'organisation du transfert, vous indiquez que tant du côté de la CPAM 94 que de l'Ugecam Île-de-France, les correspondants sont identifiés. À la CPAM, c'est qui ? Ils sont identifiés dans quels services, par exemple ?

Ensuite, au niveau de la paie, vous indiquez que l'Ugecam Île-de-France enverra les bulletins de salaire par la poste, avec une dématérialisation par la CPAM 94. Donc, tout cela va être traité au niveau du CNGP de chez nous, si j'ai bien compris. Est-ce que c'est bien cela ?

Après, au niveau du recouvrement lié aux procédures de suivi et de mise en recouvrement des créances, vous y revenez un peu plus loin. Mais cette partie, qui est donc gérée par la DCF à l'heure actuelle et qui sera certainement reprise au niveau de la direction comptable et financière de l'Ugecam aussi au même niveau, cela change quoi vraiment pour les agents du CMS ? À part peut-être la problématique, s'ils doivent générer une créance, du fait qu'ils n'ont pas accès à Copernic aux Ugecam, j'aimerais bien savoir quel sera l'impact direct pour les salariés qui travaillent au CMS de Saint-Maur par rapport à cette particularité de la procédure de recouvrement et des créances.

Ensuite, vous l'indiquez sur la page suivante, vous avez répondu à ma question, Monsieur Arnaud, concernant l'agrément de l'ARS lié à la déclaration de conformité du centre pour que l'on puisse exercer l'activité. Vous avez dit que vous étiez, à l'heure actuelle, en train de voir avec l'ARS pour que cet accord soit modifié, dans la mesure où il y a un changement d'identité de gestionnaire. Ce ne sera plus la CPAM, ce sera l'Ugecam. Donc, c'est une bonne chose, et le point est revu un peu plus loin, au point 6.

Concernant le personnel, vous dites que l'équipe médicale est constituée, à l'heure actuelle, au niveau paramédical, d'une infirmière et de trois assistantes dentaires, correspondant à 1,89 ETP en CDI et 1 CDD. On constate, dans la réalité des faits d'aujourd'hui, que bien souvent, au niveau des assistantes dentaires, bien qu'il y en ait 3 à Saint-Maur, régulièrement, de façon même fréquente, puisque c'est planifié au mois le mois, semaine par semaine, des assistantes dentaires de Choisy – pour en nommer une qui est à côté de moi et qui est notre représentante syndicale – se déplacent systématiquement en renfort des assistantes dentaires de Saint-Maur.

Est-ce que l'Ugecamif est au courant que c'est un peu bancal et qu'il n'y a pas assez d'assistantes dentaires ? En effet, c'est la conclusion. L'Ugecamif est-elle au courant qu'il faut envisager des remplacements dans la mesure où, une fois que tout sera transféré sur l'Ugecam, l'Ugecam ne pourra pas faire appel aux assistantes dentaires de Choisy ? C'est clair et net. Qu'est-ce que vous êtes en train de faire là-dessus ?

Ensuite, concernant les fonctions supports, vous dites qu'un seul agent de la comptabilité à l'heure actuelle est dédié à plus de 50 % pour gérer l'activité du CMS et que, dans le protocole d'accord de transfert, il sera reçu pour avoir la possibilité d'échanger et de rejoindre l'Ugecamif. Cette mobilité n'est toutefois pas obligatoire, et c'est là que nous, la CFDT, on tique. En effet, l'accord national du 27 mars 2024 auquel vous faites référence prévoit bien que c'est un transfert d'agents à 100 %. Si cet agent peut passer dans un interstice, qu'est-ce qui va lui être proposé ? Qu'est-ce qu'il va faire à 100 % de son temps puisqu'il n'aura plus le CMS de Saint-Maur à gérer ? Quel sera son lieu de travail au sein de la CPAM du Val-de-Marne ? Est-ce qu'il sera à temps plein ou conservera-t-il un temps partiel ? Qu'est-ce qui se passera pour cet agent, et pourquoi il déroge à la règle et ne respecte pas le transfert à 100 % ?

Ensuite, concernant l'impact sur le contrat de travail des salariés, vous indiquez qu'une notification de transfert du contrat de travail sera remise en main propre aux salariés afin d'acter le changement. Qu'en est-il pour les salariés protégés au niveau du CMS de Saint-Maur ? Est-ce qu'il y en a ? Et je crois que je rejoins une question déjà posée. Dans le cas où un agent, hors salarié protégé, refuserait le transfert de son contrat de travail vers l'Ugecam, que se passerait-il ? Au vu des garanties prévues juste en dessous, au point 6.2.2, notamment celles d'absence de licenciement, la question se pose.

Ce sera tout pour l'instant.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? On fait une première série de réponses ? Très bien.

**M. ARNAUD, Direction :** Monsieur Rouchaud, est-ce que l'ensemble du personnel de Saint-Maur est concerné ? Oui. Tous les salariés qui sont aujourd'hui affectés à Saint-Maur sont concernés. Une petite réserve tout de même pour Madame Djellal, qui a aujourd'hui un périmètre plus large, qui est responsable par intérim – elle est mentionnée dans la note, d'ailleurs, comme responsable par intérim –, qui n'est pas affectée à 100 % sur ce centre et qui ne fait pas partie du transfert à ce titre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Et elle réalise une mission, aujourd'hui. Elle n'est pas *de facto* affectée dans l'organigramme de Saint-Maur.

**M. ARNAUD, Direction :** Par contre, il faut que vous ayez en tête qu'il y a une distinction entre les salariés qui sont affectés à l'activité à temps plein et les fonctions supports qui opèrent depuis le siège. Eux peuvent travailler pour le centre, mais, bien souvent, ils travaillent aussi pour d'autres services de la caisse. Tu veux peut-être compléter ce protocole d'accord ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, ce qui est prévu dans le protocole d'accord et qui est rappelé aussi par la CNAM dans le cadre d'une de ses instructions, c'est que le dispositif se veut accompagnant. Certes, les salariés du centre sont transférés automatiquement. Mais les salariés qui travaillent à plus de 50 % de leur activité sur le centre doivent obligatoirement être reçus par l'Ugecam. Cela s'impose à l'Ugecam de les recevoir pour entendre leurs vœux, etc. Par contre, ils ne seront pas forcément transférés. Ils seront transférés uniquement s'ils le souhaitent et, dans ce cas, cette décision de la personne s'imposera à l'Ugecam.

Il y a enfin une troisième situation, celle de toutes les autres personnes qui vont à moins de 50 %, notamment les personnes des fonctions supports, contribuer à la gestion du centre. Ces

personnes ne seront pas automatiquement reçues par l'Ugecam. Notamment, nous, dans notre organisation, on n'avait pas du tout isolé les fonctions supports du centre par rapport aux autres secteurs. Cela concernerait bien trop de personnes. En revanche, s'ils le souhaitent, ils peuvent être reçus par l'Ugecam. Ils vont pouvoir l'être et l'on communiquera en ce sens auprès de ces personnes sur cette possibilité d'être reçues par l'Ugecam et d'échanger sur une possibilité de transfert.

En revanche, ces personnes, il faudra d'une part qu'elles souhaitent être transférées, et d'autre part que l'Ugecam confirme qu'elle a un besoin par rapport à leur transfert. Il s'agira de pouvoir éventuellement combler un besoin de l'Ugecam, mais pas de venir la noyer avec un volume de personnes qui ne seraient pas nécessaires par rapport à une activité qui serait extrêmement parcellaire.

On est donc sur une situation qui se veut ouverte pour les salariés qui pourraient souhaiter profiter de cette opportunité, et ouverte aussi pour l'Ugecam qui pourrait compléter ses équipes par ce biais. C'est quelque chose de très accompagnant et qui permet de prendre en compte ces différents niveaux de contribution, aujourd'hui, à la gestion du centre.

Cela répond aussi à votre question, Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFTD :** Cela répond en partie car le salarié pointé a une activité supérieure à 50 %.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui, c'est ce que j'ai dit. Le salarié supérieur à 50 % doit être obligatoirement reçu par l'Ugecam.

**M. ARNAUD, Direction :** C'est obligatoire.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Et s'il ne souhaite pas être transféré, il ne sera pas transféré. S'il souhaite être transféré, en revanche, ce sera un transfert complet de son contrat de travail. On ne s'amusera pas à avoir des gens qui sont à moitié à la CPAM. C'est la deuxième partie de la réponse à votre question, Madame Rodrigues-Martins. Mais l'obligation, c'est bien de le recevoir, et ce n'est pas une obligation de transfert.

**M. ARNAUD, Direction :** Concernant l'hypothèse d'un refus du transfert, en fait, les salariés n'ont pas la possibilité de refuser le transfert. On est dans le cadre d'un transfert automatique du contrat de travail emportant tous les éléments substantiels du contrat, sur le lieu d'exercice, sur la rémunération et tout cela. En cas de refus, cela pourrait aboutir à un licenciement.

Quand le protocole de l'Ucanss vient préciser que dans le cadre du transfert, cela ne doit pas donner lieu à un licenciement pour motif économique ni pour insuffisance, on parle de l'après, une fois que le transfert est effectué. Au moment où les contrats sont récupérés par l'Ugecam, un certain nombre de garanties sont données aux salariés sur la continuité de son activité au sein de l'Ugecam.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour le dire différemment, ce transfert s'impose tant aux deux employeurs, le passé et le futur, qu'au salarié. Il n'y a pas moyen de venir le moduler.

**M. ARNAUD, Direction :** S'agissant des conditions de travail et de l'horaire variable, je suis étonné par ce retour. On n'a absolument aucune alerte sur ce sujet, sur un changement des conditions ou un retour à l'horaire fixe. On n'a pas du tout eu ce type d'échange avec l'Ugecam.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** L'Ugecam sait parfaitement que chez nous, les salariés bénéficient d'horaires variables. Sauf erreur de ma part, au niveau de l'Ugecam, ils en bénéficient également. Il y a peut-être une confusion avec des questions de planning, etc., que l'on a déjà aujourd'hui. Pour permettre le fonctionnement du centre, il faut organiser la présence des gens dans le cadre d'un planning pour couvrir l'ensemble des horaires d'ouverture, etc. Non, il n'est absolument pas question de remettre cela en cause.

**M. ARNAUD, Direction :** Monsieur Marques, s'agissant de la présence de l'Ugecam ou du repreneur, je commence à avoir un peu d'expérience au sein de la caisse, mais vous en avez peut-être plus que moi. En tout cas, je n'ai jamais eu, ici, en présentation CSE, de repreneur venu expliquer les conditions de reprise. Notamment, on a présenté beaucoup de mutualisations d'activités ou de transferts, mais on n'a pas eu de repreneur.

Ceci dit, je comprends aussi la question que vous posez. Si l'Ugecam est d'accord, on pourrait proposer qu'il puisse y avoir, en marge de la présentation collective au personnel qui se fera en janvier, un petit temps d'échange qui serait dédié à une petite délégation syndicale qui souhaiterait poser un certain nombre de questions à l'Ugecam. Comme cela, cela permettrait d'avoir aussi un échange en marge des échanges que les salariés pourront avoir avec l'Ugecam.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il est bien prévu que cet échange, la réponse à ces questions, etc., soit réalisé au niveau des salariés. On proposera à l'Ugecam, effectivement, si vous le souhaitez, d'avoir un temps d'échange spécifique.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Oui, cela me paraît être une bonne idée. Après, on ne va pas discuter de nos expériences respectives et essayer de savoir qui a la plus grande. En l'occurrence, vous parlez de mutualisation, etc. Ce n'est pas pareil. Là, on parle vraiment de transfert. Je me rappelle le transfert d'un centre dentaire à la Croix-Rouge, notamment. Vous n'étiez pas là, en l'occurrence. Les gens de la Croix-Rouge étaient venus participer à l'assemblée plénière du CE, à l'époque. Si l'on peut effectivement échanger avec eux, ce serait très bien.

**M. ARNAUD, Direction :** On va leur demander.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Ce n'est pas une obligation sur la forme, mais on entend le besoin et l'on va leur proposer de profiter de leur déplacement pour avoir ce temps d'échange.

**M. ARNAUD, Direction :** Quels sont les correspondants au sein de la CPAM ? Il s'agit souvent des responsables de service qui opèrent dans les différents sous-groupes. Par exemple, on va avoir la responsable du budget sur les aspects budget, on va avoir la responsable des achats sur le groupe achat. Sur le SI, de la même manière, cela va être le responsable du SI. De l'autre côté, c'est la même chose. On est principalement sur les responsables. Morgane ?

**Mme LE CORFEC :** Oui, je le confirme. C'est le responsable achat. Au niveau de la DCF, c'est pareil.

En fait, c'est moi qui pilote les différents groupes au niveau de la CPAM en lien avec le coordonnateur au niveau de l'Ugecam, et l'on fait un point avec chaque responsable RH, achat, marchés, service informatique, travaux et maintenance. On se réunit de manière à avoir le plus d'éléments possible pour le Copil qui est, lui, mensuel, donc avec la direction de l'Ugecam et la direction de la CPAM.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, on a une feuille de route globale d'éléments qui sont à réaliser avant le transfert. Chaque groupe avance sur sa feuille de route, on rend compte une fois par mois et l'on suit au niveau du comité de pilotage que les choses respectent bien le calendrier qui était prévu, etc.

Pour l'établissement de cette feuille de route, on bénéficie quand même de l'expérience de l'Ugecam, puisqu'ils ont déjà accueilli d'autres centres et sont en capacité de nous dire qu'il faut bien penser à ceci, cela. On est dans un cadre un peu plus sécurisé que les tout premiers transferts qui ont eu lieu. On a une assez bonne vision des choses qui sont à anticiper et cela permet aux équipes de travailler fonctionnellement en bilatéral, Ugecam et CPAM, de bien se connaître et de bien préparer l'ensemble de ces éléments. C'est donc très rassurant comme cadre, parce que l'on est très opérationnel et en même temps il y a aussi un suivi global.

**Mme LE CORFEC :** Le retour d'expérience des deux transferts des centres Île-de-France nous sert beaucoup. Lors du transfert, il y a des choses auxquelles ils n'avaient pas pensé. Nous, on est plus en alerte, ils sont plus en alerte.

Pour répondre à la question sur les bulletins de paie, oui, ils n'ont pas accès à Docaposte. On garde donc la main au niveau CNGP sur les paies. En revanche, ils se chargeront de les imprimer et de les faire partir au niveau de l'Ugecam.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Si j'ai bien compris, au niveau des éléments de calcul pour établir le bulletin, cela reste chez nous, au CNGP de la CPAM du Val-de-Marne, parce que l'on conserve la gestion de tous les bulletins de salaires de l'Ugecam. Mais l'envoi du BP, c'est l'Ugecam qui va le faire. Et nous, comment fait-on pour qu'ils aient la main pour le matérialiser et envoyer tout cela par courrier ou comme ils veulent ? C'est entre ces deux choses que je n'arrive pas à comprendre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, il n'y a pas de souci. Le CNGP est chargé d'établir les éléments de paie, donc de faire la saisie dans les bases de données, etc. Ensuite, une fois qu'ils valident la paie qui a été finalisée et préparée, cela permet derrière, dans les éléments des logiciels de paie, d'avoir finalisé et verrouillé les éléments. C'est à partir de là qu'automatiquement, les bulletins sont émis.

Après, la plupart des organismes ont fait le choix d'une dématérialisation. Je crois même que c'est la GAP qui les dépose sur Docaposte. Ce n'est pas le CNGP qui vient les déposer sur Docaposte. Au CNGP, ils sont en coulisses sur l'établissement des éléments de paie. Après, c'est la GAP qui prend le relais. La GAP, chez nous, les dépose dans Docaposte. Chez eux, l'équivalent de la GAP va procéder à l'édition et à l'envoi des bulletins de salaire. Concernant le *process*, on n'est pas perturbé par cela. Le CNGP garde son périmètre d'activité, cela ne change rien pour eux.

**Mme LE CORFEC :** En fait, c'est la GAP, la gestion administrative du personnel de l'Ugecam, qui récupère et prend la main sur l'envoi de tous les bulletins de paie.

**M. ARNAUD, Direction :** Sur le processus de gestion des créances, effectivement, ils n'ont pas le même outil que nous. Nous, on utilise Sucre et Dettes. Eux, ils ont un autre outil, je ne l'ai pas en tête.

De fait, l'impact est surtout pour la partie comptable. La gestion des créances commence dans le centre, notamment les premières opérations de relance amiable, etc., d'impayés se font dans

le centre. Mais c'est surtout au niveau des services comptables ensuite que l'on a la phase de relance et la phase qui passe du recouvrement amiable au recouvrement contentieux. Elle peut être potentiellement un peu différente, tel qu'elle est pratiquée aujourd'hui, de celle de l'Ugecam. Là-dessus, il y a besoin d'une concertation pour qu'ils comprennent bien comment on fonctionne aujourd'hui et qu'ils pérennisent potentiellement la manière dont on fonctionne ou donnent des consignes un tout petit peu différentes s'il y a lieu de les adapter. C'est un point qui est identifié comme faisant l'objet d'une concertation.

**Mme LE CORFEC :** On peut rajouter qu'une immersion est prévue avec la DCF Ugecam, pour qu'ils viennent chez nous de manière à voir comment on fonctionne. C'est vrai que l'on a une autre manière de fonctionner qu'Étampes ou Versailles, qui ont déjà été transférés. Ils vont donc venir voir réellement comment on facture, voir tout le processus au niveau de l'accueil. Cela, c'est prévu en fin d'année. Et en février, ils vont voir au niveau de la DCF tout le processus.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour revenir sur Docaposte, une précision. Quand les salariés seront transférés à l'Ugecam, leur compte Docaposte ne sera plus alimenté avec les bulletins de salaire. En revanche, ils conserveront bien ce compte. Ils vont donc continuer à avoir accès à leur historique de bulletins de salaire de la caisse, aux documents, le cas échéant à l'espace de stockage, etc. Et si un jour l'Ugecam bascule sur Docaposte, ils pourront faire en sorte que ce même compte soit à nouveau alimenté. Ils ne perdent pas leurs données, leurs comptes, leur espace de stockage, parce que vous savez qu'au-delà, ils peuvent conserver d'autres éléments.

Ce n'est pas clair pour vous, Madame Rodrigues ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** C'est Digiposte ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui. Docaposte est un service de Digiposte, ou l'inverse, je ne sais plus. L'un, c'est le service et l'autre, c'est l'entreprise. En tout cas, l'information importante, c'est qu'ils ne perdent pas l'accès à leur compte. C'est pour cela que l'on avait indiqué qu'il fallait prendre des adresses personnelles aussi. Leur compte a été créé à titre individuel et privé. Il est alimenté par des flux. Le flux des bulletins de salaire sera interrompu, mais ils gardent l'historique. S'ils devaient ensuite se retrouver avec un employeur qui pratique la dématérialisation avec ce coffre-fort numérique, ils pourront le réalimenter.

**M. ARNAUD, Direction :** Concernant l'agrément du centre de santé, il n'y a pas de difficulté, c'est quelque chose qui va se faire assez facilement. On a de nouvelles obligations depuis la loi Khattabi, notamment d'agrément des centres de santé dentaires. Cela fait suite au développement de centres de santé qui étaient parfois un peu limités dans leurs conditions d'exercice, ce qui n'est pas notre cas.

Un certain nombre de pièces sont à réactualiser et à mettre au nom de l'Ugecam. La CPAM dispose bien d'un agrément obtenu cet été, et une demande va être faite à l'ARS pour l'actualiser sur la base de tout le dossier. Pendant le délai d'instruction, quand bien même l'ARS ne répondrait pas tout de suite, l'agrément se poursuivra quand même. Il y a un agrément provisoire jusqu'à ce qu'une décision soit rendue de manière définitive. Il n'y a pas de problème, c'est bien bordé sur ce sujet.

Concernant les conditions d'entraide des assistants dentaires, c'est lié au fait que l'on n'est pas tout à fait à l'adéquation charges/ressources sur les assistants dentaires. On l'est quand on est à 3 assistants dentaires, ce qui n'a pas été le cas tout le temps, ces derniers temps, sur Saint-Maur, où l'on a parallèlement recruté beaucoup de dentistes. Dans ce cadre, et comme on l'a fait depuis des années, on sollicite l'entraide inter-centres qui peut fonctionner aussi dans les deux sens. Il se trouve que l'on avait plus de ressources d'assistants dentaires sur Choisy-le-Roi, et l'on a donc sollicité cette entraide.

Ils sont au courant de ce mécanisme, mais, surtout, on a lancé une vacance de poste pour pourvoir en CDI le troisième poste manquant sur Saint-Maur, poste que l'on aura comblé avant le transfert. On sera donc bien à l'équilibre au moment du transfert.

Sur les fonctions supports, on a répondu.

Concernant l'impact du contrat de travail sur les salariés protégés, première information, on n'a pas de salariés protégés sur Saint-Maur. On n'est donc pas concerné par la procédure. Sinon, la procédure en cas de transfert automatique du contrat de travail sur un salarié protégé, c'est une demande d'accord à l'inspecteur du travail. Il y a une procédure spécifique qui est l'accord de l'inspecteur du travail, qui rend une décision. Pendant ce temps, le salarié reste dépendant de son ancienne entité jusqu'à ce qu'il ait répondu.

Je ne sais pas s'il y a d'autres questions sur ce projet.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** D'autres questions ? Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Au niveau des marchés, vous avez indiqué qu'à l'heure actuelle, 15 marchés ont été identifiés. Ils sont cités en dessous. Est-ce que ces 15 marchés identifiés liés aux fournitures, à la maintenance, à l'entretien, aux vêtements de travail, aux commandes de matériel et de logiciels, vont tous être transférés d'office ?

Si oui, quels types d'actions seront menés pour mener à bien ce transfert de tout ce qui est lié à l'équipement et au suivi de marchés ? Pourrait-il y avoir un trou dans la raquette, comme on dit, avec un de ces contrats de prestataires et de marchés que l'on a à l'heure actuelle, s'il devient obsolète au moment de se faire, ou juste avant ou après ? Quelle est la garantie que tous ces transferts de marchés vont bien se passer si, à l'heure actuelle, on a déjà des problèmes avec nos propres prestataires ?

Autre question. Concernant la convention de mise à disposition du bâtiment dans le cadre de la reprise de l'Ugecam, une nouvelle convention d'hébergement devra être signée entre la mairie – cette fois-ci – de Saint-Maur et les Ugecam. Bien que cela ne nous regarde pas, on pourrait se poser la question de savoir si l'on aura l'assurance et la garantie que la mairie voudra bien signer cette nouvelle convention avec les Ugecam.

Apparemment, elle s'engage sur ce transfert. Mais vu que nous-mêmes, on a eu déjà des demandes de la mairie de Saint-Maur qui avait du mal à renouveler nos conventions, qui avait des intérêts à reprendre le lieu, ne voulait pas que l'on poursuive, etc., on peut se poser la question de savoir si ce sera vraiment signé. Est-ce qu'il y a une garantie qu'il n'y aura pas un couic et que cela ne nous retombera pas dessus ? Surtout que cette convention, on vient juste de la renouveler au 1<sup>er</sup> avril 2024 pour cinq ans. Elle ne peut donc pas s'appliquer à la place des Ugecam pour une période de cinq ans. C'est quelque chose qui pourrait être un peu perturbant.

Ensuite, concernant le rattachement du centre au sein de l'Ugecam Île-de-France, vous nous dites que tout est structuré et sera rattaché au directeur une fois que les transferts seront faits pour la masse salariale. Est-ce que l'on pourrait avoir, avant ce transfert, la façon dont seront rattachés tous les agents du CMS de Saint-Maur dans l'organigramme de ce fameux directeur de l'Ugecam Île-de-France qui va s'occuper de ce centre avec ces nouveaux agents ?

Juste avant le budget, il est indiqué que l'ARS instruira la demande et procédera au changement de gestionnaire. Le temps de l'instruction n'a pas d'impact sur l'activité du centre de santé, qui continuera à accueillir et soigner ses patients pendant cette période. On a du mal à comprendre qu'il n'y aura pas de conséquences. Dans quel sens ? Qu'est-ce que cela veut dire, qu'il n'y aura pas de conséquences ? S'il n'y a pas de réponse, est-ce qu'il y a un accord tacite, un délai de réponse ? Il y aura forcément une conséquence. Pour nous, à la CFDT, cette phrase n'est pas claire. Ce n'est pas la vérité de la réalité de ce qu'on connaît.

Après, il est dit que le budget de 2025 est connu, d'accord, mais que le budget de 2026 sera présenté aux différentes instances, au CSE ainsi qu'au conseil, dans le courant du mois de décembre 2025. Cela veut dire que pour nous, les élus en CSE, ce sera pour la prochaine AP, celle du 11 décembre 2025.

Est-ce que ce n'est pas un peu court ? Est-ce que vous aurez vraiment tous les éléments budgétaires qui seront certainement plus prévisionnels qu'autre chose pour 2026 ? Les conséquences budgétaires dès le jour du transfert seront-elles bien connues dans ce que vous allez nous présenter au prochain CSE ? Que restera-t-il à gérer à la CPAM avec ce nouveau budget de 2026 intégrant le transfert ?

Et concernant les créances, jusqu'à quand la CPAM va-t-elle les suivre, bien qu'il soit marqué que des choses vont quand même rester à notre charge, que tout n'est pas balancé comme cela, surtout les créances depuis 90 jours, etc. ? Est-ce que l'on aura aussi un bilan du suivi des créances ? Et jusqu'au dernier jour, qu'est-ce qu'il nous restera à la CPAM ? Merci.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Monsieur Rouchaud, d'abord.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Par rapport à l'intervention de la CFDT, je voudrais rebondir. Cette nouvelle convention entre le centre et l'Ugecam va-t-elle être signée ou est-elle déjà signée ? On ne comprend pas bien, déjà.

Effectivement, si elle n'est pas encore signée, imaginez que l'on ait en face un maire avec un scénario analogue à celui de Choisy, c'est-à-dire totalement sous l'influence d'une équipe incompétente, qui est très mal conseillé, finalement. On lui dit des choses fausses, on lui dit qu'il n'est pas possible de négocier une convention avec l'Ugecam. Et hop !, le projet peut très bien échouer. Il n'y a aucune garantie, en fait, si jamais on a en face de nous une équipe qui est persuadée que c'est illégal. Vous voyez ? Ce qu'il se passe de l'autre côté de la Seine.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Rodrigues-Martins, encore une ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Oui, j'ai retrouvé des questions. Je reviens sur le bilan des activités. Il est indiqué qu'en cas de difficultés financières, le patient peut demander à bénéficier d'une aide financière individuelle par la CPAM du Val-de-Marne. Une fois qu'il y aura le transfert, apparemment, ce service sera maintenu post-transfert, mais *ad vitam aeternam* ? Jusqu'à quand ? Cela veut dire que l'Ugecam ne pourra pas, elle-même, pour les

patients qui seront reçus dans le centre sous sa gestion, les faire accéder à un service d'aide financière. C'est ce qui nous étonne, à la CFDT.

Dernière question si je n'en retrouve pas d'autres. Il est indiqué aussi, au niveau des informations collectives et individuelles des agents, qu'ils auront une nouvelle mutuelle. Notre mutuelle, à l'heure actuelle, c'est Aésio. Dès qu'il y aura systématiquement la notification de transfert du contrat, ils perdront la mutuelle qu'ils ont à l'heure actuelle, et ils auront une autre mutuelle. Est-ce qu'ils peuvent savoir déjà de quelle mutuelle ils vont bénéficier ? C'est ce qu'ils nous demandent. Est-ce qu'ils pourront faire un comparatif des avantages pour savoir s'ils peuvent négocier de garder ou pas la mutuelle actuelle ? Ce sont des questions qui nous sont remontées.

Concernant le changement de compte de tickets-restaurant, il est marqué « *même prestataire* ». Cela veut dire que la gestion du compte de l'attribution des tickets-restaurant va changer, que c'est l'Ugecam qui va s'en charger. Mais c'est le même prestataire, c'est-à-dire que cela va rester avec Edenred, en sachant que l'Ucanss vient de valider le changement de marché de prestataire, qui est Swile. C'est officiel. D'ailleurs, on pensait que vous alliez nous donner une petite information là-dessus.

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

**M. ARNAUD, Direction :** Je commence par le sujet le plus sensible sur la question de la convention avec la mairie. On n'est pas à risque sur ce sujet pour plusieurs raisons.

La première, c'est que le périmètre de la convention est différent de celui de Choisy-le-Roi. À Choisy-le-Roi, il y a une participation intégrale à la couverture du déficit depuis l'origine de la convention. C'est le nœud du problème, la participation financière de la mairie à l'activité. Ce n'est plus le cas, vous le savez. Pour Saint-Maur, il y avait une petite participation financière qui allait jusqu'à 80 000 euros, mais qui a été supprimée lors du renouvellement de la dernière convention. Quelque part, on n'est plus à risque sur le sujet financier.

Le deuxième élément sur cette convention est que l'on a rencontré le maire adjoint chargé de la santé et les services administratifs qui gèrent ces sujets de conventions, en présence de l'Ugecam, pour aborder ce transfert. On a donc déterminé ensemble un *process* de validation. On leur a transmis les documents pour le renouvellement et un conseil municipal est ciblé pour acter le renouvellement.

Politiquement, je crois qu'il serait malvenu qu'ils changent d'idée au dernier moment, à quelques semaines des élections. L'expérience du sud du département nous montre que ce n'est pas forcément une bonne idée.

Les termes de la convention restent à l'identique de ceux que l'on avait négociés âprement en 2023. Ils ont une convention qui durera jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2029. Cela donne le temps de s'installer. Après, il y a des échéances, tous les cinq ans, de renouvellement de cette convention.

Sur les 15 marchés identifiés, Morgane ?

**Mme LE CORFEC :** Sur les 15 marchés identifiés, c'est pareil, on travaille avec l'Ugecam pour savoir quels sont les marchés qu'ils veulent récupérer et quels sont les marchés qu'ils ont à leur niveau, auquel cas ils peuvent faire un avenant pour intégrer le centre de santé de Saint-Maur. On fait un point mensuel avec eux.

Nous, on fait un avenant pour sortir le site de Saint-Maur, notamment sur le marché de nettoyage des blouses, qui ne concerne pas que le centre de Saint-Maur, mais aussi tous les centres de santé, les PMI. On a aussi la santé au travail, ici. En fait, on fait un avenant et l'on sort le centre de santé de Saint-Maur. Pour d'autres, on va mettre une fin de contrat au 31 mars.

De toute façon, il n'est pas prévu que le centre ferme, il n'y aura pas de battement. On est bien en phase avec l'Ugecam, avec le service des marchés et contrats, pour qu'eux, au 1<sup>er</sup> avril, ils aient ce qu'il faut. Certains vont être transférés, et il y aura simplement un changement de code gestionnaire. En fait, ils le récupèrent.

**M. ARNAUD, Direction :** Concernant le rattachement au sein de l'Ugecam, l'organigramme est disponible. Vous avez sur l'annuaire national de référence l'organigramme de l'Ugecam. En fait, la personne qui est chargée des centres de santé, c'est un nouveau service qui a ouvert, avec une nouvelle branche au sein de l'Ugecam qui est dédiée à la gestion de ces centres de santé.

La personne, qui a été recrutée en amont des transferts, est quelqu'un que l'on connaît bien. Il connaît aussi les salariés puisqu'il est déjà venu. C'est notre interlocuteur depuis 2024. Son rôle est de préfigurer et de préparer les transferts, puis de garder en gestion les différents centres qui sont transférés.

À ce jour, dans son organigramme, il y a le centre de santé dentaire des Yvelines, de Versailles, et celui d'Étampes. Ce sont les deux qui ont été transférés. Viendra donc s'ajouter, le 1<sup>er</sup> avril, la troisième entité qui est celle de Saint-Maur.

Quand vous allez sur l'annuaire national de référence, comme cela reste une entité, vous avez accès à tous les organigrammes de tous les organismes, dont celui de l'Ugecam. La personne chargée des centres, c'est Pierre-Olivier Moreau, qui est rattaché à la directrice générale adjointe de l'Ugecam, je crois.

Ensuite, on avait une question sur ce qu'il se passe pendant la décision de l'ARS. Il est indiqué que tant que l'ARS n'a pas rendu sa décision définitive sur l'agrément, l'activité se poursuit. L'agrément est donc prolongé tant qu'elle n'a pas rendu de décision. Là où cela poserait un problème, c'est si l'ARS considérait qu'il ne faudrait pas renouveler l'agrément. Ce n'est pas le cas, puisque l'on sait que l'activité va se poursuivre sur les mêmes bases que celles sur lesquelles on a obtenu l'agrément. Donc, il n'y a aucun risque sur le sujet, ni en termes de continuité d'activité, ni en termes d'un refus potentiel de l'ARS. Ils ont été rencontrés en amont, il n'y a pas de difficultés.

Ensuite, sur le budget des centres de santé, les éléments sont-ils connus ? En fait, on a les mêmes éléments que d'habitude pour préparer le budget du centre de santé qui vous sera présenté. La spécificité, c'est que l'on a l'obligation de présenter ce budget sur une base annuelle. On a donc construit un budget annuel. Il ne serait pas validé par la caisse nationale si l'on construisait un budget sur quatre mois, que l'Ugecam reprend après. On a repris les hypothèses et construit cela sur une base annuelle.

Mais dans les hypothèses que l'on a retenues, on n'a pas pris d'engagements pour l'Ugecam qui ne seraient pas connus. Tout ce qui est dedans en termes d'engagements, ce sont des engagements qui seront tenus ensuite par l'Ugecam. Vous verrez qu'il n'y a pas énormément de travaux parce qu'on laissera la main à l'Ugecam pour poursuivre l'activité.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** La disponibilité d'un budget annuel permet aussi, en cas de variation de la date de transfert – on peut avoir un *bug*, à un moment, etc., un report d'un mois – de continuer à payer les salaires. C'est une mesure de précaution. Ensuite, on est amené à établir un budget rectificatif, quand on vient constater ce transfert, ce qui permet de venir clôturer et mettre à jour les éléments.

**M. ARNAUD, Direction :** Concernant les continuités d'activité, sur les créances, il y a une méthodologie nationale sur tout ce qui est au-dessus de 90 jours ou douteux. Une créance douteuse signifie qu'il y a un risque que le débiteur ne soit pas solvable et que l'on ne puisse jamais recouvrer la créance.

Sur ces catégories, qui sont bien distinguées dans les tableaux que vous avez, tout ce qui est douteux ou à plus de 90 jours n'est pas transféré à l'Ugecam. Cela veut dire que les services comptables de la caisse vont les gérer jusqu'à extinction, soit par recouvrement, soit par passage en admission en non-valeur. En tout cas, on en conservera la gestion dans nos comptes jusqu'à extinction de la créance.

Concernant les aides financières individuelles, l'Ugecam n'a pas de service d'aide financière comme on peut en avoir sur notre département. Par contre, comme son rayon est régional, les personnes résidant dans le Val-de-Marne peuvent s'adresser, dans le cadre des soins qui sont reçus potentiellement, à un établissement de l'Ugecam pour solvabiliser les soins. Ce sont des choses qui préexistaient et qui continueront à exister demain.

Je dirais que cela nous arrange. Nous, on a un budget d'action sanitaire et sociale à dépenser, on a des besoins de solvabilisation des soins. Cela permet donc de renforcer l'accès aux soins sur le territoire du Val-de-Marne que de maintenir ces facilités ou cette information sur la possibilité d'avoir des compléments de prise en charge des aides financières. C'est pour cela qu'on le maintient dans le temps le plus longtemps possible.

Je ne sais pas si l'on a le nom de la mutuelle de l'Ugecam, mais concernant les mutuelles, les garanties sont négociées au niveau interbranche. Les garanties sont donc les mêmes, c'est l'opérateur qui varie. En fait, un seul opérateur ne pouvait pas gérer l'ensemble des branches de la Sécurité sociale. Il y a donc un opérateur en termes de contact et de *front office* qui est différent. Par contre, en termes de garanties, on est exactement sur les conditions qui sont négociées dans le cadre du marché interbranche de l'Ucanss.

**Mme LE CORFEC :** La mutuelle c'est Malakoff.

**M. ARNAUD, Direction :** Et le prestataire tickets-restaurant ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Effectivement, c'est Swile. Comme le transfert est postérieur à la bascule, ils vont garder, non pas Edenred, mais le nouveau prestataire que l'on aura déjà. Ils vont passer sous Swile avec nous, en début d'année, au 1<sup>er</sup> janvier, comme vous le savez, et ils resteront sous Swile avec l'Ugecam. C'est dans ce sens qu'il faut comprendre qu'il n'y a pas de changement. Il y a bien un changement, mais il est antérieur à la bascule.

**M. ARNAUD, Direction :** Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je suis désolée, ce sont des questions qui viennent au fur et à mesure.

Juste après les tickets-restaurant, il est dit que des entretiens individuels seront programmés au cours du mois de janvier 2026 pour que chaque collaborateur du centre de santé et un représentant du service des ressources humaines de la CPAM et de l'Ugecamif puissent se concerter.

Au niveau de l'accord du 27 mars 2024, il avait été négocié et inclus dans cet accord, que lors de ce genre d'échange ou d'entretien individuel, s'il en fait la demande, le salarié puisse aussi être accompagné d'un représentant syndical. C'est ce qui est prévu dans cet accord du 27 mars 2024. Vous ne l'intégrez pas. Est-ce que c'est volontaire ou pas ? A-t-on bien la garantie qu'à la demande du salarié, lorsque cet entretien se fera avec les RH de la CPAM, l'encadrement, l'Ugecamif, il puisse y avoir un représentant ? Merci.

**M. ARNAUD, Direction :** On applique les textes. Tout ce qui est prévu par l'Ucanss sera appliqué. Il n'y a aucun problème, si un salarié le souhaite, pour qu'il puisse y avoir la présence d'un représentant du personnel. Il n'y a aucun sujet. Après, la note fait forcément une synthèse. Elle fait déjà 21 pages.

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

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** J'ai une remarque et une question un peu hors sujet. Un peu.

Première remarque, je vous précise que, de mon point de vue de personne qui initie la créance, le faire par Excel, c'est beaucoup plus rapide que par Dettes. Notamment, ce qui est *cool* avec Excel, c'est que l'on peut filtrer. C'était la remarque.

Deuxièmement, j'ai une petite question. Excusez-moi. J'ai appris dans les médias qu'il y avait eu un souci avec Weda, une espèce de cyberattaque, etc. J'en profite pour poser la question.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui, c'est un peu hors sujet, mais cela concerne aussi le centre. Je vous le confirme. On l'a appris aussi, mais en plusieurs temps. On a appris, dans un premier temps, que leur plateforme fermait et était indisponible, parce que l'on avait des tests prévus le jour où ils ont constaté l'attaque. On a donc dû annuler des tests informatiques au dernier moment. Et puis, on a vu hier, comme vous, la une de certains journaux et médias avec des impacts. On a vu hier les articles de presse.

On n'a pas d'informations, on ne manquera pas d'en demander. Pour l'instant, Weda nous a simplement indiqué qu'ils étaient concentrés sur la résolution de l'incident, etc. Ils sont en mode PCA. On ne manquera pas de se renseigner ensuite. À ma connaissance, ils n'ont toujours pas rouvert leur service.

Nous, on n'est pas impacté, puisque l'on n'avait pas encore basculé. Il n'y a donc pas de risque à notre niveau. En revanche, s'agissant d'un logiciel que l'on est amené à utiliser dans le centre, cela nous intéressera, et cela intéressera l'Ugecam.

**Mme LE CORFEC :** C'est ouvert en mode dégradé.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Comme on avait ce dernier test qui devait permettre d'ouvrir un proxy qui s'était bloqué suite à la migration Windows 11, bref, on n'avait pas encore basculé. En tout cas, on n'est pas concerné par des risques de fuites de données ou de cyberattaque. Ce n'était pas encore connecté. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Mine de rien, concernant Weda, cela fait un certain temps que vous nous avez présenté le logiciel. Et l'on avait constaté, en effet, qu'il n'était pas encore mis en œuvre, d'autant plus que dans la note, vous ne vous étiez engagés sur aucune date de mise en service de l'applicatif.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, il y avait deux composantes dans la mise en œuvre de l'applicatif, une composante technique et ensuite la formation des personnels, qui est une formation à la prise en main concrète de l'outil.

On a fait la présentation globale, la formation globale. Et l'on a rencontré moult difficultés, notamment liées aux spécificités de la sécurité qui est imposée au niveau national dans nos réseaux, et qui est peut-être une bonne sécurité quand on voit ce qui arrive. En permanence, dès que l'on arrivait à lever un obstacle, on avait un nouveau problème qui se posait, etc. On pensait avoir levé tous les obstacles, et la migration Windows 11 est venue changer à nouveau un certain nombre de paramètres et a replanté le système.

Oui, je ne vous cache pas que c'est un sujet d'agacement. On vous avait indiqué que si l'on n'était pas sûr du jour même du déploiement, on avait quand même l'objectif de le déployer avant l'été. En fait, on continue d'essayer. Là, on avait bon espoir d'aboutir et l'on garde bon espoir dès que cela rouvrira.

Je pense que l'on a fait le tour de vos questions. Je vous propose de passer à vos avis. Pour la CFDT ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, ce sera un vote défavorable. Nous sommes contre parce que ce transfert est imposé aux CPAM par la CNAM, lié à toutes ces décisions de COG, et sans prise en compte des salariés et de leur envie de rester au sein de la CPAM parce qu'il y en a qui le souhaiteraient.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Vous avez répondu à certaines zones d'ombre. Néanmoins, c'est quand même une opération de mutualisation, c'est-à-dire que l'on cède une activité importante au sein de la CPAM du Val-de-Marne, et sans donner le choix aux agents. C'est donc un avis défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour FO ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Le transfert vers l'Ugecam met en péril, à terme, l'existence même du centre de santé. On ne sera plus en mesure, de notre côté, de les défendre. C'est donc un avis défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Nous avons donc un avis défavorable à l'unanimité. Merci, Morgane.

## **Point 4 : Mise à jour de la charte de déontologie, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant qui concerne la mise à jour de la charte de déontologie, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. Nous accueillons Benoît Seurre pour nous présenter ce point et répondre à vos questions.

**M. SEURRE :** Bonjour à tous. J'interviens ce matin pour vous présenter la proposition de mise à jour de la charte de déontologie, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. Elle intervient consécutivement à la mise en œuvre du projet TAM et à l'intégration des effectifs de l'ex-DRSM au sein du réseau des caisses primaires.

Jusqu'à présent, en tout cas avant l'intégration des personnels médicaux, de par leur statut, ils relevaient du déontologue national de la branche Maladie s'agissant de la gestion de leurs obligations déontologiques. Avec leur rattachement au réseau des caisses primaires, une bascule s'est opérée et leur interlocuteur n'est désormais plus le déontologue national, mais le référent déontologue local.

À ce titre, les personnels de la direction médicale, comme le reste des personnels de la caisse, se voient appliquer les dispositions du règlement intérieur et donc de la charte de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts qui lui est annexée.

C'est la raison pour laquelle, au regard de cette intégration, le contenu de la charte a légèrement évolué, d'une part, pour intégrer, parmi les personnels soumis à l'obligation de formaliser une déclaration de liens d'intérêts, le directeur médical ainsi que les personnels médicaux.

Ensuite, il est précisé que c'est bien le référent déontologue local qui reste l'interlocuteur de référence également pour ces personnels, qu'il s'agisse de récupérer les déclarations de liens d'intérêts ou d'être à disposition pour toutes questions, interprétations, etc.

Cela étant, il existe une spécificité tenant à la catégorie de ce que l'on appelle les médecins en exercice mixte. Ce sont des médecins qui cumulent une activité de médecine-conseil au sein de l'Assurance maladie avec une activité de médecine de soins en exercice libéral ou salarié.

La spécificité, au regard du risque de conflits d'intérêts que peut présenter ce cumul d'activité, c'est que leur déclaration de liens d'intérêts n'est pas adressée au référent déontologue local, mais au référent déontologue national. Ce dernier devra ensuite les recevoir en entretien et formuler des recommandations quant aux missions qui pourront effectivement leur être confiées. Ces recommandations seront ensuite portées à l'attention du directeur médical, supérieur hiérarchique du médecin en exercice mixte concerné.

Je précise qu'aujourd'hui, nous n'avons pas de médecins en exercice mixte à la caisse primaire du Val-de-Marne.

On est vraiment juste sur ces mises à jour. Il y a également une petite mise à jour, mais vraiment de détail, qui porte sur la gestion des libéralités. Les libéralités, ce sont les cadeaux dont le personnel peut éventuellement être destinataire de la part de publics auprès desquels il serait intervenu. Il est précisé que le montant maximum pour lequel un cadeau peut être accepté, en

lien avec les dispositions du Code général des impôts, est de 73 euros. C'est juste la petite mise à jour qui a été apportée.

Dans la mesure où la charte de déontologie est annexée au règlement intérieur, ces modifications donnent nécessairement lieu à un avis de votre part. À l'issue de votre consultation, le règlement sera mis à disposition, comme cela est prévu, au greffe du Conseil de prud'hommes, transmis à l'Inspection du travail et donnera ensuite matière à communication par publication sur l'intranet, avec un mail de sensibilisation et de rappel à l'ensemble du personnel de la caisse.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Benoît. Est-ce qu'il y a des questions ? Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Oui, j'ai une question justement sur les cas particuliers des médecins en exercice mixte. La question se posait de savoir combien on en avait à la CPAM avec l'intégration du service médical. Vous avez répondu qu'il n'y en avait pas. La question ne se pose donc plus. S'il devait y en avoir, puisque le déontologue serait national et non pas vous-même au niveau local, l'applicatif serait certainement un autre qu'Allied, je suppose. C'était ma question, mais elle n'a plus lieu d'être.

Autre question. Au niveau du contexte de la mise à jour, vous indiquez que des précisions sont apportées sur le cadre réglementaire applicable aux libéralités. Est-ce que vous pouvez préciser quelles sont ces précisions de cadre réglementaire applicable aux libéralités ? Est-ce que c'est uniquement en lien avec l'intégration du elsm, ou est-ce que cela vient compléter ce qui existe déjà dans la charte interne et est inclus dans notre règlement intérieur ? Merci.

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

**M. SEURRE :** Je voudrais juste préciser, pour répondre à votre première question, que pour l'instant nous n'avons pas de médecins en exercice mixte. Cela ne veut pas dire que la question ne se posera jamais. Aujourd'hui, on n'en a pas, mais je ne peux pas vous dire qu'un jour... Peut-être que nous en aurons. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il était nécessaire que le contenu de la charte de déontologie et du règlement intérieur tienne compte de cette possibilité afin que, le cas échéant, les dispositions tel qu'elles ont été fixées par la caisse nationale puissent être mises en œuvre.

S'agissant du recueil de la déclaration de liens d'intérêts du praticien concerné, elle se fera auprès du référent déontologue national. Cela ne se fera donc pas dans le cadre d'Allied, étant entendu, et je l'ai précisé, que je pourrais obtenir du médecin concerné, si j'estime en avoir besoin, la transmission de sa déclaration. Mais c'est une possibilité, ce n'est pas une obligation.

Concernant votre question sur les libéralités, cela revient à ce que je vous disais sur le fait que le personnel, dans le cadre de son activité, peut être de manière très ponctuelle – on sait que cela arrive d'avoir une boîte de chocolats ou ce genre de chose – destinataire d'un cadeau de remerciement de la part d'un assuré ou d'un professionnel de santé. La résolution d'un dossier s'est faite favorablement, la famille est contente et va recevoir une boîte de chocolat, cela arrive.

Mais l'idée, c'est qu'il y a toujours une juste mesure de l'importance du cadeau. Jusqu'à quel niveau peut-on recevoir un cadeau sans avoir à le déclarer puisque des problèmes de fiscalité peuvent se poser ? Au regard de ce que précise le Code général des impôts, la caisse nationale a proposé, dans sa gestion de la mise à jour du contenu de la charte de déontologie, des éléments

introduisant les articles du Code des impôts qui y font référence, et précisant que le montant en deçà duquel on peut accepter un cadeau est de 73 euros. C'est cela, cette mise à jour.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Pas d'autres questions. Je vous propose de passer au recueil de vos avis. Pour la CFDT ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, la mise à jour de la charte de prévention et de gestion des conflits d'intérêts devait effectivement être faite pour que dorénavant elle s'applique également au personnel du service médical qui intègre la CPAM, à l'instar de tous les salariés de la CPAM qui y sont strictement soumis. C'est une bonne chose. Cependant, la CFDT s'abstiendra. Ce sera une abstention parce que, pour nous, le point qui suit est en lien direct et pose problème. Merci beaucoup.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Cette mise à jour était nécessaire. C'est un vote favorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour FO ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Dans le prolongement de l'avis favorable que nous avons rendu en juin 2024, c'est une réitération d'un avis favorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Nous avons donc un avis favorable à la majorité. Je vous remercie.

## **Point 5 : Délocalisation des dossiers médicaux du personnel – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant qui concerne la délocalisation des dossiers médicaux du personnel. En fait, ce n'est pas de tout le personnel. Comme vous l'avez compris au regard des éléments du support, il s'agit des personnels qui résident dans le 94, qui pourraient désormais voir leur dossier médical traité par leurs nouveaux collègues du contrôle médical.

C'est un point consécutif au projet de Transformation de l'Assurance Maladie. Ce n'est pas une nouveauté. Auparavant, au sein de la Direction régionale du service médical, ce point de risque, qui est similaire à certains dispositifs comme la délocalisation des dossiers AT/MP entre caisses, avait été traité par la création d'une cellule régionale au sein de la DRSM. Cela permettait de s'assurer que les équipes, au sein d'un service de contrôle médical, ne risquaient pas de traiter leurs propres dossiers ou les dossiers de leurs collègues. On est effectivement sur une logique de prévention des conflits d'intérêts. Pour moi, le lien avec le point précédent est là-dessus.

Bien entendu, avec la disparition de la DRSM, cette cellule régionale n'existait plus, et il était donc important de pouvoir organiser le maintien de cette mesure de prévention des conflits d'intérêts.

Le dispositif qui a été retenu par la caisse nationale, puisqu'il s'agit d'un dispositif national, est d'organiser, comme c'est le cas aujourd'hui sur nos dossiers de reconnaissance AT/MP, par

exemple, des binômes de caisses pour que les dossiers des salariés du 94 soient pris en charge par un autre organisme. Notre binôme, c'est la caisse du 92. Cela veut dire que les dossiers de contrôle médical des salariés affiliés à la CPAM 94 de la caisse du 94 ne seront pas traités par le contrôle médical du 94, mais par celui de la caisse 92, et inversement pour les salariés de la caisse 92.

Pour mettre en œuvre cette organisation, l'envoi des dossiers a été ajusté. Pour l'instant, c'est un mode papier. J'imagine que dans un second temps, on pourra peut-être aussi proposer une version dématérialisée par boîte aux lettres ou autre pour le transfert de ces dossiers. Pour l'instant, ce qui nous a été préconisé, c'est la mise en place d'enveloppes pré-adressées au service du contrôle médical de la caisse partenaire.

L'ensemble des salariés se verra remettre, dans un premier temps, trois enveloppes. Ensuite, autant que nécessaire, ils pourront s'alimenter en enveloppes auprès de la gestion administrative du personnel, pour pouvoir transmettre les documents et autres soumis à contrôle. Je n'exclus pas qu'ensuite le processus puisse être complété par une procédure dématérialisée, mais à ce stade, elle n'est pas mise en place et nous n'en avons pas connaissance.

Voilà pour les éléments globaux. En ce moment, on est sur les opérations de mise en œuvre de tests d'impression d'enveloppes. On est sur de la logistique pure et dure. Nous espérons pouvoir remettre les enveloppes rapidement aux salariés. Fin novembre, début décembre, cela devrait être bon.

Je suis à votre disposition pour tenter de répondre à vos questions. Monsieur Rouchaud, puis Madame Traoré.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** C'est une procédure courante, elle n'a rien d'étonnant. Je rappelle déjà que si l'on a un accident de travail, en tant qu'agents de la CPAM du Val-de-Marne, il me semble – Nathalie le confirmera – que c'est la CPAM 93 qui va gérer. Cela n'a rien d'étonnant.

Simplement, on n'est pas dans le même registre. Là, on parle de prestations où il y a une pénurie de médecins. La CPAM 92 n'est pas exemptée, je suppose qu'il manque aussi des médecins-conseils dans le 92. Est-ce que tout cela ne va pas rallonger les délais de traitement ? Cela risque vraiment de rallonger la résolution du dossier.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Monsieur Rouchaud. Madame Traoré.

**Mme TRAORÉ, CGT-FO :** Concernant le champ d'application, et c'est peut-être une question technique, vous indiquez que les personnes ayant quitté la caisse et les conjoints, concubins et enfants ne sont pas concernés. Sachant que les ayants droit sont rattachés sur les comptes de ces mêmes salariés, est-ce que cela ne va pas compliquer le déroulement de cette procédure ? S'il doit y avoir des dossiers médicaux concernant les enfants et autres concubins ou conjoints, comment cela va-t-il se passer ? Merci.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Madame Hammou.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Concernant la délocalisation des dossiers médicaux, je voudrais connaître le délai moyen supplémentaire induit par la délocalisation pour l'instruction d'un dossier médical. Lorsqu'il y aura un avis médical, le salarié sera-t-il alerté, et par qui ? S'il manque un document, est-ce que ce sera la RH de l'entreprise ou le service médical de la CPAM 92 qui va le contacter ? Concernant les enveloppes jaunes, pour les personnes qui sont

en arrêt de longue durée, comment vont-elles être transmises et comment l'information va-t-elle leur être donnée ?

Concernant les recours et les contestations, sur la note, il est indiqué qu'en cas de contestation, ce sera la commission de recours amiable du lieu d'affiliation de la personne, du 94. Du coup, la commission de recours amiable demandera les pièces médicales auprès du médecin-conseil de la CPAM 92, ce qui induit un délai beaucoup plus long pour la gestion des recours et contestations pour les agents affiliés à la CPAM 94. Je voudrais savoir quel délai cela va induire approximativement.

Est-ce que des formations vont être réalisées pour les équipes RH, GAP, secrétariat de direction, accueil et pour les courriers, pour être sûr aussi que les enveloppes ne seront pas ouvertes ? On reste sur du papier, rien n'est dématérialisé. Donc, rien ne peut garantir qu'il n'y ait pas des fuites de données.

Est-ce que l'on aura des guides pratiques accessibles pour tous les agents, pour expliquer la nouvelle procédure, le nouveau circuit ?

C'est tout pour le moment. Non, j'ai une autre question, excusez-moi. Aujourd'hui, quand une personne affiliée à la CPAM 94 est convoquée auprès du médecin-conseil, elle a son rendez-vous et elle est mise en mission. Je ne sais pas trop comment cela se passe au niveau des agents convoqués par la médecine du travail. En général, c'est pendant le temps de travail, non ? Du coup, c'est mis en mission en effacement de plage fixe.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** La médecine du travail, ce n'est pas le contrôle médical, pour bien comprendre votre question.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Excusez-moi, par le médecin-conseil. Du coup, une personne affiliée sur le Val-de-Marne, qui est convoquée par le médecin-conseil pour un avis de mi-temps thérapeutique ou une ALD, devra se rendre à la CPAM 92. Comment sera justifié ce temps pour aller à la CPAM 92 ? Ce temps qui doit être pris en charge par l'employeur. Est-ce que ce sera une mission ? Ce sera à l'agent de prendre sur son temps de RTT pour aller à ce rendez-vous à la CPAM 92 ? Ou est-ce qu'il est préconisé de faire des visios ? Est-ce qu'un circuit va être mis en place spécialement pour les agents de la CPAM 94 pour leur éviter de se déplacer ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'ai cru voir Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je reviens sur les modalités d'organisation au niveau du circuit spécifique. Afin de garantir le traitement du dossier médical par les équipes dédiées, le salarié adresse tous les documents d'ordre médical devant être instruits par l'équipe médicale dédiée à la caisse binôme à l'aide d'enveloppes de couleur jaune à disposition et pré-identifiées. Sinon, ce sont des enveloppes qui ne sont pas de couleur jaune, etc. Mais tout cela, cela passe par Pleiade, cela passe par la plateforme de tri Lille-Douai ? J'ai du mal à comprendre ce jeu de courrier, de tri, d'enveloppes de couleurs, si c'est de l'ALD ou pas. C'est un petit peu compliqué. Est-ce que vous pouvez clarifier ce circuit ?

Concernant cette procédure, ce qui est un petit peu étonnant pour nous, CFDT, c'est que cette procédure existe déjà à la DRSM. Mais bon, cette gestion est maintenant incluse dans l'intégration du SM dans les CPAM. Comment dire ? C'est déjà ce qui se faisait chez eux, apparemment, avant que ce soit transféré chez nous. C'est donc une transposition de ce qui existait chez eux, que l'on s'approprie et que l'on intègre chez nous. Comment dire ? Je cherche

mes mots, je suis vraiment désolée. On ne voit pas vraiment l'utilité que ce soit toute une machine à gaz comme cela. Merci.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Hammou ?

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Sur la note, vous indiquez qu'en cas de contestation à la CMRA, la commission médicale de recours amiable, le médecin qui sera en séance ne sera ni le médecin-conseil de l'équipe dédiée dans le 92, ni celui du Val-de-Marne. Est-ce que vous avez une caisse qui est pressentie ? Quel médecin, quelle caisse allez-vous sélectionner ? Est-ce que vous y avez pensé ?

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

Monsieur Rouchaud, votre question porte sur le contexte de pénurie de médecins et le risque du fait que le dossier soit traité dans le 92 rallonge les délais pour nos agents. La pénurie de médecins est globale et elle est effectivement variable, plus ou moins forte selon les caisses. Comment vous dire ? Dans le 94, on n'est pas très bien servi, aujourd'hui. On a un travail de recrutement en cours.

Il y a un dispositif d'entraide, qui vous avait été présenté, pour essayer justement de lisser les ressources disponibles dans les caisses. Donc, non, ce transfert des dossiers n'a pas une conséquence directe sur le délai de gestion. Par ailleurs, on peut être amené à avoir des dispositifs où le 92 va être aidé sur d'autres dossiers. Bien entendu, ce ne sont pas ses dossiers qui seront repris en charge, mais ce sera un système d'allègement de charge et d'entraide entre les directions médicales au niveau régional qui permettra d'essayer de lisser ces conditions de délais de traitement et de charge.

Encore une fois, aujourd'hui, sur le Val-de-Marne, en termes d'effectifs disponibles de médecins-conseils, on en a perdu beaucoup au cours de l'année. On vient de faire paraître des vacances de postes pour pouvoir procéder à des recrutements que l'on espère être aussi rapides que possible.

Madame Traoré, votre question est très technique. Votre question était sur la façon dont cela fonctionne pour les ayants droit des assurés, sachant qu'ils ne sont pas transférés, mais qu'ils sont rattachés sur le compte. Comment va-t-on être en capacité de les traiter ? Sébastien.

**M. ARNAUD, Direction :** J'ai regardé, mais notre directeur médical n'est pas connecté. Sinon, je lui aurais posé la question. Pour moi, cela ne concerne que les salariés eux-mêmes et pas les ayants droit.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est cela. Sa question était de savoir si cela ne concerne que les salariés, mais pas les ayants droit. Toutefois, dans les dossiers informatiques, les ayants droit sont rattachés aux salariés. Le fait d'entrer dans le dossier ne va-t-il pas *de facto* ouvrir le dossier des salariés ? C'est votre question. Si vous le permettez, comme nous ne sommes ni l'un ni l'autre en maîtrise sur Matis et autres, on vous propose de solliciter des éléments complémentaires et de vous les adresser.

**Mme TRAORÉ, CGT-FO :** Ma question est aussi de savoir si techniquement cela ne risque pas de poser problème ou de poser des difficultés à l'agent et ses bénéficiaires pour accéder à ces dossiers.

**M. ARNAUD, Direction :** Dans Matis, ils ont entré une sorte d'alerte pour les dossiers qui pourraient concerner les salariés de la caisse. Ceux-là, d'emblée, sont signalés : « *Attention, c'est un salarié de la caisse. Donc, il y a obligation de dépaysement* », etc. Si l'on est dans le cadre du traitement d'un ayant droit du salarié, il n'y aura pas cette alerte. On rentrera donc dans l'étude du dossier classique de l'ayant droit. En fait, le dépaysement ne s'applique pas si la demande concerne l'ayant droit lui-même. Vous voyez ? Cela dépend qui est le demandeur. Par exemple, si l'on est dans le cadre d'une demande d'ALD, si c'est l'ayant droit, ce sera étudié, mais si c'est le salarié lui-même, ce sera étudié par un médecin-conseil du 92.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** À notre connaissance, ce n'est pas bloquant au niveau de l'outil.

**M. ARNAUD, Direction :** Non, ce n'est pas bloquant.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Au regard de ces éléments, si jamais on a un élément complémentaire, on vous le transmettra. Sinon, on reste sur cela.

Madame Hammou, concernant votre question sur le délai moyen supplémentaire induit, la logique est que c'est potentiellement le délai de poste. Cependant, comme on n'est pas au jour le jour sur le traitement de ces dossiers, de facto il n'y a pas de délai supplémentaire induit. En effet, les dossiers, quand ils arrivent, ne sont pas pris en charge le jour même de leur arrivée, en tout cas pas à hauteur de trois jours, ce qui est aujourd'hui le délai de La Poste. Normalement, cette opération est neutre en termes de délai.

De même, il y avait une autre question en cas de contestation. C'est la même logique sur la communication des pièces. On est aujourd'hui sur des délais de traitement, etc., qui permettent, sans allongement des délais, de venir absorber cela.

« *En cas de problème, qui alertera le salarié, la RH ou le médecin-conseil ?* » C'était une question en cas de convocation, je crois. En fait, la RH ne va pas intervenir. La RH ne fera que la mise à disposition d'enveloppes, c'est tout. La RH n'a pas vocation à rentrer dans le traitement des dossiers. Ils n'en connaîtront ni le contenu ni rien. Ensuite, le contact se fait directement entre le salarié et le médecin-conseil du 92, ou l'infirmière du 92, qui le convoque, etc. On est sur une gestion directe du dossier avec le 92.

Des formations et sensibilisations aux équipes RH, logistique, courrier, etc., oui, je crois que c'est indiqué sur la note. Bien entendu, ils sauront que ces enveloppes jaunes ne sont pas à ouvrir. On les informera de nouveau sur les circuits, etc. Par contre, on est sur quelque chose d'assez sommaire puisque les enveloppes sont déjà pré-identifiées. Il s'agit juste de s'assurer régulièrement, pour les personnels en place et éventuellement les personnes qui intégreront ensuite, qu'ils aient bien connaissance que ces enveloppes ne sont pas à ouvrir. Ce sont des choses qui sont déjà... On avait, au niveau du FENTI aussi, des délégations au niveau du service médical sur la gestion. Ce sont des choses déjà bien connues dans les processus de gestion.

Concernant le guide pratique pour les agents, on ne va pas faire un guide. Vous savez que dans Interval, on a intégré dans les rubriques RH beaucoup d'informations sur les droits et devoirs des salariés. On va créer un petit item supplémentaire sur ce qui relève des dossiers médicaux du personnel, pour permettre de bien remettre ces informations liées au circuit à la connaissance de tous.

On sera amené aussi à faire une petite mise à jour du livret d'accueil pour les nouveaux entrants avec ce dispositif, afin que ce soit connu des personnes, en termes d'alerte, et qu'après, elles puissent éventuellement se référer à Interval pour en savoir plus.

En cas de convocation par le médecin-conseil, ces convocations ne se font pas sur le temps de travail. Il s'agit là d'un dispositif indépendant. Justement, on fait la part entre ce qui relève de la situation de santé, de la vie privée du salarié, etc., et ce qui relève de son travail à la CPAM.

Aujourd'hui, les salariés de la CPAM, avant l'intégration du service médical, qui se trouvaient convoqués ne le faisaient pas sur leur temps de travail. C'était potentiellement sur un jour de congé. Souvent, ce sont des personnes qui étaient en arrêt de travail par ailleurs, etc. Non, il n'y a pas de changement par rapport à cela. Cela reste quelque chose en dehors du temps de travail.

J'entends par contre votre remarque sur le fait qu'il était peut-être plus facile de se rendre à proximité, ici, sur le 94 que d'aller dans le 92. Effectivement, c'est de nature à rallonger le délai de route pour les salariés. C'est quand même pour essayer de minorer cet impact qu'ont été choisis des départements à proximité l'un de l'autre.

Après, il y a aussi des dispositifs de visio-consultation – je ne sais pas si cela s'appelle des consultations –, de visio-échange, qui peuvent limiter ce problème de déplacement. Ce sont des télé-expertises, des télé-convocations selon la situation parce que certaines, en revanche, nécessitent une présence physique de la personne pour pouvoir faire le diagnostic.

Non, les enveloppes ne passent pas dans Pleiade. Tout cela, c'est hors Pleiade. C'est l'objet aussi... En fait, pourquoi pré-adresse-t-on ces enveloppes ? C'est pour s'assurer qu'il n'y aura pas d'erreurs de la part des salariés dans la dénomination de l'adresse. On utilise les enveloppes jaunes pour s'assurer que c'est bien visible, etc.

Pour rebondir sur votre deuxième question, auparavant, il y avait une cellule régionale. Pourquoi doit-on changer ? Cette cellule régionale n'existe plus. La DRSM n'existe plus, donc il n'y a plus de cellule régionale. Il fallait organiser autrement cette prise en charge des dossiers par un tiers.

Cette cellule régionale, avant, avait aussi une boîte mail. Les salariés pouvaient adresser par boîte mail leurs dossiers numérisés, etc. Pour l'instant, il n'y a pas eu de boîte mail dédiée à cet effet dans chacune des directions médicales. Je pense que c'est quelque chose qui pourra éventuellement intervenir dans un deuxième temps et l'on communiquera auprès des salariés en mettant à jour Interval, en faisant une information à tous. Mais, pour l'instant, il n'existe pas de boîte mail.

Ces enveloppes n'ont pas vocation à être ouvertes ni à être numérisées dans Pleiade. Les instructions seront données à l'ensemble des caisses.

La note que vous voyez n'est pas le fruit de notre rédaction. C'est la même présentation qui est réalisée dans l'ensemble des CSE. La seule chose qui nous est spécifique, c'est la partie sur les modalités internes de diffusion des enveloppes et d'accompagnement des salariés, ce qui est spécifique à chaque caisse. Par contre, l'information sur le *process* global est commune à l'ensemble des CPAM.

Madame Hammou, en cas de contestation, ce n'est ni le médecin du 92 ni le médecin du 94. Ce n'est pas le médecin du 92 parce que c'est celui qui a statué la première fois sur le dossier.

Donc, il ne faut pas que ce soit lui qui statue à nouveau. Ce n'est pas le médecin du 94 parce que c'est ce que l'on avait voulu éviter en termes de risques de conflits d'intérêts. C'est la raison pour laquelle on a identifié dans la note que ce ne sera ni l'un ni l'autre.

Ensuite, c'est une organisation de prise en charge qui rentre aussi dans le cadre des entraides. Ils s'assureront, au niveau de la coordination régionale, que ce soit un médecin qui n'est ni l'un ni l'autre. Par contre, je ne peux pas vous dire à l'avance qui ce sera, si ce sera le 93, etc. Cela sera en fonction des disponibilités des ressources, etc. Mais ce ne sera ni le 92 ni le 94.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Je voudrais juste revenir sur ce que vous disiez. Là, on délocalise les dossiers médicaux pour éviter qu'il y ait un conflit d'intérêts. Mais à l'époque, quand on était convoqué chez les médecins-conseils, ils ne connaissaient pas tous les agents de la CPAM, et il n'y a pas d'annotation sur Hippocrate ou Matis pour dire que c'est un agent de la CPAM.

Par le fait que l'on se déplace à la CPAM 92, comme on est affilié sur le Val-de-Marne et que l'on se déplace à la CPAM 92, quand le médecin-conseil va nous recevoir, on sera tout de suite identifié comme agent de la CPAM. Est-ce que, là, il n'y a pas aussi une problématique ? Est-ce que la gestion sera faite comme pour les autres assurés sociaux lambda ?

En effet, quand on allait chez le médecin-conseil, on ne nous demandait pas notre profession ni rien. Le fait que l'on se déplace à la CPAM 92, alors que l'on est affilié, on sait tout de suite que l'on est agent de la caisse. Est-ce que cela ne va pas nous porter préjudice aussi ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Normalement, non. J'entends votre remarque. En fait, dans tous les cas, aujourd'hui, il y a un changement qui est que l'on est devenus collègues. On ne peut donc plus laisser la situation ainsi. C'était différent avant. On n'était pas rattaché à la même entité, il y avait la DRSM et il y avait la CPAM du Val-de-Marne. Il y avait officiellement moins de risques de se considérer comme collègues et d'avoir des situations de conflits d'intérêts.

Aujourd'hui, la nouvelle organisation fait que ce risque est quand même assez fort. Pour autant, effectivement, cela vient mettre en exergue que la personne relève d'une caisse de sécurité sociale. Ce risque semble moins élevé en termes de conflits d'intérêts que le précédent. Donc, non.

On l'a également mentionné tout à l'heure, c'est le même constat sur la partie AT/MP. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, on n'est pas anonyme, quand notre dossier est traité dans le 93. Mais on n'a jamais eu de situation de remise en cause de la neutralité dans le traitement de ces dossiers au motif que la personne relève d'une caisse d'assurance maladie.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Si je peux me permettre, pour les AT/MP, ce n'est pas la même chose. C'est le dossier administratif qui est délocalisé parce que c'est une personne administrative qui gère le dossier. Alors que, là, c'est une décision médicale. Ce n'est pas la même chose.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui, mais le risque de conflit d'intérêts est potentiellement identique. Cela peut aussi être gênant parce que l'on va quand même être amené à se voir plus souvent, à se connaître. On a des événements aussi para professionnels, même si au quotidien, on ne travaille pas tous ensemble côte à côte. Les liens vont se renforcer. Vous

pourriez donc, Madame Hammou, sympathiser avec un médecin-conseil du 94. Celui-ci, le jour où vous avez un dossier, peut se retrouver gêné d'être saisi de ce dossier. C'est aussi pour mettre à l'aise et protéger la personne que ce dispositif est mis en place.

Après, c'est une mesure de prévention du risque. À titre personnel, je pense que c'est une bonne chose de ne pas devoir systématiquement veiller à tracer le fait que c'est bon, que telle personne n'a pas traité le dossier d'un collègue. On peut aussi imaginer des processus de déport, mais c'est tout de suite beaucoup plus lourd. Quand ce dispositif de délocalisation est faisable, c'est plus simple pour tout le monde et plus rassurant.

Madame Rodriques-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Merci. Je reviens toujours au circuit spécifique. Merci pour l'explication sur le jeu de couleurs, etc. Par contre, il reste un problème. Lorsqu'un médecin déclenchera une demande d'ALD par voie dématérialisée et qu'il enverra cela dans le circuit de décision d'avis médical, cela va être géré par le service médical, la décision médicale, de la CPAM 92 ? J'ai du mal à comprendre où tout cela va atterrir.

Plus spécifiquement, pour les demandes de type ALD dématérialisées et envoyées par les médecins traitants qui les déclenchent, comment cela va se passer lorsque cela aura un impact et que cela identifiera un salarié de la CPAM ? Dans les deux sens, en fait.

**M. ARNAUD, Direction :** Comme je vous le disais tout à l'heure, un paramètre est positionné dans Matis pour tous les salariés de la CPAM 94 résidant dans le 94. En effet, on peut être salarié et habiter dans le 93, par exemple, et le dossier sera bien pris en charge par le 93. Il y a bien ce paramètre qui fait qu'au moment du traitement du dossier, on va voir apparaître qu'il s'agit d'un dossier qu'il faut délocaliser. Donc, le déclenchement de la délocalisation va être initié par la direction médicale 94.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Cela nécessite donc, bien entendu que l'on soit sur un processus au fur et à mesure des embauches des personnes. Cela devient un élément de communication, c'est-à-dire que telle personne, qui vient d'être embauchée, est résidente et désormais salariée du 94. On positionne donc ce paramètre au fil de l'eau. Ce n'est pas juste une opération de rattrapage, cela va maintenant être positionné au fur et à mesure des embauches. Cela nécessite une coordination entre les équipes RH qui ont connaissance des recrutements et les équipes de la direction médicale qui positionnent les alertes.

Madame Hammou.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Excusez-moi, j'ai des questions au fil des échanges. C'est une très bonne question que Christina a posée par rapport à tout ce qui est dématérialisé. Vous dites qu'il y a une alerte sur Matis et que le dossier est tout de suite délocalisé. Dans le Val-de-Marne, on a connaissance de la demande d'ALD de l'agent et c'est délocalisé.

Ce qu'il se passe aujourd'hui, c'est que l'on a une réponse du médecin-conseil et, ensuite, un avis favorable ou défavorable qui est transmis au service administratif qui notifie le courrier à l'assuré. Quand il y aura un avis donné, ce sera transmis au service administratif de la CPAM 94 qui notifiera. Ce ne sera pas le 92 ? La décision sera notifiée comme avant.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est juste la décision. On ne prend pas de décision. On se contente de notifier la décision qui a été prise par le médecin. Oui, la notification continuera à être faite par la CPAM 94.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** C'est donc bien un collègue qui va notifier la décision à un autre collègue concernant la pathologie. Ce processus, c'est vraiment pour être sûr que le médecin-conseil sera neutre, ce n'est pas pour éviter que les collègues aient connaissance des dossiers des autres collègues.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Tout à fait. C'est déjà le cas aujourd'hui. Potentiellement, un collègue peut se retrouver à devoir notifier. Voilà. Oui. En fait, c'est la fonction de décision et de risque de conflit d'intérêts dans la décision.

Est-ce que vous aviez d'autres questions ? Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Au niveau du circuit pour les voies de contentieux, ou plutôt de recours amiable et/ou de contentieux, la CRA, apparemment cela va se faire parfois par voie traditionnelle. Mais est-ce qu'à terme, il ne sera pas possible, comme vous l'avez expliqué précédemment pour je ne sais plus quel autre circuit, de mettre un mail dédié, une boîte aux lettres dédiée, une BAL générique dédiée bien identifiée ? Cela simplifierait peut-être un peu les choses.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui. Si, cela va venir. Simplement, pour nous, aujourd'hui, ce qui était important, c'était de mettre en place ce dispositif pour prévenir tout conflit d'intérêts le plus vite possible. Ce qui est aujourd'hui calé, c'est ce dispositif papier. Mais oui, on va travailler dans le cadre régional. C'est assez simple à faire. Il suffit que chacun crée une boîte aux lettres dédiée et la communique à la caisse. Lorsque ces BAL seront faites, on se contentera de mettre à jour l'information sur le circuit en indiquant que c'est soit par voie dématérialisée, soit par voie papier avec les enveloppes.

Je me rappelle que quelqu'un avait posé une question sur les personnes en arrêt longue durée. Quand on va faire la distribution, pour les personnes qui seront en arrêt longue durée et qui ne seront pas en capacité de venir récupérer leurs enveloppes au secrétariat de leur direction, ces enveloppes leur seront directement adressées à leur domicile. En effet, elles peuvent se trouver en situation d'arrêt et avoir besoin d'adresser des documents au contrôle médical.

Est-ce que vous aviez d'autres questions ? Oui, Madame Ouchene.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Excusez-moi. Est-ce que vous pourriez nous préciser à nouveau, Madame Casado-Bolivar, car je ne sais pas si j'ai bien compris, ce qui concerne l'absence de l'agent qui doit se rendre à une convocation obligatoire ? S'il est en activité salariée, je ne parle pas de la situation d'une personne en arrêt de travail. Une personne qui est à son travail est convoquée par un médecin de la Sécu. L'employeur l'oblige à prendre sur son temps de travail ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Ce n'est pas du temps de travail, c'est quelque chose d'extérieur au temps de travail. La personne est amenée à poser une journée de congé ou autre chose.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Justement, on est en train de regarder cela, et pas mal de sites juridiques nous disent le contraire. Ils nous disent que c'est une absence qui est considérée

comme justifiée et que l'employeur doit maintenir le salaire et demander un justificatif au retour. Cela veut dire que la personne qui est convoquée... Si l'on peut avoir plus de précisions, parce que je ne sais pas si j'ai bien compris ou non.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vais me renseigner.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Si vous pouvez vérifier.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Désolée. Je vérifie et je vous confirme cela par message.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Cela m'a interpellée.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je ne suis pas juriste.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** J'ai regardé un petit peu partout parce que je ne trouvais pas cela normal. Effectivement, pas mal de sites juridiques nous disent le contraire que l'agent doit donner sa convocation, qu'il doit demander une attestation de présence. En fait, ni son temps ni sa rémunération ne doivent être touchés, au niveau de ce qui est dit juridiquement.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'ai peut-être dit une bêtise. On va vérifier. Merci pour l'alerte. J'ai peut-être répondu un peu rapidement.

**Mme OUCHENE, CGT-FO :** Merci à vous.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Avant l'intégration du SM et que l'on soit obligé d'être en binôme avec la CPAM 92 pour la partie des décisions médicales pour ne pas avoir de conflit d'intérêts, etc., cela se passait comment ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'était une cellule régionale, Madame Rodrigues-Martins. En fait, il y avait une équipe au niveau régional. Ce n'était pas les salariés de la caisse. Les salariés de la CPAM étaient considérés comme n'étant pas des collègues des salariés de l'échelon local du service médical. Avant, pour les salariés de la CPAM, pour les résidents du 94, nos dossiers étaient traités par les équipes médicales du 94. Pour nous, ce n'était pas une situation de conflit d'intérêts.

En revanche, les dossiers des salariés de l'ELSM, qui étaient aussi résidents dans le 94, n'étaient pas traités par leurs collègues de l'époque, les médecins-conseils du 94. Ils étaient traités par une cellule régionale, qui avait été constituée au sein de la DRSM pour venir spécifiquement traiter ces dossiers.

Cette cellule régionale est *de facto* dissoute avec la disparition de la DRSM. Par ailleurs, il y a plus de collègues puisque l'on a regroupé deux entités. Il y a donc plus de gens concernés. On crée ce nouveau dispositif de binôme avec une autre caisse. On ne peut plus créer de cellule régionale. Je ne peux pas créer une cellule régionale, je la rattacherai à quoi ? Je n'ai plus d'entité régionale qui existe. Est-ce que c'est plus clair ? Sinon, je peux tenter une autre...

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Non, c'est vraiment beaucoup plus clair.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, on n'a pas eu le choix.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je ne sais pas si c'est le côté analytique et cartésien de la fraude que j'ai.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je pense que c'est parce que vous raisonnez sur les salariés de la CPAM.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Voilà ! C'est cela. Et c'est vraiment mon observation afin de savoir en quoi cela change notre façon de fonctionner, nous, aujourd'hui, à la CPAM, pour nos dossiers en tant que salariés de la CPAM, en tant que visu, contrôle et notification, l'administratif CPAM. J'ai vraiment beaucoup de mal là-dessus.

Après, je me dis qu'il y a forcément un lien avec le conflit d'intérêts que l'on a vu précédemment. Est-ce que c'est le plus-plus du secret médical qui doit intervenir par rapport à la décision médicale ? C'est une autre chose. Je suppose que *de facto*, c'est une obligation.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'espère que c'est plus clair pour vous, mais c'est vrai qu'il y a un double changement, à savoir la disparition de l'échelon régional et le fait que maintenant, il y a plus de personnes concernées puisque c'est l'ensemble des salariés au sein de la CPAM qui sont potentiellement concernés quand ils sont résidents, et non plus juste ceux de l'ancien échelon local du service médical.

Est-ce que l'on a fait le tour de vos questions ou remarques ?

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Dernière, mais vraiment dernière question. Du coup, pourquoi ne nous avez-vous pas joint la convention signée entre les deux caisses avec la note ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On n'a pas de convention encore signée.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Normalement, si. Vous l'avez indiqué sur la note. Et puis, quand il y a une délocalisation, une convention est signée entre les deux CPAM pour voir leur périmètre, normalement.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui. Premièrement, on ne l'a pas encore signée et, deuxièmement, je ne sais même pas si l'on a déjà reçu cette convention. On va vérifier. On peut vous l'envoyer, il n'y a pas de problème. En tout cas, ce qui est sûr, c'est que l'on ne l'a pas signée.

D'autres questions ? Bien. Je vous propose de passer au recueil de vos avis.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Dans la mesure où la consultation est en lien avec un projet que nous ne cautionnons pas et auquel nous sommes opposés, car on va se rendre compte au fil du temps des problèmes que va poser la Transformation de l'Assurance Maladie, c'est évidemment un vote défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Du coup, la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Nous, on dissocie le projet de cette délocalisation. Sur la délocalisation en elle-même des dossiers médicaux du personnel de la CPAM du Val-de-Marne, on estime que c'est quelque chose de tout à fait compréhensible, de normal. Auquel cas, ce sera un vote favorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour la CFDT ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, ce sera un avis défavorable. Nos salariés sont déjà astreints au secret professionnel et par extension au secret médical, notamment lié aux processus et aux procédures en CRA et au contentieux. Des procédures spécifiques existent pour tous les salariés de la CPAM, y compris ceux qui intègrent maintenant le service médical de la CPAM. Pourquoi en imposer une supplémentaire qui va alourdir les procédures et allonger les délais ? Ce dispositif peut sembler remettre en question la probité des agents de la Sécurité sociale. Ce sera un avis défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Très bien. Nous avons donc un avis défavorable à la majorité des voix. Merci à tous.

## **Point 6 : Décision unilatérale relative à la reconduction du Forfait Mobilités Durables au sein de la CPAM du Val-de-Marne – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant qui est relatif à la décision unilatérale de reconduction du Forfait Mobilités Durables au sein de la CPAM du Val-de-Marne. J'accueille Christelle Arnaud.

**Mme ARNAUD :** Sur le Forfait Mobilités Durables, comme vous le savez, on a actuellement un accord qui a été signé en 2023 et qui est valable jusqu'au 31 décembre 2025. Pour anticiper la prolongation, on avait négocié une action sur le Forfait Mobilités Durables dans la dernière négociation Égalité hommes-femmes et QVCT – qualité de vie et conditions de travail. Mais le projet d'accord n'a été signé que par une organisation syndicale et n'a donc pas rempli les conditions de validité pour être opposable.

Pour éviter que tout le dispositif mis en place sur les mobilités douces que l'on connaît aujourd'hui ne disparaisse en fin d'année, il est convenu de reconduire les dispositions que l'on connaît aujourd'hui en matière de conditions d'accès, de montants et de modalités de mise en œuvre via une décision unilatérale de l'employeur. Cette décision unilatérale de l'employeur a vocation à être valable un an, du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2026.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce que vous avez des questions sur le sujet ? Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Oui. Madame Arnaud, serait-il possible d'avoir un petit bilan ? Déjà, je trouve que la direction ne communique pas assez par rapport à cet accord, qui est très intéressant. Il faut le rappeler. C'est quand même une bonne chose, parce que la CPAM subventionne à une hauteur quand même non négligeable. Est-ce que l'on pourrait avoir un petit bilan ? Combien de bénéficiaires ? Rentrer dans les détails pour montrer que ce n'est pas neutre, comme accord.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. D'autres questions ? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** On va refaire un peu l'histoire, en effet. On a négocié et, à l'unanimité, signé un accord en 2023. C'était une nouveauté. Je précise que la raison pour laquelle on a eu cette négociation, c'est parce qu'on vous avait demandé de la faire. Ce n'est ni nous ni vous qui avons demandé à la faire. Comment ?

**Un intervenant :** (*Inaudible hors micro 02:49:10.*)

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Il y a une négociation comme cela dans tous les organismes d'Île-de-France. Ils l'ont à la CAF, en tout cas. On répondra, d'accord.

Je rappelle également que dans le calendrier du dialogue social, que l'on nous avait soumis en fin d'année dernière, figuraient trois séances de négociation pour éventuellement mettre à jour et prolonger ce dispositif. On s'est rendu compte, quand on a eu les premiers documents par rapport à l'accord QVCT Égalité hommes-femmes, que vous aviez inclus le FMD. Nous avons demandé qu'il soit dissocié, mais vous n'avez pas souhaité le dissocier. Il était prévu dans l'accord des augmentations de certaines prestations, etc. En tout cas, il était amélioré. Et, en effet, l'accord n'a pas abouti à une signature.

Là, vous nous présentez sur une année à peu près – dites-moi si je me trompe encore – un copier-coller de ce qu'il y a actuellement. La non-signature de l'accord QVCT a eu pour effet de ne pas améliorer le forfait. Nous sommes un petit peu outrés, d'ailleurs, que vous ne l'ayez pas revalorisé comme c'était prévu. Est-ce que c'est une punition parce que l'on n'a pas signé l'accord ? Quelle est la raison pour laquelle vous ne l'avez pas revalorisé, amélioré, comme c'était prévu dans l'accord QVCT, s'il vous plaît ?

Dans la mesure où vous dites que c'est reconduit pour un an, à nouveau, dans un an, il va falloir que l'on renégocie cet accord, comme tous les ans, tant qu'il n'est pas signé, en fait. Est-ce qu'à nouveau, ce sera inclus ?

Ce qui m'embête, c'est que vous avez eu une distinction sur le Forfait Mobilités Durables. Vous avez eu une espèce de médaille, quelque chose. Vous avez eu un truc. Vous faites cela, notamment, aussi pour l'environnement. C'est cela, non ? D'accord.

En fait, vous revenez sur une amélioration et j'ai l'impression que c'est parce que vous n'êtes pas contents que l'on n'ait pas signé. En l'état, j'aimerais en effet avoir des explications, s'il vous plaît.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Non. On va répondre à deux voix. Allez-y, Christelle.

**Mme ARNAUD :** Sur le bilan du Forfait Mobilités Durables, ce sont effectivement des chiffres que l'on peut tout à fait vous communiquer. Là, on arrive en fin d'année. Donc, début 2026, on pourra vous donner un bilan affiné sur le nombre de bénéficiaires de FMD sur l'ensemble de l'année 2025. Aujourd'hui, on n'a pas tous les éléments pour vous donner des chiffres fiables sur 2025. Je sais qu'on vous les avait communiqués sur 2024, et l'on pourra vous redonner, en sortie de CSE, les derniers chiffres que l'on a. Par contre, ils ne seront consolidés qu'en début d'année 2026 pour toute l'année 2025.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Soit on attend pour vous communiquer 2024 et 2025 consolidés en janvier 2026, quand on aura examiné les dernières demandes... En effet, les conditions s'apprécient à l'année. C'est pour cela que l'on ne peut pas réaliser de bilan réel avant la fin de l'année, puisque l'éligibilité peut se jouer sur les derniers jours de l'année, et le barème, etc. Si vous souhaitez urgemment avoir communication à nouveau des données que l'on avait données sur 2024, je peux vous envoyer par mail déjà ces données consolidées 2024. Monsieur Rouchaud, on le fait en deux temps ou en un temps ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Non, on va attendre janvier 2026.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On attend janvier, d'accord. C'était pour préciser l'urgence du besoin.

**Mme ARNAUD :** Sur le fait que la direction ne communique pas assez sur cet accord, on a quand même communiqué plusieurs fois sur le Forfait Mobilités Durables. On a communiqué de plusieurs façons. On avait fait une présentation de manière très large lors d'un Carrefour des managers pour que l'ensemble des managers ait connaissance du dispositif et puisse ensuite le porter en réunions de service. On a remis plusieurs fois sur Interval cette annonce du Forfait Mobilités Durables, en bandeau de mémoire, en tout cas en première page. On a également communiqué sur le FMD lors des ateliers de sensibilisation sur la sécurité...

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Sur la sécurité, et puis les ateliers de réparation de vélos. À chaque fois que l'on met en place des actions complémentaires, on fait des communications sur le Forfait Mobilités Durables.

**Mme ARNAUD :** Il y a un stand spécifique avec un volet Forfait Mobilités Durables. On ne communique peut-être pas assez. Effectivement, on peut communiquer encore plus. Le principal canal de communication, hormis des communications ponctuelles, c'est quand même Interval, notre intranet. On réactualise deux fois, je crois, dans l'année les communications sur l'intranet.

En 2023, on avait signé un accord et l'on n'a pas renégocié en 2025 un accord spécifique sur le Forfait Mobilités Durables. On avait abordé ce point dans le cadre de la négociation. C'est tout simplement parce que, dans le cadre de la négociation qui, elle, est obligatoire sur l'égalité hommes-femmes et la qualité de vie et des conditions de travail, un paragraphe de l'article du Code du travail précise qu'il faut aussi négocier des actions qui visent à améliorer les déplacements domicile-lieu de travail. Dans ce cadre, le Forfait Mobilités Durables s'inscrit tout à fait dans ce genre d'actions. On a donc soumis le dispositif du Forfait Mobilités Durables à la négociation.

C'est dans ce cadre de la négociation et des discussions avec les délégués syndicaux que nous avons effectivement envisagé, au moment du projet d'accord, des montants revalorisés, notamment sur l'utilisation du Forfait Mobilités Durables et l'achat d'un moyen de mobilité douce.

Il s'agit, aujourd'hui, d'une décision unilatérale de l'employeur. Et l'accord sur l'égalité hommes-femmes et la qualité de vie au travail n'ayant pas été signé, en tout cas n'étant pas opposable par manque de signatures, la décision unilatérale qui est prise aujourd'hui consiste à reconduire le dispositif parce que c'est important, mais aux conditions qui existent déjà.

Après, lors de la future négociation Égalité hommes-femmes et Qualité de vie et des Conditions de travail qui aura lieu en 2026, on réintroduira ce dispositif Forfait Mobilités Durables dans la négociation.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, lors de la première négociation, on avait déjà un accord QVT incluant la thématique des déplacements. Et à l'époque où il avait été négocié, il n'y avait pas l'inclusion de ce Forfait Mobilités Durables. Le choix de faire un accord à part, c'est parce que l'on intervenait en cours de validité d'un accord précédent qui existait et que

l'on souhaitait pour autant créer cette condition supplémentaire. Cela ne préfigure en rien le fait que le dispositif, après, va avoir une vie propre.

J'entends la remarque sur le calendrier de dialogue social, qui est prévisionnel. Effectivement, au moment où l'on a fait ce prévisionnel, on n'avait plus en tête que spécifiquement, dans la QVT, il y avait cette rubrique sur les mobilités domicile - lieu de travail. Du coup, dans le précédent échange que nous avons eu sur le sujet, on prévoyait juste de continuer à accompagner l'accord Forfait Mobilités Durables par des éléments de communication. On avait déjà acté le lien entre ces deux accords en disant que l'on reprendrait dans cette QVT les relais de communication d'un dispositif créé par ailleurs. L'accord FMD arrivé à échéance, il n'y avait aucun sens à venir maintenir deux dispositifs de négociation parallèles qui renvoyaient l'un à l'autre, etc.

Cette précision me permet, Monsieur Giambiaggi, de venir clarifier un élément que vous avez mentionné. Nous n'avons absolument aucune obligation de négocier sur le champ du Forfait Mobilités Durables quand nous avons négocié en 2023. Nous étions même assez précurseurs sur le sujet, ce qui n'avait pas été sans mal avec moult échanges avec l'Ucanss pour s'assurer que notre accord serait bien validé par le COMEX, etc. Étant créateur de droits avec un impact financier, cela faisait partie des éléments de vigilance que pouvait avoir le COMEX. On avait donc travaillé aussi en parallèle pour s'assurer que l'on pourrait bien obtenir l'avis favorable du COMEX de l'Ucanss.

Donc, c'était bien une décision de la direction d'inscrire ce dispositif dans le calendrier de la négociation, et en aucun cas une obligation.

Monsieur Giambiaggi souhaitait intervenir. Non ? Monsieur Marques, en réaction ?

**M. MARQUES, CGT-FO :** Oui, c'est en réaction. Madame Arnaud nous a expliqué, mais, en fait, on n'a pas répondu à nos interrogations, concrètement. La principale question que l'on se pose est la suivante. Compte tenu du fait que lors de la négociation, des pistes d'amélioration ont été évoquées, dans cette décision unilatérale que vous prenez aujourd'hui, on ne comprend pas pourquoi vous ne les avez pas reprises, tout simplement. La question est de savoir si l'on fait quelque chose pour l'environnement ou pas. Vous aviez proposé de faire mieux, et je ne comprends pas pourquoi vous ne le reprenez pas.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce que l'on fait quelque chose pour l'environnement ? Oui. C'est bien ce qui avait fondé aussi, au départ, notre décision d'inscrire dans le calendrier 2023 cette négociation. Oui, on fait quelque chose pour l'environnement, c'est la raison pour laquelle nous souhaitons ne pas supprimer ce dispositif.

En revanche, nous, à la direction, nous avons un très grand respect du champ de la négociation et la création de droits nouveaux, l'amélioration de ces droits, etc., relève pour nous du champ de la négociation. Il n'est absolument pas question de venir se substituer à cette négociation par une décision unilatérale qui serait créatrice de droits nouveaux. Cette décision unilatérale se contente donc de maintenir ce qui avait été le résultat de la négociation précédente, pour une année de plus, pour nous laisser la possibilité de renégocier ce sujet à l'occasion de la prochaine négociation QVT-Égalité, et surtout pour permettre de ne pas rétrograder sur ce dispositif qui est effectivement important en matière d'environnement.

Vous évoquiez notre label. Ce n'est pas juste pour le Forfait Mobilités Durables, c'est pour l'engagement de la direction sur les mobilités douces en général. Et le Forfait Mobilités Durables fait partie des dispositifs puisque nous consacrons des ressources financières à cela. La caisse a effectivement été saluée sur son engagement par l'obtention du label Employeur Pro-Vélo, médaille d'or. C'est le meilleur niveau que l'on puisse avoir.

Cela montre que l'on est très accompagnant pour les personnes qui souhaitent opter pour ce mode de transport. Cela confirme bien la volonté de la direction qui est de continuer à travailler sur ce champ. Et le fait même qu'au niveau du texte qui a été soumis à signature, nous ayons entendu les revendications qui avaient été portées et relevé un certain nombre de seuils va également dans le même sens. Après, il faut distinguer ce qui relève véritablement du champ de la négociation et de la décision de l'employeur.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Je ne vais pas revenir sur la notion de respect de la négociation. Je vous engage, en toute transparence... Je ne veux pas parler pour les autres organisations syndicales. L'employeur est tout à fait fondé, éventuellement, à prendre des décisions qui seraient susceptibles d'ouvrir des droits pour les salariés, sans avoir forcément besoin de l'avis des organisations syndicales ou qu'il y ait une négociation. Si vous le faites, Force Ouvrière ne vous en tiendra pas rigueur. Vous pouvez faire preuve d'irrespect, ce n'est pas un problème.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est bien noté, Monsieur Marques. Et je ne rebondirai pas plus. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Oui, on avait d'autres questions. Ce n'est plus en réaction à cela, on va continuer la liste. Oui, on le réabordera l'année prochaine. Ce sera inscrit dans l'onglet « *Mesures d'accompagnement des mobilités domicile-lieu de travail* ». Le Forfait Mobilités Durables sera renégocié dans ce cadre.

Pardon, j'ai perdu le fil. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** J'ai une question beaucoup plus concrète. Avant de poser ma question, je dis que vous avez bien préparé vos arguments à l'avance, Madame Casado-Bolivar, sur tout ce qui vient d'être dit.

Ma question est vraiment quelque chose de concret. Prenez le cas d'un agent qui prend les transports en commun et qui se fait rembourser son Passe Navigo. Maintenant, c'est 75 %. Dans l'année, on avait calculé combien c'était. Je ne sais plus. C'était 800 euros ? Si cette personne veut s'acheter une trottinette, qu'est-ce qu'il se passe, concrètement ? On lui paie son transport. J'aimerais bien que l'on me reprecise cela. Qu'est-ce qui se passe dans ce cas ? Je reformule si c'est mal dit. On prend en charge son Passe Navigo, cela dépasse les 600 euros. Qu'est-ce qu'il se passe s'il achète une trottinette ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il y a d'autres questions ? J'ai retrouvé mes notes de l'époque, Monsieur Giambiaggi. Je ne sais pas, du coup. Le coût annuel d'un abonnement RATP est de 976,80 euros. 75 % du remboursement, cela fait bien 732,60 euros qui sont remboursés.

Nous sommes effectivement au-delà du seuil qui était précédemment convenu. Il n'y aura donc pas de possibilité de financement pour les trajets de rabattement. En effet, c'était bien l'idée. Concernant les trajets de rabattement, il n'y a pas de possibilité de financement. C'est la raison pour laquelle nous étions d'accord sur le fait qu'il serait opportun, dans le cadre de la

négociation, de rehausser ces seuils, Monsieur Giambiaggi, puisque nous avons l'intention de signer.

Y avait-il d'autres questions? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Vous êtes très, très pessimiste sur le prochain accord QVCT. Franchement, vos méthodes sont assez abusives, là, sur ce qui vient de se passer.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, je ne vois pas ce qui vous fait dire que l'on est pessimiste. Au contraire, on est très optimiste parce que l'on était déjà convaincu par le contenu du précédent accord. On n'était pas les seuls convaincus, puisqu'il y a aussi une organisation syndicale qui a signé cet accord. Je pense que ce sera l'occasion de venir clarifier les derniers points qui avaient pu peut-être ne pas être compris. Je suis au contraire très optimiste parce que je pense que c'est une bonne chose.

Là, on se contente de reconduire pour un an, Monsieur Giambiaggi. Cela montre bien que l'on n'est pas pessimiste. On n'a pas dit que ce sera comme cela *ad vitam aeternam*. On reconduit pour une année, pour se laisser ce temps-là. C'est nécessaire parce que l'on ne peut pas reconduire juste pour quatre mois – je ne sais pas –, le temps que la négociation se fasse. En effet, je vous rappelle que le dispositif est apprécié en année civile, sur le Forfait Mobilités Durables. Il faut bien avoir des années civiles complètes et les salariés ont besoin d'avoir un peu de lisibilité sur cela. C'est la raison pour laquelle nous le reconduisons pour une année.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ou remarques ? Non. Je vous propose de passer au recueil de vos avis. Pour la CFDT ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, ce sera un avis défavorable. Nous sommes contre, car nous avons signé l'accord QVCT et Égalité professionnelle qui prévoyait d'intégrer la négociation sur le FMD. Nous avons donc proposé, et vous l'avez validé, la revalorisation annuelle du plafond à 900 euros. Vous aviez donc accepté la proposition de la CFDT de rehaussement du barème d'indemnisation à l'utilisation du vélo, le rajout de l'achat d'une batterie, etc. Même si l'on sait que cet accord n'a pas été signé par les autres organisations syndicales comme FO et la CFTC, cette décision unilatérale est inférieure à ce qui avait pu être obtenu sur notre signature. C'est donc très dommageable pour les salariés, ils se retrouvent donc avec un minima qui est maintenu par la direction.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Sur le Forfait Mobilités Durables, il me semble que la CFTC avait signé. Non ?

*(Inaudible hors micro dans la salle 03:08:39.)*

**M. ROUCHAUD, CFTC :** D'accord. Je faisais un amalgame. Pardon. La CFTC est très attachée uniquement au Forfait Mobilités Durables, c'est-à-dire à l'origine, à ce qui est présenté dans la note, et sa reconduction est une bonne chose. C'est donc un vote favorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour FO ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Pour Force Ouvrière, nous allons rendre un avis motivé ultérieurement et nous informerons le personnel de ce qu'il s'est passé.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Très bien. C'est noté. Merci. C'est un avis défavorable à la majorité. Non, pardon, il y avait un avis différé.

Je vous propose de passer au point suivant, toujours avec Christelle Arnaud, qui concerne l'évolution de l'offre de soutien psychologique.

## **Point 7 : Évolution de l'offre de soutien psychologique – AVIS**

**Mme ARNAUD :** Aujourd'hui, on a un dispositif de soutien psychologique qui est composé de plusieurs canaux. On a un premier canal que vous connaissez, qui est issu d'un marché national. C'est Pros-Consulte que vous connaissez déjà. C'est une ligne téléphonique, un Numéro Vert gratuit, qui est mobilisable 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et qui permet d'avoir un psychologue en ligne immédiatement.

On a aussi un marché local qui prévoit l'intervention d'une psychologue du travail, qui est Madame Tarrou, avec laquelle on travaille depuis plusieurs années. Elle intervient à raison de deux jours par mois, à l'exception du mois d'août. Et ce marché local est valable jusqu'en avril 2026, avec aujourd'hui des consultations qui sont principalement proposées en distanciel, et beaucoup plus ponctuellement en présentiel.

Au-delà, on a bien évidemment, toujours dans les dispositifs d'accompagnement psychologique, le service de santé au travail qui est mobilisable tout le temps, et la cellule d'écoute RH qui est un dispositif mobilisable, mais plus sous l'angle d'un accompagnement avec les RH.

En sortie de marché local qui est prévu en avril 2026, il n'est pas prévu de refaire un marché local, mais de s'inscrire dans le marché national avec Pros-Consulte qui offre plusieurs prestations mobilisables qui, pour nous, couvrent un besoin varié.

Il y a, comme aujourd'hui, la ligne d'écoute téléphonique mobilisable 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui permet la mise en relation avec des psychologues diplômés, soit par téléphone, soit par tchat, soit par visio, avec la possibilité de choisir le professionnel susceptible d'intervenir, de consulter sa fiche profil et d'avoir accès à son calendrier.

De plus, et c'est une nouveauté, on a une ligne d'écoute mobilisable, mais spécifique aux managers. C'est le même principe, la possibilité de rencontrer à distance des psychologues, mais spécialisés en management, par téléphone, tchat ou visio, et d'avoir accès à leur fiche profil et à leur calendrier.

Il est également possible d'avoir accès à des ressources dites de bien-être, et donc de pouvoir consulter des articles, des podcasts et des vidéos sur différentes thématiques, par exemple le travail, le stress, les émotions, la famille, les épreuves de la vie, ce genre de choses.

On vous a détaillé dans la note CSE les modalités de mise en œuvre de ce dispositif de soutien avec des garanties, et évidemment la garantie de confidentialité, avec le dispositif exceptionnel de levée de l'anonymat sur accord du salarié, si besoin, et puis un dispositif de secours en cas

de danger grave et imminent qui permet au psychologue d'intervenir à distance et éventuellement de contacter les secours.

Ce qui est important, c'est que la personne a le choix du psychologue. Elle peut choisir la personne avec laquelle elle va rentrer en interaction, et elle peut la mettre en favori pour assurer ensuite un dispositif de suivi.

Il est prévu d'accompagner cette transition par Madame Tarrou. Elle présentera le nouveau dispositif aux salariés qu'elle suit puisqu'elle seule a connaissance des salariés qu'elle suit. La direction n'a absolument aucune connaissance des personnes qui sont suivies. Il y aura également une communication prévue en 2026 sur Intranet, et ensuite deux fois par an. Et au niveau du CSE, vous aurez accès à un rapport annuel comme celui qui a été joint en annexe à la note CSE.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Christelle. Est-ce que vous aviez des questions ? Oui, Madame Douis.

**Mme DOUIS, CFTC :** On voudrait savoir s'il y aura bien la possibilité de faire des visios ou pas. Dans la note, il est notifié qu'il y a cette possibilité, mais sur le bilan, on voit que la visio n'a pas été utilisée. Est-ce que les agents auront la possibilité de faire une visio ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** OK, merci. Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** L'avantage, avec Madame Tarrou, c'est qu'effectivement il y avait la possibilité d'un suivi puisqu'elle était la seule à pratiquer des séances de psychologie. Elle pouvait donc faire un suivi et constater une éventuelle progression ou régression.

Là, si j'ai bien compris, ce sera totalement anonymisé, c'est-à-dire qu'il n'y aura plus cette possibilité de suivi. Un jour, il y aura un interlocuteur, un autre jour, un autre. Comment voulez-vous qu'il y ait un suivi ? On va être dans la forêt. Franchement, on n'y gagne pas.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. D'autres questions ? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Cela fait deux points à l'ordre du jour très décevants d'affilée. Vous aviez voulu nous sucrer la conseillère du travail. Finalement, on a trouvé le moyen d'en obtenir une. Maintenant, c'est l'activité de Madame Tarrou qui n'est pas reconduite. On est conscient du fait que cela représente une somme assez importante. L'entière des agents était très satisfaite de Madame Tarrou. On était persuadé que vous alliez reconduire quelque chose de similaire.

On n'aura pas les statistiques de la CPAM ou on les aura quand même ? Excusez-moi, je pose la question. À ce stade, c'est tout.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Monsieur Giambiaggi. Madame Rodrigues-Martins ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je reviens un peu sur une question redondante. Quand il est dit à la page 1, sur les prestations directement mobilisables par le salarié, qu'il y a une ligne d'écoute 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, spécifiquement pour les managers via téléphone, tchat, visio, choix du professionnel, fiches de profil, etc. Cela veut dire que l'on s'oriente vers quoi ? On clique à la demande et l'on fait ce que l'on veut, ou alors il y a vraiment quelque chose derrière qui peut se traduire par un suivi individuel ? J'ai du mal à saisir cela.

Autre chose, au niveau de l'impact RH, il est dit que les salariés auront toujours un accès à une offre de soutien psychologique étendue en termes de disponibilité sans rendez-vous. Cet accompagnement ne sera plus proposé qu'en distanciel. Donc, il n'y aura plus de temps de vacation en présentiel, comme pouvait le faire Madame Tarrou, si je comprends bien. C'est un petit peu futuriste.

On en vient à ce qu'il était possible d'avoir avec IPAL, justement. Du coup, c'est un petit peu moins bien que ce que l'on pouvait avoir avec Madame Tarrou. On en revient à ce qu'il y ait un risque que ce soit vraiment un accompagnement qui ne pourra pas être personnalisé, qui ne pourra pas être un accompagnement avec des conseils et une orientation, même sur des professionnels de santé autres, en externe de l'accompagnement psy. On a l'impression que l'on va sur quelque chose qui est un petit peu plus futuriste, un peu à la Star Wars. C'est dommage. Est-ce que vous pouvez vraiment avoir des garanties que ce n'est pas cela ?

Dernière chose. Par rapport à l'annexe que vous nous avez donnée, qui était bien chiffrée, c'est une annexe qui ne nous apporte pas grand-chose, à nous, les élus de la CPAM, parce que ce sont des données de branche qui n'ont que peu ou pas d'intérêt pour nous, au niveau des élus du CSE en interne de la CPAM du Val-de-Marne. En effet, ce sont des chiffres que l'on présente justement au niveau de la commission paritaire santé à l'Ucanss. C'est dommage que l'on n'ait pas le rapport basé spécifiquement sur la CPAM du Val-de-Marne, bien que Madame Tarrou nous ait donné les chiffres arrêtés au 31 décembre de l'année dernière. Mais sur 2025, est-ce que l'on aura vraiment les chiffres et le rapport annuel pour la CPAM ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. C'est noté. Madame Skoludek.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Cela rejoint un peu la dernière question de Christina concernant ce bilan de consultation. Effectivement, c'est très chiffré. Où est le côté humain dans le rapport qui sera fait par Pros-Consulte ?

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

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Oui, j'ai une question. Pourquoi est-ce que l'on nous demande notre avis sur ce point ?

J'ai une deuxième question. Est-ce que Madame Tarrou pourra présenter un rapport annuel 2025, s'il vous plaît ?

*(Inaudible hors micro dans la salle 03:20:02.)*

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je n'ai pas compris.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Lors de l'AP où madame Tarrou était venue pour faire son rapport 2024, elle nous a dit qu'elle pourra présenter son rapport 2025 au mois de mars 2026, logiquement.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Non. On va répondre à deux voix.

**Mme ARNAUD :** Concernant la première question, est-ce que la visio sera possible ? Oui, c'est une possibilité. C'est ce qui est prévu. On peut solliciter l'intervention par tchat, téléphone ou visio.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Vous l'avez compris, on passe de l'accès à un psychologue à un accès à toute une équipe, une équipe façon de parler, en tout cas plusieurs psychologues qui ont des domaines de spécialité variables et qui peuvent ou non choisir d'ouvrir la visio.

Le salarié verra si la personne a activé ou pas la visio, s'il peut prendre rendez-vous en visio. Ce sera variable d'un psychologue à l'autre et il pourra choisir, si la visio est importante pour lui, de contacter le psychologue qui donne cette possibilité. C'est individuel. En tout cas, cela fait partie de l'offre. S'il souhaite une visio, il pourra avoir une visio.

**Mme ARNAUD :** Sur le suivi individuel des collaborateurs, plusieurs petites précisions.

Aujourd'hui, vous l'avez vu dans la note, Madame Tarrou propose principalement du distanciel. Il y a eu 5 vacations sur site sur l'année et 17 en distanciel. Le mode proposé en distanciel, aujourd'hui, est donc largement ancré chez les collaborateurs.

Autre point important en termes de précision. Dans ce que décrit Madame Tarrou en termes de suivi, et c'est ce qui était convenu dans le cadre du marché local, cela ne se substitue pas à un accompagnement de ville. Dans les séances de consultation qu'elle fait, elle accompagne un collaborateur, mais en principe, c'est dans la limite de trois séances. Ensuite, elle oriente les personnes pour un suivi en ville. Les collaborateurs, certes, elle les suit, mais elle les suit dans une volumétrie réduite.

Après, elle peut être amenée à recevoir des personnes un an après, qui à nouveau ne vont pas bien ou ont besoin de la revoir ponctuellement, mais on n'est pas sur un suivi de longue durée. Pour ceux-là, elle les réoriente vers des psychologues de ville.

On a une possibilité similaire avec Pros-Consulte d'avoir accès à un large choix de psychologues, d'avoir accès à leur fiche profil et de choisir des personnes qui nous semblent plus convenir en fonction de la difficulté que l'on souhaite partager, et ensuite de mettre cette personne en favori pour avoir ce dispositif de suivi. Encore une fois, ce n'est pas un dispositif de suivi dans le temps. Cela ne remplace pas un accompagnement de soins de ville.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, maintenant, on passe la main au salarié. C'est lui qui décide. On peut aussi imaginer que sur un premier entretien, le courant ne soit pas bien passé avec le psychologue, etc. Il peut être utile dans certains cas pour le salarié, pour avoir le sentiment d'être entendu, de changer de personne. Par ce dispositif de favori, il retrouve plus facilement le psychologue avec qui cela s'était bien passé pour venir solliciter à nouveau un échange. Mais il peut aussi décider de faire appel à quelqu'un d'autre.

On ouvre l'offre parce qu'il n'y a plus juste Madame Tarrou, mais la possibilité, dans le cadre qu'a rappelé Christelle d'une prise en charge limitée dans le temps et qui ne se substitue pas à un traitement ou à une prise en charge au long cours dans le cadre d'un accompagnement de ville. Il y a la possibilité de garder le même si l'on a ces deux ou trois séances, ou de changer si cela ne se passe pas comme on l'imaginait.

**Mme ARNAUD :** Juste une petite précision. Je ne sais pas si l'on peut appeler cela un accompagnement futuriste. Pour nous, en tout cas, au niveau de la direction, on est sur une offre d'accompagnement beaucoup plus complète.

Aujourd'hui, on a un accès à des psychologues vraiment tout le temps, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, avec un dispositif dédié pour l'accompagnement de nos managers qui peut être vraiment mobilisable et utile.

On a également la possibilité d'accéder à une offre beaucoup plus complète, certes moyennant finances, voire de faire appel à Pros-Consulte pour des enquêtes de souffrance au travail, de harcèlement, pour ce que l'on a appelé des cellules d'écoute à mettre en place en moins de 24 heures pour des événements traumatiques. On a pu avoir le cas en 2024, et c'est déjà Pros-Consulte qui était intervenu, à l'époque.

L'idée est donc d'avoir au contraire une offre de service beaucoup plus large et beaucoup plus complète. C'est vraiment l'idée.

Sur les statistiques, effectivement, il y aura moins d'éléments individualisés. On aura des statistiques plutôt branche Maladie. On n'aura pas forcément les données, en tout cas à ma connaissance. Il faudra voir avec eux ce que l'on peut avoir.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Le chiffre sur le nombre de consultations est réalisé par département, mais effectivement, on n'est pas sur le même niveau. On change de nature de rapport, en effet, par rapport à ce que Mme Tarrou pouvait faire. Oui, effectivement, il y a moins de littéraire, moins d'explicitations, il n'y a pas d'éléments de constat, globalement, etc., qui peuvent être faits. C'est la contrepartie d'une offre de service par ailleurs élargie.

En fait, vous pouvez avoir ce type de données globales quand vous avez un seul interlocuteur. Là, vous allez avoir une personne qui va intervenir pour un agent, une autre qui va intervenir pour un autre agent, etc. Donc, *de facto*, vous n'aurez pas cette vue d'ensemble. On n'a pas cette vue d'ensemble sur la situation propre à la CPAM.

J'entends votre regret, je comprends, mais c'est effectivement la contrepartie du fait d'avoir accès à un volume plus grand de prestataires que de perdre un petit peu en synthèse et en éléments de statistiques.

En revanche, j'attire votre attention sur le fait qu'il y a quand même un lien qui est prévu avec les correspondants RH s'il y a une liaison à faire sur un dossier particulier. Comme c'est le cas aussi aujourd'hui avec Madame Tarrou, s'il y a une situation d'alerte partagée, etc., c'est bien quelque chose qui est prévu dans l'offre de pouvoir nous alerter, avec l'accord du salarié pour lever l'anonymat, sur telle ou telle situation.

**Mme ARNAUD :** Après, pour compléter en matière d'alerte aujourd'hui, sous l'angle évidemment de la confidentialité, Madame Tarrou pouvait nous faire remonter un certain nombre de difficultés. On a ce même canal de communication avec le médecin du travail. En fait, on a ces alertes sur des difficultés qui nous sont remontées via le service de santé au travail.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il y avait une question sur la présentation du rapport. Oui, il faudra que l'on voie cela avant qu'elle parte. Elle était effectivement intervenue dessus quand elle l'avait présenté en CSE. Bien entendu, si elle réalise son rapport dans un délai suffisant, elle pourra venir le présenter ici, en CSE.

Après, Madame Tarrou part à la retraite. Une fois ce départ fait, j'imagine qu'elle se tournera vers d'autres horizons. Mais à ce jour, c'est dans le champ des possibles, d'après ce qu'elle avait évoqué.

Sur l'avis, pourquoi on demande un avis ? Il s'agit d'une prestation qui est proposée aux salariés. Il nous semble donc opportun et utile de solliciter l'avis du CSE, dans la mesure où cela a un impact sur la santé au travail, etc.

Je ne sais pas si vous voulez rajouter quelque chose de plus juridique, Christelle.

Est-ce que vous aviez d'autres questions sur ce point ? Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Il est dit en introduction que la présente note a vocation à nous expliquer cette évolution de l'offre de soutien psychologique aux salariés parce que l'issue du marché public local arrivera à échéance le 12 avril 2026. Est-ce que c'est le marché lui-même qui arrive à échéance ou est-ce que c'est le fait que Madame Tarrou parte à la retraite à cette date qui bouclera et mettra fin au marché, et que vous ouvriez un nouveau marché qui permettra de faire cet appel d'offres via Consult ? Ou est-ce qu'avec notre vrai service marchés et contrats, vous lancez un appel d'offres pour un nouveau marché ? Je voudrais que vous éclairciez cela. Certes, Madame Tarrou n'était pas une salariée, mais beaucoup de personnes la considéraient presque comme cela. Merci.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'entends. C'est vrai que l'on n'a pas été très explicites. Pardon, Madame Skoludek.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Pour revenir sur la présentation du prochain rapport sur l'année 2026 qui sera fait par Pros-Consulte, une personne dédiée viendra en CSE pour nous faire un bilan ou ce ne sera que ses analyses chiffrées et juste des phrases bateau sur les préconisations ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Rodrigues-Martins, le marché arrive à échéance. On ne pouvait pas le reconduire avec Madame Tarrou parce que Madame Tarrou part à la retraite. Par ailleurs, il y a cette offre de Pros-Consulte qui s'était étoffée et qui nous semblait, pour le coup, répondre complètement aux objectifs que nous avons dans le cadre de l'offre psychologique offerte aux salariés.

Par ailleurs, elle présente l'intérêt de ne pas représenter pour l'organisme un surcoût. C'est aussi la raison pour laquelle cette offre a été mutualisée au niveau des branches. Si vous voulez, l'Ucanss paie pour le compte de tout le monde pour cette prestation et nous, on payait Madame Tarrou pour une autre prestation et, dans les faits, ces prestations se rejoignaient toutes les deux.

C'est d'une part le départ à la retraite de Madame Tarrou concomitant à la fin du marché et l'existence de cette offre qui nous ont amenés à prendre cette décision, sachant que l'on n'a pas à passer un marché. Ce marché existe et est proposé aux organismes. On peut s'y inscrire directement. On n'a pas de procédure. La mise en concurrence sur ce dispositif a été assurée par l'Ucanss, préalablement. Cela nous en dispense, ce qui constitue aussi un allègement de charge de travail pour les équipes qui étaient chargées de la rédaction des conditions de l'appel d'offres, etc. La procédure d'attribution des marchés, tout cela, on peut s'en passer grâce à ce marché.

Madame Skoludek, j'entends votre désappointement. Je vous confirme qu'ils ne viendront pas présenter de bilan. En effet, il n'y aura plus cette interaction du CSE avec le psychologue. Après, c'est nous qui serons amenés à vous communiquer ces éléments de rapport. On l'a vu, ce sont des éléments de rapport – je ne vais pas vous dire de bêtises – qui ne sont pas spécifiques

à la caisse. On sera amené aussi peut-être à venir compléter, à vous informer si l'on a eu des sollicitations par un correspondant RH, etc. Il y aura quelques petites informations autour. Mais, oui, j'entends que ce ne sera plus du tout le même cadre de dispositif que celui que vous avez connu avec Madame Tarrou.

Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Il y a un point important que l'on n'a pas évoqué. Avec Madame Tarrou, les entretiens avaient lieu sur le temps de travail, je crois. Avec Pros-Consulte, ce sera hors temps de travail ou pas ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Cela pourra être sur le temps de travail. On ne change pas cela, le salarié peut se connecter. S'il a un besoin, si quelque chose s'est passé dans son cadre et s'il a besoin d'avoir une aide, il se connecte.

D'ailleurs, et je crois qu'on l'avait indiqué dans la note, si c'est ici sur site et qu'il a besoin de s'isoler parce que la conversation ne peut pas se faire devant les collègues, etc., il pourra venir s'installer au sein du service santé au travail, en bas, pour s'isoler et avoir cet entretien s'il le souhaite. Il n'y a pas besoin de prendre un rendez-vous, c'est une offre à chaud. Vous cliquez : « *Oui, je veux* ». Tel professionnel est disponible, je fais démarrer mon entretien. Il y a cela.

L'offre est maintenant accessible 24 heures sur 24. Donc, si la personne a besoin de joindre un psychologue tard le soir, elle pourra aussi le faire puisqu'elle peut aussi venir directement sur son ordinateur privé, etc.

**Mme ARNAUD :** Et il y a une application qui est téléchargeable aussi directement sur le téléphone.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Maintenant, c'est l'un ou l'autre. Il est possible de le faire sur les deux.

Avons-nous répondu à toutes vos questions ? Je vous propose de passer au recueil de vos avis.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, ce sera un avis défavorable parce que c'est le non-remplacement d'une personne qui était très impliquée et appréciée des salariés. Elle avait une analyse sur la dimension du champ humain, avec des préconisations, etc., qui pouvaient être très intéressantes. Les rapports annuels qu'elle présentait aux élus étaient très instructifs pour nous. On va donc avoir un manque à ce niveau-là. Les élus CFDT sont très déçus que ce soit cette option qui soit retenue et offerte aux salariés par rapport à la direction.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** La CFTC prend acte. Vous avez répondu à nos questions, à nos incertitudes. On perd une psychologue, mais, d'un autre côté, c'est vrai que l'alternative présente d'autres avantages. Mais il y a quand même cette perte d'un acteur important dans la vie des agents de la CPAM. Donc, on prend acte.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci pour FO ?

**M. MARQUES, CGT-FO :** Nous considérons que la situation en matière de risques psychosociaux à la caisse primaire d'assurance maladie du Val-de-Marne est préoccupante. Depuis des années, la psychologue Madame Tarrou vous a alertés sur l'augmentation de ces

phénomènes, tout comme nous, élus, nous le faisons régulièrement. Nous ne pouvons que faire le constat, malheureusement, d'une attitude de déni vis-à-vis de ces problématiques de la part de la direction.

Votre choix implique donc aujourd'hui qu'il n'y a plus une personne référente en soi sur ces problématiques que les salariés pouvaient facilement identifier, qu'il n'y a plus de liens entre les élus et ceux qui, désormais, vont recevoir les salariés en consultation, et même plus de bilans transmis par des personnes neutres. Vous nous dites que vous nous ferez des retours, mais en matière de risques psychosociaux, nous ne pouvons pas vous considérer comme des personnes neutres.

Vous prétendez que votre choix apporte une plus grande offre de soins aux salariés. On jugera dans le temps si cela relève de l'efficacité. En tout cas, ce que nous notons, c'est que cela vous permet de ne plus avoir de rapports de la psychologue du travail, concrètement, qui n'allaient pas dans votre sens, et cela vous permet de nous priver d'un certain nombre d'informations qui corroboreraient en général ce que nous disions sur les problématiques des salariés.

Bien évidemment, au-delà du fait que Madame Tarrou était appréciée et faisait un travail que nous jugions de qualité, cela aurait été possible pour un éventuel successeur. C'est un avis très défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Nous avons donc un avis défavorable à l'unanimité.

Je vous propose de suspendre cette séance le temps de la pause déjeuner. On se retrouve à 14 heures. Merci à tous. Il est 12 heures 58.

*La séance est suspendue de 12 heures 58 à 14 heures.*

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de reprendre cette AP. Pour la direction, Céline Casado-Bolivar.

**M. ARNAUD, Direction :** Sébastien Arnaud.

**Mme ARNAUD :** Christelle Arnaud.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, Christina Rodrigues-Martins, suppléante en remplacement de Madame Fabienne Perriot-Le Fur. Et j'excuse Madame Nesrine Lahlou, titulaire, Madame Virginie Dumarçay, titulaire, et notre représentante syndicale au CSE, Madame Séverine Pastre.

**Mme DOUIS, CFTC :** Julie Douis, pour la CFTC. Et j'excuse Monsieur Bourgeois, Madame Douis-Maxi, Monsieur Seremes, Madame Lebernady, Monsieur Maciel et Madame Guelai.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Florent Rouchaud, élu CFTC.

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

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

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Hammou Nadia, élue suppléante Force Ouvrière, en remplacement de Madame Hammou Leilla.

**M. ALLIGIER, CGT-FO :** Alligier Sébastien, Force Ouvrière.

**Mme KHETTAF, RS CGT-FO :** Lila Khettaf, RS FO.

**Mme TRAORÉ, CGT-FO :** Maïmouna Traoré, élue suppléante Force Ouvrière, en remplacement de Samia Fraïoui.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Élisabeth Skoludek, titulaire Force Ouvrière. J'excuse Madame Hammou Leilla, Madame Ouchene, Madame Iaaich et Madame Fraïoui.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci.

## **Point 8 : Évolution organisationnelle de la Direction des Ressources Humaines – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au huitième point de l'ordre du jour qui concerne l'évolution organisationnelle de la direction des ressources humaines.

Alice Ducher ne peut pas être parmi nous, aujourd'hui, pour vous présenter cette évolution parce qu'elle est en formation. C'est donc Christelle Arnaud et moi-même qui serons là pour vous présenter ce point et répondre à vos questions.

**Mme ARNAUD :** Cette évolution de l'organisation de la DRH vise à répondre à plusieurs enjeux. Il y a des enjeux stratégiques, je vais y revenir, et il y a des enjeux matériels et organisationnels.

Sur les enjeux stratégiques, c'est issu d'une réflexion qui date d'un certain temps, maintenant, sur le fait que notre organisation au niveau de la direction des ressources humaines, et plus spécifiquement au niveau du pôle développement des ressources humaines, est perfectible. Il y a des secteurs, aujourd'hui, qui travaillent en complète transversalité et complémentarité et pour lesquels cela a du sens d'être regroupés.

Le RIME, le service développement des compétences, à l'heure où l'on parle de démarche GEPP, de dynamique GPEC, cela n'a plus de sens de se retrouver avec des secteurs séparés. On a besoin de ce regroupement parce qu'un salarié, quand on le recrute, c'est le service RIME aujourd'hui, il faut qu'il soit formé tout de suite. C'est un point qui avait été largement soulevé par vous. Quand un collaborateur arrive, c'est le service recrutement, mais il doit être formé tout de suite. Ensuite, il y a un développement de carrière qui se fait, que ce soit en termes de mobilité ou de développement des compétences, et cela, c'est de l'interaction étroite des deux secteurs. Pour nous, cela a donc du sens, aujourd'hui, de réunir ces deux secteurs et d'en faire un service commun qui s'appellerait le service GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).

Ensuite, il y a une organisation qui entraîne le fait que certaines compétences sont détenues par une personne ou par une entité, ce sont donc des compétences jugées un peu à risque.

Aujourd'hui, on a – vous les connaissez – une assistante manager qui est rattachée directement à la direction adjointe en charge des ressources, et une assistante manager qui est rattachée directement au service des relations sociales. Elles sont sur des sujets différents, mais aussi sur des sujets complémentaires. Notamment en cas d'absence de l'une ou de l'autre, elles doivent se suppléer, et donc prennent en charge les sujets de l'une et de l'autre. Demain, cela n'aura plus de sens qu'elles soient dans des secteurs séparés. L'idée est qu'elles puissent se retrouver au sein du secteur secrétariat et rattachées directement à la direction chargée des ressources et à la DRH, puisqu'aujourd'hui, les interactions principales sont quand même avec Alice Ducher et Céline Casado-Bolivar.

On a ensuite notre référente handicap, que vous connaissez aussi parfaitement. Historiquement, elle était rattachée au service des relations sociales. Ses missions ont aussi évolué au fil des années et, aujourd'hui, elle est référente handicap, sa mission première, et référente TMS. Cela a aussi du sens qu'elle puisse être rattachée au service RSO, parce qu'aujourd'hui, le handicap, c'est de la RSO.

Enfin, on a aussi besoin, dans nos secteurs, de renforcer notre capacité à porter des projets transversaux qui prennent du temps et qui nécessitent de la réflexion. Dans la nouvelle stratégie qui a été imaginée, on envisage la création d'un service dédié qui s'appellerait PARH, service projets et accompagnement RH, qui serait chargé de piloter un certain nombre de projets transversaux, mais aussi de gérer les situations individuelles et RH parce qu'aujourd'hui, on en a beaucoup et cela nous prend beaucoup de temps.

On a des enquêtes pour suspicion de harcèlement, on a des accompagnements individuels qui se font, on a des sujets un peu sensibles, un peu transversaux. On a le service santé au travail aussi, et notre conseillère du travail. L'idée est que l'ensemble de ce secteur, qui s'intitule service projets et accompagnement des ressources humaines, soit créé, et que le service des relations sociales retrouve son cœur de métier, qui est un métier juridique, en fait – droit du travail, relations avec les instances représentatives du personnel. C'est avant tout le cœur de métier des relations sociales.

On vous a mis dans la note l'organisation actuelle et l'organisation cible envisagée. C'est évidemment un projet qui est étroitement lié à la note suivante, au projet suivant, qui va nécessiter des aménagements matériels et organisationnels. En effet, tout cela n'est possible que parce que l'ensemble du troisième étage va aussi être réaménagé. Je n'empiète pas sur le point qui va suivre, mais l'idée, en tout cas, c'est d'avoir plus de transversalité dans les secteurs, plus de travail en commun, que des regroupements soient faits lorsque cela est nécessaire, utile et opportun, et – on le verra dans le point suivant – avec des espaces complètement réaménagés et complètement repensés, qui permettront de générer de la créativité, du transversal et de faire en sorte que les équipes puissent travailler encore mieux et encore plus en commun.

En termes de calendrier, on serait sur un déploiement avec un démarrage début d'année 2026, au premier trimestre vraisemblablement. Après, on n'a pas plus de détails sur le calendrier, mais ce serait début 2026, par contre avec une mise à jour de l'organigramme dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Les modifications de l'organigramme se feront généralement le 1<sup>er</sup> janvier 2026, aussi pour des logiques d'exploitation statistique des données.

Tant que c'est frais dans l'esprit, on sait corriger, mais au fur et à mesure que l'on s'éloigne dans les années et que l'on essaye de comparer, si cela s'est fait en cours d'année, il est compliqué de concaténer les données.

Est-ce que vous avez des questions ? Monsieur Rouchaud, puis Madame Hammou.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Oui. Il y avait 8 agents aux relations sociales. Dans le projet cible, il n'y en a plus que 4. On suppose qu'il y en a 3 qui vont au service projets et accompagnement RH. C'est cela ? Et 1 agent irait à l'accompagnement managérial. C'est cela aussi ? Quid des 4 agents ? Que deviennent-ils ? Et comment s'est faite la répartition ? Est-ce que cela s'est fait en fonction de leurs compétences ?

Pour le reste, effectivement, on a bien compris que le RIME et le service formation fusionnaient. Quand on vous entend, Madame Arnaud, on réaménage l'espace qui va permettre de générer de la créativité et également de la transversalité. Cela veut dire quoi ? Que vous allez généraliser le *flex-office* pour tous ces services ? Ils n'auront plus de bureaux attitrés ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Monsieur Rouchaud. Madame Hammou.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** J'ai tout d'abord une question concernant les référentiels emplois. Après cette fusion entre le RIME et le service formation, est-ce que tous les agents auront le même référentiel emploi ? Est-ce qu'ils l'ont déjà tous actuellement ? C'est la famille 12 : « *Chargé de RH spécialisé* ».

Est-ce qu'un plan de formation ou d'accompagnement individuel est prévu ? Je me pose la question. Vous faites une fusion pour qu'il puisse y avoir de la transversalité, mais est-ce que les personnes qui étaient chargées du recrutement resteront sur le recrutement ou est-ce qu'elles auront de nouvelles missions, seront en charge de la formation et vice versa ? Est-ce qu'il y aura des missions pour chacun qui seront... Je ne sais pas comment formuler cela, mais vous m'avez comprise.

Ensuite, j'ai une question et aussi une remarque concernant la référente handicap. Vous étiez en train de nous expliquer que Madame Leconte était référente handicap, que c'était sa fonction première, qu'elle était aussi référente TMS, et que le handicap, c'était la RSO. Dans votre note, vous indiquez que l'assistante sociale va récupérer les missions de la référente handicap. Le problème est que l'assistante sociale n'est pas au courant. Elle n'a pas été mise au courant de cela.

Je me pose des questions. Comment cela se fait que l'on ait un ordre du jour où l'on nous indique que l'assistante sociale va récupérer des missions du référent handicap, alors qu'elle-même n'est pas mise au courant ? D'ailleurs, elle estime que ce n'est pas sa fonction première en tant qu'assistante sociale et qu'une référente handicap est déjà là depuis dix ans. J'aurais voulu avoir un peu plus de précisions concernant ce point pour la conseillère du travail.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je rejoins tout ce qui a été dit jusqu'à maintenant. Si j'ai bien compris, c'est votre service, Madame Casado-Bolivar, et celui de Madame Ducher qui fusionnent ?

Je trouve que sur les organigrammes présentés, surtout la finalité, on ne sait pas qui est qui, où est qui, qui est repositionné. On a juste les libellés de service. Donc se pose la question de qui devient qui, qui devient quoi.

Par rapport à la mise en place de la nouvelle classification, je rejoins le questionnement de Madame Hammou. On ne parle pas de la fiche de poste, de la conservation de la fiche métier. Par contre, il est clair qu'il y a des personnes qui changent stricto sensu de responsable au niveau du rattachement hiérarchique, etc. Ce n'est pas très explicite, tout cela. Est-ce que l'on peut un peu approfondir ? En effet, beaucoup de questions se posent à ce niveau.

Je rejoins aussi une remarque. Apparemment, la mission handicap et la RSO fusionnent. Mais en plus de cela, la personne qui est référente handicap aujourd'hui ne restera pas aux relations sociales. Elle change, elle va sous la houlette de la RSO. Mais la mission liée à la conseillère du travail ou à l'assistante sociale, qui est Madame Kerdouci, récupère aussi une partie de la mission en tant que référente handicap.

Tout cela est très flou. Franchement, c'est très, très flou. Oui, il y a de la transversalité entre certaines activités. Oui, effectivement, il y a des choses qui peuvent être plus mutualisées pour que ce soit beaucoup plus efficient. Mais, là, ce n'est pas du tout le cas.

Je rejoins ce qu'a dit Madame Hammou. On a contacté aussi Madame Kerdouci, qui n'est pas au courant de tout cela, alors qu'à la dernière page, au « 8. *Moyens de communication* », vous nous dites : « *Les salariés concernés par un changement de rattachement ou une réorganisation de leur service ont été informés sur le projet* ». Il y a donc eu apparemment des échanges avec eux. Merci de l'écrire, parce qu'il est convenu que débattre de tout cela se fait d'abord en CSE, pour qu'après l'avis rendu par le CSE, il puisse y avoir toute la mise en œuvre nécessaire que vous avez le droit de faire au niveau de la direction. C'est encore un peu la charrue avant les bœufs. C'est bien dommage.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Madame Rodrigues-Martins.

Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** En effet, j'ai quelques questions. Premièrement, quand on fait le comparatif entre l'organisation actuelle et l'organisation cible, on constate que, de manière descendante à Madame Arnaud, on a 22 agents. Et quand on regarde ensuite sur la cible, on n'en a plus que 20. J'ai compris que l'assistante manager des relations sociales allait pour le coup changer d'affectation, et je comprends pourquoi elle sort du diagramme. Par contre, quelle est la deuxième personne qui sort du diagramme, s'il vous plaît ?

Ensuite, au service projets et accompagnement RH, c'est là que l'on met la santé au travail. D'accord. Est-ce que vous pouvez me dire qui il y a dedans ? En effet, j'imagine que les 3 personnes de santé au travail sont dans le RSO. Corrigez-moi, c'est ce que je comprends. Et il y a qui d'autre ? On arrive déjà à 3 agents.

Ensuite, sur le service gestion des emplois et des parcours professionnels, vous mettez 12 agents, mais sur la note du point suivant, ils sont 13, d'autant plus qu'il y a des alternants en ce moment à la formation, ou plutôt au développement des compétences. Est-ce qu'ils sont comptés dedans ?

Dernière question. La responsable des relations sociales n'aura plus que 3 agents à gérer. Est-ce que cela veut dire que la juriste sociale, qui est partie il y a quelques mois, ne sera pas remplacée, s'il vous plaît ?

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

Je me permets de démarrer avec deux de vos questions, Madame Rodrigues-Martins, la question sur ce qui change, etc. Aujourd'hui, vous avez la vision globale, c'est l'organigramme de la direction adjointe en charge des ressources. D'accord ? Vous y voyez deux sous-directions, c'est-à-dire la sous-direction RH et la sous-direction informatique et logistique.

Ce projet concerne la sous-direction des ressources humaines, mais conduit à repositionner au sein de la direction adjointe des ressources 2 personnes, pour des raisons que l'on va reprendre puisque certaines de ces questions *de facto* sortent de ce périmètre. C'est pour cela que l'on vous a donné la vision globale sur l'ensemble de la direction adjointe.

Après, les remaniements se font au sein de la sous-direction des ressources humaines, par du regroupement de services ou de l'éclatement de services. Est-ce que c'est plus clair ?

On n'est pas en train de fusionner. En fait, la sous-direction des ressources humaines fait déjà partie de la direction adjointe en charge des ressources. Sur le périmètre actuel de la direction adjointe en charge des ressources, il y a 2 personnes – on est sur le questionnement de Monsieur Giambiaggi – qui, par ce projet, vont être amenées, organigrammant parlant, à sortir de la sous-direction des ressources humaines. C'est d'une part la secrétaire qui intègre le pôle secrétariat, et d'autre part la référente handicap qui intègre le pôle RSO budget. Ce sont les 2 personnes qui sortent de la sous-direction des ressources humaines.

Ensuite, au sein de la sous-direction des ressources humaines, on vient regrouper le RIME et le développement des compétences, et l'on vient distinguer le nouveau pôle d'accompagnement RH du service des relations sociales « PARH ». Le pôle accompagnement RH, cela dit bien ce que cela veut dire, mais c'est vrai que l'acronyme n'est pas très sympa. Voilà.

Je vois que ce n'est toujours pas clair... Après, si vous avez une question plus précise, peut-être pour m'aiguiller, pour que je puisse vous... Christelle, tente une reformulation. Formation et RIME, je regroupe. Relations sociales et PARH deviennent deux entités. Après, on va y revenir parce qu'il y a d'autres questions sur qui bouge où.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Par exemple, la référente handicap – peut-être que je me trompe – est physiquement dans le bureau des relations sociales. Donc, elle dépend bien de ce service.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Aujourd'hui, elle dépend du service relations sociales.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Ou du service de santé ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, elle dépend de Christelle.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Directement de Madame Arnaud, qui chapeaute aussi les RS avec RH. J'ai compris qu'elle passe du côté de RSO. On est d'accord ? OK. Ce ne sera donc plus Madame Arnaud, sa responsable ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, ce sera Ludivine BAUBRY.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** D'accord. Et par rapport aux 2 assistantes managers, il y en a 1 aux relations sociales.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Les deux assistantes travaillent déjà ensemble pour notamment se suppléer sur les périodes de congé. C'est important d'avoir une continuité d'activité. Je suis amenée à travailler directement avec l'assistante qui est aujourd'hui au sein du service RS sur toute la préparation du CSE, etc. En fait, on vient simplement clarifier cet état de fait en venant regrouper ces 2 personnes au sein d'un pôle secrétariat qui est directement rattaché à la direction adjointe des ressources.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Donc, même si cela change effectivement d'orientation au niveau organisationnel et de rattachement hiérarchique, est-ce que toutes ces personnes vont garder leurs prérogatives ? Je pense par exemple à l'assistante manager des relations sociales, Madame Maton. Est-ce qu'elle reste notre référente au niveau des élus pour tout ce qui est suivi de mandats, échanges liés à des problématiques de positionnement de mandats sur Chronotime, etc. ? Est-ce que tout le monde garde ses prérogatives quand même ou pas ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'entends. On vous a mis les missions sur la partie secrétariat. Oui, elle vient avec l'activité qu'elle a aujourd'hui, mais cela va permettre aussi d'avoir une montée en charge par exemple sur certaines activités, qu'elle ne gérait pas, de sa collègue secrétaire pour qu'elles puissent, le cas échéant, se suppléer, etc. Cela crée un portefeuille d'activités qui est commun. Cela leur permettra, l'une et l'autre, de venir aussi se diversifier en termes d'activités. Elles ne perdent pas l'activité, mais elles ont la possibilité de découvrir l'activité de l'autre au-delà du simple : « *Remplace-moi parce que je suis absente à tel moment et j'ai telle échéance très importante qui tombe* ». C'est l'objectif de transversalité et de meilleure continuité de service que l'on évoquait.

On va répondre à l'ensemble de vos questions. Je me permets juste de répondre à votre autre remarque, Madame Rodrigues-Martins. Je vous confirme ce qui est écrit, à savoir que nous avons échangé avec les personnes impactées sur ce projet, dans la phase de réflexion et d'élaboration du projet, ce qui est notre positionnement sur tout projet. On essaie de construire les projets avec les personnes et de recueillir éventuellement leurs questionnements. Ce n'est absolument pas gênant.

Ensuite, on n'est pas dans la mise en œuvre. On est dans l'échange et la réflexion commune sur un projet, dans le but de pouvoir vous présenter un projet aussi abouti que possible en CSE. La mise en œuvre intervient dans un deuxième temps. La communication avec les personnes concernées, leur sollicitation – c'est vrai pour ce projet, mais aussi pour d'autres – non seulement existe, mais elle est recommandée pour pouvoir avoir quelque chose qui soit le plus abouti possible.

Peut-être, Christelle, sur d'autres questions.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Je voudrais revenir sur ce que vous venez de dire. Vous êtes en train de dire que l'assistante sociale est informée du fait que, progressivement, elle va récupérer les missions de la référente handicap. Là, il y a un gros problème ou il faudra qu'elle vienne. Je ne mets pas du tout en doute ce qu'elle m'a dit, elle n'est pas du tout au courant.

**Mme ARNAUD :** Je vous propose de répondre à une première série de questions et puis de reprendre la deuxième série de questions.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je vous redonne la parole tout de suite, Madame Arnaud. Par rapport à la réponse que m'a faite Madame Casado-Bolivar sur le fait que je suis sortie un petit peu de mes gonds par le fait que j'ai dit que vous aviez mis la charrue avant les bœufs, j'entends, et c'est tout à fait bien expliqué, ce que vous avez dit. Que l'on débâte du projet avec les salariés, c'est une chose, mais qu'on les informe en amont, avant l'avis du CSE, c'en est une autre. C'est ce que je veux dire.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Rodrigues-Martins, on informe du projet. On ne dit pas : « *Vous allez basculer* ». On informe du projet et l'on recueille l'avis sur le projet.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** À la suite de cette information, apparemment, il y a eu quand même un petit peu d'échanges. Certains se demandent à quelle sauce ils vont être mangés parce qu'ils n'ont pas tout compris des finalités. Ce n'était pas clair parce que ce n'est pas passé en CSE, justement. Voilà.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est noté, mais c'est un autre sujet. Je vous confirme que les éléments d'information, d'échanges, etc., c'est bien sur un projet, ce n'est pas présenté comme étant une décision mise en œuvre. Voilà. C'est important en termes de champ lexical. On est très vigilant sur cela. Je vous assure que, dans l'information que l'on donne, on est très vigilant sur cela. Après, je peux comprendre que pour des personnes, parfois, ce soit perçu différemment ou autre chose. Mais, non, c'est du projet.

On reprend le fil des questions.

**Mme ARNAUD :** Sur le fil des questions, pour répondre à votre question, Monsieur Rouchaud, vous avez compris que sur les 8 agents aujourd'hui des relations sociales, demain, il n'y aura dans l'organigramme cible effectivement plus que 4 agents : la responsable des relations sociales avec les 3 juristes qui sont actuellement en poste, puisque l'assistante manager rejoint le pôle secrétariat.

Et l'on a le service santé au travail avec 2 agents, actuellement, l'infirmière de santé au travail et l'assistante de santé au travail, ainsi que la conseillère du travail qui rejoignent l'autre service partenaire qui sera le service pôle accompagnement des ressources humaines.

Sur le regroupement du RIME et du service développement des compétences, aujourd'hui, elles ont le référentiel de chargée des RH spécialisée. Elles ont un référentiel similaire. Même si certaines sont au RIME et d'autres au service développement des compétences, elles ont toutes le référentiel de chargée des RH spécialisée, à l'exception des formatrices qui ont un référentiel très particulier de concepteur-formateur.

Demain, elles auront toujours ce même référentiel emploi. Les chargées des RH spécialisées qui font du recrutement, aujourd'hui, il n'est pas prévu qu'elles fassent demain de l'exécution du plan de formation. Et, à l'inverse, il n'est pas prévu que les personnes qui s'occupent de l'exécution du plan de formation fassent du recrutement demain. Le recrutement, c'est un vrai métier, un vrai diplôme, et tout le monde ne peut pas faire du recrutement. Elles sont chargées des RH spécialisées, elles ont des compétences spécialisées et des fonctions qui sont spécialisées.

Par contre, il y a des sujets qui se regroupent et qui intéressent l'ensemble du service. Quand un collaborateur est recruté, les personnes qui sont chargées du recrutement vont agir et, ensuite, les personnes qui sont chargées de développer les compétences des personnes recrutées. Ensuite, il y a la partie accompagnement de carrière et la partie « Je forme mon collaborateur tout au long de sa vie professionnelle ». Cela nécessite des interactions. Par contre, chaque chargée des RH spécialisée a quand même son cœur de métier spécifique.

Après, il y a clairement des sujets communs. L'alternance, par exemple. Je recrute l'alternant, mais l'alternance, c'est de la formation. Ce sont des sujets qui pourront être pris un peu en transversal par les chargées des RH spécialisées du RIME ou par les chargées des RH spécialisées du service développement des compétences, demain. Sinon, le cœur de métier recrutement ou formation va rester aux chargées des RH spécialisées comme aujourd'hui.

Sur le plan de formation et le plan d'accompagnement individuel, il n'y a pas de plan spécifique, si ce n'est leur montée en compétences individuelle. On sera juste vigilant sur le fait qu'aujourd'hui, dans les entretiens RH qui sont menés, on est face à une difficulté. D'ailleurs, c'est ce qui nous a amenés à réfléchir aussi à ce regroupement.

Quand les collaborateurs demandent des entretiens avec les RH, ils attendent une réponse un peu complète. En effet, souvent, ils ont des questions en matière de mobilité, mais ils ont aussi des questions en matière de formation, etc. Le problème, c'est qu'aujourd'hui, les entretiens RH, s'ils ne sont menés que par une chargée des RH spécialisée du RIME, ils n'ont qu'une seule partie des réponses à leurs questions. Et, à l'inverse, s'ils sont reçus par une chargée RH spécialisée de la formation, ils n'ont pas de réponses à leurs questions en lien avec le recrutement et la mobilité.

Demain, même si chaque personne garde son cœur de métier, l'idée est que chaque personne ait quand même un petit vernis, une petite connaissance de base pour répondre aux questions de premier niveau. Si un collaborateur vient voir un chargé des RH spécialisé du RIME et pose une question sur la formation, l'idée est que la personne puisse quand même apporter une réponse de premier niveau pour offrir une réponse complète à la personne.

Sur le fait que la conseillère du travail n'ait pas été informée, il y a plusieurs choses. Aujourd'hui, notre référente handicap fait un travail très important en matière de portage de la politique handicap. On a un plan d'action sur le handicap et sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qui est très important, très ambitieux, et il y a beaucoup d'actions à déployer. En tout cas, aujourd'hui, des actions très importantes sont à déployer, à mener – d'ailleurs, on aura une information président en ce sens, après – et qui prennent beaucoup de temps.

Il y a aussi les situations d'accompagnement individuel. Si un collaborateur se pose des questions de savoir comment faire pour déclarer un travailleur handicapé, comment faire pour construire un dossier, comment faire pour avoir des aides mobilisables, c'est clairement de la compétence d'une conseillère du travail. Cela fait partie de ses fonctions. Historiquement, c'était plutôt réalisé par la référente handicap. Effectivement, la référente handicap suit un certain nombre de dossiers individuels et accompagne un certain nombre de personnes.

Mais dans l'idée, c'est de se dire que la référente handicap, avant tout, construit pour le collectif. Avant tout, elle porte une politique handicap et elle construit des actions à l'égard de tous. Et

l'accompagnement individuel : « *Je construis mon dossier, je donne les pièces qui vont bien pour ma reconnaissance, je fais les démarches nécessaires* », cela, c'est le rôle d'une conseillère du travail. C'est en ce sens que la conseillère du travail doit être amenée progressivement à récupérer l'accompagnement des situations individuelles.

Cela a été exposé, je vous le confirme, auprès des deux personnes intéressées, y compris auprès de la conseillère du travail, par moi-même à plusieurs reprises. Je n'ai pas fait l'évaluation de la personne avec la fixation des objectifs, mais cela fait partie des objectifs qui sont confiés à ces personnes, qu'il y ait une transmission entre elles deux pour l'accompagnement des situations individuelles.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Je vais rebondir sur ce que vous dites. Il y a une différence entre une transmission entre elles deux et être une équipe où l'on est complémentaire. Comme vous le disiez, on a un référent handicap et l'on a une conseillère au travail qui aide à faire les dossiers, avec une référente handicap. Du coup, on lui enlève son cœur de métier à la référente handicap. Elle va faire quoi, après ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, son cœur du métier, est maintenu. Je me permets de rebondir aussi.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Parce que c'est abstrait. Elle est là, la référente handicap pour le collectif, pour ceci, et puis c'est la conseillère sociale au travail qui va faire les dossiers.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, je vous confirme que ce n'est pas abstrait. Par exemple, aujourd'hui, c'est le Duoday. C'est un énorme montage de projets, c'est à travailler avec des partenaires, etc. C'est un autre métier. Pour nous, la référente handicap, c'est cela, c'est monter des actions de sensibilisation, de mise en œuvre pratique dans le quotidien, d'inclusion du handicap, etc. Elle le fait aujourd'hui dans le cadre de ses fonctions sur des thématiques, le séminaire des managers aussi, le Duoday, les actions de sensibilisation. On va vous donner des informations aussi sur des ateliers, etc. Cela, c'est une vraie mission.

En revanche, le métier « comment je fais en sorte que la personne monte bien son dossier, quelles pièces il manque, quels sont les bons interlocuteurs », etc., c'est le métier de la conseillère du travail. En plus, c'est important parce que cette personne, en revanche, va avoir une vision globale. Aujourd'hui, notre référente handicap, trop souvent aussi dit : « *Mais on me pose des questions qui sortent de cela, il y a d'autres éléments* ».

En fait, la conseillère du travail va gérer l'individu et va avoir pour rôle d'orienter l'individu à travers toutes les aides, les besoins, les choses qui peuvent servir sa situation. Et la référente handicap, elle, porte une mission dans l'organisme de sensibilisation du handicap, etc.

Si l'on n'avait pas de conseillère du travail, oui, la référente handicap pourrait continuer à assurer un suivi personnalisé de ces personnes sur cette thématique stricto sensu du handicap. Mais ce n'est pas le cas, aujourd'hui. Aujourd'hui, on a une conseillère du travail qui est en capacité de réaliser cette mission et de la réaliser de manière plus globale pour un meilleur accompagnement. En fait, les personnes qui vont voir la référente handicap vont souvent aussi voir la conseillère du travail. Cela nécessite donc une coordination entre les deux acteurs.

Nous, notre choix... Après, j'entends que vous jugiez que ce n'est pas forcément utile.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Non, ce n'est pas cela. C'est que ce n'est pas clair.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Notre choix, aujourd'hui, c'est de distinguer le collectif de l'individuel. L'accompagnement individuel, centré sur l'individu, mais polyvalent sur tous les sujets, c'est le rôle de la conseillère du travail.

En revanche, porter des sujets RH... On parle du handicap, mais il peut y avoir d'autres sujets qui viendront alimenter notre politique RSO. Je vous invite à aller voir le bilan RSO que l'on publie chaque année. Le handicap et les sujets RH font partie intégrante de ces sujets qui sont portés. Porter des sujets RH, c'est le *job* de la référente handicap, et elle sera aussi peut-être amenée, dans ce cadre, à monter d'autres projets sur d'autres sujets de responsabilité sociétale des organisations en matière de RH, en termes de promotion de la diversité, etc., que sais-je. Mais on est là dans le cœur du métier.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Pour revenir sur ce que vous dites, dans la note, vous mettez que « *la mission de référent handicap évolue dans le périmètre de ses missions et dans son rattachement organisationnel. La dimension individuelle de la fonction sera progressivement transférée à la conseillère du travail.* » Oui, c'est ce que vous venez de dire, mais on ne sait pas vraiment ce que fait la référente handicap à son niveau. Vous parlez du Duoday et tout. Mais vous dites que si l'on n'avait pas de conseillère du travail, on garderait la référente handicap avec toutes ses missions. On a toujours eu une conseillère du travail et il y a toujours eu la référente du handicap avec son périmètre. On a toujours eu une conseillère au travail, entre guillemets, même si ce n'était pas une conseillère à temps plein.

Et franchement, je suis très dubitative sur le fait qu'elle ait été informée, car elle était vraiment très surprise et très choquée de ne pas avoir été informée de cela. Je ne vois pas l'intérêt de dire qu'elle n'a pas été informée si elle avait été informée.

**Mme ARNAUD :** Il y a la partie compréhension après, et lecture de ce paragraphe, de l'accompagnement des situations individuelles de manière progressive et dans le temps. En tout cas, je vous confirme avoir eu un échange avec elle, à plusieurs reprises, sur le fait que cela doit faire l'objet de son objectif annuel, cette reprise progressive. Et elle était présente aussi à la réunion où l'on a évoqué le sujet, le projet envisagé. Elle était présente aussi.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Elles étaient toutes les deux présentes et toutes les deux sont surprises.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Mais oui, tout le monde...

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Oui, d'accord. Les deux sont au courant de ce changement.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Après, on prend votre élément d'alerte comme étant un problème de compréhension que l'on va tâcher de reprendre.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Je pense qu'il faudrait se rapprocher des personnes concernées.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On pensait avoir été clair. On le fera. Merci.

Concernant la question sur la partie *flex-office*/bureau dynamique, cela ne vous a pas échappé, Monsieur Rouchaud, on a un point sur la réorganisation immobilière. Donc, on le garde pour tout à l'heure.

**Mme ARNAUD :** Il y avait une dernière question sur la composition de l'équipe des relations sociales, versant juridique, avec le remplacement éventuel, en tout cas le recrutement éventuel

d'une quatrième juriste. Pour l'instant, ce n'est pas inscrit dans notre politique de recrutement en 2026. Ce n'est pas un besoin remonté.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Qui n'est pas encore établi. Cela fait partie des éléments qui seront arbitrés ensuite. Je rappelle simplement que dans le cadre des recrutements, un départ ne vaut pas un remplacement. On est sur des réflexions sur les besoins qui peuvent évoluer en termes de profils, de missions, etc. Quand il y a un départ, il y a toujours un réarbitrage sur l'opportunité de remplacer le poste ou de le fusionner avec d'autres fonctions. Cet arbitrage sera rendu dans le cadre de la politique 2026 qui vous sera présentée.

**Mme ARNAUD :** Sur la projection envisagée, le fait de recruter un responsable du service projets et accompagnement des ressources humaines, l'idée est de libérer ce qui prend aujourd'hui beaucoup de temps aux relations sociales, à savoir l'accompagnement de certaines situations individuelles et des projets RH un peu transversaux, ce qui n'est pas leur cœur de métier. Aujourd'hui, c'est confié aux juristes.

Demain, avec cette partie qui sera confiée plutôt au service partenaire (PARH), elles auront beaucoup plus de temps pour se concentrer sur les études juridiques, tout ce qui est droit social, négociations collectives, etc.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Madame Rodrigues-Martins, puis Madame Hammou.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je reviens sur la création supplémentaire du service projets et accompagnement RH, PARH. Vous avez répondu à une des questions. Est-il prévu un recrutement pour le responsable de ce service ? Vous avez dit que oui. Pensez-vous que le recrutement ne sera fait qu'en interne, avec une mobilité interne, ou au niveau national, en externe ? Quel sera le niveau de cette personne recrutée en tant que responsable ? On a l'habitude de recruter à un niveau inférieur par rapport aux responsables qui partent ou qui n'existent pas.

Ensuite, si j'ai bien compris, la création de ce service supplémentaire a vraiment la vocation de décharger l'activité aujourd'hui existante au sein des RS. C'est un peu comme cela qu'on le comprend, finalement. Est-ce que l'on peut bien le spécifier ?

Ensuite, au niveau des relations sociales et de la GAP, je ne peux pas m'empêcher de parler de rumeurs. Il y a une rumeur qui court disant que la responsable GAP ne devrait plus être présente sous peu, que ce serait le cas pour la responsable des RS aussi. Il y a ce genre de rumeurs. Est-ce que cela reste des rumeurs et que votre organigramme cible tient la route ou pas ? Cela veut dire qu'il y a peut-être d'autres responsables à recruter, peut-être. C'est une préoccupation qui nous est arrivée aux oreilles à la CFDT par rapport à ces rumeurs de couloir, qui restent apparemment des rumeurs de couloir. Mais on en parle, je peux vous dire que cela jacte.

Au niveau du service gestion des emplois et parcours professionnels *« piloté par un responsable de secteur soutenu par un autre responsable de service »*, *« soutenu »*, cela veut dire quoi par rapport à ce nouvel organigramme cible ? En l'état, cela ne veut pas dire grand-chose. S'il y avait deux responsables de service, il n'y en aura plus qu'un, apparemment. Est-ce que cela veut dire que le responsable du secteur sera aussi responsable du service dans la réalité de ses activités ? Je ne vais pas citer de noms, mais je pense bien à Élodie et Céline. Voilà.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Madame Rodrigues-Martins.

Madame Hammou, votre question ou vos questions.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Cela concerne ce que disait Madame Arnaud. Si je comprends bien, les personnes de la formation vont rester sur des missions de formation et les personnes du recrutement vont rester sur des missions de recrutement. Cependant, il leur faut un petit vernis de formation. Si quelqu'un vient les solliciter, il faut qu'elles soient en capacité de lui répondre.

Ma grosse interrogation, parce que j'ai vraiment bien suivi la classification, c'est de savoir comment il se fait qu'elles aient toutes le même référentiel de compétences et qu'elles ne remplissent pas les activités qui sont sur leur référentiel de compétences.

Notamment quand on va sur le chargé de RH spécialisé, famille 12, pour le niveau 5A, la première activité est de mettre en œuvre des processus établis : recrutement, formation, inclusion, intégration, mobilité. Comment ils peuvent tous être RH spécialisés ? Et là, ce n'est que le 5A. Je sais qu'au niveau du recrutement, elles sont 5B, voire elles peuvent maintenant aller jusqu'au 5C. Comment se fait-il que leur référentiel de compétences ne soit pas en adéquation avec les activités qu'elles ont ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On va vous répondre. C'est en adéquation, on va vous répondre. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Monsieur Giambiaggi.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Attendez. Comme vous disiez qu'au niveau du recrutement, il fallait qu'il y ait a minima des réponses de niveau 1 concernant la formation, est-ce qu'elles vont avoir une formation dispensée pour pouvoir répondre, ou est-ce que cela va se faire avec les collègues ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Oui, excusez-moi. Je l'avais noté tout à l'heure et j'ai oublié d'en parler. J'étais assez étonné, notamment sur le PARH, parce que Madame Arnaud, tout à l'heure, vous avez utilisé le conditionnel par rapport au PARH, alors que c'est bien du futur dans la note. Je voudrais des précisions sur la conjugaison, s'il vous plaît.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Monsieur Giambiaggi, on est sur un projet. Le conditionnel est justifié d'un point de vue Voltaire. Je sais que c'est votre domaine de prédilection également, la langue française.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Vous êtes quand même censés nous présenter des projets ficelés. Il est marqué : « *Évolution organisationnelle de la DRH* ».

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui, c'est un projet. Et du coup, cela devrait se passer comme cela. C'est ce qu'a dit Madame Arnaud.

**Mme ARNAUD :** Sur le recrutement du responsable projets et accompagnement RH, l'idée, c'est d'ouvrir sur un poste de responsable de services classique, donc ouvert au niveau que l'on connaît, puisque c'est un emploi repère 5C à 7, selon profil, et en interne et en externe.

Sur le fait que la création de ce service vise à alléger la charge de travail des RS, oui, de fait. C'est un premier élément, mais pas que. Aujourd'hui, on a un certain nombre de projets qui sont aussi dans notre schéma directeur des ressources humaines, pour lequel vous avez été consultés, et que l'on n'arrive pas forcément à lancer ou à faire avancer par manque de temps

dédié à ces projets de fond qui nécessitent de se concentrer dessus et de pouvoir travailler en transversal. L'idée est aussi de pouvoir avancer de manière globale sur notre feuille de route RH que l'on a aujourd'hui.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Sur les rumeurs, on ne va pas commenter les rumeurs, Madame Rodrigues-Martins. Après, je me permets juste de dire que ce que l'on vous présente, c'est une organisation. Et c'est volontairement qu'il n'y a pas les noms, parce que l'on sait que l'organisation peut survivre à des mouvements de personnel. Là, notre objectif est bien de venir réorganiser les secteurs selon ces modalités, en termes de contenus d'activités, etc. Après, la vie continue, les gens peuvent changer. Cela ne remet pas en question le projet qui vous est présenté ici, qui est un projet d'organisation, et non pas de personnes.

**Mme ARNAUD :** Ensuite, sur le projet d'organisation du service GEPP sous l'angle managérial, il est envisagé que la responsable actuelle du service RIME passe responsable de secteur du service GEPP, pour qu'elle puisse chapeauter la partie recrutement et la partie formation dans son ensemble. Elle sera assistée, en tout cas, elle sera accompagnée pour cette mission par la responsable du service développement des compétences, qui reste responsable de service, comme aujourd'hui.

Après, elles vont être amenées à travailler ensemble sur leur organisation à venir, tout n'est pas aujourd'hui pleinement arrêté. En tout cas, l'idée est d'avoir une responsable de secteur qui chapeaute l'ensemble, avec évidemment le soutien de la responsable du service développement des compétences. Après, l'organisation et le « qui va travailler sur quoi », etc., tout cela n'est pas encore complètement arrêté.

Sur le référentiel, je vous confirme que c'est bien en adéquation avec le référentiel de chargé RH spécialisé. L'idée, dans la première phrase que l'on a en termes d'activité sur le niveau 5A, c'est « *mettre en œuvre des processus établis* ». Cela peut être des processus en matière de recrutement, cela peut être des processus en matière de formation, cela peut être des processus en matière de mobilité ou autres, mais cela ne veut pas dire que tout le monde doit savoir tout sur tout. Derrière le chargé RH spécialisé, il y a quand même une spécialité. C'est juste que de la façon dont c'est rédigé, on est sur des processus RH au sens large. Donc, certains vont être spécialisés dans le recrutement, d'autres spécialisés dans la formation, et l'ensemble du référentiel emploi est construit en ce sens.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Des fonctions qui peuvent, dans des plus petites caisses, être portées par une seule et même personne. Nous, on a des habitudes de services différents, etc., mais il est très courant que sur ces fonctions RH, notamment sur ces sujets très connectés, comme on l'a rappelé en introduction, ce soit finalement les mêmes interlocuteurs.

**Mme ARNAUD :** Après, sur l'accompagnement qui va être proposé aux personnes du service GEPP, pour l'instant, on n'a pas identifié de besoins de formation massive puisqu'aujourd'hui, elles ont déjà un certain nombre de connaissances sur leur secteur voisin. Les personnes du RIME ont un certain nombre de connaissances en matière de développement des compétences. Et, inversement, au niveau du secteur développement des compétences, elles ont un certain nombre de connaissances sur la façon dont se passe une procédure de recrutement.

On ne va pas être sur des formations, sauf si un besoin est décelé par la suite dans le cadre des entretiens d'évaluation annuelle. On ne va pas être sur de grandes formations, on va être plutôt sur le fait que l'on partage l'information à tout le monde. Vous savez que l'on recrute un

manager dans tel secteur. Super ! Du coup, la formation sait déjà qu'elle doit l'inscrire à des formations primo-manager. Après, on va avoir des développements de carrière. L'idée est plus qu'au travers du partage d'informations, cela va permettre déjà de donner un certain nombre de connaissances à l'ensemble des personnes et de répondre à certaines demandes de collaborateurs.

Après, on ne va pas forcément former sur l'ensemble des processus de formation, ce n'est pas l'objet. Simplement, si quelqu'un vient voir un chargé des RH spécialisé pour une question sur le recrutement, et s'intéresse à un processus de recrutement et qu'ensuite, il demande « *Comment cela se passe-t-il, dans le cadre de mon recrutement, je souhaite être inscrit à une formation ?* », il faut que la personne puisse répondre à ce genre de questions. On va être plutôt sur un accompagnement au fil de l'eau, et pas forcément sur un accompagnement par de grandes formations.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Avez-vous d'autres questions, Madame Rodrigues-Martins ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je vais rebondir sur la réponse de Madame Arnaud sur le service GEPP piloté au niveau managérial de façon différente. Avec tous ces termes nouveaux, « *responsable de département* », « *responsable de secteur* », « *responsable de service* », finalement, on ne sait pas qui est qui, ni qui fait quoi, surtout.

Si je comprends bien, l'actuelle responsable du RIME passe responsable de secteur. Cela veut dire quoi ? Est-elle promue parce qu'elle va superviser une activité complémentaire qui reste en lien avec le responsable de service, actuellement responsable du développement des compétences ? On parle bien d'une promotion.

Du coup, qui va être hiérarchiquement au-dessus de la responsable de secteur avec la responsable de service ? Est-ce que vous recrutez pour que quelqu'un chapeaute et fasse un lien hiérarchique là-dessus ? Qui est au-dessus du responsable de secteur ? Que deviennent les autres responsables ? *Grosso modo*, c'est ce que cela veut dire.

On parlait avant « *d'adjoint* », de « *responsable adjoint* », etc. C'est fini. C'est un peu déstabilisant, tous ces nouveaux termes : « *responsable de département* », « *de secteur* », « *de service* ». On ne parle plus d'adjoint. Si vous pouvez encore un peu plus aiguiller et affiner la partie managériale GEPP, s'il vous plaît, ce serait bien.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Sur la question de l'organigramme, on peut continuer à parler d'adjoints. Les termes se prêtent à une situation. En l'occurrence, il n'est pas question de créer un poste d'adjoint, mais on est sur un poste de responsable de secteur et de service. J'entends vos questionnements sur les termes. On a des lignes hiérarchiques qui peuvent être différentes dans les secteurs. Si je prends l'exemple de la partie facturation, vous avez un responsable de proximité, un responsable du service secteur FAMI, un responsable de pôle. Cela existe dans notre organisation. On ne dénote pas par rapport à cela.

Après, j'entends votre questionnement. On a des formalisations « *pôle* » et « *département* » qui sont souvent similaires, « *service* », « *secteur* », « *unité* ». On est finalement dans une organisation qui va se coller à une situation particulière qui est aussi l'héritage du temps. On n'a pas souhaité remanier tout cela, même si l'on souhaite, sur certaines terminologies, au moins

essayer de remettre un peu les choses à plat. Effectivement, on est sur un échelon supplémentaire dans la ligne hiérarchique.

Il y avait d'autres questions ? Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Je voulais savoir si les agents avaient été associés au projet. J'avoue qu'après vous avoir écoutés, j'ai quand même du mal à percevoir la pertinence à regrouper le RIME et le service développement des compétences. En plus, vous enfoncez le clou, vous nous dites que le recrutement est un métier et que la formation est un autre métier. Il n'est donc pas question que les agents de la formation fassent du recrutement et vice versa. Finalement, on a du mal à percevoir ce que cela va changer. Excusez-moi, mais on ne comprend pas puisqu'ils continueront à faire leurs activités d'antan. Qu'est-ce qui va changer ? On n'arrive pas bien à comprendre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est vrai, on s'est beaucoup perdu dans la description de termes en essayant de répondre à vos questions sur des choses plus détaillées. Mais rappelez-vous qu'en introduction, Christelle l'a rappelé, l'objectif est d'avoir quand même plus de transversalité sur cette fonction. Sur cet exemple précis, c'est ce qu'elle vient d'expliquer, on souhaite avoir un socle commun de compétences sur ces deux secteurs pour ensuite maintenir quand même des spécialités par thématique d'activité.

Aujourd'hui, ce socle commun de compétences sur ce secteur est censé être déjà acquis, mais il est perfectible. Notre conviction, c'est qu'en venant regrouper les équipes au sein d'un même service, cela va faciliter cette mise à jour des connaissances et cette capacité à mieux orienter les personnes.

Notre intention est bien de considérer que c'est une thématique. Finalement, on n'est pas sur des éléments de rupture : il y a le recrutement, il y a la formation, cela n'a rien à voir. Non, on est sur un *process* qui doit agir en continuité, avec une mobilité des salariés qui s'accroît aussi. On le constate. Il y a besoin d'avoir une interaction plus forte entre les deux secteurs, qu'ils connaissent mieux ce que font les autres et les possibilités pour pouvoir accompagner au mieux les salariés puisque c'est l'objectif du projet.

Est-ce que je réponds à votre question ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Oui.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Y a-t-il d'autres questions ? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Excusez-moi, il y a encore un truc que je n'ai pas compris. Cela doit être de ma faute, vous avez dû répondre. Est-ce que vous pouvez me dire, à la rigueur on coupe les micros, le nom des 3 personnes qui sont dans le service projets et accompagnement RH, s'il vous plaît ?

**Mme ARNAUD :** Sans dire les noms, aujourd'hui, on a 2 personnes au service santé au travail. On a l'infirmière de santé au travail et l'assistante du service santé au travail. On a la conseillère du travail. Ensuite, il y aura le ou la responsable du service.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** En fait, on a un service, pour l'instant, sans responsable. De toute façon, ce n'est pas pour tout de suite.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Ce sera au 1<sup>er</sup> janvier, oui.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. Donc, au 1<sup>er</sup> janvier, vous allez recruter parce que dans le projet, il faut mettre 4 agents. Dans le projet cible, il y en a 3.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il y a 1 responsable et 3 agents.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** En plus, il y a une chose que je n'avais pas comprise. Excusez-moi, il y avait autre chose. On ne va pas dire les noms. La mission handicap, vous mettez qu'elle sera rattachée à la fois au budget RSO et aux projets et accompagnement. C'est écrit, là. C'est bien elle, la 22<sup>ème</sup> que je ne trouvais pas tout à l'heure, en sachant que la 21<sup>ème</sup>, c'est l'assistante manager des relations sociales.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pardon, Monsieur Giambiaggi, vous m'avez perdue. Vous êtes où, là ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je suis en page 3 sur 5 : « *Organisation cible. La direction des ressources sera composée comme suit* ». Et, là, vous mettez : « *Service projets et accompagnement RH : 3 agents* ». Vous citez 3 agents plus la responsable qui va être recrutée. C'est bien cela ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Le 3, c'est 4, en fait. C'est une coquille, on a oublié de compter le manager.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. Ils sont où, dans les plans ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est le point d'après.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. C'est quand même lié. Je reposerai la question tout à l'heure.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En tout cas, vous avez raison, il y a une coquille parce que l'on a oublié de compter le manager, comme c'était globalisé. C'est bien 4. Il y a bien 3 personnes au niveau de la santé au travail.

Y avait-il d'autres questions ? Madame Hammou.

**Mme HAMMOU, CGT-FO :** Dernière question. Quand on va fusionner les deux services, l'ancienne responsable du RIME va être au-dessus de la responsable de la formation. On est d'accord ? Responsable de secteur, ensuite en dessous, il y a la responsable de service. Du coup, la responsable de service aura des agents qu'elle n'a jamais évalués, tous les conseillers RH. Ou alors, ils vont rester pour les EAEA ?

**Mme ARNAUD :** Vous allez dire que si, on apporte une transformation profonde. Mais pour l'instant, l'idée n'est pas de bouleverser non plus le management actuel ni l'organisation actuelle. Les chargés de RH spécialisés du RIME seront toujours rattachés en direct avec la responsable de secteur, et les personnes coté SDC seront toujours rattachés en direct avec la responsable de service développement des compétences.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce que l'on a fait le tour de vos questions ? C'est bon ? Non, ce n'est pas bon. D'accord. Pardon.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je reviens à l'impact RH concernant le fait que le référent handicap actuellement rattaché au pôle développement RH sera rattaché au pôle budget RSO. Lorsque l'on regarde la réglementation liée à l'obligation de l'employeur de désigner un

réfèrent handicap, il est dit – ce n'est pas une obligation –, au niveau des préconisations, qu'il doit être rattaché aux RH. Là, on s'oriente sur un autre rattachement qui, après, lui-même, le RSO, reste rattaché aux RH aussi. D'accord. On va tourner autour du pot, sinon.

Est-ce que ce choix, vu qu'au niveau de ses missions, elle est amenée à faire de plus en plus d'actions liées à une prise en compte collective, puisque pour la partie individuelle et l'accompagnement, ce sera l'assistante sociale, n'est pas lié au fait qu'il y aura un budget qui sera plus facile et mieux alloué au niveau des actions ? Est-ce que ce n'est pas cela aussi que cela cache, le fait qu'elle change directement sur le budget RSO ? C'est une des questions qui, au niveau réglementaire, pourrait justifier le côté budget.

Ensuite, à titre personnel, la CFDT va se prononcer par rapport à la référente handicap qui est une élue au CSE. Elle est suppléante, bien sûr. Aujourd'hui, elle a fait primer son activité professionnelle aux dépens de son mandat. C'est un message que je vous fais passer, ce n'est pas une interrogation. On espère que suite à ce changement organisationnel, avec des orientations spécifiques pour son devenir, ce ne sera pas une entrave à son mandat et qu'elle pourra prendre ses mandats lorsqu'il le faudra. Merci.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je suis obligée de répondre directement, Madame Rodrigues-Martins. Bien sûr que non, bien entendu, il n'y aura pas d'entrave à l'exercice de son mandat, et ce changement n'est pas de nature à générer une quelconque entrave. Donc, n'ayez crainte là-dessus.

J'entends la recommandation de rattachement aux RH. On n'est pas non plus en train de complètement décoréler tout lien avec les RH. Il y a des organismes, d'ailleurs, où ce n'est pas possible parce que c'est aussi basé sur les personnes intéressées, volontaires, etc. Chez nous, il s'avère que c'était quelqu'un des RH. En fait, au sein de la direction adjointe des ressources, il y a les RH et elle reste *de facto* dans la famille des RH. Donc, pas d'inquiétudes non plus sur ce point.

Oui, elle accède à un service qui s'appelle budget RSO. En l'occurrence, je vous rassure aussi, je ne sais pas si c'est de nature à vous rassurer, mais les arbitrages budgétaires sont pris tout de même à un niveau global. Les responsables de service, quelle que soit leur proximité du service budget, n'ont pas de droits de tirage ouverts, directs, etc. On est bien sur une politique de gestion budgétaire globale qui s'arbitre à mon niveau. Si elle a des projets, si ses projets correspondent aux ambitions de l'organisme, ses projets seront financés.

En revanche, cela lui permettra de mieux comprendre peut-être ces questions, puisque sa responsable sera également chargée du budget et pourra peut-être plus l'éclairer dans ses questionnements, le montage des projets, etc., sur les possibilités et les latitudes. Ce sera peut-être de nature à raccourcir un peu la préparation des dossiers. Voilà.

On a fait le tour de vos questions ? Du coup, je vous propose de passer au recueil de vos avis. Je vous en prie. Pour la CFDT ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, ce sera un avis défavorable. Aujourd'hui, les services RH sont en tension et cette nouvelle organisation ne semble pas donner plus de visibilité ni de meilleure restructuration sur qui fait quoi, en particulier. Vous avez bien vu les interrogations. Et l'on a l'impression que ces fusions de services ou

repositionnements de services serviront uniquement à colmater une situation et des missions difficilement réalisables par manque d'effectifs.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Pour la CFTC, c'est un vote défavorable, tout simplement parce que les agents concernés ne sont pas très rassurés par ce projet à venir.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour FO ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** On nous présente un projet et l'on nous dit que ce n'est pas forcément définitif. C'est ce que vous avez dit, non ? Je suis très embêté que l'on nous demande de donner un avis, tout en nous disant que ce n'est qu'un projet.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je n'interviens pas dans les avis, mais le projet est définitif. On vous présente un projet. On s'est mal compris, Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Dans ce cas, pourquoi est-ce que Madame Arnaud a utilisé, et l'on pourra le revoir sur l'enregistrement, le conditionnel quand elle a parlé du PARH ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Parce que le PARH pourrait être ceci, pourrait être cela. Le recrutement pourrait être comme ci, comme cela, etc. C'est un projet, c'est le conditionnel.

**Mme ARNAUD :** L'utilisation du futur, Monsieur Giambiaggi, soulignerait que le projet est déjà, avant même votre avis, avant même ce tour de table, comme cela, arrêté. On utilise le conditionnel pour respecter nos obligations légales. Aujourd'hui, on vous présente un projet soumis à votre avis.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il nous est arrivé de modifier des choses suite à cet avis, Monsieur Giambiaggi, de la même manière que l'on a été amené à ajuster.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Cela tombe bien. Sur celui d'après, on en a. D'accord.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Justement, les projets immobiliers sont très souvent mis en avant.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** On nous saisit sur un projet qui n'est pas « parachevé ». En tout cas, ce qui nous embête aussi, c'est que vous ne vouliez pas de conseillère du travail et, maintenant qu'il y en a une, vous lui refourgez des activités. C'est le constat.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Elle est à temps plein.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Oui, mais, en fait, elle est à temps plein, mais elle a des journées chargées. Donc, c'est à prendre en compte aussi. Écoutez, d'un côté, vous faites une scission d'un service et de l'autre côté, vous en regroupez deux. Il n'y a pas beaucoup de projections sur le futur. C'est trop flou et c'est un vote défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Nous avons donc un avis défavorable à l'unanimité. Merci.

## **Point 9 : Réagencement immobilier de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Gestion des Risques et de la Lutte contre la Fraude au 3<sup>ème</sup> étage – AVIS**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant concernant le réagencement immobilier de la DRH et de la direction de la gestion des risques et de la lutte contre la fraude, donc d'une grosse partie du troisième étage. Nous allons accueillir Morgane Le Corfec pour ce point.

Peut-être quelques mots d'introduction sur les objectifs du projet. On va simplement vous rappeler les objectifs et prendre vos questions, on ne va pas détailler chacune des zones.

**Mme LE CORFEC :** Re-Bonjour. J'interviens dans le cadre du réaménagement du troisième étage, donc de la direction des ressources humaines et de la direction de la gestion du risque et de la lutte contre la fraude.

Dans le contexte, on a emménagé au Cristolien en 2020. Depuis, il y a eu des évolutions au niveau de l'organisation, au niveau des recrutements et au niveau des modes de travail. L'année dernière, on a réaménagé comme on pouvait le service de la lutte contre la fraude suite à plusieurs recrutements, et l'on s'était engagé à revenir, sur l'année 2025, sur des travaux pour cet espace.

En complément du service de lutte contre la fraude, on a eu d'autres demandes de réaménagement, d'autres demandes suite à des changements d'organisation. Du coup, différents facteurs ont motivé cette réorganisation et l'on a dû revoir les deux directions dans leur ensemble.

Le projet vise déjà à réaffecter des espaces qui vont être libérés en zones plus collaboratives et plus modulables. On va favoriser également les interactions au sein des services en limitant les bureaux vacants. Il y a plusieurs objectifs stratégiques.

Au niveau de la direction de la gestion du risque, le premier objectif était de rassembler les agents du PAOS. Aujourd'hui, le PAOS est composé de plusieurs services qui sont séparés. Du coup, des difficultés subsistent quant au bon fonctionnement et aux interactions des agents au sein de leurs services. C'est la première chose.

Le deuxième enjeu était de donner plus d'espace au pôle lutte contre la fraude, notamment par sa réorganisation en deux secteurs bien distincts, à savoir la partie assurés et la partie professionnels de santé.

Une troisième difficulté subsiste également. C'est la passerelle que l'on a du mal à chauffer l'hiver et où, l'été, il fait très chaud. Du coup, on s'est posé la question de ce que l'on pouvait refaire au niveau de cette passerelle.

En complément, on a des difficultés au niveau du Cristolien pour avoir de grandes salles de réunion. Souvent, dans la salle du conseil, il y a des commissions. On a eu une demande, on a des besoins pour avoir une grande salle dans laquelle on puisse enregistrer et qui puisse se substituer à la salle du conseil, une salle qui pourra contenir plus de 25 personnes. Voilà le besoin qui avait été exprimé en amont.

En raison de tous ces besoins, on a repensé cette partie-là en discutant avec les différents coordonnateurs et les différentes directions. Le périmètre, je vous l'ai mis. C'est l'ensemble des services de la direction de la gestion du risque et de la lutte contre la fraude. Ce n'est pas l'ensemble des services de la DRH parce que la GAP n'est pas impactée au niveau du service. On va simplement ajouter une bulle au niveau de la GAP. De cette manière, pour les personnes qui viennent au guichet, si elles ont besoin d'être reçues, il y aura une petite bulle attenante où on leur demandera de passer. Cela leur permettra d'avoir un petit peu plus de confidentialité pour discuter avec une personne de la gestion administrative du personnel.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On est bien sur une logique, je vous l'avais déjà dit, où l'on va raisonner par grands plateaux. On n'est plus sur des micro-ajustements parce que l'on se retrouve à décaler un peu une cloison, à bouger un peu un truc, puis revenir dessus. Là, on a bien raisonné par grands plateaux. On a temporisé un certain nombre de demandes et, aujourd'hui, ce projet permet d'y répondre de façon globale.

La note est très détaillée avec les modifications sur chaque service. Je vous propose que l'on prenne vos questions et que l'on essaie d'y répondre le mieux possible. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** J'aurais besoin d'une précision avant tout, s'il vous plaît. Quand on prend le plan définitif de la page 15 et qu'on le compare avec celui de la page 14, j'ai l'impression que quand on met une salle de réunion, on va dire quand elle est toute noircie, c'est à hauteur humaine, et quand elle est toute blanche, c'est surélevé. Je voudrais savoir, concernant la salle qui prend la place, par exemple, de la formation, si c'est bas ou haut, s'il vous plaît.

Même chose sur les deux salles qui sont en face de la tisanerie. On a une salle de réunion avec 18 postes. Est-ce que ce sont des chaises hautes ou pas, s'il vous plaît ? Et à côté, on en a par contre une de 6. Celle-là semblerait plutôt être haute. Est-ce que l'on peut juste préciser ce point sur ces deux salles, celle de 26 personnes au milieu et celle de 18 personnes en haut, s'il vous plaît ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On va peut-être prendre les autres questions, Monsieur Giambiaggi. On va vous clarifier cela.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** En fait, j'ai une remarque générale sur le projet. Il y a certains services qui sont compressés, et d'autres qui sont, comme le pôle lutte contre la fraude, plus espacés. Il y a un certain nombre de situations. À mon sens, l'aménagement n'est pas bon.

Vous avez, en effet, créé des salles de réunion plus grandes que celles qui existent actuellement. On se demande si cela ne va pas être un peu sous-utilisé. Par exemple, il y a celle de 26, au milieu. On ferait les AP dans cette salle ? D'accord. Du coup, celle de 18, en haut, est-ce que c'est vraiment nécessaire ?

Vous passez au *flex-office*, mais vous passez au *flex-office* pour des services qui ne sont pas très grands. Vous dites 37 agents au CNGP, vous dites 20 à la lutte contre la fraude, etc. C'est un peu embêtant.

Après, je voulais parler secteur par secteur, mais je vais d'abord laisser une première série de questions.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est bien noté. Merci. Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Il y a Monsieur Rouchaud d'abord, puis Madame Rodrigues-Martins.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** C'est une question concernant l'esprit du projet. Est-ce que l'idée est d'instaurer des bureaux partagés partout, du *flex-office* partout ? C'est une des inquiétudes des agents, notamment au troisième étage. Par exemple, lorsque vous allez fusionner le service de développement des compétences et le service du RIME concerné par le projet, est-ce que vous allez générer des bureaux partagés, sachant qu'il y aura quand même encore deux activités distinctes avec des agents qui ne feront pas la même chose ? On a du mal à percevoir comment vous allez les organiser. Est-ce que le maître mot du projet, c'est le *flex-office*, les bureaux partagés ?

Et pour les relations sociales, par contre, est-ce qu'ils perdent ? Parce que quand on rentre aux relations sociales, c'est un espace qui est très grand. C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de bureaux. Quand on voit la photo, on a l'impression que cela va devenir plus petit. Est-ce que c'est le cas ? Est-ce cela va rétrécir, comme cela ? La surface va-t-elle être réduite ? Merci.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je rejoins ce que vient de dire Monsieur Rouchaud, c'est un petit peu aussi ce que j'allais dire. Oui, réaménagement immobilier du troisième étage, on s'oriente vers du *flex-office*. OK.

Du coup, tout confondu avec les petits plans que vous nous avez mis, etc., cela représente combien de places effectives ? Effectivement, vous allez limiter les bureaux vacants, mais cela revient à combien de places effectives ? Est-ce que l'on peut avoir un total ? Combien il y aura de bureaux assis-debout ? Est-ce que vous le savez déjà ?

Il y a au PAOS des réunions de façon régulière, les lundis. Est-ce que cela pourra se poursuivre ? Est-ce que cela pourra continuer comme cela ? Effectivement, aujourd'hui, ils le font malgré le fait qu'ils soient séparés en deux avec le PAJ et la tisanerie.

Concernant le taux d'occupation, en page 3, vous nous indiquez que les services impactés par le réaménagement ont un recours important au télétravail, ce qui explique un taux de présence inférieur à 50 %. Effectivement, cela paraît très peu. On est d'accord sur le fait que, là, le décompte, le chiffre du petit tableau, inclut les télétravailleurs absents et les malades aussi. Il y a peut-être des malades, des longues maladies. Est-ce qu'on peut le préciser ?

Ensuite, « *espace mutualisé et aménagement innovant* », il y a 141 postes de ce côté. À un moment donné, vous dites : « *8 postes de travail en appui* ». Cela veut dire quoi ? C'est des CDD ou ce sera en appui sur une salle déport ? Voilà. Je n'ai pas bien compris là.

Ensuite, concernant le pôle accompagnement des offreurs de soins, le PAOS, la question qui se pose, c'est de savoir où sont les bureaux, par rapport à aujourd'hui, des coordonnateurs, des responsables ? Ils n'apparaissent plus. Du coup, qu'est-ce qu'ils deviennent ? Ou est-ce qu'ils changent d'endroit ? Ils sont tous au même endroit, ailleurs ? Mais, à la page 5, ce n'est pas clair du tout. Voilà pour l'instant.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Madame Rodrigues-Martins. D'autres questions ? Monsieur Marques.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Ce n'est pas vraiment une question, c'est quelque chose que j'ai entendu. Vous venez de dire qu'il y avait des problèmes de forte chaleur en été sur la passerelle et de température trop basse en hiver. Je suis étonné que cela vous ait échappé, parce qu'apparemment, c'est dans tout le bâtiment qu'il y a ce type de problème. Donc, si c'était le prétexte à des réorganisations, je pense que toute la caisse devrait y passer.

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

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je voulais faire le comparatif avec le projet de *flex-office* au premier étage. Là, vous aviez des arguments recevables en l'état. En effet, on intègre un pôle avec 70 ou 80 personnes, on a un service dont l'effectif a été réduit du fait du projet Pléiade. Vous savez de quel service je parle. En l'état, dans votre projet, il n'y a personne qui quitte le troisième étage et il n'y a personne qui arrive au troisième étage. Donc, c'est très différent. Je précise aussi que ce n'est pas l'intégralité de la DGRLCF.

En effet, j'avais des questions sur les bureaux assis-debout.

J'aimerais savoir aussi, il y a des endroits où il y a des armoires d'archives, que l'on nous indique où sont les archives de qui, s'il vous plaît, sur le plan.

Où sont les casiers ? Est-ce que tout le monde a son casier ? Est-ce qu'ils vont avoir leur panier nomade ?

J'ajoute une chose. Il y a la salle de 26 places, la salle de 12 places, la salle de 18 places. Il y a deux petites salles de 6 places et, en plus, il y a l'espace qui actuellement héberge la lutte contre la fraude avec, si j'ai bien compris sur le plan, la télé comme au premier étage et les éléments de canapé. Si j'ai bien compris, sur le plan. D'accord. Et juste à côté, encore une autre salle de réunion avec en plus la cloison amovible pour faire une sorte de mini-salle de séminaire, en fait.

En fait, vous embêtez les gens en *flex-office*. Non seulement sur les plans, la plupart du temps, il y a vraiment la possibilité de penser la chose différemment, de telle manière que tout le monde ait son bureau. Mais, en plus, vous créez des espaces collaboratifs où l'on va avoir plein d'idées, si j'ai bien compris, et qui seront à mon sens sous-utilisés.

Même, ne serait-ce que sur l'essence du projet et sur le passage au *flex-office*, à mon sens, ce n'est pas justifié. D'où ma question : qui a décidé cela ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je rebondis un peu sur ce qui vient d'être dit. À la page 8, vous expliquez qu'il y a une salle de réunion qui va être partagée, scindée. D'une part, un côté fera vraiment salle de réunion, et d'autre part, ce sera une salle « d'idéation ». C'est une salle réservée pour avoir des idées ? Je n'ai vraiment pas compris ce que c'est que cela. Est-ce que c'est dans le même principe que la fameuse salle qu'il y a au premier étage, où il y a une salle d'échange, interactive, etc. ? Quelle est la définition d'une salle « d'idéation » ? Si l'on pouvait me le dire.

Ensuite, au niveau des équipements, il est dit que par ailleurs des bureaux assis-debout seront installés dans des services, facilitant le changement des postures pour les agents. Effectivement,

j'ai déjà demandé combien il y en aurait. Est-ce que, justement, il y a eu une préconisation ou des orientations demandées par le médecin du travail pour le suivi de certains agents ?

Au niveau des bonnes pratiques du bureau dynamique, vous nous dites que dans ces bonnes pratiques qui ont été rédigées, de mémoire, il fallait rédiger un truc tout neuf parce que ce n'était pas bon quand il y avait eu ce problème de rédaction de bonnes pratiques du bureau dynamique pour le premier étage. Est-ce qu'il y en a un nouveau ? Est-ce qu'il y a une annexe ? Est-ce que l'on peut le voir en CSE ? Parce que c'était à retravailler, effectivement, lorsque cela s'est passé, le *flex-office*, au premier étage.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Vous l'avez eu.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** C'est vrai ? Eh bien, vous voyez. Si on l'a eu, je n'ai pas réussi à remettre la main dessus. Je me suis dit, c'est dommage qu'on ne l'ait pas en annexe à nouveau. Désolée de réclamer encore.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? On va répondre à plusieurs voix. Du général au particulier, j'essaie de reprendre toutes vos questions très riches.

On va commencer, Monsieur Giambiaggi, par vos questions sur le pourquoi de cette réorganisation. Je note que l'on avait des arguments recevables sur le précédent projet. Je prends ce qui est bon à prendre. J'en déduis que vous estimez que, là, ils ne le sont pas. En fait, si, on avait des besoins.

Au service lutte contre la fraude, ils étaient extrêmement serrés. Le CNGP, c'était compliqué d'être organisé sur deux salles. D'ailleurs, les agents se déplaçaient déjà, avec des problèmes de connexion parfois, le fait de devoir débarrasser les bureaux, etc., pour ne pas être tous seuls dans l'autre salle. Le PAOS, c'est compliqué pour eux d'être sur une partie du service d'un côté et l'autre partie de l'autre côté. Donc, on a de vrais besoins.

Je vous confirme, cette fois-ci, que ces besoins ne sont pas générés par l'intégration de personnes complémentaires dans les locaux. Ces besoins sont purement des besoins internes de restructuration de services que l'on a tout le temps, en permanence, et que Morgane a la dure tâche de temporiser. En effet, encore une fois, notre positionnement est de dire que l'on arrête de raisonner par micro services, que l'on raisonne par plateaux, parce que l'on fait les choses de manière plus intelligente.

On n'est pas dans le même cas de figure, je vous rejoins, on n'est pas en train d'intégrer des personnes en plus dans un espace. En revanche, on avait des besoins internes d'évolution d'effectifs dans les secteurs, d'évolution des besoins, etc.

Sur votre questionnement sur les salles de réunion, aujourd'hui, cela ne vous aura pas échappé, on a une catégorie manquante dans nos salles de réunion, qui est la catégorie intermédiaire. La salle de séminaire, quand elle est réunie, est très grande, mais ce qui est beaucoup utilisé, c'est quand elle est séparée parce qu'aujourd'hui, dans nos salles de réunion, dans tous les étages, vous avez du mal à faire une salle de réunion, par exemple, entre 12 et 15 personnes. Il n'y en a pas. Du coup, cela crée une vraie difficulté au niveau des services.

Un des objectifs du projet, c'était bien de transformer les salles de réunion existantes en des salles plus grandes, avec différents usages. On y reviendra.

Mais je vous confirme que pour la salle que vous voyez, de 26, l'objectif, c'est qu'elle puisse servir de salle relais à cette salle du conseil. Vous savez que l'on se bat parfois avec la direction de la DGR et de lutte contre la fraude parce qu'ils ont des CPL qui sont enregistrés aussi, ou d'autres commissions. Et l'on est parfois sur des contraintes d'agenda qui ne nous arrangent d'ailleurs pas pour la planification des CSE, etc.

On a un vrai besoin de disposer de ces salles de taille un peu plus importante qui nous permettraient de réaliser des réunions de service, ou des salles de commissions enregistrées. Cela n'aura pas le faste de cette salle du conseil, bien entendu, on le lui laisse. Mais fonctionnellement parlant, voilà.

Pour nous, en fait, il n'y a pas de risque de sous-utilisation de ces espaces. On est sur un vrai besoin que l'on constate aujourd'hui dans le cadre des rapports de force dans les réservations des salles sur GRR ou autres.

Qui a décidé de cette réorganisation ? En fait, ce projet est validé par la direction. Je ne reviendrai pas sur le fait que l'on a bien entendu échangé avec les agents des secteurs, comme on l'avait fait. On ne vous a pas refait tout le truc, mais maintenant, le bureau dynamique, on le connaît. Les gens savent un peu mieux se projeter, ils voient bien ce qui se passe au premier étage, ou ils sont allés jeter un œil, etc. Il y avait moins d'appréhensions sur le sujet que l'on avait pu avoir, et c'est bien normal, sur le premier projet.

Toutefois, on est sur des formats qui peuvent être un petit peu différents. Vous le voyez, il n'y a pas de salle de départ, parce que l'on s'est rendu compte, au premier étage, que cette salle n'était pas utile pour le départ. On a donc pensé autrement ces espaces, en se disant que la fonction de départ pourrait se faire différemment s'il y avait besoin. En tout cas, on reste sur des taux de cloisonnement qui, normalement, ne le nécessitent pas. En revanche, on répond à d'autres besoins.

On a bien entendu échangé avec les agents sur ces éléments de projection, dans le but d'identifier s'il y avait des choses que l'on n'avait pas vues et de pouvoir travailler avec eux. Et l'on va continuer à avoir aussi des ateliers avec eux sur la question du choix de mobiliers, où tout n'est pas complètement verrouillé. Il est important pour nous que ce soit le plus adapté possible à leurs usages.

Avant de passer la parole à Morgane sur d'autres éléments de réponse, je voudrais attirer votre attention. Je le disais, oui, on est sur du bureau dynamique. On reste très modéré dans la restriction, comme on l'a fait au premier étage. On n'a pas changé de fusil d'épaule. Notre but n'est pas que les personnes cherchent une place où s'asseoir. On a appliqué la même méthodologie de travail, on est venu lister jour par jour le nombre de personnes qui étaient réellement présentes sur leur poste de travail pour être sûr que le nombre de postes que l'on prévoyait n'allait pas créer cette difficulté.

En revanche, on s'est autorisé à réfléchir à d'autres besoins. On sait que, dans le premier projet, des choses ont été plébiscitées, et d'autres qui ont finalement moins trouvé leur usage. Parmi les choses plébiscitées, il y a les bureaux assis-debout et les ballons. On a d'ailleurs été amené à recommander d'en rajouter.

Ce qui a moins trouvé son usage, ce sont les tables hautes que l'on avait au milieu des salles de travail, que l'on avait vues comme des espaces de collaboration, en sous-estimant peut-être la

crainte de gêner les collègues dans le cadre d'échanges. Donc, là, on a pris le parti pris que ces zones collaboratives soient plus isolées, pas positionnées en plein centre, sauf demande particulière du service.

On crée des choses un peu nouvelles, on apprend en faisant. On n'a pas une charte que l'on applique. On est en train de se coller aux besoins qui sont exprimés.

Parmi les autres nouveaux besoins, on est sûr pas mal de fonctions qui sont des fonctions d'expertise. On avait aussi eu des retours sur le niveau sonore dans les autres salles. On s'est dit que ce ne serait pas mal de tester une salle qui serait une zone de silence, de concentration, pour permettre aux personnes de faire, par exemple, la rédaction d'un rapport. Ces activités se font souvent en télétravail, mais elles peuvent aussi se faire au sein de l'organisme, et c'est notre responsabilité de proposer des endroits où, pour le coup, la règle va être le silence. Si l'on a besoin d'échanger avec ses collègues, on va ailleurs. C'est pour permettre aux personnes de se lancer dans un travail de synthèse, de rédaction qui serait un petit peu plus lourd, pour certaines fonctions. Je pense aux rapports de la lutte contre la fraude, le contentieux, etc. Les relations sociales, peut-être aussi.

D'un côté, il y a des choses que l'on connaît déjà, que l'on a testées, etc. Et sur d'autres, on teste des choses nouvelles, que l'on va continuer à ajuster au fil de l'eau.

On va peut-être reprendre le fil des questions, Morgane.

**Mme LE CORFEC :** Pour revenir sur les salles de réunion, on a un besoin qui est exprimé notamment sur les DAM, qui ne sont pas souvent là. Mais quand ils sont là, en tout cas, ils ont besoin de se rassembler. Aujourd'hui, c'est difficile parce qu'ils sont systématiquement obligés de réserver la salle des séminaires. Du coup, ils n'ont pas de salle où ils peuvent se rassembler, DAM, DNS.

Leur activité fait que, le lundi, ils sont tous présents sur site et ils en profitent pour faire leur réunion de service. Le besoin, c'était d'avoir une grande salle dans laquelle ils pourraient se réunir aussi. C'est pour cela qu'elle est située face à la tisanerie. C'était aussi compliqué d'installer des bureaux face à la tisanerie, parce que cela peut générer des gênes.

On a mis des tables de 6. Deux salles de réunion ont été créées, notamment à côté de la grande salle de réunion 18 et entre deux bureaux. Ce sont des salles que l'on souhaite un peu différentes des salles de réunion d'aujourd'hui. Aujourd'hui, on a les salles collaboratives où l'on peut être à 8, on a les bulles où l'on peut être à 2. Il nous fallait un entre-deux. C'est pareil, c'est une demande de la direction de la gestion du risque. Ils sont amenés à suivre pas mal de webinaires où ils sont à 2, 3, voire 4. Il n'y a pas forcément de nécessité de réserver des grandes salles de réunion pour eux, mais ils souhaitaient vraiment une salle un peu dédiée, mieux isolée que les salles d'aujourd'hui. C'est aussi un besoin exprimé. D'ailleurs, on fera un test d'ici la fin de l'année sur une salle de réunion du deuxième pour revenir isoler la cloison.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour compléter, ces petites salles de réunion ont aussi vocation à remplacer un peu les tableaux utilisés dans les services, parce que l'on peut avoir du travail à 2, 3, parfois 4 sur un dossier. Par exemple, sur la lutte contre la fraude, où vous allez avoir des points de coordination entre investigateurs et enquêteurs, etc. L'idée est aussi que ces salles – dans une bulle, vous étouffez – aient vocation à accueillir ce travail collaboratif en petit comité sans déranger les collègues.

**Mme LE CORFEC :** On les voulait également en premier jour, de manière à pouvoir travailler plus d'une heure sur un dossier sans avoir l'impression d'étouffer.

Pour la salle de 18, ce n'est pas arrêté, le mobilier n'est pas commandé. Je réponds à la question de Monsieur Giambiaggi sur le nombre qui est arrêté au niveau de la salle de réunion, face à la tisanerie, en haut. En fait, 18, c'est la capacité. Aujourd'hui, on n'a pas encore commandé le mobilier. On sait que l'on pourrait aller jusqu'à 18, en sachant que les deux chaises du bout peuvent gêner, et c'est dos à l'écran. On est sur une capacité de 16 à 18, à peu près.

Si je reviens sur la grande salle de réunion qui serait aujourd'hui à la place des fraudes, sur le plan, vous en avez deux. L'idée, c'est d'avoir une cloison modulable, comme dans la salle des séminaires, au rez-de-chaussée, et qu'on puisse la transformer en fonction des besoins. Là, c'est pareil, on aurait la possibilité d'avoir une salle de réunion classique avec des tables que l'on bouge et que l'on installe avec des chaises autour, mais aussi la possibilité d'avoir des fauteuils un peu différents favorisant l'idéation, qui est le fait d'aider à la créativité.

Cela peut être utilisé dans plusieurs cas. On a des demandes, notamment par les ressources humaines et la formation pour faire des petites réunions, de l'accompagnement managérial. La salle du premier étage est plébiscitée et a beaucoup plu dans l'idée. L'idée n'était pas de faire un copier-coller, parce que c'est pareil, on a le retour d'expérience et l'on sait qu'il y a certains points qu'il ne faut pas reproduire. Là, elle sera plus modulable avec du mobilier qui sera sur roulettes. En tout cas, l'idée est de pouvoir faire une grande salle de réunion avec une table et des chaises, une grande salle de réunion avec des fauteuils et l'on oublie la table, et la possibilité d'avoir deux salles de réunion avec tables, chaises ou fauteuils.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** L'idée, dans ces salles, c'est de se dire... Toutes nos salles de réunion sont très figées, c'est une table avec des chaises autour, on travaille, etc. Effectivement, quand on est sur des choses un peu plus créatives, quand on travaille en sous-groupe ou autre chose, cela peut figer dans la posture aussi, parce que chacun vient avec son ordinateur, s'assoit, etc.

Ce que l'on souhaite, ce qui se fait beaucoup, c'est par l'agencement mobilier changer les postures. Parfois, on est sur quelque chose de créatif, d'idées. Parfois, c'est juste pour animer différemment sa réunion de service. La salle en bas, au premier étage, est aussi utilisée pour des réunions de service. Vous savez, des organismes ont testé des choses comme interdire l'ordinateur pendant la réunion pour que chacun soit vraiment présent. Par exemple, quand vous êtes sur un canapé, c'est plus compliqué d'avoir votre ordinateur. L'idée est de tester des choses différentes en termes de postures. Cela, c'est un principe global.

L'autre principe, c'est la modularité. On le voit, nos besoins évoluent dans le temps. Aujourd'hui, on a fait un recensement de tous ces besoins, on peut y répondre, mais ce serait dommage que l'on soit passé à côté d'autres choses. Par exemple, pour ces deux salles, je trouvais dommage de mettre une cloison fixe là-dessus, qui viendrait toujours séparer ces deux salles, alors qu'avec une cloison modulable, on pouvait potentiellement créer une troisième sous-salle, comme la salle des séminaires, en bas, pour permettre des réunions de service plus importantes ou autres. Vous pouvez aussi vous mettre en format théâtre. L'idée, c'est d'être vraiment souple.

On vous parle au conditionnel sur les mobiliers. Je regarde Monsieur Giambiaggi. En effet, on vous l'a dit, ce sont des idées. On va continuer à travailler avec les agents sur le choix des

meublés pour être sûrs qu'ils répondent à leurs besoins. On n'a pas choisi les canapés, les fauteuils sur roulettes, ni les tables. Pour l'instant, c'est une idée. On veut quelque chose de modulaire et quelque chose qui varie les postures. On reste aussi attentif à ce que l'on peut voir au niveau de nos prestataires, ce qu'ils peuvent proposer comme types de mobiliers. Tout n'est pas arrêté.

Une question qu'avait posée Monsieur Giambiaggi, il n'y a pas de code couleur. Là, la table apparaît en noir, mais cela ne veut pas dire table haute ou table basse. Je ne sais pas pourquoi. C'est parce que l'on avait fait un copier-coller de l'autre table.

**Mme LE CORFEC :** Oui, c'est un copier-coller. Ce sont des tables qui avaient été récupérées.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Là, il n'y a pas de code couleur. Je ne sais pas, en haut, dans la salle de réunion 6, si c'est une table haute ou une table basse. Ce sera à définir avec les équipes. Sur les grandes salles, on est plutôt sur une table classique, mais peut-être sur roulettes pour pouvoir en changer. C'était en réaction à cela, Monsieur Marques ?

**M. MARQUES, CGT-FO :** Oui. Je voudrais juste réagir à ce qui a été dit. Vous avez dit que vous aviez des besoins de réorganisation. Concrètement, avoir des besoins de réorganisation, cela ne veut pas dire que l'on a des besoins de *flex-office*.

Vous dites que vous avez échangé avec les agents. Quand je vous entends parler, je me demande si l'on travaille dans le même organisme. Cela vous fait rire, mais cela ne me fait pas rire. Vous avez échangé avec les agents et ils vous ont dit qu'il n'y avait pas de problèmes. Visiblement, c'est ce que vous avez l'air de dire. Nous, avec Antoine, on est passé dans pratiquement tous les services concernés, on n'a trouvé personne de content. Et je dis bien personne : ni agent, ni cadre, ni personne. Je ne sais pas exactement d'où vous sortez que cela ne pose pas de problèmes.

Les bureaux assis-debout, on ne sait pas où ils sont positionnés. Vous dites qu'il y en a. On n'a pas été capables de les voir. En tout cas, sur les plans, on ne les a pas vus. Les tables hautes, je vois qu'aux indemnités journalières, elles ne sont jamais utilisées, à part comme zones de stockage. On aurait pu mettre des bureaux à la place, cela aurait été tout aussi constructif et tout le monde aurait eu sa place.

La salle du premier étage plébiscitée, à nouveau, j'aimerais bien savoir par qui. La salle modulable plébiscitée ! J'aimerais bien savoir par qui. Elle n'est jamais utilisée, cette salle, ou quasiment jamais. Nous, concrètement, aux indemnités journalières, on fait une réunion par semaine dedans. Il n'y a même pas assez de places assises pour tout le monde. C'est normal ? Et c'est plébiscité ? Je ne sais pas avec qui vous parlez, j'aimerais bien le savoir. J'aimerais bien que vous répondiez à cette question.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Déjà, vous n'êtes pas les seuls aux IJ à utiliser cette salle, il y a aussi le fenti et les frais de santé. Quand je dis plébiscitée, c'est sur le format global, le fait d'avoir une salle qui n'est pas une salle de réunion classique. C'est cela qui est plébiscité. D'ailleurs, beaucoup d'autres étages aimeraient pouvoir aussi en profiter et descendre dans cette salle, mais on avait indiqué dans le projet qu'elle était, dans le cadre du bureau dynamique, réservée au secteur du premier étage. J'y suis passée plusieurs fois et il y avait toujours du monde : des réunions de cadres, des réunions avec des agents, des groupes de travail. On n'a pas la même vision, cela se comprend.

Elle est plébiscitée. Morgane le disait tout à l'heure, il y a des choses qui ne sont pas terribles. On a eu un petit problème de confort, le nombre d'assises, on a commandé des tabourets. On ne vous dit pas que c'est parfait. On le disait tout à l'heure, le but c'est aussi de pouvoir tester d'autres choses. Les canapés étaient théoriquement modulables, mais franchement, à traîner, il y a de quoi se faire un lumbago pour changer la configuration. Donc, ce n'est pas si modulable que cela. Ce sont ces sujets. Je ne vous dis pas que tout est parfait là-dessus.

Par contre, ce que cela propose en termes d'espaces de travail différents, cela parle et cela convient. Après, il faut que l'on réponde avec peut-être d'autres mobiliers, d'autres sujets. Le sujet de la taille, je le note. En effet, je comprends que si vous réunissez l'ensemble des PE, vous ne pouvez pas trouver une place dans cette salle. Vous pourrez peut-être venir ici, sur la grande salle du troisième.

Voilà, pour répondre à vos questionnements, Monsieur Marques...

**M. MARQUES, CGT-FO :** L'impression que j'ai, c'est que vous discutez surtout avec les cadres et pas avec les agents. C'est l'impression qui ressort. Effectivement, eux, ils y vont. Les agents, au besoin, il y en a certains que j'ai emmenés quand j'avais besoin d'un peu de confidentialité pour les activités rapides, syndicales, etc. Il y a des agents, ils ne savent même pas qu'elle existe, cette salle. Vous discutez avec les cadres et je suppose d'ailleurs qu'en ce qui concerne la réorganisation et le *flex-office*, c'est pareil, vous discutez avec les cadres, qui n'osent pas vous dire qu'en fait, cela ne leur plaît pas. Mais les agents, vous ne les avez pas interrogés.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Écoutez, si, on discute aussi avec les agents. Après, que tout ne soit pas dit, *dont acte*. On ne va pas polémiquer là-dessus. Oui, on discute avec les cadres aussi. Ce sont nos premiers interlocuteurs, en effet, pour pouvoir bâtir les projets, mais pas que.

On va continuer peut-être sur le fil des questions.

**Mme LE CORFEC :** Sur les 8 places en appui, Madame Rodrigues-Martins, vous souhaitiez avoir des précisions. C'est une salle qui est ici, qui est attenante. On a en fait supprimé les deux salles de réunion, une qui était réservée aux DAM et la 3B4. On supprime la cloison pour faire une grande salle et, dans cette salle, on va mettre deux *benches* de 4, permettant aux agents de s'isoler et travailler. C'était une demande aussi, de manière à avoir une zone de silence.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Cette zone n'est pas fléchée sur un service en particulier. C'est le sens. Cela peut aussi servir de poste de travail complémentaire en cas de départ, mais on n'a pas recréé de salle de départ en tant que telle.

**Mme LE CORFEC :** Il y avait une question sur les casiers et les paniers nomades. Chaque agent aura un panier nomade, c'est prévu et c'est budgété. Pour les casiers, c'est pareil, chaque agent, comme aujourd'hui, aura un casier.

En revanche, on va changer notre manière de procéder par rapport au premier. Au premier, on avait bougé les casiers et cela a généré énormément de problèmes parce qu'avec les changements de code, c'est très fragile. Notamment, le service travaux et maintenance était constamment en train de devoir changer les mots de passe parce que le casier était bloqué.

On va voir pour que les agents changent. C'est un gros travail que l'on va faire avec les responsables de service pour qu'en fonction des services, l'agent change de casier et ait un casier au plus près de son service d'ancrage.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il y a eu une question sur les bureaux assis-debout posée par plusieurs d'entre vous. On l'a dit, le mobilier n'est pas encore choisi. L'engagement de la direction est de proposer ces bureaux assis-debout dans tous les secteurs. Je pense que l'on n'a pas à démontrer des choses là-dessus.

Sur le projet, au premier étage, on est parti sur un premier nombre et quand il y a eu de l'engouement, on a fait des commandes complémentaires. Là, on va venir caler. A minima, on en mettra deux par grand secteur pour permettre aux gens de les tester. Je préfère que l'on commence petit et que l'on vienne compléter si les gens y trouvent un vrai intérêt.

Le but de ces bureaux n'est pas d'être assis toute la journée dessus, c'est bien d'utiliser la fonctionnalité assis-debout. A minima, on en met deux par secteur. S'il y a vraiment, dès le début, un engouement fort des équipes, on pourra en mettre un peu plus. Mais, en tout état de cause, si l'on nous fait remonter des engorgements, que l'on se bat pour s'installer sur ces bureaux, on viendra compléter le mobilier au fil de l'eau.

Ce sont des équipements un peu coûteux. On est hors considération de médecine du travail. Je crois que c'était vous, Madame Rodrigues-Martins. Là, on est dans le cadre d'équipements coûteux qui sont mis à disposition du collectif, donc on n'est pas sur des questions d'adaptation de postes de travail. En revanche, quand je notais l'engouement sur ces bureaux, au premier étage, on a aussi eu beaucoup de demandes dans d'autres secteurs pour pouvoir disposer de tels bureaux. Comme c'est coûteux et que l'on ne peut pas proposer à chaque agent un bureau comme cela, pour nous, c'est vraiment lié à la notion de possibilité de mutualisation dans le service et des bureaux dynamiques.

Je vous rappelle que ce qui est aménagement important ou coûteux de poste de travail est réservé aux personnes qui ont le statut de travailleur handicapé. J'entends bien que cela ne couvre pas tous les besoins. Cela viendra quand même répondre à certaines demandes que des gens ont pu formuler, qui peuvent être motivées pour certaines personnes par des considérations de santé. Du coup, on est très content de pouvoir mettre à disposition ces équipements.

Je peux vous dire aussi en complément – ce n'est pas dans la note, mais c'est en parallèle – que comme on a toutes ces demandes, on va équiper deux bulles par étage dans toute la caisse. On va prendre deux bulles sur chaque étage et on va les équiper de bureaux assis-debout, ce qui est une autre forme de mise à disposition commune de matériel. C'est un projet sur la fin de l'année ou le début d'année, pour pouvoir aussi proposer cela au fur et à mesure au plus grand nombre. C'était d'ailleurs une préconisation de notre référente handicap. À tout seigneur, tout honneur. On continue.

**Mme LE CORFEC :** Il y avait une question sur les responsables du PAOS qui n'étaient pas sur le plan. En fait, vous les avez, ils sont repris sur le plan. Ce n'est pas dans le petit *focus* au niveau du service, mais vous le voyez sur le plan. Là, on a la direction, et les responsables sont ici, en haut.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pas sur le petit *focus*, sur le grand plan général.

**Mme LE CORFEC :** À la fin, vous avez le plan cible et le plan existant.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En format A4, ce n'est pas forcément lisible. Ce que l'on peut faire, c'est vous le renvoyer. En plus, le fait de le réduire, cela peut faire apparaître en plus sombre des choses. On peut vous renvoyer post-CSE le plan PDF tout seul. Comme cela, ce sera plus simple pour vous de zoomer.

**Mme LE CORFEC :** Il y avait une question également sur le détail des armoires. Les armoires ont été placées sur plan en fonction des services et des besoins. C'est un travail qui a été fait. Certains services ont réduit leurs archives et le nombre d'armoires. Au sein des services, c'est le reflet de ce qui va être réinstallé.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il y avait la remarque sur la passerelle. On ne dit pas qu'il fait très chaud ni très froid sur la passerelle, mais c'est quand même notablement une zone qui est plus difficile à réguler. Du coup, on préfère être sûr. Les réunions peuvent durer longtemps, mais on est sur une occupation de quelques heures plutôt que sur toute une journée. Il nous a semblé pertinent de réorienter les salles de réunion sur cette zone.

**Mme LE CORFEC :** Concernant les relations sociales, l'espace qui est réduit, c'est vrai qu'aujourd'hui, les relations sociales ont un espace qui est très grand. Oui, il est réduit. Il est aussi pensé différemment, c'est-à-dire qu'une personne, qui est dans l'espace des relations sociales aujourd'hui, va intégrer un autre bureau au niveau de la RSO. On est dans un ratio...

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** L'idée, de toute façon, c'est d'adapter les espaces au nombre de personnes. Le but, c'est de ne plus garder de grands espaces vides. On l'a vu, on l'a remis dans la note, la GTB, on le sait, ne fonctionne pas très bien. Quand, en plus, on a des espaces vides, moins c'est facile de la faire fonctionner. Elle n'est pas conçue pour cela. Oui, on est sur une concentration et l'on réalloue ces espaces vides dans les couloirs ou dans les bureaux à des espaces dédiés à une activité : réunion, mutualisation, etc. Donc oui, c'est volontaire et assumé de reconcentrer les zones.

On a des espaces, vous l'avez noté, notamment sur le PLCF, qui sont peut-être plus larges. On sait que c'est un secteur très dynamique, aujourd'hui, au regard des ambitions de la COG sur le sujet. Donc, on n'exclut pas de devoir encore renforcer les effectifs, etc. On a préféré se laisser cette souplesse pour pouvoir sans difficulté, le cas échéant, ajouter de nouveaux collaborateurs. Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Juste en réaction, vous dites que vous ne vous cachez pas de vouloir concentrer les zones. On peut l'entendre. Ce n'est pas dans un intérêt écologique et financier de laisser de grands espaces vacants. Mais, de toute façon, il y a du télétravail. Même si vous voulez concentrer les zones, il y a certains jours où ce sera vide. Vous ne pourrez pas y échapper.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On fait un peu mieux, on réduit un peu. Par contre, effectivement, le télétravail, dans les éléments de calcul de ratios, on a fait la même chose, on n'en a pas tenu compte théoriquement. C'est pour cela que l'on est assez sûr que les ratios de nombre de postes que l'on a pris seront tout aussi confortables que sur le premier étage.

Cela peut évoluer. En plus, sur le télétravail, les gens peuvent changer de formule. En tout cas, ce n'est pas un domaine d'entrée. Notre volonté n'est pas d'être jusqu'au-boutiste en allant sur plus aucun espace libre, en prenant le risque que les gens doivent chercher un bureau le matin.

On est sur un juste milieu, en fait, moins de bureaux vides, mais sans générer des difficultés de placement chaque jour.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Oui, mais il y aura toujours cette sensation, que l'on a parfois quand on va dans certains services certains jours, de bureaux vides. Il y aura toujours cette sensation avec le télétravail.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On espère un peu moins, mais oui, je vous rejoins.

Je pense que l'on a fait le tour de cette première vague de questions. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Peut-être que je n'étais pas concentrée et que vous avez donné la réponse. C'est par rapport, comme je le disais, au pôle PAOS. Je n'arrive pas à m'y retrouver sur les plans, c'est vrai que c'est trop petit. À la page 5, je vous disais qu'effectivement, on nous a fait remonter cette question. Où est le bureau du coordo, le bureau du responsable ? Je ne l'ai pas vu et je n'ai pas entendu si vous avez donné la réponse.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** En fait, c'est dans le grand plan, à la fin. Mais on va vous le renvoyer en grand.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** D'accord. Merci beaucoup.

Autre question, pour le bureau des relations sociales, il est marqué qu'un bureau va être ajouté pour le coordonnateur, et fermé. Quand je regarde ce que l'on met, ce n'est pas un bureau qui va être ajouté, c'est le bureau déjà existant et qui va être entièrement clôturé du côté où est Fatmiré, si j'ai bien compris.

**Mme LE CORFEC, Direction :** Oui, c'est cela.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** D'accord. Plus la marguerite pour les juristes. OK. Pourquoi il y en a encore un autre ? Non, c'est une autre pièce. D'accord.

Maintenant, pour les bureaux dynamiques, vous avez précisé qu'il y en aurait deux par secteur, a minima. Des assis-debout, il y en aurait deux par secteur. Ah ! Vous avez dit a minima ? D'accord.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'ai dit, Madame Rodrigues-Martins, qu'on allait appliquer la même méthode que celle sur le premier étage. On avait fait un premier achat, une première installation de bureaux. Et comme ils avaient été plébiscités par les agents et que l'on avait pu constater qu'ils étaient utilisés intensivement en mode debout, on en a donc ajouté pour répondre aux besoins des personnes.

Après, mon but n'est pas de les surmultiplier pour qu'après, ces bureaux servent en mode assis. Je ne force personne à travailler debout. Ce que je veux, c'est adapter un peu le mobilier au besoin qui est constaté. Donc, a minima, c'est deux. On va continuer à parler mobilier avec les personnes. S'il en faut un peu plus dès le début, on en mettra un peu plus dès le début.

Ensuite, si l'on constate que les gens attendent leur tour pour avoir accès aux bureaux, on en ajoutera dès que l'on en aura la possibilité budgétaire. C'est ce que l'on a pu faire rapidement, rappelez-vous. Sur les PE, on a rajouté plusieurs bureaux. En tout cas, c'est un engagement de les mettre à disposition.

On ne l'a pas mis sur les plans en code couleur différent, mais il y en aura deux par secteur. Ils ne sont pas près des fenêtres, ils sont plutôt dans les zones au milieu pour des raisons de configuration, mais il y en aura, et assez.

Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Madame Casado-Bolivar, c'est ma dernière question. C'est encore du détail. Au niveau des phases de travaux, phases 1, 2, 3, décroissement, etc., vous parlez en jours. Ce sont des jours de travail effectif en semaine, le week-end, ou est-ce que c'est par demi-journée ? Parce qu'il y a peut-être des choses qui ne pourront pas se faire spécifiquement en semaine ou sur du temps de travail effectif, s'il y a du bruit, des nuisances sonores, etc. Est-ce que l'on peut préciser comment vont se passer toutes ces phases de travaux en termes de découpage de temps ?

**Mme LE CORFEC :** Phase 1, 10 jours, on compte deux semaines. C'est en jours ouvrés. En revanche, il peut y avoir des modifications de cloisons, où les prestataires vont intervenir en plus le samedi, mais on ne l'a pas indiqué.

Pour le premier étage, on avait fait trois phases. C'était trop peu, donc, là, on séquence plus et l'on va complètement fermer les zones durant les phases de travaux. C'est pareil, on apprend avec l'expérience. Il y avait eu des passages, il y avait eu quand même pas mal de problématiques.

Donc, dans la phase 1 de décroissement, on commence par la zone en haut à droite. Pourquoi ? Parce que l'on va tout simplement récupérer des cloisons que l'on va pouvoir réinstaller par la suite.

À chaque fois, quand on parle de 15 jours, c'est trois semaines. C'est en jours ouvrés. Mais là, c'est pareil, on est sur un planning plus affiné en ce moment même.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce que l'on a pu répondre à vos questions ? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je vais passer sur le plan. Je suis à la fois sur la page 5 de la note et sur la page 15 avec le plan complet. Sur la direction de la DGRLCF, on a un zoom sur le nouveau bureau de Madame Roque et des deux attachés de direction, à l'endroit où il y a actuellement le PRCPS. Mais en dessous, sur le plan, il y a le directeur de l'informatique et de la logistique, celui-là est bien identifié. En dessous, il y a un bureau avec deux places.

*(Inaudible hors micro dans la salle 06:55:20.)*

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On ne vous a pas mis les annotations, mais cela ne touche pas.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Sur la page 14, il n'y a pas ce bureau avec deux personnes. C'est cela que je ne comprends pas. Sur la page 14, c'est censé être l'existant. Sur l'existant, le PRCPS va même un petit peu au-delà du bureau de la logistique. Et l'on a deux bureaux individuels, l'un à côté de l'autre, sur le plan de la page 14.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci pour votre remarque. En fait, c'est censé être le plan de l'existant, mais le bureau qui est présenté comme un bureau individuel, en fait, c'est aujourd'hui l'AGI. Vous savez, ce sont deux bureaux qui se font face. Merci, on ne l'avait pas

vu. C'est le plan existant qui n'est plus vrai, mais c'est le cas depuis que je suis moi-même à la caisse. Vous avez deux bureaux face à face et l'on ne touche pas à cela.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Très bien. Je me permets de passer au pôle d'accompagnement des offreurs de soins. Par contre, il y a un problème, je pense, soit sur la note, soit sur le plan de la page 15. En effet, au niveau du bas, sur la note – je suis en bas de page 5 –, le bureau du responsable information territoriale est sur la gauche et, sur la page 15, il est sur la droite.

**Mme LE CORFEC :** C'est une coquille, parce que cela a été une modification de dernière minute, de manière à faire le moins de mouvements possible. Aujourd'hui, le bureau du manager de la CRA est à cet endroit-là. Du coup, cela nous imposait de changer les nourrices, de faire des travaux supplémentaires. Pour faire au plus simple, on a modifié, on a positionné les cloisons pour le bureau manager, comme aujourd'hui le bureau de Camille Guillaume à la CRA, sur la partie en bas, à gauche. De toute façon, je vais vous renvoyer le dernier plan.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On va vous renvoyer le plan PDF, mais merci pour l'alerte. Du coup, la bonne version, c'est la note. C'est ce qui est dans la note, c'est juste une permutation de côté. On s'y perd aussi. En fait, quand on fait des captures individuelles, après, voilà.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je confirme que c'est quand même un projet d'ampleur et l'on est amené à le modifier. En effet, cela peut générer ce type de... Ce n'est pas grave, de toute façon.

Ensuite, par rapport au plan, il y a moins d'armoires au milieu. Là, on est bien dans l'espace où il y a actuellement le PAJ. Notamment, dans le PAJ, quand on passe, il y a un certain nombre d'armoires perpendiculaires qui permettent d'être bien isolé par rapport au passage. Si l'on regarde le plan de la page 15, cela ne va pas. Il va y avoir du passage. À ce niveau-là, il va y avoir du passage.

On est sur un *open space*. On connaissait les bureaux en L. Là, vous avez créé des bureaux en T, avec de part et d'autre, à mon sens, un souci, à savoir que le cadre n'est pas très bien positionné. On va dire le manager, pardon. Des deux côtés, ils ne sont pas bien positionnés par rapport à leur angle de vue sur le service. Si vous prenez, par exemple, le manager qui est juste mitoyen de la responsable fichier vie conventionnelle, il a un angle de vue extrêmement réduit. Et, à mon sens, ce n'est pas très agréable pour lui.

Ensuite, on ne comprend pas parce qu'actuellement, dans cette zone, il y a beaucoup plus de bureaux que cela. Pourquoi vous enlevez des bureaux ? Par exemple, les DAM ont l'habitude d'avoir des *benches* de 6, par exemple. Pourquoi est-ce que vous ne leur mettez que des *benches* de 4 ?

Je précise aussi que sur le plan, en page 15, on identifie des services qui ne le sont pas dans la note. Par exemple, en page 15, on identifie l'endroit où sont les DAM. Ce sont les quatre bureaux qui sont en bas, à côté du bureau coordonnateur, dont vous avez changé la position. Ils sont 4 et 4, 8. Les DAM, dans votre note, je ne sais pas combien vous dites qu'ils sont. C'est vrai qu'ils sont itinérants, mais ils sont 14. Il y a 8 places, alors que de manière très pratique, vous pouvez laisser tels quels les *benches* de 3 et il y a 12 places. Là, c'est vraiment faire du *flex-office* pour faire du *flex-office*, alors que l'existant permet d'avoir quelque chose de suffisant, à mon sens, 12. Peut-être que ponctuellement ce ne sera pas suffisant, mais c'est

mieux que 8. 8, c'est un peu juste, surtout qu'il y a des jours où ils sont tout le temps-là. Si le lundi, ils sont tout le temps-là, ils vont faire une réunion, mais ils ne vont peut-être pas faire que cela. Pourquoi ne pas laisser les *benches* de 3 tels qu'ils sont actuellement ? Parce qu'il me semble qu'ils sont actuellement comme cela.

Oui, actuellement, il y a deux *benches* de 2, un espace et un autre *bench*. Je ne vois pas l'intérêt de mal utiliser comme cela les mètres carrés. En l'état, pour moi, il y aurait la place.

Ensuite, pour les bureaux qui sont un petit peu au milieu, mais de l'autre côté, les gens qui passent dans le couloir ont une vue plongeante sur l'écran.

**Mme LE CORFEC :** Je vais vous renvoyer le plan parce que je constate que sur les plans qui ont été collés à la fin, on n'a pas les armoires. Sur le plan cible que j'ai, on a bien positionné les armoires. Au niveau du secteur des PAOS, on a bien des armoires au niveau de la circulation de manière à pouvoir isoler les secteurs.

Autre chose aussi dans le plan. On n'a pas distingué les DAM, forcément en bas, ou les DNS, en bas. C'est le secteur du PAOS parce qu'il y a des synergies qui se créent. Aujourd'hui, des personnes de PRCPS peuvent être amenées à travailler avec des DAM ou des DNS. En fait, il n'y a pas de place attitrée pour chacun des services du PAOS, c'est une zone.

Après, on l'a constaté sur les déploiements du bureau dynamique au premier étage, on sait très bien que les personnes qui sont là prennent en général la même place. Les DAM, c'est très particulier. Aujourd'hui, ils sont au nombre de 14. En réel, ils peuvent être amenés à passer dans la journée, mais ils vont passer une demi-heure. Le lundi, ils viennent un peu plus parce qu'ils ont leur réunion. Sinon, ils sont très, très peu là. Ils sont en moyenne à deux personnes par jour. Quand je vous dis en moyenne, c'est-à-dire qu'ils ne restent même pas une journée complète. Ils peuvent venir travailler à sept heures et demie, et à huit heures, ils s'en vont.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Après, je vous confirme que c'est notre volonté, quand bien même il y a la place, de ne pas multiplier des bureaux qui ensuite resteraient vides. On souhaite aussi désengorger visuellement l'espace. Et cette présence de bureaux vides accentue la sensation d'être seul dans le service, etc. Donc, oui, quand bien même il y a la place, au regard du besoin et des recensements quotidiens que l'on a faits de présence des personnes, si l'on sait que mettre un bureau ici fera que cela créera juste un bureau vide de plus, on ne le met pas.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je reviens sur cet endroit. En fait, le plan sur la page 5 n'est pas définitif non plus. Vous parliez juste du plan de la page 15. Je suis sur le plan pôle accompagnement des offreurs de soins. Sur le plan de la voie de circulation, on voit en effet ce qui semble être des armoires d'un côté, mais pas de l'autre. Je m'intéressais surtout aux positions qui sont au milieu, les positions qui sont 2 et 2, au milieu. Sur le plan qui est là, il n'y a pas d'armoires, il n'y a rien du tout. On est dans une situation qui existe actuellement au PAOS. Pour certains écrans, quand on passe, on a la vue dessus. Ceux qui sont là, ceux qui sont contre les cloisons, c'est une situation où il n'y a pas de filtre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je comprends. Vous savez, je vous en avais parlé, mais dans le cadre de tout ce qui est panneaux acoustiques, on a aussi parmi les points de vigilance le fait d'isoler les zones de passage. On peut ajouter ensuite des panneaux acoustiques

en fonction de ce que les personnes viendront demander aussi. La zone de passage fait partie de points pour lesquels, aujourd'hui, on a équipé des services en panneaux acoustiques. Si cela peut s'avérer nécessaire, on les rajoutera pour isoler cette problématique que vous soulignez aujourd'hui.

Là, vous avez la vision du projet telle qu'elle est à cet instant « t » dans nos esprits. Nous sommes là, aujourd'hui, pour entendre vos éléments d'alerte et apporter le cas échéant des éléments de modification sur les plans.

Sur les questions de mobilier, je vous l'ai dit, il y aura encore des ateliers avec les agents qui permettront de dire où, quand, comment on met les mobiliers. Ce que vous avez sur les plans, ce jour, c'est vraiment les dispositions des secteurs, les zones et les types de besoins en termes d'espace de réunion. Si vous avez des points qui vous alertent, je suis tout à fait preneuse de ces éléments d'alerte comme : « *Attention, sur telle zone de passage il faut peut-être venir renforcer* », et l'on en tiendra compte.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** On vous alerte tout de suite sur le fait qu'à notre sens, la salle de dépôt n'est pas suffisante parce que l'on a identifié des situations où elle sera beaucoup utilisée. Le lundi, s'il y a tout le PAOS présent, à notre sens, il n'y a pas assez de place.

Si vous le voulez bien, je passe à la suite. Le pôle lutte contre la fraude, je me mets à leur place. Ils vont arriver, ils vont voir qu'ils ne sont pas au *middle-office* a pas grand-chose près, mais qu'il y a la place, que tout le monde a sa place. Eux, ils ne sont pas plus nomades que cela. Pour quelles raisons ?

Premièrement, ils perdent leur mur. Franchement, on est sur la lutte contre la fraude, je pense qu'ils méritent des murs. Si vous étendez un *bench* de 4 qui devient un 6, en haut, et un *bench* de 4 qui devient un 6, en bas, il n'y a plus de *flex-office*. Il y a alors largement la place de les mettre.

Là, on vous alerte sur cette situation. Premièrement, le *flex-office*, il n'y a franchement aucune raison de le faire parce qu'il y a toute la place du monde pour rajouter des postes. De toute façon, ils seront moins bien que si vous n'aviez gardé que 16 postes et si vous les aviez laissés là où ils sont. Si, parce que vous auriez pu les laisser là où ils sont. En mettant la cloison que vous dites amovible, vous auriez fait deux services de 8 d'un côté et 8 de l'autre. Ils auraient été beaucoup mieux que là où vous les placez. À mon avis, eux ne vont pas être contents du tout, parce qu'on les met en *flex-office*, on les embête à laisser le bureau vide le soir, avec panier nomade, casier, etc., alors que franchement, il y a la place *easy* pour tout le monde.

Ensuite, sur la CRA, c'est pareil. Il y a 16 postes, ils sont 23 ou 24, je ne sais plus. Le mardi, ils sont tous là. Étant 24 pour 16 postes, le mardi tous là, à mon avis, il va y avoir du dépôt. En plus, le bureau manager qui est en haut, à droite, au coin de la 3B3, est nassé parce qu'il y a un *bench* de 4, devant, et un *bench* de 4, à gauche. On ne sait même pas s'il va pouvoir quitter son poste. Donc, sur cela aussi, il y a un souci.

Après, j'ai posé la question tout à l'heure. J'aimerais bien que l'on identifie les endroits où il y a des armoires. Et les armoires correspondent à quels services, s'il vous plaît ? Au niveau de la CRA, juste à côté, il y a une grande salle avec plein d'armoires et l'on ne sait même pas à qui elle appartient. C'est la salle d'archives pour qui ?

**Mme LE CORFEC :** C'est une salle d'archives qui est mutualisée, aujourd'hui.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. Il y en a une autre à côté. Actuellement, je ne vois même pas ce que c'est. En face du bureau de Madame Roque actuel il y a une salle, je ne sais pas ce que c'est, avec une espèce de rectangle, en page 14. C'est quoi, cette salle, s'il vous plaît ?

**Mme LE CORFEC :** C'est la salle de stockage pour les DAM. Il y a toutes les affiches, tous les prospectus.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. Merci. Comme je le disais, au niveau de la CRA, a priori, cela va déborder. Et le manager au coin, c'est vrai que voir sur le plan et voir en vrai, peut-être que cela va passer. Je l'ignore, mais je vous alerte quand même sur la situation. C'est quand même très juste pour passer.

Ensuite, vous avez mis la GEPP. Il y a marqué 13 agents et 13 postes sur la note, sur le tableau qui est en page 4. Quand j'ai vu cela, je me suis dit qu'eux, ils n'étaient pas en *flex-office*. Et apparemment, si l'on a bien compris, ils ne sont pas que 13, ils sont plus que cela. Donc, la question est la suivante. Est-ce que la GEPP est en *flex-office* ?

C'est à peu près la même remarque que pour la fraude, il y a moyen de rajouter des bureaux pour qu'ils ne le soient pas. Et puis, ce n'est pas une mauvaise idée d'anticiper qu'un service augmente en effectif du jour au lendemain pour X raisons. Là, c'est pareil, ce serait un *flex-office* qui ne sert à rien parce que l'on peut mettre des bureaux.

Ensuite, sur le CNGP non plus, cela ne va pas être assez. Il y a 28 postes, ils sont 37. Je ne sais même plus quel jour ils sont là tous. De temps en temps, ils sont tous là. Vous avez 28 postes pour 37 agents. Ils vont se retrouver en salle de départ, a priori. 28 pour 37. À notre sens, votre taux de foisonnement, cela ne va pas.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Je me permets de soulever un petit problème par rapport à la salle de départ, et notamment le CNGP. Ce sont des personnes qui gèrent la paie, nos paies. Même s'ils se retrouvent dans la salle de départ, même s'il n'y a pas beaucoup de place... Mais, enfin, le jour où ils seront tous là pour leur réunion, parce que concrètement, c'est ce que l'on nous a dit. L'orientation actuelle, c'est qu'il va y avoir au moins une journée par trimestre où ils seront susceptibles d'être tous là. Ils ont un ratio de nombre de bureaux par rapport à leur effectif qui est techniquement relativement bas, puisqu'ils sont 37 et qu'il y a 28 postes. Même en comptant les absences diverses et variées, il est fort possible que des personnes soient obligées d'aller ailleurs. Je ne sais pas où vous comptez les mettre. Vous me dites que ce n'est pas une salle de départ, mais à part cette salle, il n'y a aucun endroit où ils peuvent aller.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'entends. Du coup, je me permets de venir répondre globalement à ces différentes questions. Oui, en effet, on est sur un nombre de postes qui est inférieur au nombre d'agents dans l'ensemble des services. Je vous confirme que ce ratio a été calculé sur la base des recensements de présences effectives sur site qui ont été faits, y compris les journées de réunion de service.

Même les jours de réunion de service, vous avez des malades, des gens qui sont parfois en formation. La vie continue, vous avez des gens en congé. Cela arrive. Notre choix a été de ne pas faire de salle de départ parce qu'en fait, au premier étage, on a suivi le même raisonnement, et la salle de départ ne sert jamais de départ. Dans les faits, cela passe dans les ratios que l'on a pris en compte. Sinon, les gens s'installent juste à côté.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Madame Casado-Bolivar, je suis d'accord avec vous. Pour moi-même travailler dans un des services concernés, j'ai bien vu que la salle de départ n'était pas utilisée. Elle est utilisée pour d'autres choses, mais, en l'occurrence, elle n'est pas utilisée pour cela, en effet. Mais le ratio nombre d'agents/nombre de bureaux est beaucoup plus élevé que pour le service dont on parle. Vous êtes en train de me dire qu'au CNGP, sur une journée où l'on est censé réunir tout le monde, vous allez avoir 9 absents sur 37. Cela me paraît énorme.

La problématique que je voulais soulever, c'est qu'en supposant qu'il y ait un ou deux agents en trop, vous serez obligés de les mettre quelque part. À part dans cette salle, je ne vois pas où cela peut être. Sauf que ce sont des gens qui traitent nos paies. Si, par hasard, quelqu'un d'autre d'un autre service est dans la salle en question, par rapport à la confidentialité, comment faites-vous ? Certes, on a tous un devoir de réserve en tant qu'agent de la Sécu, mais eux, ils traitent les paies de leurs collègues. Je pense que cela pose un souci supplémentaire.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je peux vous assurer que l'on a bien pris en considération l'ensemble de ces éléments. C'est peut-être une information que vous n'avez pas à l'occasion de vos échanges avec le CNGP. En fait, sur certaines réunions de service, il peut y avoir des personnes en hybride pour des raisons X ou Y aussi, qui participent à ces réunions de service. Donc, non, cela ne pose pas de problèmes, aujourd'hui.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Je vais vous donner des informations que, visiblement, vous n'avez pas. Vous avez raison. Jusqu'à maintenant, les réunions étaient en hybride. Sauf que l'on nous a informés qu'a priori, l'orientation pour les réunions collégiales une fois par semestre, cela se dirigerait vers du présentiel exclusivement. Vous en faites ce que vous voulez.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est vrai que c'est un souhait. Après, voilà. Monsieur Marques, j'entends que vous ayez des doutes, etc., mais nous, en termes de projection, on a appliqué les mêmes méthodes que celles qui ont été appliquées sur le premier étage. Il y avait eu aussi des doutes, à l'époque. Ces doutes, on ne les a pas, on ne les partage pas. Cela correspond bien.

J'entends votre alerte particulière sur la confidentialité des données, et c'est bien entendu un point de vigilance que l'on partage. On n'a pas aujourd'hui d'éléments qui nous laissent penser que l'on se retrouverait dans une situation de difficulté. Mais je prends note de votre alerte. On s'en réassurera auprès des équipes s'il le faut, et l'on aura une vigilance toute particulière sur ce point.

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Il y a le fait de passer en *flex-office* et, après, il y a les conditions de travail liées à l'aménagement des services. L'aménagement que vous avez fait au premier étage est convenable. Les gens sont placés à des endroits convenables, etc. Là, il y a plein de choses qui ne vont pas.

Vous dites que vous avez appliqué la même méthode, mais ce n'est pas le même ratio. Vous n'avez pas mis 28 postes pour 37 agents. Il y a beaucoup plus de services et c'est moins prévisible, c'est-à-dire que ce sont des services plus petits. Peut-être que parfois, il n'y a que 70 %, et que d'autres fois, il y aura 90 %, etc. Vous avez au moins une vraie salle de départ au cas où.

Là, comme je vous l'ai dit, il y a des situations où, parfois, il y a tout le monde le même jour. Par exemple, pour la CRA, avec 16 postes pour 23 agents, tout le monde le même jour, cela risque de ne pas suffire. À mon sens, cela va arriver. Ce sera la même chose pour le CNGP.

Ensuite, au niveau du CNGP – je ne sais pas comment dire –, il y a un bureau manager en face à face, à gauche du CNGP. Il y a bien deux managers qui seront là ? D'accord. Ils sont extrêmement mal placés par rapport à l'agencement de l'*open space*. Ils ont une vue sur le mur derrière, le mur de côté. Ils ne voient que 4 agents à gauche et rien d'autre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Vous savez, la question de la vision, à l'heure du télétravail, est toute relative. On n'a pas besoin de voir les gens en permanence.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Attendez. Vous mettez le nombre moyen d'agents du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre et vous avez enlevé juillet et août.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui, pour ne pas fausser les données. Sinon, vous nous auriez dit que c'était les congés.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Le nombre moyen d'agents est de 19. Il y a 28 postes. Je vous le dis, ils voient les 8 à côté d'eux. Les autres, ils ne les voient plus.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Monsieur Giambiaggi, je comprends, mais le critère de la vue n'est pas pour nous un élément essentiel. On n'est pas en train de surveiller, on veut une proximité.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Comment cela se fait que vous l'ayez fait plutôt correctement au premier étage ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non. En fait, on s'est adapté aussi aux expressions de besoins des uns et des autres, aux configurations de salle, etc. Mais il n'y a pas de besoins. Je vous rappelle qu'au premier étage, les managers n'ont pas forcément leur équipe sous les yeux. Les gens peuvent aussi s'installer à d'autres endroits. On est sur le bureau dynamique, on est quand même en télétravail.

Moi, voir mes agents ? En fait, déjà, j'en ai une bonne moitié en télétravail, je ne les vois pas. Ceux qui sont là, oui, je suis présente, je suis disponible, je suis accessible, je suis au cœur du service. Tout cela, oui. Par contre, je ne suis pas en train de les surveiller visuellement parlant. Ce n'est pas essentiel. Ce n'est pas un critère.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je ne parle pas de surveiller. Pour moi, c'est un critère. L'aménagement des bureaux dans un *open space*, pour moi, c'est un critère. Je suis désolé.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pas pour nous.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** On n'a pas les mêmes critères. D'accord.

Pour la GAP, de toute façon, il n'y a rien qui change. Ah oui, les relations sociales. Madame Arnaud va déménager.

On m'a fait une remarque tout à l'heure. On a un plan, à la fin de la note, avec en couleur les zones successives. On m'a fait remarquer que sur ce plan, il y avait une deuxième porte du bureau de Madame Arnaud qui donne sur les RS.

En gros, vous cloisonnez et vous faites trois salles différentes. Est-ce que cela existe ailleurs, l'endroit où il y a actuellement, pour ne pas dire les noms, l'assistante manager et la missionnée handicap ? Est-ce que cela existe déjà une situation où l'on ouvre la porte, il y a un petit couloir et l'on arrive sur le bureau ?

**Mme LE CORFEC :** Cette pièce est actuellement une bulle attenante à la GAP. On ouvre du côté de la GAP, parce que parfois, il y a des gens qui viennent au guichet pour des problématiques très personnelles. Aujourd'hui, c'est plus facile de dire à la personne : « *Mettez-vous sur la...* »

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Vous ne parlez pas de la même.

**Mme LE CORFEC :** Si, on parle de celle-ci, des relations sociales.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On parle de cela, le couloir qui est là.

**Mme LE CORFEC :** D'accord, des relations sociales. Pardon. J'étais de l'autre côté.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Ce n'est pas une bulle. Vous parlez du bureau où il y a 2 personnes, qui a une forme de P ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Je parle de là où il y a marqué « *chargé de RH* ». C'est difficile à lire.

**Mme LE CORFEC :** En fait, on a laissé la bulle. Du coup, cela fait un petit couloir, mais on n'a pas trouvé d'autre moyen. On peut avoir le petit couloir dans le bureau ou le petit couloir en dehors du bureau.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. J'ai une autre question. Je pense que c'est la salle dont Madame Le Corfec pensait que je parlais. Ce sont en effet les deux petits dans la bulle...

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est une bulle, ce ne sont pas des postes de travail.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** C'est une bulle, d'accord.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est une bulle pour les entretiens, pour la confidentialité. C'est plus pratique de l'utiliser comme cela, si les gens peuvent s'y rendre d'un côté et de l'autre.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. On peut l'ouvrir des deux côtés. C'est pour cela que vous avez mis les...

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Ambiance box d'accueil.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. Je n'avais pas vu celui-là. Sinon, c'est un peu à côté, mais l'assistante manager des relations sociales sera dans le bureau avec l'assistante manager de la direction.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est un pôle secrétariat, tout à fait.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. Normalement, ce bureau, vu la superficie, c'est pour une personne.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il est déjà pour deux personnes. Aujourd'hui, Ludivine Baubry est dans le même bureau.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Oui, je sais.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est bon.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Comment cela, c'est bon ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Cela passe.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Les agents sont d'accord ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Oui. Et ils sont d'autant plus d'accord que Madame Baubry ne devait même pas s'installer dans ce bureau et qu'elle ne voulait plus en partir.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Il y a leur opinion personnelle, mais il faut penser que les gens sont parfois amenés à partir, à faire autre chose, etc. C'est dommage, vous faites une réorganisation et vous laissez deux personnes dans un bureau où, normalement, il n'y en a qu'une.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, cela passe à deux personnes et il n'y a pas de soucis. Aujourd'hui, c'est l'existant et les gens s'y sentent très bien.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** D'accord. En l'état, c'est tout.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** OK, merci. Du coup, on a répondu un petit peu au fil de l'eau. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Non. J'ai entendu non. Très bien.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Écoutez, je vous propose... Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Avant de passer au vote, on donne un avis sur quoi ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Sur cette note, Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** La dernière fois, on s'est fait avoir. Vous nous avez fait donner un avis sur le premier étage, vous avez modifié des choses et il n'y a pas eu de deuxième avis. Là, on n'a pas les plans définitifs. Soit on donne un avis sur le projet et, ensuite, on donne un avis sur la mise en œuvre du projet, soit...

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, c'est sur cela.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** En fait, on donne un avis maintenant et c'est fini, on ne donnera plus d'avis.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'estime que l'on a répondu à beaucoup de questions, que l'on a apporté beaucoup de précisions et que l'objet de cet échange en CSE est aussi d'entendre vos remarques. Oui, on peut ajuster des choses, mais a priori, c'est dans le sens de ce que vous voulez, je ne vois donc pas en quoi ce serait un problème. Du coup, je vous propose de rendre un avis en l'état. Si vous ne voulez pas, vous ne voulez pas. C'est votre droit.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Pas de problème.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour la CFDT ?

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Pour la CFDT, ce sera un avis défavorable puisque ce point est dans la continuité du précédent sur lequel on s'aligne parce que c'est l'aménagement

et de la replanification du bien immobilier sur du *flex-office*. On est par principe contre. Défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Pour la CFTC ?

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Ce point concerne des services qui sont déjà en tension parce qu'il manque du personnel. En plus, on va rajouter de l'incertitude parce que l'on va chambouler leurs conditions de travail. On va complètement modifier leurs bureaux et l'on rajoute de l'inquiétude. C'est un vote défavorable.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. Pour FO ?

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** C'est quand même un peu fort de café. On nous propose un projet. On nous dit que l'on ne connaît pas encore le mobilier, si l'on met des assis-débout, on ne sait pas où ils sont, etc. On formule un certain nombre de préconisations. On nous dit qu'on va les prendre en compte sans que l'on sache si elles vont aboutir ou pas. Dans la foulée, on nous demande de donner un avis.

Je suis désolé, je ne suis pas en mesure de donner un avis tant que l'on ne me répond pas sur les diverses préconisations que j'ai formulées. Vous vous arrangez comme vous voulez, mais nous, on ne peut pas rendre d'avis.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci. C'est donc un avis différé. Je vous remercie. Merci, Morgane.

## Point 10 : Bilan du télétravail – INFORMATION

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant qui concerne le bilan du télétravail. En introduction, je vous rappelle que ces éléments de bilan ont été présentés en commission télétravail. La volonté était de venir diffuser ces éléments à l'ensemble du CSE, à l'ensemble des élus, pour qu'ils puissent en prendre connaissance.

Je ne sais pas, Christelle, si vous voulez souligner rapidement l'un ou l'autre point. Non, pas spécialement. On reste ouvert à vos questions. La volonté est de venir partager l'information qui a été donnée en commission avec l'ensemble du CSE, parce que cela nous semble important. Après, on est à votre disposition si vous avez des questions.

**Mme ARNAUD :** Je voudrais simplement vous dire qu'en en slide 21, on a remis les points d'attention qui ont été évoqués par les organisations syndicales lors de la commission télétravail. Il y a un partage sur un certain nombre de données, mais en *slide 21*, ce sont vraiment vos points d'attention à vous. C'est important.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est un genre de compte-rendu de la commission télétravail. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Justement, sur ces préconisations, je n'aime pas la manière de procéder. Votre campagne télétravail fait de mai à août, ou quelque chose comme cela. Au 1<sup>er</sup> septembre, vous renouvez le droit à poursuivre le télétravail, éventuellement vous changez de formule, etc. Nous, nous sommes reçus le 16 octobre, alors que c'était prévu le 2 octobre.

On est donc reçu en commission le 2 octobre, c'est-à-dire un mois après que le renouvellement a été fait. Et à la fin, on nous cite tout ce que l'on a dit, les remarques et les points d'attention partagés par les organisations syndicales.

C'est quoi, la suite ? À notre sens, il faudrait faire une commission avant la campagne et une commission après la campagne. Là, on a l'impression d'être une chambre d'enregistrement. On a les informations, le CSE dans son entièreté, fin novembre pour quelque chose qui a été mis en place le 1<sup>er</sup> septembre et qui avait été organisé et décidé en mai-juin. En effet, on nous liste des points d'attention, mais est-ce que vous allez répondre sur ces points d'attention ? En octobre prochain, c'est cela ? Lors de la prochaine commission télétravail ?

J'ai l'impression que l'on est une chambre d'enregistrement, en fait. On n'a pas la main sur les trucs. Franchement, je vous le dis, votre manière de faire par rapport aux points d'avant, c'est en travers de la gorge. Mais j'aimerais avoir des précisions. Vous avez noté les points d'attention, mais derrière, vous en faites quoi de nos points d'attention, s'il vous plaît ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce qu'il y a une autre question ?  
Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Je vois que cela n'apparaît même pas sur les points d'attention. Est-ce que vous êtes conscients... Vous accordez le télétravail pour avoir la paix sociale, ou je ne sais pas. Pour éviter des conflits, vous accordez le télétravail, mais vous l'accordez sans regarder ce qu'il y a, si les gens sont vraiment en mesure de télétravailler dans des conditions correctes chez eux. Vous voyez ? Vous ne rentrez pas chez les gens pour voir comment ils télétravaillent.

Il est évident, sachant que les logements sont de plus en plus petits, que des gens télétravaillent dans des conditions qui ne passeraient pas s'ils étaient sur site. Ce ne serait pas possible. On sait que des gens travaillent dans leur cuisine, dans leur chambre, sur un bout de table. Est-ce qu'il y a là-dessus un point de vigilance ?

Même si je suis pour le télétravail et je suis conscient que cela facilite le quotidien, il faut quand même être vigilant. Est-ce que l'on peut accepter que l'on travaille sur un bout de table trois jours par semaine, entre la table et le frigidaire ? Il faut être vigilant là-dessus.

Là-dessus, je ne sais pas si vous avez vraiment des leviers, ou si cela va continuer à être comme cela. Vous avez, par exemple, des télétravailleurs qui travaillent sur leur lit. Quels leviers avez-vous là-dessus ? Vous n'en avez pas, en fait. En même temps, je suis pour le télétravail, mais connaissant la tendance de la société avec la difficulté à se loger et le fait que les logements sont de plus en plus petits, il est évident qu'il y a des gens qui travaillent dans des conditions en télétravail qui ne passeraient pas sur site.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci, Monsieur Rouchaud. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? On répond.

**Mme ARNAUD :** Le but de la commission télétravail qui a eu lieu le 16 octobre était de vous présenter un bilan de la campagne télétravail qui a eu lieu, de partager avec vous des éléments d'information, des données diverses, des éléments de constats, et de recueillir aussi des points d'alerte que vous pourriez nous faire remonter parce que, vous aussi, vous avez des points d'alerte qui vous sont remontés directement.

Ensuite, on n'en fait pas rien. On ne sort pas de là, on vous les liste et, ensuite, on se revoit dans un an. On a d'ores et déjà commencé à travailler sur certains points d'alerte que vous avez pu nous faire.

Sur le défaut d'information, sur la possibilité de choisir entre la formule en jours fixes et la formule en télétravail, on a rappelé à plusieurs reprises cette possibilité directement aux agents. Cela a été rappelé dans le cadre d'une table ronde sur un dispositif, qui n'était pas Octobre rose, mais un dispositif de santé au travail. Il a été rappelé que pour des préconisations médicales, des aménagements particuliers, il pouvait y avoir ce choix de formule plus adaptée.

Cela a été rappelé dans le cadre d'un café manager également, en disant aux managers : *« Attention. Parfois, un changement de formule peut être plus adapté pour le collaborateur. »* On travaille dessus. Maintenant, c'est encore perfectible, il y a encore des choses à faire.

Vous aviez des questions par rapport à la communication sur la procédure d'achat des fauteuils. En sortie de commission télétravail, on a tout de suite rajouté un point dédié sur notre FAQ Télétravail que l'on a remise en ligne sur la rubrique intranet. Cela a été complété.

Cela a été complété également sur la clarification des deux jours de retour dans l'unité de travail, avec ce qu'il se passe quand il y a des congés, des arrêts maladie, etc., si l'on n'est pas toujours deux jours dans l'unité de travail. On a rappelé les règles et ce qu'il faut entendre par deux jours dans l'unité de travail.

Il y avait également une vigilance sur le fait que la suspension du télétravail dans le cadre de la mobilité ne soit pas un frein. On vous avait confirmé que l'on était vigilant. On vous a donné les chiffres sur les candidatures internes qui soulignent qu'il y a bien des demandes de mobilité en interne. Une disposition, dans notre accord, précise qu'en cas de mobilité, il n'y a pas forcément un arrêt total du télétravail, même s'il peut y avoir un temps, le temps d'apprendre le métier, de retour intégral sur site. En tout cas, ce n'est pas conditionné à un retour de six mois dans le poste.

Vous nous avez alertés sur la BAL générique télétravail, où plusieurs acteurs étaient susceptibles d'être interrogés et que certains ne prenaient pas les questions. Un rappel a été fait aussi.

Je ne repasse pas sur l'ensemble des choses, mais l'idée est de continuer à travailler sur les points que vous nous avez fait remonter. Et tout de suite, en sortie de commission télétravail, on a agi et l'on a modifié la FAQ. On a ajouté des éléments et l'on introduit des choses au fur et à mesure dans les cafés managers, dans les stands que l'on peut mener auprès des collaborateurs, etc. C'était le premier point.

Sur la deuxième question, est-ce que l'on est vigilant sur les conditions de travail, notamment le logement des collaborateurs ? Déjà, je rappelle que lorsque le collaborateur part en télétravail et formule une demande initiale sur OGETE, il remplit un questionnaire qui décrit la pièce dans laquelle il est censé télétravailler. Ensuite, ce questionnaire est soumis à l'appréciation de la chargée de prévention et sécurité.

On a eu des demandes de télétravail dans une cave ou un garage, donc sans fenêtre, etc. Cela a été un refus. La personne n'est pas partie parce que ce ne sont pas des conditions décentes d'exercice d'une activité professionnelle. Par contre, dès lors que le collaborateur nous dit qu'il

a une pièce de huit mètres carrés avec un bureau, on ne va pas demander de photos, on ne va pas rentrer de manière intrusive dans sa vie personnelle.

On rappelle aussi régulièrement qu'il y a l'offre de service Téléconseil Ergo, qui peut être mobilisée. Via IPAL, on peut, en téléconsultation, montrer à l'ergonome d'IPAL comment on est installé chez soi et lui demander des conseils pour une meilleure installation. Cela, on le rappelle aussi régulièrement.

Enfin, la procédure de participation à l'achat d'un fauteuil contribue au fait que le collaborateur, chez lui, soit mieux installé.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On reste donc à une commission par an, puisque c'est un rythme suffisant qui fait le bilan de la campagne. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Oui, ce bilan est assez bien documenté par rapport à ce que nous, la CFDT, on avait en tête. Je veux juste avoir un complément d'information. En dehors de ce bilan sur le télétravail et de la commission qui en a découlé, en CTR, on revient souvent sur le sujet, surtout autour de la campagne de renouvellement d'ouverture au télétravail via le logiciel OGETE. Il me semble que cette année, on nous a dit que normalement, cela devait évoluer, cette campagne de lancement du télétravail via OGETE, puisque c'est un logiciel qui n'est pas très bien adapté à cela, et que vous deviez vous orienter sur un autre logiciel. Cela en est où ? C'est le moment d'en parler, peut-être.

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

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Même si le bilan est exhaustif, il ne fait pas mention d'une donnée importante. Je voudrais savoir si les cadres, notamment qui sont au forfait fixe, qui ont en général 100 jours par an à peu près – oui, cela dépend, mais en général –, arrivent à prendre leurs 100 jours ou pas. Sur cette donnée, est-ce que l'on a des résultats ? Beaucoup de collaborateurs n'arrivent pas à prendre l'intégralité de leurs jours. Si l'on fait un sondage, je suis sûr que c'est la moitié. Je ne sais pas, Madame Arnaud, si vous avez des données là-dessus.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Vous ne voulez pas que je réponde ? Elle est plus informée que moi, vous avez raison.

Sur le logiciel, Madame Rodrigues-Martins, vous avez bien suivi. Un logiciel national avait été annoncé et déployé. Nous avons commencé à essayer de le tester. Malheureusement, nos doutes se confirment. Rappelez-vous, OGETE fonctionnait bien, tant que l'on était sur un petit nombre de demandes de télétravailleurs de campagne. Et il a *buggé* quand on est passé à une autre échelle. Et, a priori, ce logiciel qui a été développé par une petite caisse aussi, aurait malheureusement les mêmes travers que notre OGETE.

On était depuis deux ans sur un dispositif intermédiaire depuis qu'il y avait l'annonce de ce logiciel. En fait, on faisait les campagnes au fil de l'eau sur OGETE, on envoyait les notifications par OGETE. Par contre, l'exploitation des demandes de télétravail et tout cela, on les faisait sur du format du bon vieux Excel que l'on connaît bien.

Clairement, on va se reposer la question. On avait arrêté les corrections sur OGETE parce que l'on voulait voir si cet outil était la réponse à tous nos problèmes, auquel cas il n'aurait pas été nécessaire de développer. Là, il va falloir potentiellement que l'on reprenne le travail sur

OGETE pour pouvoir corriger cela, puisque malheureusement nos espoirs ont été déçus sur cet outil national miraculeux. C'est le risque quand les outils sont développés par de petites caisses, vous avez un effet de taille, d'échelle, qui n'est pas neutre.

Monsieur Rouchaud, juste une précision, d'abord, par rapport à ces statistiques. Ce n'est pas qu'ils n'y arrivent pas, c'est que vous avez différents dispositifs. Les cadres peuvent être à tous les forfaits, c'est en fonction de ce qu'ils demandent et de ce qui est faisable par rapport à leur activité. Déjà, la notion de faisabilité par rapport à l'activité est examinée dès la demande et, le cas échéant, on réduit le forfait.

Ensuite, en fait, il y a des personnes qui sont loin de consommer l'ensemble de leur télétravail parce que, finalement, elles ont besoin d'être plus sur place. Le forfait, c'est une souplesse. C'est différent. On n'est pas sur des taux d'exécution de la totalité. Ce n'est pas une obligation non plus, c'est une possibilité pour le salarié.

Sur les statistiques, de mémoire, on avait fait des statistiques, on avait fait un bilan sur 2024. On peut faire le même type de bilan pour 2025. Comme on est de septembre à fin août, on peut faire un bilan hors année civile.

Oui, on va regarder ce que cela donne en termes de taux de présence. Après, beaucoup de gens se disent : « *Au cas où j'en aurais besoin, je demande le plus haut forfait* ». Si ce n'est pas incompatible avec leur activité et leur autonomie, cela leur est accordé. Pour autant, cela ne va pas forcément relever d'une volonté d'être chez eux deux jours par semaine ou autre chose, etc. Il faut garder cela en tête, quand on regarde ces chiffres. Ce n'est pas juste : « *Je n'ai pas réussi à prendre mes jours de télétravail.* »

Est-ce qu'il y avait d'autres questions ? Non. Je vous remercie.

## **Point 11 : Calendrier du dialogue social 2026 – INFORMATION**

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer au point suivant, qui est le calendrier du dialogue social pour l'année 2026. C'est donc un calendrier prévisionnel destiné à nous permettre d'organiser nos agendas, qui n'est pas gravé dans le marbre et pas exhaustif non plus. Je le redis pour que l'on ait tous cela en tête. On peut être amené à faire des modifications en cours d'année pour des raisons de besoins qui peuvent varier.

On ne va pas faire un commentaire. Est-ce que vous avez des questions ? Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Concernant la CSSCT, la commission santé, sécurité et conditions de travail, cette année, elle se passait les mois impairs, et il était convenu d'alterner d'une année sur l'autre, ce serait mois pairs ou mois impairs. On se rend compte que ce n'est pas le cas.

Dominique Seremes n'est pas là. On s'est concertés, tous les deux. La présidente de la CSSCT c'est Madame Ducher, on lui a donc déjà signalé l'information, à notre niveau, moi, en tant que secrétaire adjointe de la CSSCT, et Dominique Seremes en tant que secrétaire.

Nous serons absents pour la CSSCT du 15 janvier. Tous les deux, on ne sera pas disponibles, moi, jusqu'au 12 janvier et Dominique, jusqu'au 10 janvier. Nous serons tous les deux en congé. On essaie de ne pas prendre nos congés en même temps à cause de la CSSCT, justement, mais exceptionnellement, ce ne sera pas le cas cette année. On ne pourra donc pas cosigner l'ordre du jour, ce qui veut dire aussi que l'on ne pourra pas envoyer en temps et en heure les documents aux membres de la CSSCT.

Madame Ducher a été sensibilisée à cela, et elle nous a dit qu'elle reviendrait vers nous, les membres de la CSSCT, pour décaler cette date.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Ce qu'elle ne manquera pas de faire.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** En sachant qu'elle a dit : « *On le fait la semaine prochaine* ». J'ai dit : « *Non, ce sera le jeudi 22 janvier* », car elle pensait au jeudi suivant. J'ai précisé : « *Non, il y a le CSE* ». Elle m'a dit : « *Normalement, c'est un peu plus tard, le CSE.* » « *Non, ce sera le CSE.* » C'est comme cela. Voilà pour l'alerte. Ce sera tout.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Sachant que c'est compliqué de déplacer les CSE pour les raisons de salle que nous avons déjà évoquées, aujourd'hui.

Madame Douis et Monsieur Giambiaggi.

**Mme DOUIS, CFTC :** Les élus CFTC souhaitent savoir s'il est possible d'envisager de mettre au dialogue social la négociation pour le protocole horaires variables.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Nous avons fait figurer dans le dialogue social les négociations obligatoires. Cela ne vous a pas échappé que nous réengageons, cette année, la négociation QVT Égalité hommes-femmes, qui nous prend donc un peu de bande passante. On avait effectivement dans l'idée – on en avait parlé l'année dernière – d'inscrire cette négociation au calendrier. Cela ne nous a pas semblé faisable en l'état. On prend note de l'alerte, mais je ne peux pas vous apporter de réponse à ce stade. En tout cas, à ce stade, on ne l'a pas planifié. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** C'est au sujet de la commission économique. Il va se passer le même problème que cette année. Cette année, elle était positionnée au 7 novembre, et c'est beaucoup trop tôt. Madame Mhurti n'est pas en mesure de me communiquer des documents fin octobre, par exemple.

Pour tout vous dire, il faut que je regarde, mais je pense que je ne les ai toujours pas eus. Et encore, je vais les avoir en deux temps. Donc, le 6 novembre, ce sera comme cette année, c'est trop tôt. Il va falloir la reprogrammer, s'il vous plaît, fin novembre, idéalement la semaine du 23. Normalement, cela passe.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je suis d'accord avec vous, c'est noté. On fait le projet de budget, il passe en commission de gestion administrative du conseil. Il est passé cette semaine en CGA. Donc, je vous confirme que l'on est plutôt sur une CGA habituellement qui est mi-novembre. On n'a pas encore le calendrier des instances du conseil. On viendra vous proposer des dates là-dessus. Je joins l'alerte.

Est-ce qu'il y a d'autres questions sur ce point ? Non. Je vous remercie.

## Point 12 : Suivi mensuel d'activité des pôles – INFORMATION

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Concernant le suivi d'activité des pôles.

**M. ARNAUD, Direction :** On a deux points de vigilance en ce moment, concernant la remontée du solde à la C2S et également sur Eptica. Là où c'est un petit peu ennuyeux, c'est que les possibilités d'appui, dans les deux cas, quand on a ce type de remontée de solde, c'est l'accueil parce que ce sont notamment les agents d'accueil qui permettent souvent de résorber ces soldes.

On fait des demandes d'appui Phare que l'on a obtenues pour les deux dernières semaines. On espère en avoir la semaine prochaine. On sollicite également davantage l'équipe de *middle-office* de la PFS, puisqu'elle est aussi poly compétente sur le traitement des indemnités journalières et sur Eptica.

Cela se pilote et cela permet a priori d'atteindre les indicateurs en fin d'année, parce que l'on est *scoré* sur le délai de la C2S et le taux de réponse aux courriels en 48 heures. C'est simplement un petit point d'attention.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Est-ce que vous aviez des questions ? Non. Très bien.

## Point 13 : Informations des Président et Secrétaire

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vous propose de passer aux informations du président et du secrétaire. De notre côté, on a cinq informations président à partager avec vous.

Nous allons lancer des ateliers de sensibilisation au handicap dans les services – on a un peu fait du *teasing* à l'occasion de la note d'organisation, cela a été évoqué – à compter de mi-décembre. Dans ce cadre, nous faisons un appel au volontariat pour les animateurs. Vous avez certainement déjà vu passer aussi l'information. L'idée est de proposer progressivement ce type d'ateliers de sensibilisation à l'ensemble des services de la caisse selon un calendrier progressif. Je crois que l'on commence par les services supports, les RH et les supports. Cela commence en décembre et cela s'étale jusqu'en juin. Ce sont des ateliers de sensibilisation au handicap, c'est un projet porté par notre référente handicap, l'objectif étant de sensibiliser chacun au handicap.

On a fait une dernière campagne de rachat de RTT. On a reçu les expressions de souhaits de rachat des salariés. On était un peu inquiet sur notre capacité à répondre à l'ensemble des demandes sur le plan budgétaire. On avait été amené à vous alerter. Nous vous informons qu'après exploitation de ces demandes, on a informé les salariés que l'on était en capacité d'y faire droit. On ne sera pas amené à plafonner en dessous de 15 jours le nombre de jours de rachat. On va donc faire droit à toutes les demandes. En revanche, on avait bien indiqué sur la campagne que c'était uniquement par ce biais-là, et qu'ensuite il n'y aurait pas de nouvelles demandes. Cela va nous permettre de clôturer ce sujet. La paie de ces rachats de RTT sera sur le mois de janvier puisqu'il faut vérifier l'acquisition des droits pour le rachat.

Sur les rachats de RTT, elles ont reçu un mail. C'est ce que j'ai dit, Madame Rodrigues-Martins. J'ai dit que nous avons informé les personnes concernées qu'elles le pouvaient, mais je tenais à vous informer également d'un point de vue global.

Sur la politique salariale, nous avons partagé avec vous les chiffres d'un premier bilan en termes de taux d'attributaires. Je voulais vous indiquer que nous avons reçu une petite enveloppe complémentaire de la part de la caisse nationale, que nous serons donc amenés à faire – je vois que Monsieur Marques est ravi – une deuxième et ultime campagne sur la paie du mois de décembre. C'est un peu chaud niveau *timing*. On vous communiquera des résultats qui seront bien entendu meilleurs en termes de taux d'attributaires.

Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Oui. Donc, l'enveloppe, c'est quoi ? Vous avez un taux ? Vous avez quelque chose ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On a un taux de 0,04 %. On est en train de voir pour pouvoir transformer cela. C'est un taux de 0,04 %, que l'on avait demandé. Quand on a des possibilités de demander du complémentaire, on demande. On avait demandé et l'on nous a répondu que l'on nous donnait 0,04 % de RMPP. On fera tous les éléments de point de bilan là-dessus.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Je pense que mes petits camarades font un amalgame. Vous revalorisez ou ce sont de nouveaux attributaires ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Potentiellement les deux. C'est un complément à la politique salariale. Nous pouvons avoir de nouveaux attributaires et nous pouvons avoir des majorations complémentaires ou des choses comme cela.

On a une enveloppe en plus. Après, c'est la liberté d'en faire ce que l'on souhaite.

Dernière micro-information avant une ultime information. On l'a dit tout à l'heure. Désormais, c'est officiel, le prestataire sur les tickets-restaurants, c'est Swile. Je ne sais pas comment cela se prononce.

Du coup, on fera un point, comme vous l'aviez demandé, sur le sujet au prochain CSE. On n'a pas oublié. En revanche, je peux vous dire que l'on n'a toujours pas la lettre réseau « pratique » que l'on appelle de nos vœux. On croise les doigts pour l'avoir d'ici là pour vous apporter tous les éléments de précision nécessaires en CSE en décembre, qui va arriver vite.

Dernier point, Choisy, actualités. Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Excusez-moi, Monsieur Arnaud. Sur Swile, si l'on a des questions tout de suite, vous ne pourrez pas répondre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, mais on va en parler en décembre, Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** J'espère que l'Ucanss a bien calculé son coup parce qu'Edenred... Je n'avais pas la carte restaurant et, finalement, j'ai décidé de prendre la carte restaurant, 100 % carte, depuis deux mois et j'en suis très content. Je suis très content d'Edenred. Et tout d'un coup, pouf !, cela va disparaître. Je suis un peu frustré. J'espère que Swile sera à la hauteur.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Nous partageons votre espoir. Dans tous les cas, on inscrit le point à l'ordre du jour du prochain CSE. On espère que l'on pourra alimenter ce point avec la diffusion de la lettre réseau que nous attendons, pour être aussi précis que possible dans les informations que nous vous donnerons.

Choisy.

**M. ARNAUD, Direction :** Effectivement, on a une évolution assez significative dans le dossier de Choisy-le-Roi. On a reçu aujourd'hui un communiqué sur une délibération du conseil municipal, qui a eu lieu hier soir, sur la reprise en régie directe du centre. Les élus et la majorité de Choisy se sont positionnés sur une reprise en régie directe du centre, revenant à la position de départ, celle qui avait été formalisée dans le courrier du 17 février.

C'est ce qui est exprimé. Dans le communiqué, ils expriment que désormais la balle est dans les mains, entre guillemets, des professionnels de santé du centre pour continuer à accepter les propositions qui seront faites par la mairie, etc.

Parallèlement, la mairie nous écrit aussi par courrier et confirme que, dans son intention, c'est une reprise, même si dans le communiqué, on parle de reprise en régie directe et que l'on n'évoque pas le caractère partiel. Elle nous communique quand même toujours des listes de personnes à récupérer qui n'incluent pas le personnel administratif.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Courrier reçu aujourd'hui.

**M. ARNAUD, Direction :** Mais ces listes ré-incluent les deux radiologues, les deux manipulateurs radio, les assistants dentaires et la dentiste.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Juste pas le personnel administratif.

**M. ARNAUD, Direction :** Le périmètre évolue également sur les personnels qui rentreraient potentiellement dans le champ de la reprise.

Face à ces éléments, comme on vous l'avait dit, on a sollicité une expertise juridique et l'on a commencé à recevoir quelques éléments. C'est pareil, on les a reçus hier. On est en train aussi d'étudier cela, au regard à la fois de ce qui a été étudié par le cabinet d'avocats et des derniers éléments que l'on a eus, de sorte à pouvoir nous positionner sur la réponse à la mairie, sur son projet, et sur sa demande insistante de prolongation. En effet, dans le communiqué, ils mentionnent le fait qu'ils ont écrit à Thomas Fatome et à la ministre de la Santé pour obtenir leur soutien contre la méchante CPAM qui ne veut pas prolonger.

On va être en mesure de répondre, je pense, assez rapidement, dans le courant de la semaine prochaine, à la mairie. Et comme d'habitude, on fera part de la position de la direction aux chefs de file des organisations syndicales et l'on ira voir également les salariés pour leur faire part des derniers éléments de ce dossier et de ce que cela implique.

Mais, maintenant, on a un véhicule juridique qui est passé, une décision qui est plus formalisée qu'un simple courrier ou un simple mail.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Monsieur Marques, puis Monsieur Rouchaud.

**M. MARQUES, CGT-FO :** L'évolution de la réinclusion de certains personnels, c'est le résultat de la rencontre que la mairie a eue avec ledit personnel, qui a très bien expliqué les

tenants et les aboutissants, et pourquoi cela ne pourrait pas marcher avec un seul radiologue, ou pourquoi faire partir le dentaire n'était pas une bonne idée, etc. Ils ont quand même tenu compte d'un certain nombre de choses.

Concernant la décision de la CPAM pour la demande de prolongement ou prorogation – je ne sais plus comment on dit, à force –, est-ce que vous pouvez nous en faire part ? Vous dites que vous allez répondre la semaine prochaine, je suppose que la décision est déjà prise.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Monsieur Marques, on a toujours été transparent. Là, on a eu à chaud... On avait partagé avec vous le fait que notre inquiétude était relative au véhicule juridique. Derrière, il y a la volonté aussi de ne pas se mettre en risque au niveau des salariés avec des revirements, etc. Et il y a toutes les implications financières aussi pour le centre de la prolongation, puisque cela veut dire que le déficit doit être porté ensuite par le conseil municipal dans le cadre de leur participation.

On n'a pas pris cette décision, on va exploiter ces éléments que l'on a eus hier. Et, aujourd'hui, on vous dit que l'on s'est fait épauler sur le plan juridique parce que clairement le sujet le nécessitait. On a là des éléments qui doivent nous permettre de prendre cette décision en toute connaissance de cause. En revanche, on reviendra très vite vers vous avec ces éléments de décision.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Il y a un point que j'ai essayé de soulever à plusieurs reprises dans les rencontres que j'ai eues avec ces personnes, c'est la reprise en régie directe. Reprendre en régie directe, c'est leur jargon à eux, mais techniquement, il s'agit d'un transfert d'une partie de l'activité de notre entreprise vers la leur.

En fait, c'est l'aspect partiel que j'ai toujours trouvé curieux. À chaque fois que j'ai posé la question, ils n'ont jamais su répondre. Ils n'ont jamais répondu. Je n'ai jamais vu cela, que l'on dise : « *Là, il y a cette activité, cela concerne un certain nombre de personnels. En fait, je ne prends que ce que je veux dans cette activité et je vous laisse le reste* ».

Ils n'ont pas l'air d'être très... comment dire ? Juridiquement, c'est peut-être possible, mais j'ai l'impression qu'ils ne sont pas tellement au courant. C'est un des aspects qui me dérangent. Je n'ai pas lu le communiqué, le compte-rendu de la décision qui a été prise hier.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Partiel.

**M. MARQUES, CGT-FO :** C'est noté « *partiel* » ?

**M. ARNAUD, Direction :** Non.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Non, pas du tout. D'accord.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On vous le fera suivre. Cela, c'est dans les courriers. Dans le communiqué... Monsieur Marques, on partage votre point d'attention sur la nature du « *partiel* ». Cela fait partie de nos interrogations, et on vous l'avait dit, d'autant plus que ce partiel tendait à varier, etc. On partage tout à fait cela, c'est bien un point d'attention.

Aujourd'hui, on a reçu deux choses, ce communiqué de presse où ils ne parlent pas de partiel et le courrier de la mairie où ils parlent de partiel. Nous, on va se positionner par rapport à cela aussi.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Le compte-rendu municipal est censé être une sorte de procès-verbal des échanges ou pas du tout ? Non, c'est juste un courrier comme cela.

La question que je me pose au niveau du conseil municipal, c'est si réellement tous les élus de Choisy, quel que soit leur bord politique, ont bien compris justement cette idée de reprise partielle. C'est la question que je me pose. Qu'ils donnent leur avis sur une reprise, pourquoi pas ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On n'a pas les actes du conseil municipal à ce stade. C'est le communiqué de presse du maire. Il faudra aller voir dans le compte-rendu du conseil municipal, mais je ne sais pas dans quel délai celui-ci est établi.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Je connais des personnes qui pourront répondre à cette question. Je voulais juste savoir si vous, vous étiez au courant ou pas. Je n'ai pas l'information moi-même, donc je vais voir. Je me demande, en fait, comment la mairie actuelle a communiqué avec ses propres élus de sa majorité et les autres élus à ce sujet.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On n'a pas de contact avec les élus de l'opposition. On a des contacts avec le maire et son équipe.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Sans qu'ils soient forcément de l'opposition, il faut bien comprendre que la majorité du maire est une espèce de conglomérat de plusieurs entités. Je me demande si les autres entités, ne serait-ce que de sa propre majorité, sont au courant qu'il ne veut reprendre que certaines choses et pas tout. Je me demande comment ils pensent les choses.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** La question est légitime puisqu'effectivement, le communiqué officiel ne parle pas de ce « partiel ». Monsieur Rouchaud.

**M. ROUCHAUD, CFTC :** Je voulais aussi expliquer le côté girouette et volte-face de la mairie. Pour avoir assisté à une réunion à la mairie de Choisy entre le maire, son équipe et le personnel, j'ai bien vu que l'on a un maire qui est issu de la société civile, qui n'est plus tout jeune, il faut le dire, et qui est totalement sous la coupe d'une équipe pas toujours compétente, notamment sur le plan juridique.

Un jour, c'est blanc. Un autre jour, c'est noir. Donc, il est totalement sous influence, pas toujours de bon conseil. Ceci explique cela et pourquoi on est parti sur de fausses pistes. C'est ce que je voulais dire. Quand on dit « *le maire, le maire, le maire* », c'est surtout son équipe. Je vous le dis, c'est surtout son équipe. J'ai constaté les interactions qu'il avait : « *Ah bon, vous croyez ? Ah d'accord* ». Je vois que c'est comme cela. C'est son équipe, il est manipulé.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On ne commentera pas cela. Dans les points d'échange que l'on a avec eux, on a bien un positionnement unique de la mairie sur le sujet. Après, voilà. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Je vais revenir sur la réunion du 13 novembre, à laquelle était convié un représentant de chaque organisation syndicale de la CPAM, avec les salariés du CMS. En plus, dans cette réunion, il y avait aussi des représentants de l'opposition au maire.

À un moment donné, par rapport à son insistance de prolonger jusqu'au mois de juillet 2026, le maire a indiqué que la CPAM ne serait plus contre – ce sont ses termes – une prolongation de

la délégation de gestion jusqu'en juillet 2026, mais qu'elle souhaitait quand même, en attendant, avoir des précisions sur l'aspect juridique.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** C'est une interprétation parce qu'il commence par dire que vous y êtes plutôt favorables, malgré le fait que vous soyez en attente de précisions juridiques. C'est grave, la façon dont ils tournent les choses.

C'est pour cela que là-dessus, je me suis un peu emportée, parce que – comment dire ? – cela vous dessert par rapport à leurs interlocuteurs. Vous l'avez très bien dit, Monsieur Arnaud, ils font vraiment passer la CPAM pour le méchant, le vilain petit canard. Cela a été évoqué.

Autre chose qu'il a évoquée...

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je réagis juste, Madame Rodrigues-Martins, pour répondre. Je vous le confirme, on a le courrier. C'est un courrier que le directeur général a adressé au maire, dans lequel il dit qu'il prend bonne note de leur demande de prolongation et que pour pouvoir se prononcer, il a besoin de savoir quel est le cavalier juridique que prendrait la forme de cette prolongation. J'insiste sur le terme « *pour pouvoir se prononcer* ». Il n'a pas dit qu'il n'était pas contre. Je vous rétablis la vérité qui est prouvable par courrier.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Autre chose, ils rejettent à l'heure actuelle la faute sur les salariés qui seraient susceptibles d'être conservés, en disant que vous, la CPAM du Val-de-Marne, au niveau de la direction, vous n'avez pas donné tous les éléments nécessaires de rémunération. On sait que ce n'est pas vrai, que vous n'arrêtez pas de fournir des documents, justement. À l'heure actuelle, ils réclament eux-mêmes les bulletins de salaire des salariés. Donc, c'est pénible.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On a eu des questions des salariés. On a rappelé aux salariés, par le biais de leur encadrement, qu'ils n'étaient en aucun cas tenus de fournir ces bulletins de salaire. C'est un document personnel, libre à chacun de décider s'il le veut ou pas. Par contre, on souhaitait vraiment leur rappeler qu'en aucun cas, ils n'y étaient tenus.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Je vais juste apporter une précision. J'ai l'impression que, par rapport à cette histoire de bulletins de salaire spécifiquement, c'est vraiment leur façon de travailler. En fait, ils nous le répètent sans arrêt. Ils nous disent : « *Nous, quand quelqu'un du privé vient postuler chez nous, la première chose qu'on lui demande, c'est son bulletin de salaire* ».

J'ai l'impression que sans ce document, ils ont beaucoup de mal à sortir de leurs a priori de travail. Au-delà du fait qu'ils nous disent que vous ne leur avez pas fourni certaines choses, alors que l'on sait que ce n'est pas vrai, ce sont des choses qui, dans leur posture, ont tendance à m'inquiéter un peu pour les salariés d'une manière générale et même pour le centre, malgré les décisions qui sont prises, etc.

Là, ils vont être un peu plus contraints de faire les choses, vu la décision qui a été prise de faire les choses. Si les salariés ne donnent pas leur bulletin de salaire comme ils le demandent, actuellement, j'ai peur que cela se retourne éventuellement contre eux. C'est-à-dire que, finalement, ils leur disent : « *Vous ne nous avez pas donné le bulletin de salaire que l'on vous a réclamé. On n'est pas capable de se projeter dans une rémunération publique pour vous. Donc, on ne va pas vous prendre puisque l'on ne sait pas combien on peut vous payer.* »

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On va aussi reclarifier encore les choses. Comme cela, dans cette instance, à chaud, je vous le dis. En fait, ce qui est important, c'est qu'ils disposent des éléments de salaire des personnes, en effet, puisqu'ils doivent leur proposer des éléments de salaire. Oui, cela, on leur a fourni. Je vous rappelle que dans les bulletins de salaire, il y a d'autres informations qui ne sont pas relatives aux éléments de salaire, comme le taux d'impôt ou les arrêts maladie.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Je comprends bien, Madame Casado-Bolivar.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, ce ne sont pas des informations qu'on leur communique, ce sont des informations qui appartiennent aux salariés.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Que vous ne les communiquiez pas, effectivement, je le comprends. Après, comme je vous l'ai dit, j'ai peur qu'ils se servent de cela comme excuse.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Et nous, on veillera à ce que ce ne soit pas possible.

**M. MARQUES, CGT-FO :** Eux, ils prétendent vraiment que vous ne leur avez pas fourni les éléments nécessaires pour déterminer une rémunération pour chaque salarié présent. C'est ce qu'ils prétendent.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'entends, c'est ce qu'ils prétendent.

**M. MARQUES, CGT-FO :** C'est la raison pour laquelle ils demandent les bulletins de salaire aux agents.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** C'est cela.

**M. MARQUES, CGT-FO :** On va parler avec les gens pour bien leur expliquer. Mais j'aurais tendance à penser, malgré le problème de confidentialité éventuelle que vous évoquez, qu'il serait peut-être préférable, s'ils ont l'intention effective de devenir des agents de la collectivité locale, de fournir ce document. À mon sens, c'est préférable parce que j'ai peur qu'avec les gens que l'on a en face, cela finisse par dire : « *Bon, tant pis. On ne signe rien avec vous* ».

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** J'entends, Monsieur Marques. Mais nous, on ne peut pas inciter à cela. C'est une décision individuelle. Après, vous êtes libre de... Tout ce que je peux vous assurer, c'est que l'on tracera en bonne et due forme le fait que nous avons fourni les éléments détaillés en les listant, etc. Cela permettra de bien tracer le fait que ce n'est pas une clause de non-possibilité de reprise.

On s'attachera, sur la forme, plus qu'on ne l'a fait jusqu'à présent, à bien tracer le fait que l'ensemble des éléments leur a été fourni, en les listant, peut-être en détaillant d'autres choses complémentaires. De toute façon, à chaque fois qu'ils nous demandent quelque chose, on répond. On peut détailler plus de choses. Par contre, il y a des informations qu'ils n'ont pas à savoir. C'est tout.

**M. MARQUES, CGT-FO :** C'est vrai qu'il y a une chose qui change avec la décision du conseil municipal, c'est que, maintenant, ils ne peuvent plus tellement vous mettre de côté. Vous êtes l'entreprise cédante. En théorie, vous êtes l'entreprise cédante. C'est normal que vous ayez une responsabilité vis-à-vis des salariés qui vont être repris. Jusqu'à maintenant, on ne savait pas s'ils seraient repris ou pas. Maintenant, cela va forcément être fait puisque c'est une

décision du conseil municipal. Donc, théoriquement, vous avez un droit de regard, nécessairement, parce que justement vous avez des obligations vis-à-vis des salariés.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Notre lecture est que c'est le cas depuis le début, puisque depuis le premier courrier, il parlait d'une reprise en gestion directe. Après, il y a eu des changements, mais voilà. Il n'y a pas de changement fondamental et l'on ne peut pas s'avancer sur la mairie, mais je suis d'accord avec vous. On devrait être bien plus loin dans les travaux qu'on ne l'est aujourd'hui.

**M. ARNAUD, Direction :** En fait, il n'y a plus d'échanges directs avec la mairie depuis septembre.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Il n'y a plus d'échanges directs avec la mairie depuis septembre, et ils ne nous ont rien demandé de complémentaire depuis notre dernier envoi des éléments de précision des éléments de salaires. Ils nous avaient dit : « *On veut tel, tel, tel détail* ». On leur a donné tel, tel, tel détail, exactement. On n'a dit non à rien. On leur a donné exactement ce qu'ils demandaient.

**M. ARNAUD, Direction :** Tout ce qu'ils voulaient.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Depuis, ce sont les courriers qui font ping-pong, où l'on dit : « *Donnez-nous votre cadre juridique* ». Et ils disent : « *Nous, on veut cela* ». Tous ces courriers sont à votre disposition si vous le souhaitez. Mais ils ne nous demandent plus rien en matière de préparation du transfert puisqu'ils se retournent vers les salariés pour demander. En fait, ils ne se tournent pas vers les salariés parce qu'on refuse de leur répondre. Ils se tournent vers les salariés, mais ils ne nous ont rien demandé en complément.

Est-ce que vous aviez d'autres questions ? Pardon, Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Concernant le conseil municipal qui a eu lieu hier soir, le 19 novembre, nous, à la CFDT, on a eu connaissance de l'ordre du jour, mais pas de la décision, du communiqué de décision qui a été fait. Si vous pouviez nous le transmettre très vite, s'il vous plaît. Dès demain, si c'est possible.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Bien sûr, sans problème. Il est sur Internet, en fait.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Ah bon ? Vous l'avez mis sur Interval ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Non, la mairie l'a publié sur Internet. Etrangement. Mais on vous l'envoie, il n'y a pas de problème.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Merci beaucoup.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** D'autres questions ? Informations secrétaire ? Non. Monsieur Giambiaggi.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** Ma question concerne le rapport trimestriel de la conseillère du travail. La conseillère du travail est arrivée au début de l'été, si je me souviens bien. Elle venait d'arriver, peut-être que sur le troisième trimestre, on n'allait pas l'embêter. Mais cela fait à peu près six mois qu'elle est là. On aimerait bien qu'elle puisse commencer à faire ses rapports trimestriels au CSE. Je voudrais savoir dans quel cadre vous souhaitez que cela se passe. On est

ouvert à tout : une petite commission dédiée, elle vient en AP. C'est comme vous voulez, mais on souhaite que ce rapport trimestriel se fasse.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** On vous propose que les éléments du rapport trimestriel soient communiqués en CSSCT et qu'elle puisse aussi participer à une CSSCT trimestrielle pour pouvoir répondre à vos questions. Cela nous semble faire partie du périmètre de la santé et de la sécurité au travail.

Madame Skoludek.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Je voudrais juste revenir sur une question qui a été posée en CTR et dont la réponse a été apportée par la direction. Cela concerne les escaliers qui se situent du côté du gymnase. On demandait que les agents puissent y entrer. La réponse qui a été donnée était que les accès à cette entrée ont été ouverts le mercredi 5 novembre. Je l'ai testé et je ne peux toujours pas passer par l'escalier. En tout cas, ma carte ne passe pas. Pourtant, on est élus, on devrait pouvoir y accéder, mais on n'y accède pas. Je ne suis donc pas sûre que ce soit ouvert aux agents.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vais le faire vérifier. Je vous confirme bien qu'il n'y a pas de débat sur le sujet. Il y a peut-être eu un *bug* dans l'ouverture des accès. En fait, il y a deux choses. Ils ont mis à jour, c'est peut-être un peu long, les accès du personnel qui était en place. Par ailleurs, on a demandé à le faire rentrer dans le profil type des accès du personnel pour tous les nouveaux arrivants, pour ne pas avoir besoin de refaire cette mise à jour au fil de l'eau. Quand l'avez-vous testé ? Récemment ? Moi, je ne peux pas le tester parce que j'ai tous les accès.

**Mme SKOLUDEK, CGT-FO :** Le 6 ou 7 Novembre, je pense.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Vous pouvez juste retester ? Vous me dites. L'information qui m'a été remontée est que c'était fait. Je ne peux pas tester moi-même parce que ma carte ouvre tout, tout le temps.

**M. GIAMBIAGGI, CGT-FO :** En CSSCT, on en a parlé, Madame Casado-Bolivar. Quelques jours avant la CSSCT, j'étais allé voir. Je n'ouvrais pas, et deux de mes collègues non plus.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Merci pour l'alerte. J'ai eu l'alerte qui m'a été remontée suite à la CSSCT. Du coup, j'avais demandé. On m'a confirmé que cela avait bien été fait. Si vous pouvez juste réessayer, Madame Skoludek, et me le dire demain. En tout cas, cela ne fait pas débat, je vous le confirme.

Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Ce n'est pas une alerte, c'est plus un signalement. Depuis le début de la semaine, le 18 novembre exactement, il y a eu le déploiement de façon généralisée de l'application Carte Vitale sur les téléphones. Il s'avère que sur le réseau CFDT, on a déjà des remontées au niveau des PFS, des organismes, le 3646, qui commencent à recevoir un surcroît de sollicitations liées à cela.

Je voudrais savoir si, au sein de notre CPAM du Val-de-Marne, les conseillers de la PFS sont sensibilisés. Est-ce qu'ils vont avoir un script dédié à la généralisation de la Carte Vitale sur téléphone, etc. ? Au niveau, on va dire, de la mise en place et de la généralisation du circuit lié

au pilotage du déploiement, les responsables ont eu des visios, des tas de petites choses pour que cela se passe bien. Est-ce qu'il va y avoir aussi cela pour nous, au niveau des PFS, puisqu'il y a vraiment un surcroît de sollicitations qui arrive ?

**M. ARNAUD, Direction :** Je confirme que les scripts sont bien à jour et que les équipes de *front-office* ont été sensibilisées au sujet pour être à même de répondre. À ce stade, on n'a pas encore analysé de hausse ou d'alerte sur une hausse massive des motifs de contact liés à ApCV.

En ce moment, ce que l'on a plutôt repéré et qui fait l'objet d'un petit plan d'action, ce sont les contacts sur les franchises et les participations forfaitaires. Avec la reprise, on en a beaucoup plus. Beaucoup de gens ne comprennent pas comment c'est calculé, etc. On est en train de rajouter des liens, dans les courriers notamment, de renvoyer des tutos aussi et éventuellement de recontacter les gens quand ils nous ont adressé des réclamations sur ces sujets, pour leur envoyer les tutos de compréhension des mécanismes de prélèvement.

C'est un sujet que l'on suit de près. Pour l'instant, il n'y a pas d'envolée. C'est ce que l'on peut dire à ce stade. Madame Rodrigues-Martins.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** Après la généralisation de l'application Carte Vitale sur téléphone, on a eu aussi une petite info en début de semaine sur les travaux de peinture qui vont être réalisés au Cristolien sur les cinq semaines à venir. Suite au communiqué, on comprend que ce sont des travaux de peinture uniquement en interne, pas en externe. Par contre, on n'a aucun détail. Quelles sont les zones impactées ? Est-ce que c'est un ou deux étages, ou c'est tous les étages ?

Je suis allée un petit peu à la pêche aux infos auprès du service travaux et maintenance de Mélanie Rodriguez, qui a dit qu'elle allait aussi se renseigner parce qu'elle n'avait pas l'info. La seule chose qu'elle pouvait me dire, c'est que cela concerne des tisaneries, des petits couloirs, des petits angles. Est-ce que l'on pourrait nous donner un peu plus d'infos là-dessus ? Parce que c'était un peu *light* dans le communiqué.

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Je vais vous dire, on n'est pas en train de repeindre massivement des zones. En fait, c'est un peu partout. L'idée, c'est quoi ? De la maintenance de sites. On a des pans de mur qui peuvent être abîmés, salis ou autre. J'ai demandé que, quand c'est sali, on demande un lessivage du mur. Et quand c'est abîmé, que la peinture s'est décrochée, on va faire repeindre le mur, juste le mur. On ne repeint pas toute la pièce.

On va aussi, à cette occasion, en profiter pour décrocher certains panneaux anciennement covid, qui n'ont plus lieu d'être. Et comme on sait que quand on les décroche, cela arrache de la peinture, on fait cela. Je ne peux pas vous donner des plans parce que cela va être un peu partout. D'où le message qui dit bien que l'on va baliser, etc. On va mettre des baguettes d'angle aussi sur certains angles où l'on voit qu'ils sont abîmés.

C'est du petit travail d'entretien de l'immeuble. On n'est pas en train de remettre un coup de peinture global sur tout un secteur. Ce n'est pas dans des espaces de travail, c'est plutôt des zones de couloirs et de tisaneries qui sont ciblées. Soit c'est dû à des chocs ou à de l'usure de passage, soit c'est du décrochage de panneaux que l'on va arrêter de coller parce qu'à chaque fois que l'on décroche, le mur vient avec. On va passer sur d'autres modes d'affichage.

**Mme RODRIGUES-MARTINS, CFDT :** D'accord. Du coup, cela n'a rien à voir avec ce qui se passe depuis hier, je crois, au deuxième étage, côté A et B, où le sol est recouvert de plastique.

Les casiers qui servent de vestiaire, les petits casiers, ont été retirés du mur. On a l'impression que tout le hall va être refait. C'est vraiment que de la peinture ?

**Mme CASADO-BOLIVAR, Direction :** Que de la peinture. Je vous confirme que dans les halls d'ascenseur, beaucoup de choses sont collées. Du coup, cela s'abîme quand on les décroche. Ceux-là vont être concernés, oui.

Après, il y a un plan. Le service travaux et maintenance a identifié précisément quels sont les murs qui vont donner lieu à peinture. Cela va s'échelonner au fil de l'eau, mais on n'a pas, par exemple, à évacuer un secteur parce que l'on va tout repeindre, les plafonds. On ne repeint pas les plafonds. C'est un coup de propre, de l'entretien. C'est un peu plus vaste parce que l'on a décidé d'enlever ces fameux panneaux covid et, du coup, on sait que cela va produire des dégâts.

Je vous remercie, pour ceux qui ont tenu jusqu'au bout de cette AP. Merci bien et bonne soirée.

*La séance est levée à 17 heures 45.*