

	Commission de Traitement des Réclamations du 2 juillet	Direction Adjointe en charge des Ressources
---	--	--

Participants :

Pour la direction

- Mme Fatmire HODZA, Responsable du service des relations sociales
- Mme Nada ZAGTA, Attachée juridique au service des Relations Sociales

Pour les organisations syndicales

- Madame Christina RODRIGUES-MARTINS (CFDT)
- Monsieur Florent ROUCHAUD (CFTC)
- Madame Maimouna TRAORE(FO)

❖❖❖❖❖

RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES COMMUNES DES ELUS

Les mouvements du personnel

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

Trois procédures disciplinaires engagées depuis la dernière CTR ont abouti à :

- Licenciement pour faute simple
- Blâme
- Rétrogradation

À ce jour, aucune autre procédure disciplinaire n'est 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 à aucun licenciement pour inaptitude.

A ce jour, deux procédures pour inaptitude sont 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 6 juin 2026 :**

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

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 900 dossiers – 967 dossiers traités.

o **PILOTAGE + MEDIALOG**

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

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

o **DEMAT AAT**

L'objectif était fixé à 1440 dossiers – 1681 dossiers traités.

o **PILOTAGE + ÉPURATION Medialog**

Pas d'objectif fixé – 65 dossiers traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 13 juin 2026 :**

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 16 salariés dont 1 manager. Elle a porté sur les activités suivantes :

o **DIADEME**

L'objectif était fixé à 500 dossiers – 512 dossiers traités.

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 500 dossiers – 525 dossiers traités.

o **PILOTAGE + MEDIALOG**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 37 dossiers traités.

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

o **MP**

L'objectif était fixé à 100 dossiers – 116 dossiers traités.

o **DEMAT AAT**

L'objectif était fixé à 440 dossiers – 486 dossiers traités.

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 320 dossiers – 338 dossiers traités.

o **PILOTAGE + ÉPURATION Medialog**

Pas d'objectif fixé – 71 dossiers traités.

Sur les secteurs de la CSS : Elle a concerné 10 salariés dont 1 manager.

L'objectif était fixé à 480 dossiers – 562 dossiers traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 20 juin 2026 :**

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 16 salariés dont 2 managers. Elle a porté sur les activités suivantes :

o **MEDIALOG MALADIE**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 123 dossiers traités.

o **MEDIALOG MATERNITÉ/PATERNITÉ**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 125 dossiers traités.

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 500 dossiers – 511 dossiers traités.

o **DIADEME**

L'objectif était fixé à 600 dossiers – 469 dossiers traités.

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

o **MP**

L'objectif était fixé à 100 dossiers – 114 dossiers traités.

o **DEMAT AAT**

L'objectif était fixé à 575 dossiers – 621 dossiers traités.

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 250 dossiers – 263 dossiers traités.

ÉPURATION Medialog

Pas d'objectif fixé – 90 dossiers traités.

o **PILOTAGE + ÉPURATION Medialog**

Pas d'objectif fixé – 92 dossiers traités.

Sur les secteurs de la CSS : Elle a concerné 18 salariés dont 2 managers.

L'objectif était fixé à 480 dossiers – 505 dossiers traités.

❖ **Une séance d'heures supplémentaires a été réalisée le samedi 27 juin 2026 :**

Sur le processus PE-AS : Elle a concerné 16 salariés dont 2 managers. Elle a porté sur les activités suivantes :

o **MEDIALOG MALADIE**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 231dossiers traités.

o **MEDIALOG MATERNITÉ/PATERNITÉ**

L'objectif était fixé à 30 dossiers – 188 dossiers traités.

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 500 dossiers – 645 dossiers traités.

o **DIADEME**

L'objectif était fixé à 450 dossiers – 450 dossiers traités.

Sur le processus PRP : Elle a concerné 15 salariés dont 2 managers. Elle a porté sur les activités suivantes :

o **EA**

L'objectif était fixé à 4 dossiers – 4 dossiers traités.

o **MP**

L'objectif était fixé à 110 dossiers – 118 dossiers traités.

o **DEMAT AAT**

L'objectif était fixé à 330 dossiers – 356 dossiers traités.

o **DSIJ**

L'objectif était fixé à 370 dossiers – 383 dossiers traités.

o ÉPURATION Medialog

Pas d'objectif fixé – 125 dossiers traités.

o PILOTAGE + ÉPURATION Medialog

Pas d'objectif fixé – 130 dossiers traités.

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

Une séance d'heures supplémentaires est programmée le samedi 4 juillet 2026 au sein de la direction des Prestations et de la direction de l'Accès aux droits. Une seconde séance est également prévue le 11 juillet 2026 au sein de la direction de l'Accès aux droits.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFDT

CAMPAGNES ANNUELLES 2026

En CTR du 4 juin, la direction a indiqué que les éléments relatifs à ces campagnes n'étaient pas encore consolidés, mais qu'un retour pourra être effectué début juillet.

La CFDT réitère donc ces questions :

- **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 ?

- **CAMPAGNE TEMPS PARTIEL CHOISI : du 1er/04 au 07/05/26**

La CFDT souhaite connaître le nombre global de demandes effectuée par des agents sur cette campagne ? Le distinguer 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 ?

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

La CFDT souhaite savoir si toutes les demandes réceptionnées via l'appli « Gestpark » ont pu être étudiées ? Si oui, combien de demandes pour renouvellement et primo-demandes de places ont été acceptées et/ou refusées ? En cas de refus, quels sont les motifs ? Suite aux nouveaux critères (Cf. circulaire RH n° 7-2026) quelle est la répartition des places attribuées entre les différents parkings autour du siège et celui du Cristolien ?

Les campagnes annuelles sont actuellement en cours.

Les salariés seront informés des suites réservées à leurs demandes courant juillet.

CYBERATTAQUE MUTUELLE AESIO

Fin mai 2026, notre complémentaire santé a subi une cyberattaque par usurpation d'identité d'un compte gestionnaire, incident qui porte sur le portail dédié aux demandes de prise en charge. En date du 28/05/26 la mutuelle a transmis aux adhérent(e)s un courrier par mail pour certains et pour d'autres par voie postale réceptionné très tardivement (11 juin).

Après avoir échanger avec maints salariés de la caisse, les élus CFDT ont constaté que nombres de salariés n'ont rien reçu (ni mail, ni courrier postal) et ne sont pas au courant de cette cyberattaque AESIO.

Sachant que les données personnelles exposées dans cette cyberattaque sont les suivantes : « nom, prénom, date de naissance, rang de naissance, N° de sécurité sociale, N° de contrat, nom de l'assureur santé, date de début et fin de couverture du contrat santé » les risques d'usurpation d'identité des agents de la caisse sont potentiellement possibles pour établir de faux arrêts maladie, etc.

La CFDT demande donc à la direction de faire un communiqué à tous sur cet incident, pour sensibiliser les agents à être vigilant et de fournir la démarche adéquate à suivre auprès du service LCF au cas où des salariés s'apercevraient qu'ils sont victimes d'une usurpation d'identité qui a généré des prestations fictives ou de faux arrêts de travail.

La Direction a eu connaissance de cet incident par les informations reçues à titre individuel.

Aésio, en sa qualité de responsable du traitement des données concernées, est responsable d'assurer l'information des personnes concernées en cas de violation de données personnelles. Dans le cas présent, Aésio a procédé à une information directe des adhérents potentiellement concernés. Certains courriels ont pu tomber dans les courriels indésirables.

A noter que la combinaison des données exposées peut permettre une usurpation d'identité ou des campagnes de phishing (hameçonnage) sur des thématiques de santé ou d'assurance

Il n'est pas prévu de réaliser une information supplémentaire mais les salariés qui souhaiteraient obtenir des informations complémentaires peuvent se rapprocher d'Aésio qui préconise les actions suivantes à ses adhérents :

- consulter le [guide sur la cyber-vigilance](#)
- contacter la [Déléguée à la Protection des Données Personnelles](#)
- ou à l'adresse dédiée à cet incident : incident_tp@aesio.fr
- ou écrire par voie postale : AÉSIO mutuelle - [173 rue de Bercy - 75012 Paris](#).

Canicule - FORTE CHALEUR

Bien que la direction ait été réactive dans la mise en place de mesures d'adaptions pour l'organisation du travail dès le 17 juin (souplesse de télétravail et départ dès 15h30 avec HV), puis reconduite jusqu'au 26 juin avec des horaires décalés à partir du 24 juin, pour faire face aux alertes de vigilances « forte chaleur » et « extrême canicule », la CFDT déplore toutefois un manque d'informations pratiques pour la prévention physique des agents en présentiel, qui rappelons-le est aussi une obligation de l'employeur dans ce contexte.

Après vérification, la CFDT constate qu'il n'existe aucun support (ni flyer, ni checklist ou affiche) dans la rubrique « Hygiène de vie et prévention santé » de l'Intranet pour rappeler les risques encourus en cas d'exposition à la chaleur et canicule au travail, comment repérer les symptômes des effets de la chaleur, quelles précautions à prendre, sans oublier le cadre réglementaire renforcé depuis juillet 2025 où l'employeur est tenu de définir des mesures ou actions de prévention pour réduire les risques liés aux épisodes de chaleur intense correspondant aux seuils (jaune, orange et rouge) du dispositif national de vigilance météorologique.

Il vrai que le 18 juin, sur la pause méridienne, le service santé au travail a animé l'atelier « Pause-café / Pause-santé » ou une sensibilisation sur les risques d'exposition à la chaleur a été réalisée, avec un support Visio très bien conçu. Mais quel dommage qu'il ne soit pas accessible sur l'Intranet !! Et quel dommage qu'il y ait eu si peu de personnel présent ce jour-là...

De plus, le site du Ministère « travail emploi gouv.fr » met à disposition des employeurs différents supports traitant du sujet, dont des recommandations et préconisations en prévention des risques liées aux vagues de chaleur.

La CFDT demande à la direction de remédier à ce manque de communication préventive sur le sujet auprès des salariés. Et peut-être même d'en faire un point d'analyse en CSSCT.

Les services support finalisent actuellement un plan complet rappelant les réflexes à adopter en cas de fortes chaleurs ainsi que les mesures d'adaptation mises en œuvre par l'employeur dans ce contexte. Ce document fera l'objet d'une présentation et d'échanges en CSSCT et d'une communication auprès des salariés.

Il est par ailleurs rappelé que plusieurs mesures ont été mises en œuvre afin d'adapter les conditions de travail durant les épisodes de fortes chaleurs, notamment le déclenchement de la climatisation, la mise à disposition de ventilateurs dans les secteurs non climatisés, la possibilité pour les agents de rejoindre des espaces plus frais,

l'assouplissement des conditions de recours au télétravail, l'attribution temporaire de VPN aux agents non télétravailleurs lorsque leur activité le permet, la levée des plages fixes ainsi que la possibilité de débiter la journée de travail dès 6 heures, sur site comme en télétravail.

CHANGEMENT CARTE SIM ET OPERATEUR TELEPHONIE

En date du 16/06/2026, un mail a été envoyé aux agents les informant que « dans le cadre du nouveau marché national prévoyant la migration de notre offre téléphonie mobile de Bouygues Telecom **vers SFR**, de nouvelles cartes SIM SFR sont désormais disponibles pour tous les salariés concernés ». Ces nouvelles cartes SIM sont à récupérer rapidement car la date de portabilité est fixée au Mardi 07 juillet 2026.

La CFDT s'étonne de ce transfert vers SFR car d'ici le premier semestre 2027 l'opérateur SFR va disparaître. En effet, SFR a été racheté (pour environ 20 milliards d'euros) par ses trois concurrents (Bouygues, Orange et Free) qui vont se partager environ 25 millions de clients de chez SFR et qui concerne tant les particuliers que les professionnels. Cette info a été diffusée par tous les médias (TV, radio, journaux, réseaux sociaux, etc.)

La direction devra donc changer de nouveau toutes les cartes SIM SFR des agents détenteurs d'un téléphone mobile dans moins d'un an et d'opérateur également.

Dans ce contexte, pourquoi la direction a-t-elle fait le choix de retenir l'opérateur SFR dans ce nouveau marché national ? La Cnam qui supervise les appels d'offres des marchés au national, n'avait-elle pas connaissance de cette information sur la situation de fin de vie de SFR ? La direction peut-elle apporter des explications qui pourrait éclairer le choix SFR (serait-ce à cause d'un tarif attractif...) ?

Comme la CFDT le reprend bien dans son message, le nouveau marché téléphonie est un marché national qui a été piloté par l'Ucanss et qui a été notifié aux opérateurs SFR et Orange en décembre 2025 pour une durée de 4 ans.

S'agissant d'un marché national, il s'impose à la CPAM du Val-de-Marne comme à l'ensemble des autres organismes et nous n'avons pas connaissance des critères pris en compte pour le choix des opérateurs retenus.

La CPAM a fait part de ces mêmes interrogations à ses interlocuteurs nationaux et est en attente de réponse.

BUS « LA FLOTTILLE DE BENEDICTA » journée de dépistage du cancer du col de l'UTERUS au cristolien

Est-il possible à date de cette CTR du 2/07/2026 d'avoir un retour, ou un petit bilan, sur cette action préventive dédiée à la santé des femmes et qui s'est déroulée au siège de la CPAM le mardi 30/06/2026.

Car il semble que cette action de prévention de terrain a rencontré un franc succès, surtout que c'est la première fois !

La direction envisage-t-elle de reconduire cette action de dépistage ? Si oui, est-ce que cela pourra se faire tous les ans, comme pour la campagne de vaccination contre la grippe ?

L'action de prévention organisée le 30 juin 2026 a permis la réalisation de 26 consultations, dont 2 rendez-vous non programmés initialement. Quatre rendez-vous n'ont pas été honorés.

Au-delà des actes de dépistage, la présence de l'équipe pluridisciplinaire de l'association La Flotille de Benedicta a permis des temps d'échanges avec les salariées sur la santé de la femme.

La direction procédera à un bilan complet de cette action afin d'évaluer la possibilité de sa reconduction.

LOI n° 2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap

Cette Loi est sortie au JO du 13 juin 2026.

Pour une bonne information de toutes et tous, la CFDT demande à la direction de communiquer rapidement sur cette loi et notamment sur les modalités d'utilisation des 10 jours de congés (au lieu des 5 prévus à l'article L3142-4 du Code du travail).

La direction prend note de la suggestion des élèves. Une communication pourra être réalisée après analyse des modalités d'application de ces nouvelles dispositions.



RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES ELUS CFTC

CANICULE

Les consignes données par la Direction pour faire face aux températures extrêmes avec la modification du temps de travail seront-elles systématiquement renouvelées cet été en cas de nouveaux épisodes caniculaires ?

Les mesures d'adaptation mises en œuvre lors des épisodes de fortes chaleurs sont arrêtées en fonction des conditions météorologiques et du niveau de vigilance. Elles seront reconduites si la situation le justifie.

A noter que les services support finalisent actuellement un plan complet rappelant les réflexes à adopter en cas de fortes chaleurs ainsi que les mesures d'adaptation mises en œuvre par l'employeur dans ce contexte. Ce document fera l'objet d'une présentation et d'échanges en CSSCT et d'une communication auprès des salariés.

FENTI

Les agents du Fenti nous font part d'un profond sentiment de découragement et de manque de considération. Ce ressenti s'inscrit dans un contexte d'accumulation de difficultés.

Les équipes ont notamment été fortement marquées par les événements survenus sur le site de Thiais où certains agents ont dû faire face à des situations particulièrement dégradantes avec la gestion répétée d'excréments déposés dans les boîtes aux lettres de l'accueil de Thiais.

Au-delà du caractère choquant de ces faits, plusieurs agents ont exprimé un sentiment d'abandon et de manque de reconnaissance face à une situation qui a durablement affecté leurs conditions de travail.

Dans le même temps, lors des épisodes caniculaires, les possibilités d'adaptation de l'organisation du travail apparaissent limitées.

Certaines demandes d'effacement de plages fixes sont refusées pour raisons de services tandis que certaines activités d'entraide réalisées exclusivement sur ordinateur ne peuvent être télétravaillées au nom d'une équité de traitement.

Comment la Direction apprécie-t-elle aujourd'hui l'état des équipes du Fenti après ces événements successifs ?

Quelles mesures concrètes entend-t-elle mettre en œuvre pour restaurer la confiance et pour améliorer la qualité de vie au travail et témoigner de sa reconnaissance envers des agents qui constituent le premier maillon de la chaîne de production de l'organisme ?

Les scanners du FENTI fournissent des documents de qualité médiocre qui impactent toute une chaîne derrière.

Leurs remplacements sont-ils prévus ?

Une amélioration de la qualité obtenue est-elle prévue ?

Concernant les événements survenus sur le site de Thiais, ceux-ci ont fait l'objet d'un traitement immédiat. La directrice des prestations s'est rendue sur place afin de rencontrer les équipes, de rappeler les mesures mises en œuvre et de répondre à leurs interrogations. Plusieurs plaintes ont également été déposées par la CPAM pour faire cesser ces agissements.

Une nouvelle rencontre sera organisée après le 1er juillet 2026, en présence de la directrice des prestations, du responsable de département, des managers et des équipes, afin de poursuivre les échanges sur la situation du service.

Concernant la qualité des scanners, les équipements relèvent d'un marché national. Une expérimentation nationale sera engagée à compter du mois de septembre 2026 auprès de plusieurs organismes afin d'évaluer de nouvelles solutions de numérisation. La direction communiquera sur les suites qui seront données à cette expérimentation.

GDB

Les agents reçoivent des consignes de plus en plus poussées de contacter les assurés par téléphone pour pallier à la qualité médiocre des scanners du Fenti ce qui implique souvent derrière d'utiliser sa boîte mail professionnel et une boîte mail générique.

La CFTC demande la généralisation de la boîte mail générique 'ne pas répondre » aux agents afin que l'adresse ne-pas-repondre@assurance-maladie.fr s'affiche aux assurés.

Une communication claire en ce sens devrait même être diffusée à tous les services concernant la possibilité d'utiliser ce moyen de communication.

Qu'en est-il ?

Le service manque de Personnel, en outre une démission a été effective récemment.

Une solution est actuellement à l'étude avec le service informatique afin de permettre le recours à Bluefiles pour les échanges avec les assurés.

MOMENT DE CONVIVIALITE

Les baby foot installés pour l'ouverture de la coupe du monde ont entretenu de la convivialité sociale et ont rapproché des collègues qui ne se connaissaient pas forcément.

La CFTC demande d'en acquérir un à demeure et de l'installer près de la cafétéria pour continuer cette expérience bon enfant et conviviale.

Qu'envisage la Direction ?

La direction n'a pas retenu cette possibilité à ce stade. Toutefois, elle a pris bonne note de cette demande et étudiera sa faisabilité.

Incidents a THAIS

Les élus CFTC souhaitent un point d'information sur les incidents répétés constatés ces dernières semaines à Thiais.

L'individu a-t-il récemment recommencé ?

A-t-il été interpellé par la police ? A-t-il été convoqué par la police ?

Aucun nouvel incident n'a été constaté sur le site de Thiais depuis le 1er juin 2026, date à laquelle un 6^{ème} dépôt de plainte a été effectué.

À ce jour, le suspect n'a pas encore été convoqué par les services de police.

Dans l'attente, les mesures de prévention mises en place sont maintenues.

Campagne télétravail

La CFTC souhaite une synthèse de la campagne Ogete.

Combien d'agents en télétravail ? Combien à 2 jours ? Combien à 3 jours ? Combien à 1 jour ?

Combien de refus ?

Les campagnes annuelles sont actuellement en cours. Les salariés seront informés courant juillet des suites réservées à leurs demandes.



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 salariée exerce actuellement une mission dans un autre service, au sein du département PE AS.

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.

Le retour sur site pour incident informatique en télétravail

En l'absence de réponse claire de la part de la Direction, les élus FO réitèrent leur question au sujet du retour sur site.

L'accord stipule :

« 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 ?

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.

Le samedi 15 août

En réunion plénière du 25 juin 2026, la Direction a précisé que la règle du 50-50 s'appliquerait sur le report du jour férié du samedi 15 août, donc soit le vendredi 14 août, soit le lundi 17 août. Une exception est à relever concernant la PFS qui ferme le 14 août.

Les élus FO demandent à la Direction de communiquer le plus vite possible aux managers afin qu'ils puissent organiser le report et ainsi permettre aux agents de planifier leur weekend.

Une communication sera adressée prochainement à l'encadrement afin de préciser les modalités d'organisation retenues pour le report du jour férié du samedi 15 août 2026.

La canicule

Du jeudi 18 juin au vendredi 26 juillet, une vague caniculaire d'ampleur s'est abattue sur la France, conduisant à une vigilance rouge dans de nombreux départements, y compris l'Île-de-France. La Direction a donc sagement

accordé le télétravail exceptionnel sur la période. Même les plages fixes ont été supprimées sur les trois derniers jours.

Les élus FO déplorent cependant que les télétravailleurs au forfait aient été contraints d'utiliser leur crédit annuel à l'occasion de ce télétravail exceptionnel alors qu'à plusieurs reprises, plus ou moins récemment, la consigne était inverse. En réunion plénière du 25 juin, la Direction a indiqué que des dérogations pourraient être accordées afin d'aller au-delà. Les élus FO demandent un état des lieux sur le nombre de jours restant pour l'ensemble des télétravailleurs concernés, ainsi qu'une communication sur cette dérogation.

En plénière, la Direction a précisé que des VPN ont été attribués à des agents non télétravailleurs. Les élus FO demandent combien d'entre eux en ont bénéficié et combien de refus ont été notifiés.

Dans la mesure où un tel épisode est amené à se répéter, les élus FO demandent qu'une procédure claire soit prévue sur les moyens d'y faire face. L'harmonisation des pratiques doit être une priorité.

Le télétravail exceptionnel proposé durant les épisodes de fortes chaleurs constituait une possibilité offerte aux salariés et non une obligation. Le badgeage en télétravail permet aux salariés au forfait de bénéficier de l'indemnité de télétravail. Si certains salariés venaient toutefois à épuiser leur quota de jours de télétravail avant la fin de l'année du fait de cette période, des journées complémentaires pourraient leur être attribuées.

19 VPN provisoires ont été attribués à des salariés non télétravailleurs, sur demande de leur encadrement. Aucun refus n'a été opposé.

Les services support finalisent actuellement un plan complet rappelant les réflexes à adopter en cas de fortes chaleurs ainsi que les mesures d'adaptation mises en œuvre par l'employeur dans ce contexte. Ce document fera l'objet d'une présentation et d'échanges en CSSCT et d'une communication auprès des salariés.

Le congé supplémentaire de naissance

La liquidation du CSN débute le 1^{er} juillet. Les élus FO demandent un point sur l'effectif dédié à cette activité et des éléments de volumétrie de demandes. Y a-t-il des difficultés particulières ?

Pour tenir compte de la charge de travail associée à la mise en place du congé supplémentaire de naissance, 10 salariés en CDD ont été recrutés le 15 juin 2026. À ce stade, aucune difficulté particulière n'est identifiée concernant la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance.

EAEA

En raison de la canicule, la date de clôture des EAEA a été repoussée au 15 juillet. Les élus FO demandent combien d'EAEA se sont déroulés au jour de la tenue de la CTR et combien sont à pratiquer.

Au 30 juin 2026, 559 EAEA ont été finalisés.
187 entretiens sont en cours de réalisation et 248 restent à réaliser.

Les jours de télétravail supplémentaires suite à préconisation du médecin du travail

Les élus FO demandent combien de demandes d'extension temporaire de télétravail ont été formulées par le médecin du travail depuis le 1^{er} septembre 2025 et combien de refus ont été essuyés.

Depuis le 1^{er} septembre 2025, 41 demandes d'extension temporaire de télétravail formulées sur préconisation du médecin du travail ont été examinées. 35 ont été mises en œuvre, 2 ont fait l'objet d'une mise en œuvre partielle et 4 n'ont pas pu être mises en œuvre.

