

	Commission de Traitement des Réclamations du 4 juin 2026	Direction Adjointe en charge des Ressources
---	---	--

Participants :

Pour la direction

- Mme Alice DUCHER, Directrice des Ressources humaines
- Mme Sonia BOURAS, Attachée juridique au service des Relations Sociales

Pour les organisations syndicales

- Madame Virginie DUMARCAY (CFDT)
- Monsieur Dominique SEREMES (CFTC)
- Monsieur Edmond MARQUES (FO)

❖❖❖❖❖

RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES COMMUNES DES ELUS

Les mouvements du personnel

Les élus souhaitent connaître les entrées, les sorties, les changements d'affectation, les mutations, le nombre de CDD et de contrat de professionnalisation pour le mois d'avril 2026.

Voir documents joints en annexe.

Les procédures disciplinaires (Art.48)

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

Depuis la dernière CTR, parmi les trois procédures disciplinaires en cours évoquées lors de la précédente instance, deux ont abouti à un licenciement pour faute simple et une demeure actuellement en cours.

Par ailleurs, une nouvelle procédure disciplinaire a été engagée depuis la dernière CTR et est également en cours.

Les présomptions de démission

Les élus demandent si des mises en demeure d'agents présumés démissionnaires ont été envoyées par la Direction depuis la dernière CTR, et, le cas échéant, leur issue ?

Aucune procédure de présomption de démission n'est en cours.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude

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

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

Les vacances de postes

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

Voir documents joints en annexe.

Les heures supplémentaires

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

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

Des heures supplémentaires sont-elles prévues courant de ce mois d'avril 2026 ?

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 23 mai 2026 :

Sur le processus PRP : Elle a concerné 13 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DEMAT AAT**

L'objectif était fixé à 980 dossiers – 1038 dossiers traités.

- **MP**

L'objectif était fixé à 75 dossiers – 87 dossiers traités.

- **PILOTAGE + EPURATION Medialog**

Pas d'objectif fixé - 65 dossiers traités.

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 20 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DIADEME**

L'objectif était fixé à 500 dossiers – 523 dossiers traités.

- **DSIJ**

L'objectif était fixé à 900 dossiers – 918 dossiers traités.

- **PILOTAGE+ MEDIALOG**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 30 dossiers traités.

❖ Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 30 mai 2026 :

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 15 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DIADEME**

L'objectif était fixé à 500 dossiers – 508 dossiers traités.

- **DSIJ**

L'objectif était fixé à 400 dossiers – 419 dossiers traités.

- **PILOTAGE+ MEDIALOG**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 51 dossiers traités.

Sur le processus PRP : Elle a concerné 14 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

- **DMP + CMI MP**

L'objectif était fixé à 70 dossiers – 97 dossiers traités.

- **FC Refus**

L'objectif était fixé à 25 dossiers – 31 dossiers traités.

- **CMI MP**

L'objectif était fixé à 45 dossiers – 57 dossiers traités.

- **EA**

L'objectif était fixé à 2 dossiers – 3 dossiers traités.

- **DEMAT AAT**

L'objectif était fixé à 200 dossiers – 255 dossiers traités.

- **DSIJ**

L'objectif était fixé à 300 dossiers – 320 dossiers traités.

- **PILOTAGE + EPURATION Medialog**

Pas d'objectif fixé - 70 dossiers traités.

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

Des sessions d'heures supplémentaires sont programmées tous les samedis du mois de juin 2026 au sein de la direction des prestations.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

PRIME INTERESSEMENT

La CFDT signataire de l'intéressement souhaite connaître le bilan du versement effectué pour 2026 ? Combien de bénéficiaires de la prime ? Le nombre d'agents qui ont épargné (tout ou partie) ? Et la moyenne du montant de la prime versée ?

Le montant brut total de la prime d'intéressement 2025, versée en mai 2026, s'élève à 1 066 802,48€.

1 308 agents ont bénéficié de la prime d'intéressement, pour un montant moyen de 815,60€ brut par agent.

269 agents ont choisi d'épargner tout ou partie de leur prime, dont 221 agents sur le PEI et 48 agents sur le PERCO.

REMISE EN ROUTE DE LA CLIMATISATION ET PANNE DU SYSTEME GTB

Au vu des prévisions climatiques estivales annoncées, quand la direction prévoit-elle une remise en route progressive de la clim, car il y a déjà plusieurs espaces ou services du Cristolien qui ont dépassé les 26° de température à l'intérieur des locaux, depuis avril 2026 ?

De plus, sachant que de nombreux dysfonctionnements du système technique du bâtiment (GTB) altèrent régulièrement le bon fonctionnement du circuit de la climatisation (chaud ou froid) du Cristolien, qu'envisage de faire la direction en cas de défaillance de clim sur des journées caniculaires ? Avoir recours à l'utilisation de ventilateurs via une demande MAID ?

Et suite à l'audit diligenté en fin d'année 2025 via le cabinet Kerma, où en est-on concernant les constats remontés à la Cnam, pour lesquels une analyse approfondie au niveau national était en cours en vue d'une prise de décision sur le système GTB de la caisse ?

La climatisation a été remise en service au Cristolien depuis le mercredi 27 mai matin. Cependant, compte tenu des problèmes persistants rencontrés sur le dispositif de Gestion Technique du Bâtiment (GTB), certaines zones du bâtiment rencontrent des dysfonctionnements, notamment aux 1^{er} et 4^{ème} étages.

Des interventions techniques ont été mises en œuvre. Dans l'attente, les personnels concernés incommodés par les fortes chaleurs peuvent s'installer dans des zones plus fraîches du bâtiment, notamment au 2^e étage à proximité du service GDB où des places sont disponibles.

Concernant l'audit diligenté fin 2025 sur le système GTB, celui-ci conclut à « une installation fonctionnelle dans sa conception initiale, mais confrontée à des défaillances majeures qui compromettent son exploitation optimale et sa pérennité ».

La direction est actuellement dans l'attente d'un retour de la Cnam suite à sa demande de financement.

CAMPAGNE TELETRAVAIL : du 07/04 AU 04/05/26

La CFDT souhaitait savoir où en est le traitement des demandes : Combien ont-été reçues ? Toutes les demandes ont-elles été étudiées ? Si oui, il y a-t-il eu des refus et combien ? Et quand les agents recevront-ils leur notification d'accord de télétravail pour commencer au 1er/09/26 ?

Les éléments relatifs à la campagne télétravail 2026 ne sont pas encore consolidés à ce stade. Un retour pourra être effectué début juillet, après information préalable des principaux agents concernés.

CAMPAGNE TEMPS PARTIEL CHOISI : du 1^{er}/04 AU 07/05/26

La CFDT souhaite connaître le nombre global de demandes effectuée par des agents sur cette campagne ? Le distingue entre les primo-demandes et celle étant renouvelées ? Toutes les demandes réceptionnées ont-elles pu être étudiées et y a-t-il des refus ? Et quand les agents recevront-ils un accord pour signer leur avenant de contrat d'1 an pour débiter au 1er/09/26 ?

Les éléments relatifs à la campagne de temps partiel choisi 2026 ne sont pas encore consolidés à ce stade. Un retour pourra être effectué début juillet, après information préalable des principaux agents concernés.

CAMPAGNE PLACE DE PARKING 2026/2027 : du 04/05 au 05/06/26

En CSE du 16/04/26, la direction a présenté une synthèse concernant une << Ecoute clients >> réalisée du 12 au 23/01/2026, auprès de 480 agents bénéficiant d'une place de parking au Cristolien et ses environs, visant à actualiser la circulaire RH n°7/2026 (déjà en ligne sur l'intranet depuis le 23/04/26) sur l'accès et les modalités d'utilisation des parkings mis à disposition par l'employeur et préparer la future campagne-parking 2026.

Ce contexte explique la raison du lancement tardif de la campagne Zenpark 2026 pour l'attribution de places de parking (Cf. « push-mail » du 04/05/26).

La campagne étant en cours, il est compréhensible que la direction ne puisse pas, à ce jour, fournir un bilan exhaustif des places demandées et attribuées valables du 1er/09/2026 au 31/08/2027.

Toutefois, les agents véhiculés du « futur ex-CMS de Choisy », qui prendront leurs fonctions au sein du Cristolien ou aux Gêmeaux, début Juillet, ont besoin d'une attribution de place parking dès le 1er Juillet 2026 (non pas au 1er/09/26).

Les élus CFDT et les salariés concernés souhaitent savoir s'il est nécessaire d'avoir une dérogation pour obtenir une place de parking valable dès le 01/07/26 (au 31/08/2027) ? Si oui, quelle est la démarche à suivre ? Ou est-ce suffisant de le signaler sur « Gestpark Cristolien » en remplissant la demande ?

Les agents concernés du CMS de Choisy doivent, comme les agents recrutés en cours de campagne, effectuer une demande dans l'outil Gestpark au titre de la campagne actuelle « 2025 » afin de bénéficier d'une habilitation de stationnement sur les parkings du Cristolien/Gêmeaux pour la période du 01/07/2026 au 31/08/2026.

Ils peuvent parallèlement déposer une demande dans le cadre de la campagne « 2026 » couvrant la période du 01/09/2026 au 31/08/2027.

COMITE DE CARRIERE

La CFDT est sollicitée par des agents qui s'interrogent sur les modalités et le bilan du comité de carrière mis en place en 2017.

Ce comité fonctionne-t'il encore ? Sous quelle forme ? Une information pourrait-elle être diffusée aux agents ?

Le comité de carrière n'est plus mis en œuvre depuis plusieurs années.

Toutefois, conformément aux objectifs du SDRH 2024-2027 visant à faciliter et valoriser les parcours professionnels, le secteur GEPP travaille actuellement à une nouvelle forme d'accompagnement de la gestion des carrières des agents souhaitant accéder à une fonction managériale.

Ce projet fera l'objet d'une présentation au CSE et d'une communication aux salariés lorsqu'il sera finalisé.

CSN – CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

L'UCANSS a adressé ses directives aux directions sur la mise en œuvre du CSN :

« *Au plan contractuel, le CSN suspend le contrat de travail du salarié et donc, sa rémunération. Au regard de la suspension des obligations respectives de l'employeur et du salarié au cours de cette période, **il emporte les effets d'un congé sans solde.***

*Sous réserve de dispositions contraires dans les décrets à venir, **cette période d'absence est notamment pénalisante pour l'intéressement, la gratification annuelle, l'allocation vacances, les congés payés et les JRTT.***

Pendant la durée de ce congé, le salarié pourra bénéficier d'indemnités journalières versées par les Cnam, sous conditions de durée minimale d'affiliation et d'activité minimale requises pour l'assurance maternité (CSS art. L 331-8-1, al. 1).

Sous réserve des décrets à venir, ce congé n'étant pas rémunéré par l'employeur, il ne donne pas lieu à subrogation. ».

Les élues CFDT souhaitent que la direction communique de façon claire et efficace en direction des agents sur les effets de l'utilisation de ce CSN notamment via la guide de la parentalité.

La direction confirme que les supports d'information mis à disposition des salariés concernant le congé supplémentaire de naissance traiteront de l'ensemble des contours de ce nouveau dispositif.

CARBURANT

Le 7 mai 2026, le ministre de l'action et des comptes publics a préconisé des mesures temporaires pour l'organisation du travail et les déplacements des agents de l'État.

Les agents de la caisse sont en attente d'une mesure de la direction.

Un examen des situations particulières pourrait-il être envisagé ?

Comme évoqué lors de la dernière assemblée plénière du CSE, les adaptations individuelles doivent s'inscrire dans le cadre général en vigueur.

S'agissant du télétravail, les salariés peuvent solliciter une modification de leur formule en cours d'année, qui sera appréciée par l'encadrement au regard du niveau d'autonomie du salarié demandeur.

S'agissant des déplacements domicile-travail, les salariés qui souhaitent mobiliser un mode de transport domicile-travail alternatif à la voiture personnelle peuvent s'inscrire dans le dispositif du forfait mobilités durables.

Le forfait mobilités durables propose, sous réserve de remplir de conditions d'utilisation minimum, un accompagnement financier pour les salariés qui ont recours au vélo (classique ou électrique), à un engin de déplacement personnel motorisé (trottinette électrique par exemple), à un service d'autopartage (Citiz, Mobilib, Free2Move par exemple) ou à titre exceptionnel aux transports en commun (2 allers-retours par mois).

Toutes les informations utiles sont disponibles sur l'intranet sur la page dédiée : Accueil / Stratégie / RSO / Eco-mobilité / FMD (<http://interval.cnam-val-de-marne.ramages/strategie/focus-rso/eco-mobilite/fmd>)

MEDAILLE DU TRAVAIL

En CTR du 05/03/26, la CFDT a interrogé la direction sur les impacts pour les salariés concernant la réforme, issue du projet de loi de finances 2026, qui rebat les cartes de la fiscalité et des exonérations sociales applicables au versement de la prime de cette gratification.

La direction avait alors répondu que « la loi de finances 2026 prévoit que la prime versée à l'occasion de la délivrance de la médaille du travail est désormais soumise à l'impôt sur le revenu. Le système de paie doit être mis à jour pour intégrer cette évolution, c'est pourquoi le paiement de la prime prévue en février doit être différé. »

Toutefois, les services publics et l'Urssaf ont publié un communiqué en date du 10/04/26, dans la rubrique « Tolérance médaille du travail », avec les éléments suivants :

Accueil > Actualités Boss et Rescrits > Actualités Boss > 2026 > > Tolérance médaille du travail

Communiqué du 10/04/2026

Tolérance médaille du travail

Evolution des règles d'assujettissement à cotisations et contributions sociales des primes versées à l'occasion de l'attribution de médailles d'honneur du travail

L'exonération fiscale applicable aux revenus versés à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail se double de l'application d'une exemption d'assiette des cotisations et contributions sociales (cotisations, CSG-CRDS et taxe sur les salaires).

Or, le 5° de l'article 17 de la loi de finances pour 2026 a mis fin à l'exonération fiscale à compter des revenus perçus au titre de l'année 2026, ce qui prive donc de fondement la circulaire du 22 avril 2000 qui prévoyait une exemption sociale calée sur l'exemption fiscale.

Toutefois, à titre de tolérance, l'application de l'exonération sociale perdue pour les revenus versés à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail jusqu'au 31 décembre 2026. Après cette date, les attributions de ces médailles n'ouvriront pas droit à une exemption.

[Retour à la liste des actualités >](#)

 <p>GOUVERNEMENT Liberté Égalité Fraternité</p>	 <p>Urssaf Au service de notre protection sociale</p>	<p>www.securite-sociale.fr bofip.impots.gouv.fr www.data.gouv.fr www.legifrance.gouv.fr</p>	<p>Accessibilité : partiellement conforme Mentions légales Plan du site Table des paramètres</p>
---	---	--	--

Par conséquent, les élus de la CFDT demandent à la direction de :

- Faire appliquer cette directive de tolérance dans notre caisse,
- Combien de primes de médaille du travail ont déjà été versées sur BP depuis mars 2026 sans tenir compte de cette tolérance ?
- Dans ce cas, la CFDT souhaite que la direction fasse le nécessaire pour réviser et régulariser le versement de la prime médaille du travail en tenant compte de cette tolérance d'exonération jusqu'au 31/12/26.

Une procédure nationale a été livrée en avril 2026 afin de maintenir, pour l'année 2026, l'exonération des cotisations sociales appliquée à la prime versée à l'occasion de l'attribution de la médaille du travail.

Les primes versées depuis avril 2026 tiennent compte de cette mesure dérogatoire.

En revanche, elles demeurent soumises à l'impôt sur le revenu.

APPLICATION DE LA CCN LORS D'UN ARRÊT DE LONGUE DUREE

Les élus CFDT ont été saisis par différentes personnes qui ont été ou sont encore en arrêt de maladie depuis plus de 6 mois.

Malheureusement, elles n'ont été informées de la fin du maintien de salaire qu'après la période de maintien de salaire de 6 mois prévue par la CCN (quelquefois 2 à 3 mois après). Ainsi, du jour au lendemain, elles se retrouvent dans des ennuis financiers importants.

La CFDT a déjà posé une question en CTR sur le sujet et la direction avait indiqué ne pas pouvoir alerter au préalable les agents sur l'impact sur la rémunération d'un arrêt de maladie qui dure.

Toutefois, ces salariés, s'ils avaient été au courant, auraient sollicité en temps et en heure, leur médecin traitant en vue d'un protocole de soins. La mise en place de celui-ci dans les temps aurait permis d'éviter des complications qui génèrent un stress supplémentaire à l'agent et du travail de révision des bulletins de salaire quelquefois sur plusieurs mois pour les agents de la paie.

La direction peut-elle réfléchir à une communication plus claire ou à une information en amont des salariés lorsque les arrêts de travail sont reçus et qu'au vu des éléments connus par la hiérarchie, l'agent sera certainement en arrêt plusieurs mois ?

L'employeur ne dispose pas d'informations médicales lui permettant d'anticiper la durée d'un arrêt de travail ou l'évolution de l'état de santé d'un agent. Dans ce contexte, une information individualisée sur les conséquences d'un arrêt prolongé ne peut être réalisée sans risque d'empiéter sur la sphère médicale et personnelle du salarié.

Les droits applicables en matière de maintien de salaire sont définis par la convention collective nationale et peuvent être expliqués sur demande par le service GAP.

Lorsque l'arrêt se prolonge, il appartient néanmoins à l'agent d'échanger avec son médecin traitant sur les dispositifs existants, notamment un éventuel protocole de soins (ALD), lorsque sa situation le justifie.

Dans une logique d'amélioration continue, une communication générale rappelant les règles applicables en matière de maintien de salaire pourra néanmoins être envisagée via les supports internes, en invitant les agents concernés à se rapprocher, si nécessaire, de leur médecin traitant et du service GAP lorsque leur arrêt se prolonge.

« VIS MA VIE »

En 2025, un « Vis ma vie » a réuni des agents du service médical et des agents de la caisse pour une journée placée sous le signe de l'échange et de la découverte mutuelle et en 2026, un autre a réuni le département des prestations en espèce (DPE AS) et le département des affaires juridiques (DAJ).

Des retours sur expérience ont-ils été réalisés dans les services ?

Les agents de la caisse souhaiteraient savoir si d'autres expériences de ce type sont prévues ?

Il n'a pas été organisé d'enquête de satisfaction mais les retours d'expérience informels sont positifs sur ces événements.

Il n'est pas prévu à ce stade d'organiser d'autres événements. La direction prend toutefois note de la suggestion des élus et étudiera les possibilités de renouveler ce type d'action.

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES « MENDES »

En CTR du 02/04/26, les élus ont interpellé la direction sur les dysfonctionnements récurrents (paiement sans rien en retour) des distributeurs automatiques situés au niveau du RIE du Cristolien et ont demandé s'il était envisagé de changer de prestataire.

La direction a alors répondu : « Les distributeurs de boissons chaudes situés au rez-de-chaussée font l'objet d'un projet de remplacement.

Au regard d'une baisse de la consommation constatée par le prestataire, il a été décidé de remplacer les deux machines existantes par un équipement unique, plus performant et proposant une meilleure qualité de café.

Cette nouvelle machine intégrera également un terminal de paiement (TPE), permettant notamment le paiement par titres-restaurant. Sa mise en service est prévue courant mai.

Une enquête de satisfaction sera réalisée trois mois après son installation afin d'évaluer l'amélioration perçue par les agents. »

Nous sommes fin du mois de mai et « l'équipement unique » de remplacement n'est pas installé par le prestataire MENDES. Ce projet de remplacement des distributeurs automatiques de boissons chaudes au RIE est-il toujours d'actualité ? Si oui, pourquoi y a-t-il du retard sur sa mise en œuvre ?

Lors des opérations de remplacement des distributeurs, il a été constaté une dégradation du sol sur lequel sont positionnées les machines actuelles.

Préalablement à l'installation du nouvel équipement, une remise en état des sols est nécessaire, avec l'installation d'une plaque métallique destinée à supporter la nouvelle machine.

La réalisation de ces travaux décale l'installation du nouvel équipement, dont la mise en service est désormais envisagée pour la mi-juin.

CMS DE CHOISY-LE-ROI / SORTIE D'ARCHIVES

En CSE du 22/01/26 concernant le projet de transfert de gestion du CMS de Choisy à la mairie, la direction a indiqué que 12 chantiers seraient lancés dans le cadre de la méthodologie de travail avec la mairie pour suivre l'avancement et les besoins d'arbitrages, dont un chantier pour les archives sans autres détails.

A ce jour, la CFDT a été informée qu'une opération importante de sorties d'archives, retournées au CMS de Choisy, pour traitement avec un circuit de tri mis en place (consultation Webmatique et rapprochement sur DESMOS pour vérification des patients décédés ou pas...) est en cours.

Il apparaît que 276 cartons (pas de petite taille) de DM papiers sont actuellement stockés pour cette opération conséquente de tri et de ré-archivage avant transfert à la mairie. Il s'avère également que maints assurés souhaitent récupérer leur dossier médical sachant que la majorité des PS ne poursuivront pas leur activité médicale après le transfert vers la mairie.

Les salariés concernés et les élus CFDT souhaitent donc savoir :

- En terme de volumétrie, sur les 276 cartons, combien cela représente-t-il de DM papiers à trier et à vérifier ?
- En terme de périodicité, la sortie d'archives pour ces DM papiers remontent sur combien d'années (5, 10 ou 15 ans, voire plus) ?
- En terme d'ETP, y a-t-il des CDD prévus en renfort pour ce chantier important de tri des archives ? Ou bien des HS sont-elles prévues pour ce faire ?
- Concrètement, quel est le circuit mis en place ? Et celui-ci permettra-t-il de respecter l'échéance de l'opération de tri d'ici le 30/06/26 ?

Dans le cadre des travaux relatifs au transfert du CMS de Choisy-le-Roi, un plan d'apurement des archives médicales papier a été engagé.

À ce jour, 271 cartons, représentant environ 135 mètres linéaires de dossiers archivés, sont concernés par cette opération. Les dossiers doivent être traités conformément aux obligations légales applicables en matière d'archivage, au regard notamment de la nature des documents, de la situation administrative des patients et de l'ancienneté des consultations. Les dossiers les plus anciens remontent à l'année 2011.

La gestion et l'apurement de ces dossiers sont actuellement assurés par les salariés du centre de santé, avec l'appui de trois secrétaires médicales en CDD.

À ce stade, 43 % des cartons ont déjà été traités puis archivés. Un nouveau point d'avancement sera réalisé d'ici le 15 juin afin d'évaluer la possibilité de rapatrier sur le Cristolien les cartons qui n'auront pas encore été exploités au 30 juin.

DEPART EN RETRAITE ET JOURNEE DE SOLIDARITE

Comment se passe le calcul de la JS pour les agents qui partent à la retraite avant ou après le lundi de Pentecôte ?

La journée de solidarité n'est pas liée au lundi de Pentecôte, qui demeure un jour férié et chômé pour l'ensemble des agents.

Au sein de l'organisme, la journée de solidarité prend la forme du prélèvement d'une RTT au titre de l'année en cours, quelle que soit la date d'entrée ou de sortie de l'agent dans l'année.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

PACK OFFICE

Les agents s'interrogent sur la nécessité d'imposer deux jours consécutifs sur site ainsi que le maintien du PC sur place pour l'installation du pack Office, alors que cela ne correspond pas toujours à leur organisation de télétravail.

Pourquoi ne pas permettre aux agents de lancer la mise à jour depuis leur domicile, en laissant le PC connecté le temps de l'installation, puis de revenir sur site le lendemain ?

En cas de difficulté technique, celle-ci pourrait être constatée et prise en charge directement à l'arrivée de l'agent, comme cela est déjà envisagé actuellement si un problème apparaît après l'installation.

Dans le cadre de la migration Office 2024, la CNAM préconise une réalisation des mises à jour sur site.

Si une installation en télétravail demeure techniquement possible, celle-ci n'est pas privilégiée en raison des difficultés techniques susceptibles d'être générées, tant pour les agents que pour le service informatique, ainsi que des impacts potentiels sur la continuité d'activité.

Il est par ailleurs rappelé que l'accord télétravail prévoit la possibilité d'un retour ponctuel sur site en cas de nécessité de service. Ce type de mise à jour restant peu fréquent, avec une à deux occurrences par an, son impact sur le nombre de jours de télétravail demeure limité.

Enfin, l'organisation retenue pour cette migration repose sur une mise à jour réalisée à la convenance de l'agent, afin de lui permettre de l'intégrer au mieux dans son organisation personnelle, sous réserve que l'opération soit effectuée avant la fin du mois de juin.

PARKING

Dans le cadre de l'expérimentation concernant le parking, certains agents ont-ils déjà été sollicités pour y participer ?

Si oui, combien d'agents sont concernés et selon quelles modalités cela se déroule-t-il concrètement ?

Par ailleurs, si les retours de cette expérimentation sont positifs, nous souhaiterions connaître les suites envisagées ainsi qu'un retour plus global sur les propositions qui avaient été présentées en CSE à ce sujet.

Dans le cadre de l'expérimentation relative au parking, 40 agents ont été invités selon leur ordre de classement issu de la campagne parking 2025 à participer au dispositif mis en place à compter du 18 mai.

À compter du mois de septembre, la sélection des 40 agents s'effectuera sur la base du classement issu de la campagne 2026.

Les agents retenus ont été enregistrés afin de pouvoir accéder aux parkings du Cristolien (extérieur ou sous-sol selon l'habilitation délivrée) les vendredis, jours de congés scolaires et jours de pont. Ils ne sont pas autorisés à y stationner les autres jours. Des contrôles réguliers sont réalisés et les contrevenants perdront immédiatement le bénéfice de l'expérimentation.

Si l'expérimentation s'avère concluante, le dispositif pourra être pérennisé, voire élargi à davantage de bénéficiaires, sous réserve des capacités d'occupation du parking constatées.

Un bilan global de la campagne parking 2026 sera réalisé à l'issue de la campagne.

VAGUES DE CHALEUR

Avec les épisodes de plus en plus fréquents, quelles mesures la direction envisage-t-elle de mettre en place pour protéger les agents et adapter les conditions de travail ?

Un recours plus souple au télétravail est-il envisagé durant ces périodes exceptionnelles, notamment lorsque les températures dans les locaux ou dans les transports deviennent difficiles à supporter ?

Pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler, serait-il également possible de prévoir, à titre exceptionnel, des équipements individuels de type ventilateur dans les espaces où la climatisation fonctionne mal ou de manière insuffisante ?

Nous attirons également l'attention sur le fait que, dans certains services, la climatisation se déclenche via un détecteur de présence. Lorsque des agents se retrouvent seuls dans un espace, la clim ne se met pas toujours en fonctionnement correctement, ce qui accentue fortement les difficultés liées à la chaleur. Dans ce contexte, la mise à disposition de ventilateurs pourrait constituer une solution simple et immédiate pour améliorer les conditions de travail sur site.

Dans le cadre des épisodes de fortes chaleurs, plusieurs mesures ont été mises en œuvre afin d'adapter les conditions de travail et de limiter les impacts pour les agents.

La mise en route de la climatisation a été engagée sur les différents sites de l'organisme. Celle-ci a nécessité l'intervention d'un technicien et a été réalisée en priorité sur les sites extérieurs recevant du public puis au Cristolien.

Des ventilateurs ont été mis à disposition sur le site des Gémeaux, qui ne bénéficie pas de climatisation, ainsi qu'au FENTI dans la mesure où les agents ne peuvent pas être déplacés dans un autre espace du bâtiment.

Il est également rappelé que les difficultés liées à la climatisation peuvent être signalées via MAID afin de permettre une prise en charge par les services techniques. Des télécommandes permettant le déclenchement de la climatisation sont par ailleurs mises à disposition des responsables de service. Par ailleurs, les agents incommodés par la chaleur peuvent rejoindre des espaces plus frais du bâtiment, en lien avec leur manager.

En complément, au regard de la vigilance météorologique annoncée pour la journée du vendredi 29 mai, un message a été adressé à l'ensemble des managers afin de permettre un recours assoupli au télétravail, sous réserve des nécessités de service.

ARRETS DE TRAVAIL AGENTS

Les agents de la CPAM du Val-de-Marne doivent actuellement envoyer le volet 1 de leur arrêt de travail à la CPAM du 92 via l'enveloppe jaune fournie, tandis que le volet 2 doit être transmis à la CPAM du Val-de-Marne.

Or, de nombreux agents rencontrent des rejets car il existe une confusion sur le caractère sécurisé ou non du volet 2. Les gestionnaires demandent alors régulièrement le volet 1, alors que celui-ci a déjà été envoyé au 92, ce qui entraîne des allers-retours et des difficultés inutiles pour les agents.

Dans le cas de petits arrêts maladie, pour lesquels les agents ne souhaitent pas forcément bénéficier d'un traitement confidentiel spécifique, ne serait-il pas plus simple d'autoriser un envoi direct à la CPAM du Val-de-Marne afin d'éviter ces désagréments et de simplifier la gestion des dossiers ?

Une consigne a été donnée aux techniciens de prestations afin de procéder au paiement des volets 2 des salariés de la CPAM du Val-de-Marne affiliés dans le 94, dès lors que le salarié a bien mentionné le nom de son employeur sur son arrêt de travail. Il est donc important que cette mention figure sur le volet 2.

Concernant la possibilité d'un envoi direct des arrêts pour les situations de courte durée, il n'est pas possible d'y déroger dans la mesure où il s'agit d'une consigne nationale.

DEPART MONSIEUR ARNAUD

Suite au départ de Monsieur Sébastien Arnaud, effectif au 24 juillet, la direction peut-elle nous indiquer quelles dispositions sont prévues concernant son remplacement au poste de directeur général adjoint, ainsi que le calendrier envisagé ?

Ces éléments seront communiqués le moment venu.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS FO

LES MISSIONS

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

Une seule lettre de mission est actuellement en cours : celle relative au Responsable du CMS de Choisy.

LES ECRETEMENTS

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

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

Voir documents joints en annexe.

LA FAQ TELETRAVAIL

À la lecture de la FAQ télétravail disponible sur intranet, il apparaît pour les élus FO un certain nombre de clauses qui semblent ne pas être prévues dans l'accord et d'autres susceptibles d'être mal interprétées. Certaines d'entre elles peuvent avoir déjà fait l'objet de réclamations lors de précédentes CTR. Mais les élus FO tenaient à être exhaustifs dans leurs réclamations.

- Les problèmes informatiques

La FAQ cite l'accord :

« Dans le cas où la ligne téléphonique n'a pas pu apporter de solution dans l'heure qui suit la détection de l'incident, le manager prend les mesures appropriées et décide, en fonction des circonstances, si le télétravailleur revient sur site, le temps de trajet entre son domicile et le lieu d'affectation sera assimilé à du temps de travail effectif dans la limite de 1h30. »

Ainsi, il apparaît que le temps reporté puisse atteindre 2h30, soit jusqu'à 1h pour tenter de remédier au problème informatique, et jusqu'à 1h30 de temps de trajet. La Direction partage-t-elle cette interprétation ?

- La révision individuelle de l'accord télétravail

La FAQ précise que « toute demande de modification de jours ou de forfait doit rester exceptionnelle ». Les élus FO demandent des précisions. En effet, l'accord stipule « que le salarié peut demander à son manager que ses jours fixes de télétravail soient modifiés afin qu'il puisse faire face à des contraintes personnelles ».

- Le jour de reprise sur site

La FAQ dispose que suite à une période « plus ou moins longue », « le premier jour de reprise, le salarié devra revenir sur site ». Cette clause ne semble pas être incluse dans l'accord. Les élus FO demandent des précisions, notamment sur ce que signifie une période « plus ou moins longue ».

- L'équipement confié au télétravailleur

La FAQ cite que l'employeur met à disposition « un dispositif antivol ». Cet équipement n'apparaît pas dans l'accord. Combien d'agents en bénéficient ?

- La participation à l'achat d'un fauteuil

La FAQ informe que « le télétravailleur ne peut percevoir les indemnités liées au télétravail et le remboursement des frais d'achat d'un fauteuil le même mois ». Cette clause n'apparaît pas dans l'accord. Les élus FO demandent des précisions.

- Le blocage de la carte agent

La FAQ précise qu'en cas de carte bloquée, « le salarié doit obligatoirement revenir sur site pour faire débloquent sa carte agent ». N'est-il pas dorénavant possible de débloquent sa carte avec les questions mystères ? Le cas échéant, les élus FO demandent la mise à jour de la FAQ afin de ne pas induire en erreur le personnel.

- La restitution du matériel

La FAQ stipule qu'« en cas de suspension du contrat de travail supérieure à 2 mois, le matériel informatique devra être restitué par vos propres moyens ». Cette clause n'apparaît pas dans l'accord. Les élus demandent des précisions. Et que se passe-t-il si l'agent n'est médicalement pas en mesure de réaliser ce déplacement ?

➤ **Les problèmes informatiques**

Tout dysfonctionnement informatique doit être signalé à l'encadrement et donner lieu à une prise de contact avec la hotline informatique immédiatement.

Lorsqu'il s'agit d'un problème de connexion à l'environnement de travail, soit le dysfonctionnement peut être résolu en quelques minutes avec l'appui du service informatique, soit il nécessite un retour sur site. Il n'y a pas lieu d'attendre une heure.

Le délai d'une heure a vocation à couvrir les situations de dysfonctionnement d'un outil, délai qui permet d'attendre les informations concernant son rétablissement ou les instructions de l'encadrement sur un changement d'activité ou un retour sur site.

Si le salarié revient sur site, le temps de travail pour se rendre sur site sera assimilé à du temps de travail dans la limite d'1h30.

➤ **La révision individuelle de l'accord télétravail**

La mention relative aux demandes de modification de jours ou de forfait vise à préserver une organisation stable du télétravail, qui est prévue sur la base d'une notification annuelle.

Elle n'exclut pas l'examen de demandes de modification en cours d'année liées à des contraintes personnelles ou professionnelles, conformément aux dispositions de l'accord télétravail et sous réserve de l'accord du manager ainsi que des nécessités de service.

Cette possibilité concerne principalement des ajustements ponctuels et ne remet pas en cause la formalisation annuelle du télétravail, l'accord notifié étant valable du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Toute demande de modification de jours ou de forfait demeure ainsi soumise à l'appréciation de la direction.

➤ **Le jour de reprise sur site**

Après une période d'absence plus ou moins longue, la reprise d'activité sur site vise à s'assurer du bon fonctionnement du matériel informatique et à favoriser une réintégration dans le collectif de travail ainsi que des conditions de reprise adaptées.

La notion de période « plus ou moins longue » ne correspond pas à une durée strictement définie et s'apprécie au regard des circonstances, de l'organisation du service, de l'ancienneté du salarié sur son poste, etc.

➤ **L'équipement confié au télétravailleur**

Cette mention dans la FAQ est ancienne et renvoie à une période où tous les salariés ne disposaient pas d'un PC portable. Désormais, tous les salariés sont dotés d'un PC portable, remis avec un antivol. La FAQ sera mise à jour afin de supprimer cette mention et lever toute ambiguïté.

➤ **La participation à l'achat d'un fauteuil**

La mention figurant dans la FAQ renvoie au régime social des frais professionnels liés au télétravail.

Le fait de prévoir que la participation à l'achat d'un fauteuil intervienne sur un mois au cours duquel le salarié ne perçoit pas d'indemnité forfaitaire de télétravail permet de garantir l'exclusion de ce remboursement de l'assiette des cotisations sociales, dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

➤ **Le blocage de la carte agent**

Si la procédure « J'ai oublié mon code PIN » permet effectivement au salarié de récupérer son mot de passe en répondant aux questions mystères définies par lui lors de la première connexion, le retour sur site demeure néanmoins nécessaire lorsque la session est bloquée ou lorsque le salarié ne se souvient plus de ses questions mystères ou si ses réponses sont incorrectes.

➤ **La restitution du matériel**

La restitution du matériel informatique en cas d'absence prolongée vise à garantir la bonne gestion et la sécurisation du parc informatique et à limiter les difficultés techniques susceptibles de résulter d'une absence prolongée. La restitution du matériel doit être organisée afin d'assurer sa maintenance, sa sécurisation et sa disponibilité pour un éventuel réemploi.

Le salarié doit restituer le matériel par ses propres moyens. En cas de difficulté, il peut par exemple le confier à un proche ou un collègue ou organiser le dépôt sur un site plus près de domicile que le Cristolien.

LE POINT UiPATH

Les élus FO demandent le traditionnel bilan d'étape sur les processus d'automatisations actuellement pris en charge par UiPath ainsi que sur ceux qui sont en développement.

À ce jour, la CPAM du Val-de-Marne exploite 7 scénarios UiPath pour le compte de l'ensemble du réseau, représentant environ 50 % de la charge totale d'exploitation, dans le cadre d'une répartition équilibrée avec la CPAM du Vaucluse :

- PUMA résidence (en partage avec la CPAM du Vaucluse)
- PUMA régularité (en partage avec la CPAM du Vaucluse)

- PUMA Dgfp (en partage avec la CPAM du Vaucluse)
- IFPN
- ELP
- DSG
- PPP

La feuille de route 2026, définie avec la CNAM et la CPAM du Vaucluse, prévoit par ailleurs la prise en charge de nouveaux scénarios pour la CPAM du Val-de-Marne, dont notamment le nouveau scénario relatif au congé supplémentaire de naissance qui représente un enjeu fort pour la branche.

Enfin, sur le volet développement, la CPAM du Val-de-Marne souhaite renforcer son positionnement en participant au développement des scénarios inscrits dans la feuille de route nationale et en investissant des périmètres encore peu couverts par les autres acteurs, notamment le périmètre CNGP.

LE SAMEDI 15 AOUT

Cette année, le 15 août tombe un samedi. Ainsi, en vertu de la convention collective, la Direction doit choisir si elle reporte le jour férié soit le lundi suivant, soit le vendredi précédent, soit pratiquer le « moitié-moitié ». Qu'en est-il ?

En outre, les aoûtiens perdraient le bénéfice du report prévu stricto sensu par la convention collective. Afin de récompenser l'ensemble du personnel pour les efforts fournis et de renforcer la confiance entre les agents et la Direction, les élus FO demandent à la Direction d'ouvrir la possibilité de report aux agents « écartés » sur une journée soit de juillet, soit de septembre.

Comme déjà évoqué en assemblée plénière du CSE, la direction appliquera les dispositions conventionnelles.

LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

L'UCANSS, donc le gouvernement, a décidé de considérer comme des absences sans solde le recours à ce nouveau droit. Alors qu'il était censé relancer une natalité en berne, ce nouveau droit est ainsi maltraité. Les élus FO demandent à la Direction d'informer le personnel comme elle s'en était engagée en réunion plénière du mois de mai.

La direction confirme que les supports d'information mis à disposition des salariés concernant le congé supplémentaire de naissance traiteront de l'ensemble des modalités et conséquences liées à ce nouveau dispositif.

LE GUICHET DE LA GAP

Le guichet de la GAP est désormais baissé dès 10h le matin. Qu'est-il prévu au-delà ? Est-il permis de toquer à la porte en cas d'urgence ?

Une affiche d'information a été mise en place afin de préciser les modalités d'accueil du service GAP.

Celle-ci précise que :

- Le guichet est ouvert de 8h00 à 10h00 : l'accueil au guichet a vocation à régler des demandes rapides et simples (déblocage ou remise d'une carte agent, délivrance d'un document, demande d'information générale, etc.),
- Pour les demandes d'ordre plus personnel ou plus complexes, il est préconisé de prendre rendez-vous via la BAL générique ou par téléphone, ce qui permet au gestionnaire d'étudier la situation en amont,
- En cas de besoin urgent, les salariés peuvent entrer dans la bulle dédiée et appuyer sur la sonnette, un membre de l'équipe sera en mesure de les accueillir.

Contact par mail : service.personnel.cpam-val-de-marne@assurance-maladie.fr

Contact par téléphone : 01.43.99.39.54

LES ORDINATEURS LENTS

La Direction demande depuis récemment que les ordinateurs lents au démarrage soient identifiés. Combien d'ordinateurs sont concernés ? Des solutions ont-elles été trouvées ?

De manière générale, quelle est la règle dans le cas d'un ordinateur lent à démarrer ? Un badgeage manuel rétroactif est-il admis ? Dans le cas contraire, quel est le fondement juridique permettant à la Direction de refuser un badgeage rétroactif ?

Depuis le début de l'année 2026, le service informatique identifie chaque mois les 10 postes les moins performants de l'organisme au regard notamment de la lenteur au démarrage et d'autres indicateurs de performance.

Dans ce cadre, une démarche proactive est engagée auprès des agents concernés afin d'analyser la situation et d'identifier la solution de remédiation la plus adaptée. Cette action s'inscrit dans le projet d'entreprise visant à améliorer les conditions de travail des agents.

Entre janvier et avril 2026, 40 agents ont ainsi été contactés par le service informatique, ce qui a conduit notamment à :

- 22 remplacements de postes ;
- 3 ajouts de mémoire complémentaire.

Il est toutefois constaté que certains agents ne donnent pas suite aux sollicitations du service informatique. Les managers ont été sensibilisés à cette démarche lors du Carrefour des managers du 2 juin et seront désormais mis en copie lorsqu'un de leurs agents est contacté dans ce cadre.

La supervision des PC montre que le temps moyen d'allumage du PC s'élève à environ 49 secondes. En cas d'incident de connexion ou de lenteur significative récurrente, le salarié doit se signaler immédiatement auprès de son encadrement afin que le service informatique puisse intervenir.

Le temps badgé doit correspondre au temps travaillé. À défaut d'éléments permettant d'établir l'existence d'un dysfonctionnement ayant empêché la prise de poste ou le badgeage, une régularisation rétroactive peut ne pas être accordée, conformément au devoir de contrôle de l'employeur en matière de suivi du temps de travail.

LA FETE DES MERES

Il y a quelques années, la Direction avait fait part aux élus leur intention de généraliser les 2h de mères de famille aux pères de famille. Les élus FO demandent si cette idée est abandonnée.

Le pot de la fête des mères et le crédit d'heures associé constituent un usage spécifique qui ne concernent que les mères de famille.

Lors des échanges évoqués par les élus, il n'a pas été envisagé d'étendre le dispositif en l'état aux pères de famille mais de le réinterroger dans son ensemble. Cette réflexion demeure à ce jour d'actualité.

