



# COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CPAM 91

**RÉUNION DU 28 JUIN 2023**

**PROCÈS VERBAL N°8**

Le comité social et Économique s'est réuni le 28 juin 2023 à 09h00 sous la présidence de Monsieur Jean Christophe DEBANDE assisté de Madame Christelle BARROS et en présence de Monsieur Frédéric BAYSSELANCE.

**TITULAIRES :**

Collège Employés :

CFDT Samia FRONTON  
CFDT Jérôme NIESSER  
CGT Nicolas MONTANARY  
FO Christine DA SILVA  
FO Julien FALLET  
FO Amel STEIN

Collège Cadres :

CFDT Chrystelle LACRAMPE  
CFDT Blaise DAVAKAN  
CGT Xavier BONNIN  
FO Fabrice JUNIN - excusé  
FO Catherine BALZANO

**SUPPLEANTS**

Collège employés :

CFDT Véronique MAZEAU

**Représentants Syndicaux :**

CFDT Sabine BEVILACQUA  
CGT Sandrine LEVIEUGE  
FO Laurent BASSONVILLE

## ORDRE DU JOUR

1. **Procès-verbaux des assemblées plénières du comité social et économique du 20 avril 2023 et du 25 mai 2023 (Cf. documents joints)**
2. **DOSSIERS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**
  - 2.1 Budget prévisionnel du comité social et économique 2023 (Cf. document joint) – **Consultation**
  - 2.2 Exécution budgétaire du CSE au 30 avril 2023 – **Information**
3. **DOSSIERS DIRECTION**
  - 3.1 Fin et transfert d'activité du centre de santé dentaire de Juvisy-Sur-Orge (Cf. document joint) – **Consultation**
  - 3.2 Organisation de la Direction informatique et des flux entrants (DIFE) :
    - Création d'un nouveau référentiel emploi : Responsable d'unité technique informatique (Cf. documents joints) – **Consultation**
    - Nouvel organigramme de la DIFE – **Information**
  - 3.3 Actualités sur les derniers déploiements informatiques – **Information**
  - 3.4 Réaménagement de la cellule FO/BO – **Information**
  - 3.5 Évolution du bulletin de paie – **Information**
  - 3.6 Nouveau référent harcèlement désigné par la direction – **Information**
  - 3.7 Nouveau référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné parmi les membres du comité social et économique – **Délibération**
  - 3.8 Dossiers d'actualité
4. **QUESTIONS DES ELUS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**
  - 4.1 Les élus FO demandent à la Direction un point sur l'évolution de la situation du centre de santé dentaire de Juvisy.
  - 4.2 Les élus FO demandent à la Direction si le site de Massy va fermer ? Si oui, quand ? Et quel avenir est prévu pour l'ensemble du personnel et les activités ?
  - 4.3 Les élus FO demandent à la Direction des informations sur la mise en place de PETRA à l'accueil et sur les conséquences pour l'organisation du travail des CSAM.
  - 4.4 Les élus FO demandent à la Direction que les managers des accueils soient plus souples concernant les rappels à l'ordre sur la préparation des rendez-vous.
  - 4.5 Les élus FO demandent à la Direction de revoir l'organisation de travail des accueils car certains CSAM se retrouvent seuls à l'accueil quand leurs collègues sont en immersion C2S pendant 1 semaine.
  - 4.6 Les élus FO demandent à la Direction de mettre à disposition des CSAM des lingettes désinfectantes.

- 4.7 Les élus FO demandent à la Direction de nous présenter l'expérimentation de l'appui de la GDB sur les RDV téléphoniques complexes.
- 4.8 Les élus FO demandent à la Direction de mettre en place un prestataire de frigo connecté sur les sites hors siège, afin que l'ensemble des agents puissent en bénéficier.
- 4.9 Les élus FO demandent à la Direction que les conditions d'hygiène et de sécurité soient respectées pendant l'amplitude horaire des pauses déjeuners au réfectoire d'Étampes lors des travaux.

#### 4.10 Congés annuels (CFDT)

Suite au problème récurrent chaque année de la pose de l'ensemble des congés prévisionnels (CA, RTT, HP, Congé de fractionnement à venir, etc. ...) en lien avec le budget, la CFDT s'interroge sur ces pratiques. En effet, celles-ci sont trop restrictives et privent les agents de leur liberté de poser leurs congés selon leur besoin et cela pendant 4 mois, surtout, qu'après la planification des congés prévisionnels plus qu'aucune modification n'est envisageable auprès de la Direction.

Pour rappel, la pose de certains congés prévisionnels, hors CA, (RTT) doivent permettre une flexibilité à l'agent pour faire face à des absences non programmées. Nous demandons donc à la direction que ce type de congés cités ne soit pas inclus dans le prévisionnel demandé pour l'ensemble des périodes. La CDFT demande l'application immédiate à savoir pour la période de congés prévisionnels demandée ce jour (1er octobre 2023 au 1er Janvier 2024).

- 4.11 Les élus FO demandent à la Direction d'être plus souple pour la pose et la prise des congés annuels du 1er octobre au 31 décembre 2023.

#### 4.12 Bulletins de Paie

La CFDT demande à la Direction que les bulletins de salaires soient adressés aux agents à la date virement. On s'aperçoit qu'il y a de plus en plus de retard quant à la réception de celui-ci.

- 4.13 Les élus FO demandent à la Direction de mettre en place un deuxième organisme afin de permettre aux agents d'obtenir un prêt (1% patronal) pour l'achat d'un bien ancien hors HLM/logement social, ce qui n'est pas possible actuellement avec Action Logement.
- 4.14 Les élus FO demandent à la Direction l'instauration de congés menstruels pour les femmes souffrant de dysménorrhée au sein de la caisse de l'Essonne.
- 4.15 Madame Séverine RAPON souhaite obtenir ses bulletins de salaire rectifiés afin de pouvoir effectuer des démarches administratives. Nous insistons sur le caractère urgent de sa demande.
- 4.16 Les élus FO demandent aux élus gestionnaires si les rendez-vous de l'avocat mensuels et gratuits pour les agents vont reprendre.

### 5. **Statistiques**

- 5.1 Effectifs dans les centres et services (*Cf. document joint*).
- 5.2 Point sur les recrutements (*Cf. document joint*).
- 5.3 Plaquette « La CPAM de l'Essonne en chiffres » (*Cf. document joint*).

### 6. **Questions diverses**

## **1 - Procès-verbaux des assemblées plénières du comité social et économique du 20 avril 2023 et du 25 mai 2023 (Cf. documents joints)**

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je voudrais en information générale vous dire qu'on a été informé, lundi soir, par un mail de Thomas FATOME, que le président du Conseil de la CNAM a reçu mandat pour signer la COG. Ce devrait être signé dans la semaine, c'est le document qui va nous permettre de disposer de moyens donnés par l'État pour fonctionner sur la période 2023/2027. Ce qu'on attend très vite désormais, c'est la déclinaison en CPG qui va nous dire concrètement, parmi ces moyens de branche, lesquels seront alloués à la CPAM de l'Essonne. Nous aurons un webinaire avec Thomas FATOME vendredi pour nous donner les détails parce que, a priori, il y a quand même eu quelques négociations avec les membres du Conseil de la CNAM et donc, il se pourrait qu'il y ait certains éléments de fond de la COG qui sera signée, qui aient bougé par rapport au projet qui avait été présenté début juin. L'important c'est qu'on puisse avoir nos projets de CPG le plus vite possible, pour que ça débloque les recrutements. On vous tiendra au courant très vite, lorsque nous en saurons un peu plus.

**Jean Christophe DEBANDE** : C'est quand même une information importante pour la vie de nos organismes, donc il nous semblait opportun de vous le dire un peu en temps réel. Et puis effectivement, quand on aura plus d'éléments, on reviendra vers l'instance. Je voulais vous faire partager une information tout autant stratégique qui est la présence de notre apprentie "relations sociales" **SHAHINEZE**. Et si vous êtes tous d'accord - on avait informé le secrétariat du CSE, mais je tiens à ce que tous les élus soient d'accord- elle nous a demandé d'assister à une séance de CSE parce que ça fait longtemps qu'elle travaille pour nous tous. L'aboutissement du travail aussi de quelqu'un en relations sociales, c'est le CSE. Donc c'est important pour **SHAHINEZE** de pouvoir vivre de l'intérieur ce qu'est un CSE. Donc si ça ne vous pose pas de problème, elle reste avec nous pour la matinée et je vous en remercie. Comme de coutume, est-ce qu'il y a quelques questions liées à l'actualité immédiate qui n'auraient pas pu être donc prises en compte dans l'élaboration des questions diverses ? Ou est ce qu'on est à jour, dites-moi ?

**Christine DA SILVA** : Oui, après on verra si vous nous répondez ou pas.

**Jean Christophe DEBANDE** : Ça dépend si c'est en lien avec l'actualité immédiate ça, vous le savez.

**Christine DA SILVA** : Les élus FO demandent à la Direction pourquoi les modalités des prises de congés et des RT Bi-hebdo pendant la période, l'arrêté des comptes au service SGTRO et SGBT ont été modifiées par rapport aux années précédentes ? Il y a diverses questions sur les congés mais celle-ci est différente.

Les élus FO demandent à la Direction la possibilité pour les salariés de pouvoir revenir sur leur choix du versement de la prime d'intéressement au lieu qu'il soit placé sur le compte Amundi.

Cette question devait être posée à l'Assemblée dernière, mais comme il y avait énormément de questions, on la reporte aujourd'hui. Les élus FO demandent à la Direction d'envoyer la notification du versement de la prime d'intéressement du mois de mai à tous les salariés.

Donc je pense que c'est l'actualité. Les élus FO demandent à la Direction à quelle date sera diffusée aux élus la liste des agents ayant obtenu des pas de compétences. Et dernière question, les élus FO demandent à la direction le contenu de la réunion PEIJ qui a eu lieu hier sur le siège.

**Jean Christophe DEBANDE** : Merci Madame DA SILVA. Est-ce qu'il y a des questions complémentaires ou pas?

**Nicolas MONTANARY** : Alors moi ce n'est pas une question. C'est juste une remarque et puis un souhait. Je peux me tromper, mais il me semble qu'on a reçu des compléments d'information pour l'AP avant-hier. Les délais sont quand même un petit peu courts, sachant qu'on a également d'autres activités syndicales. Donc si la Direction pouvait nous les communiquer un petit peu avant, ce serait sympathique et appréciable.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous rappelle que depuis que ce CSE existe, les délais ont été discutés, négociés, les délais de consultation, les délais d'envoi d'information sont strictement les mêmes depuis maintenant la 5ème année et que si on le pouvait, on le ferait. Mais il y a un énorme travail de préparation et on ne souhaite pas obérer la qualité de ce qu'on prépare pour le CSE en réduisant les délais. Vous voyez, c'est un point d'arbitrage et c'est les règles qui ont été posées lors de l'installation du CSE. Il y a quelques questions d'actualité qui nécessitent effectivement une réponse quand on fera les questions à la fin, certaines ne relevant pas des questions d'actualité. On reviendra vers vous sous un autre canal bien évidemment. On démarre selon la tradition, par la validation des procès-verbaux et nous avons à l'ordre du jour la validation de 2 procès-verbaux. Alors il y avait celui du 20 avril 2023.

**Christine DA SILVA** : Pas de modification particulière apportée, on approuve le PV.

**Jean Christophe DEBANDE** : D'accord pour les autres élus ? Tout le monde était d'accord avec le PV du CSE donc, je vois que tout le monde opine positivement donc le PV est approuvé à l'unanimité du 20 avril 2023. Personne n'ayant d'opposition ou d'observation. Et puis nous avons également le PV du 25 mai 2023. Est-ce que sur le PV du 25 mai, des élus ont des remarques à apporter ?

**Christine DA SILVA** : Oui, juste une petite réserve, mais rien de particulier. C'est en page 42 et elle y tient vraiment. C'est le nom en intégralité de Mme EKOKA PRISO s'il vous plait. À part ça, il est approuvé.

**Jean Christophe DEBANDE** : Oui, c'est la moindre des choses, ce n'est pas un jugement de valeur mais c'est tout à fait normal.

**Christine DA SILVA** : C'est juste un oubli.

**Jean Christophe DEBANDE** : Modulo cette petite correction qui sera faite, je n'en doute pas, sur l'ensemble du PV, est-ce qu'il y a des votes contre, des abstentions ? Donc l'instance approuve à l'unanimité le PV du 25 mai. Et je vous en remercie.

**Validation des 2 PV par l'ensemble des élus du CSE.**

## **2 - Dossier du comité social et économique**

- **2.1 Budget prévisionnel du comité social et économique 2023 (Cf. document joint) – Consultation**

**Jean Christophe DEBANDE** : On va passer la parole au secrétaire du CSE concernant 2 points. Il y avait un point de consultation qui porte sur le budget 2023, c'est encore une consultation parce que voilà, on est à mi-année et qu'il n'est pas encore complètement figé. Et puis après il y aura une information sur une exécution partielle du budget du CSE à fin avril. M. BONNIN, on commence par le budget 2023.

**Xavier BONNIN** : On va prendre le budget prévisionnel 2023, il sera présenté par la trésorière, c'est-à-dire Chrystelle LACRAMPE. On tient à signaler qu'il y avait une petite coquille dans les documents envoyés ce jour. Il y a une dernière modification, et au moment du passage en PDF, on a eu un petit problème. Donc le document sera projeté à l'écran pour que vous puissiez le voir correctement.

**Chrystelle LACRAMPE** : Je vais vous donner les erreurs à l'oral. Donc page 3, à la place de "budget prévisionnel", c'est "formation élus". Page 6, au lieu de "budget prévisionnel", c'est "adhésion organisme". Page 7, au lieu de budget prévisionnel 2023 en termes de week-end, c'est Astérix, et normalement, je n'ai plus d'erreur.

Par rapport à la présentation de ce budget, il faut noter que toutes les dépenses qu'on a pu budgétiser seront d'environ 1 520 486€. Par rapport aux recettes, c'est la dotation de l'employeur, la

participation des agents et des produits financiers dus aux placements sur les comptes bancaires. Je tiens à souligner qu'il va y avoir une reprise sur réserves qui est pour le moment prévisionnelle de l'ordre de 100 000€. La difficulté étant que, à l'heure d'aujourd'hui, nous avons sur les comptes en réserve la somme de 120.000€. On va essayer de tout mettre en œuvre pour ne pas être déficitaires. Par rapport à ce qui a été prévu, parce il y a des choses qui à l'heure d'aujourd'hui sont arrêtées puisque c'est un héritage de l'ancien bureau, des choses qu'on a déjà comme les colonies de février. Par contre il y a des choses qui sont très mouvantes, comme les voyages, les vacances. On ne sait pas encore pour les colonies cette année, il va y avoir très certainement une grosse reprise parce que le COVID maintenant est assez loin. Voilà, c'est à ce niveau-là ou on a un tout petit peu peur donc on a fait des prévisions en fonction de ce qui avait été déjà prévu l'année dernière parce c'était difficile pour nous d'arriver à se projeter. Après je ne sais pas si vous souhaitez que je fasse commission par commission ou si vous avez des questions auxquelles je peux répondre.

**Christine DA SILVA :** Pour nous, on a déjà posé la question lors de la Commission, il y avait rien de particulier, à part deux questions sur des budgets, mais rien de particulier en soi.

**Samia FRONTON :** Lors de la Commission, nous vous avons promis de vous donner aujourd'hui la dépense réelle pour la fête du personnel, donc cette information on l'a aujourd'hui.

**Xavier BONNIN :** Je reprends pour cette année, on avait un budget prévisionnel, on était parti sur 65 000€ pour l'organisation et les cadeaux de la fête du personnel, et on est à un montant exact de 54 404,05€.

**Christine DA SILVA :** Par contre, la dotation employeur n'a pas été versée, c'est ça ?

**Chrystelle LACRAMPE :** Non elle n'a pas été versée en totalité mais elle a été prise en compte dans le budget prévisionnel.

**Christine DA SILVA :** Quelle est la date de versement ? Parce que s'il y a un solde sur le compte de 120 000€.

**Chrystelle LACRAMPE :** Cela ne changera rien, il s'agit d'un solde sur le compte de 120 000€. C'est que dans le budget prévisionnel, on a un montant de dépenses et on a un montant de recettes, et pour pouvoir faire la balance entre les 2, puisqu'on aura plus de dépenses que de recettes propres, on est obligé de puiser dans les réserves. À l'heure d'aujourd'hui par rapport à ce qui est budgétisé, on devrait prendre environ 100.000€. Tout en sachant qu'en réserve il y a actuellement 120 000€ : 50 000€ sur un compte 76 000 € sur un autre.

On essaiera de tout faire pour ne pas être déficitaire, mais d'ici la fin de l'année ça va être un petit peu compliqué. Il va falloir se serrer la ceinture.

**Jean Christophe DEBANDE :** Il n'y a pas d'autres questions sur le budget? Nous, on l'a regardé aussi, ça nous a semblé assez clair. Sans préjuger des choix qui sont faits. Mais bon, la lecture des documents était assez claire. Il s'agissait d'une consultation de l'instance puisqu'il faut que l'ensemble des élus soit amené à se prononcer puisque ce budget va traduire après des engagements de dépenses bien évidemment qui correspondent aux différents postes budgétaires et donc qui vote contre le budget 2023 du CSE. Pas de vote contre ? Qui s'abstient ? Vous votez contre Mme LACRAMPE ?

**Chrystelle LACRAMPE :** Contre, oui, je vote contre parce que majoritairement, c'est un héritage, c'est-à-dire qu'il y a quand même 4 week-ends, 2 gros voyages qui impactent effectivement notre budget, donc ce qui veut dire qu'aujourd'hui, ce budget prévisionnel n'est pas le budget prévisionnel du Bureau du CSE actuel, mais celui qui résulte de ce qui avait déjà été engagé par le Bureau précédent. Donc ça n'est pas mon budget prévisionnel, donc je vote contre.

**Jean Christophe DEBANDE :** D'accord, j'entends votre argument. Je précise simplement que vous voyez, c'est comme aussi dans les entreprises, il y a des principes de continuité de Direction qui font

que quand des engagements juridiques sont pris par une Direction, que ce soit d'un CSE ou autre, effectivement, sauf à pouvoir les dénoncer si on est dans les périodes concernées, on se doit de les honorer aussi. Donc un vote contre qui s'abstient ? On vote à mains levées.

**Christine SA SILVA** : Alors on maintient le nôtre qui a eu lieu en commission.

**Christophe DEBANDE** : 7 abstentions. Et qui vote pour ? Ça veut dire que le budget est rejeté parce que vous avez 7 contre et 7 abstentions.

**Samia FRONTON** : Comme vous dites régulièrement, l'abstention n'a pas de valeur donc c'est un vote contre.

#### Résultats du vote

**7 abstentions ; 7 pour ; 1 contre**

**Jean Christophe DEBANDE** : Oui, donc avec Mme LACRAMPE, ça fait 8. Donc ça fait 8 votes contre. C'est assimilé comme tel, et donc la majorité est négative, puisqu'on a 7 Pour. Donc ça veut dire qu'on n'a pas de budget. Donc ça veut dire 2 choses.

**Christine DA SILVA** : Juste, c'est dommage puisqu'il est présenté et fait aujourd'hui par les gestionnaires, je sais que la passation c'est toujours difficile puisque c'est une année compliquée, mais après vous vous pouviez faire ce que vous voulez. Enfin, il y a des choses, même si des choses sont déjà actées, il y a des nouvelles choses qui peuvent être créées, donc c'est votre budget en soi.

**Chrystelle LACRAMPE** : Alors, c'est notre budget, oui et non. Parce qu'on est quand-même à mi-année, par rapport à tout ce qui a été énoncé tout à l'heure, 4 week-ends, 2 voyages, cela nous laisse très peu de marge de manœuvre pour le reste. Sachant que tout ce qui concerne la billetterie, les voyages, les colonies, même si c'est mouvant, c'est plutôt assez stable, on sait déjà les montants qui vont être plus ou moins dépensés. Donc, moi, si on me dit ce sur quoi j'ai de la marge, limite je peux peut-être retirer la fête de Noël des enfants par exemple, ça serait bien dommage, vous voyez ?

**Aurélie EKOKA PRISO** : C'est important.

**Chrystelle LACRAMPE** : C'est important, on est bien d'accord, donc ce que je veux dire, c'est qu'en termes de marge de manœuvre, finalement, le bureau actuel, on n'en a quasiment pas. Donc c'est assez compliqué. Moi, c'est pour ça que je vote contre, parce qu'il ne s'agit pas du budget que nous avons décidé de mettre en place.

**Christine DA SILVA** : Là, ça va bloquer.

**Jean Christophe DEBANDE** : Alors je vous explique les conséquences et puis après on voit ce qu'on fait de cette situation. Si vous voulez dans un CSE le bureau, donc, secrétaire, trésorier etc., gère le courant du CSE. Mais le bureau ne peut jamais prendre de décision à la place du CSE. Donc dans un gros CSE comme le nôtre, en disant qu'on va flécher le budget pour telle activité par telle commission, cela donne une validation au bureau pour engager des dépenses sur les postes afférents, dans la limite du budget présenté bien évidemment. Si on n'a pas de budget, on ne peut pas déléguer cette gestion des dépenses au bureau parce que, en l'absence de budget validé, ça voudrait dire que c'est le bureau qui décide à la place du CSE, donc ça veut dire que sans budget, pour toute nouvelle dépense, il va falloir la passer en CSE. C'est ça que ça veut dire. Vous allez vous retrouver parce que vous êtes une grosse machine, mais dans le bon sens du terme, vous faites beaucoup d'activités, vous allez vous retrouver complètement bloqués. Parce qu'il va falloir anticiper avant chacun des CSE de mettre au vote en instance plénière une dépense. Donc, hormis ce qui a déjà été engagé par vous-même ou par l'ancien CSE, comme les voyages que vous disiez. Donc il y a 2 façons de faire, soit celle-là qui est très lourde, soit il faut qu'on trouve un consensus pour qu'il y ait une majorité qui vote le budget.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je me permets juste d'ajouter quelque chose. Il est quand même d'usage que la majorité vote son budget. C'est quand même très étonnant ce vote contre. Attention, les collègues nous regardent, il y a un moment quand même, j'appelle à un peu de cohérence.

**Jean Christophe DEBANDE** : Si vous voulez, on a 2 solutions. À court terme, soit-on reprocède à un vote. On a le droit à, on peut refaire un vote ce matin. Soit on repasse le document, vous vous mettez d'accord un peu entre vous, modulo 1 ou 2 aménagements budgétaires qui puissent être un peu des compromis de part et d'autre puisque de toute façon on a bien compris que les voyages sur lesquels y a des engagements juridiques, des contrats signés, même si c'est l'héritage, on ne peut pas revenir dessus. Peut-être qu'il y a d'autres compromis à trouver dans le budget et représenter un budget au mois de juillet ? Frédéric a raison, parce que vous savez à chaque fois qu'un salarié va venir vous demander un truc et que, parce que ce n'est pas fléché au budget, vous n'allez pas pouvoir répondre et dire à chaque fois il faut que cela passe en CSE. Ça va quand même un peu vite ennuyer tout le monde cette histoire. Et puis, sincèrement, le temps qu'on partage, nous, Direction avec les élus, c'est un temps qui est très important pour parler des projets de la Caisse qui impactent les salariés. S'il faut qu'on passe une partie de ce temps-là pour des votes de mise en conformité de projets, de dépenses, c'est un peu une perte de valeur ajoutée de nos réunions. Est-ce qu'on reprocède à un vote ? Vous n'aviez pas tous ces éléments et les conséquences. Je comprends qu'en première lecture on puisse se poser des questions, mais quand on mesure les conséquences, c'est un peu plus compliqué, donc je reprocède à un vote.

**Xavier BONNIN** : Excusez-moi, juste pour information, je peux me tromper, mais il me semble que le budget prévisionnel d'une année normalement doit être réalisé lors du premier trimestre de l'année en cours. Donc il aurait dû être présenté au plus tard au mois d'avril de cette année donc par les anciens gestionnaires du CSE. Nous basant sur leurs voyages, leurs prévisions, on peut reprocéder à un vote, mais vous parliez de compromis tout à l'heure, je pense que ce mot doit être entendu par tout le monde.

**Christine DA SILVA** : Mais étant donné qu'il y avait des élections, si on votait un prévisionnel, vous étiez obligés de fonctionner avec la totalité de notre projet, alors que là vous avez la possibilité de faire votre projet en milieu d'année.

**Chrystelle LACRAMPE** : Alors je réitère, quelles possibilités ?

**Jean Christophe DEBANDE** : De toute façon tout ça est un peu kafkaïen, mais c'est vrai qu'avec un changement de bureau.

**Christine DA SILVA** : C'est compliqué la passation, c'est toujours compliquée.

**Nicolas MONTANARY** : Non mais on va arrêter 30 secondes, parce que moi je vais finir par perdre patience. Il n'y a pas de passation. C'est vous qui avez démissionnés. Et personnellement, du côté de la Direction, j'apprécie assez mal les leçons de morale sur comment on doit gérer les œuvres sociales. Donc moi je veux bien encore procéder à un vote, mais je suis prêt à me ranger aux côtés de Mme LACRAMPE.

**Jean Christophe DEBANDE** : La Direction ne donne pas de leçon de morale. La Direction explique les conséquences très pratiques de l'absence de vote majoritaire du budget. Mais nous, côté Direction, mise à part ce que ça renvoie comme image pour le CSE, ça ne nous pose aucun problème. On essaie d'être constructifs. Donc je vous propose de refaire un vote à l'aune de ce que j'ai expliqué d'un point de vue technique. Donc qui vote contre le budget du CSE ?

**Christine DA SILVA** : Du fait de la situation pour ne pas bloquer le fonctionnement du CSE et on peut comprendre que les week-ends sont déjà organisés, etc., donc on votera pour alors POUR, pour ma part et Mme STEIN, donc 2 voix.

**Amel STEIN** : Oui, moi aussi.

**Jean Christophe DEBANDE** : Donc merci de votre sens des responsabilités parce que ça débloque la situation et donc le budget est approuvé sachant qu'un budget approuvé n'est pas figé dans le marbre. Il y a aussi des ajustements en cours d'année, si vous souhaitez modifier substantiellement des imputations. Donc c'était le budget 2023.

#### Résultats du vote

5 abstentions ; 8 pour ; 2 contre

- **2.2 Exécution budgétaire du CSE au 30 avril 2023 – Information**

**Jean Christophe DEBANDE** : Et puis, M. BONNIN, il y avait un point d'information, également sur l'exécution budgétaire à avril.

**Xavier BONNIN** : Tout à fait, Mme Audrey BOUCHER l'Expert-Comptable, regrette donc de ne pas pouvoir être présente, elle avait d'autres impératifs en province. Elle nous a fait parvenir l'exécution budgétaire au 30 avril 2023 par rapport à toutes les sommes engagées et connues à cette date. Je pense que chacun a dû le lire, si vous avez des questions.

**Jean Christophe DEBANDE** : Pas de questions particulières sur le document d'exécution budgétaire ? Donc on vous remercie.

### **3 - Dossiers direction**

- **3.1 Fin et transfert d'activité du centre de santé dentaire de Juvisy-Sur-Orge (Cf. document joint) – Consultation**

**Jean Christophe DEBANDE** : Et donc nous allons passer au sujet suivant, qui va être un point soumis à consultation, où Frédéric BAYSSELANCE va revenir sur un point. On avait déjà consulté le CSE sur une suspension de l'activité du CSD de Juvisy. Et cette situation dont d'ailleurs on avait émis quand même en fin de note au dernier CSE, des interrogations sur la durée de cette situation temporaire. La situation a évolué.

**Frédéric BAYSSELANCE** : C'est simplement pour vous dire rapidement puisque la note, vous l'avez eue et qu'on a déjà largement débattu de cette situation. On était dans une situation où donc nous n'avions plus d'omnipraticiens sur le centre de Juvisy. Nous n'avions plus la possibilité d'en recruter malgré l'ensemble de nos efforts. Nous avons désormais une seule orthodontiste qui faisait quasiment l'intégralité du chiffre d'affaires et donc nous avons, pour organiser aussi une continuité de service et pour permettre à l'activité de reprendre, nous avons convenu de vendre le bâtiment à cette orthodontiste. Pour lui permettre, à partir de mi-août, de continuer son activité. Le dossier est passé en Conseil la semaine dernière, puisque le Conseil doit nous autoriser, avant de vendre le moindre bâtiment, a reçu un vote favorable sans unanimité. L'immeuble sera donc mis en vente. Vous avez l'ensemble des éléments financiers, donc au coût global de de 270 000€ avec les matériels qui ont été vendus au prix de la valeur nette comptable. Pour rappeler le calendrier, ce que vous saviez déjà et sur lequel vous aviez déjà été consultés, c'était la suspension de l'activité du CSD au 30 juin. Et donc ce sur quoi vous êtes consultés aujourd'hui, c'est sur la fermeture définitive à cette même date.

**Christine DA SILVA** : Ce que l'on regrette, mais on s'est déjà exprimé là-dessus lors du Conseil. Vous avez eu des interventions, notamment de conseillers qui vous ont demandé si vous avez fait un appel d'offre. Vous vous êtes juste adressés au dentiste salarié aujourd'hui. Et par rapport au prix aussi du mètre carré qui avait été bradé. Puisque vous avez fait une étude par une agence immobilière mais qui reste quand même un prix bas pour le nombre de mètres carrés dans cette ville, dans ce secteur

là et qui est quand même très bien desservi. On voulait aussi connaître la situation des salariés puisqu'on l'a demandée à plusieurs reprises. Qu'en est-il réellement aujourd'hui de ces 3 salariés ? Quelle est la situation ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : Alors simplement sur les débats sur le prix de vente, il y a eu effectivement des interventions de conseillers et il y en a eu une, dans le sens que vous indiquez et il y en a eu plusieurs pour la contredire. J'ai fait appel aux professionnels de l'immobilier du secteur et j'ai fait aussi appel au pôle d'évaluation de la CNAM, et les 2 évaluations étaient concordantes. Donc, il faudrait pas confondre le prix d'un local commercial dans la rue principale, en front de rue, et le prix d'un local commercial un peu plus excentré et qui n'est pas sur le front de rue, en arrière et en plus dans un immeuble qui est surtout un immeuble à vocation d'habitation. Je ne considère pas qu'on brade. Je suis même assez content de vendre, et de vendre aussi vite. Je sais ce que c'est de devoir gérer des biens immobiliers à Palaiseau, à Vigneux avec des ventes qui durent 10 ans, avec des contentieux qui nous coûtent chers, avec des frais d'entretien de bâtiment qu'on n'utilise plus qui peuvent s'élever à 10, 15, 30 000€ par an. Et je sais aussi que ne serait-ce que vendre dans 2 ans avec un coût d'entretien de ce bâtiment qui est de plusieurs dizaines de milliers d'euros par an, je n'ai plus le chiffre en tête mais il avait été présenté, finalement, je préfère vendre aujourd'hui un peu dans le bas de la fourchette d'évaluation qui avait été faite par les professionnels de l'immobilier, c'est vrai, mais entre guillemets d'arrêter les frais tout de suite sur le devenir des salariés .

**Christine DA SILVA** : Sur l'appel d'offres, puisque vous avez été directement auprès du professionnel de santé.

**Frédéric BAYSSELANCE** : L'appel d'offres, à quoi vous faites-vous référence ?

**Christine DA SILVA** : Vous avez proposé l'immeuble à d'autres personnes ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : On a mis ce bien en vente auprès d'une agence immobilière. Et il y avait directement, une proposition de reprise par un professionnel qui travaille dans ce centre. Et j'admets, avoir privilégié cette reprise là pour organiser une continuité, à partir du moment où le prix de vente est conforme au prix du marché.

**Christine DA SILVA** : Vous parliez de continuité, mais c'est plus la CPAM. Elle est en libéral, donc continuité des soins puisqu'elle a des soins en cours, sûrement d'enfant à traiter, mais c'est plus la CPAM.

**Frédéric BAYSSELANCE** : C'est sur un autre mode d'exercice, je vous donne raison.

**Christine DA SILVA** : Pour les salariés, on avait des questions donc parce que vous dites, dès le 1er septembre la secrétaire actuelle sera à temps partiel pour travailler 2 jours par semaine sur les CSD de la CPAM, donc à temps partiel. Vous pouvez nous expliquer à temps partiel c'est-à-dire ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : Oui, j'ai accédé à sa demande et on a regardé avec les RH pour savoir si c'était légalement possible. On a une secrétaire qui souhaite travailler auprès de l'orthophoniste qui s'installe en libéral, c'est son souhait à elle, moi je n'ai rien demandé. Et elle souhaite pouvoir passer à temps partiel, à mi-temps alors qu'elle a un contrat actuellement à temps plein pour la CPAM. Elle souhaite passer à mi-temps et signer un contrat de travail avec cette orthodontiste à mi-temps également. J'en profite pour dire quand même que nous avons bien vérifié et je parle sous le contrôle du DRH, les règles en matière de cumul d'emplois sont parfaitement respectées, et nous, nous avons imposé pour la continuité de service et pour l'organisation de notre CSD de Corbeil les jours où nous souhaitions que cette personne travaille pour notre compte.

**Jean Christophe DEBANDE** : Juste pour terminer l'info, c'était en parfait accord et j'espère harmonie, mais ce n'est pas moi qui ai fait la négociation avec la salariée concernée. J'ai signé l'avenant ce matin donc voyez tout est calé.

**Frédéric BAYSSELANCE** : On n'était pas demandeur, nous, dans cette affaire.

**Christine DA SILVA :** Sur quels textes vous vous basez puisque sur le cumul d'activités, il n'est pas possible de faire cette activité-là ? À part d'être soignant, ce qu'elle n'est pas, et le risque c'est aussi d'avoir de la non-concurrence. Il n'y a pas de clause de non-concurrence et aussi en termes de confidentialité sur la patientèle parce qu'aujourd'hui ce médecin récupère les assurés qu'elle a de la CPAM donc le risque aussi c'est cette confidentialité, c'est-à-dire la salariée est un mi-temps ici, et un mi-temps avec le médecin libéral. Donc c'est un risque. Dans les textes que nous on a trouvé sur le cumul d'activités, cette activité-là n'est pas possible. Quel est le texte qui dit que c'est possible ?

**Jean Christophe DEBANDE :** Alors je vais décevoir mon estimé Directeur Général Adjoint, mais je ne connais pas tous les textes applicables par cœur. On a croisé les textes, on a fait une consultation et effectivement, il nous a été confirmé que c'était possible. Ce que vous soulevez, c'est aussi plutôt une question de conflit d'intérêts et cette question de conflit d'intérêts nous fait une transition avec ce que je vais présenter au CSE du mois de juillet. Il s'agit d'un aménagement du règlement intérieur qui nous est demandé par la Caisse Nationale, où justement on va acter dedans le conflit d'intérêts. Le conflit d'intérêts, ça ne veut pas dire que la personne n'a pas le droit de faire, ça veut dire que dès lors qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts, ce n'est pas une interdiction de faire, mais c'est une obligation d'information. Or là, comme nous avons cette dame et nous-mêmes co-signés l'avenant à son contrat de travail, l'information est claire et transparente. Donc je ne peux pas vous dire de mémoire sur quelle interprétation, de quel article, de quel texte on s'est basé, mais dans la Caisse à chaque fois que nous avons une demande de cumul d'emplois ; souvent les gens l'associent à un accompagnement bienveillant de l'employeur pour les amener vers une autre activité. Moi, quand j'autorise un cumul d'activités, c'est oui ou non, en fonction des textes, ce n'est pas une appréciation de l'employeur. Mais on pourra retrouver cela, parce que je ne viens pas avec tous les textes en séance.

**Christine DA SILVA :** Nous, on n'a pas trouvé le texte qui correspondait. Pour nous, ce n'est pas possible, cette activité-là n'est pas possible en tant qu'assistante dentaire.

**Frédéric BAYSELANCE :** Mais par ailleurs, à partir du moment où on n'est plus, enfin les règles du cumul d'emploi interdisent, c'est le droit du travail. Enfin, moi en tant qu'employeur, si j'ai quelqu'un qui travaille à temps plein chez moi je peux réglementer son cumul d'emploi si je lui offre pas un contrat de travail avec un temps qui est suffisamment proche d'un temps plein, je ne peux pas lui interdire de travailler par ailleurs, vous voyez donc à partir du moment où elle repasse à mi-temps, je n'ai pas le droit de lui interdire de travailler sur le temps qu'elle ne me doit pas à moi en tant qu'employeur.

**Jean Christophe DEBANDE :** Ce que dit Frédéric, c'est l'autre facette de la même pièce. Nous, on parle de cumul d'activités et ce qu'évoque Frédéric, c'est ce qu'on appelle les clauses d'exclusivité ; dans quelles circonstances un employeur peut imposer une exclusivité, c'est-à-dire ne pas autoriser de cumul d'activités, et ça, c'est un texte du code du travail qui doit s'articuler avec nos dispositions assurance maladie ou effectivement c'est extrêmement rare les cas où on peut imposer une exclusivité à quelqu'un qui n'est pas à temps plein. Sans ça, vous l'empêcheriez de gagner sa vie. Mais on pourra revenir vers vous si vous avez une suspicion là-dessus. Pour nous il n'y a pas de problème.

**Christine DA SILVA :** On n'a pas trouvé les textes qui s'y réfèrent.

**Jean Christophe DEBANDE :** Mais vous devez articuler les 2 dimensions. Mais on peut s'en reparler, il n'y a pas de souci.

**Christine DA SILVA :** Et pour les autres ?

**Frédéric BAYSELANCE :** J'ai un RDV qui a été prévu au niveau de la RH. Je ne me souviens plus quel jour, il est pour une autre secrétaire médical. Je vais la recevoir avec la RH.

**Jean Christophe DEBANDE :** C'est en cours de programmation sur juillet, si on y arrive.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Pour le personnel paramédical, c'est ce qui avait été dit. Il est redéployé sur Corbeil. Puisque sur Corbeil, nous avons des risques de fermeture de fauteuils, c'est-à-dire que la situation sur Corbeil, elle est difficile. On n'a déjà pas assez de professionnels de santé pour remplir nos fauteuils, ça c'est déjà une chose, mais on n'a pas non plus assez de paramédicaux pour assurer les vacations qui permettent aux chirurgiens-dentistes de travailler et donc ça va nous permettre le fait de rapatrier ces personnels sur Corbeil. Ça va nous permettre de ne pas fermer des fauteuils alors même qu'on aurait les professionnels de santé. Pas de fermer des fauteuils, de fermer des vacations.

**Amelle STEIN** : Excusez-moi, mais par rapport aux professionnels de santé, on sait bien qu'il y a 2 professionnels de santé qui partent en fin d'année, donc comment ça va se passer pour Corbeil ? C'est une vraie question-là, parce que concrètement les salariés savent très bien, même s'ils vont à Corbeil, que ça va mal se terminer pour eux aussi. Ça va être une suite de Juvisy, donc ils ont cette crainte. Est-ce que vous pourrez leur donner une réponse concrète par rapport à la suite ? Parce que là c'est inquiétant.

**Frédéric BAYSSELANCE** : On a deux professionnels effectivement, qui partent à la retraite à la fin de l'année. Je crois que ce n'est pas des professionnels qui sont à temps plein, mais c'est quand même un manque à combler et c'est une évidence et à ce stade-là. On maintient tous nos efforts pour en recruter de nouveaux. On connaît la situation, je le dis, je le redis pour le coup, il n'y a absolument pas de projet de mettre fin au centre de Corbeil. L'idée c'est de le garder et donc on fera tout ce qu'on peut.

**Jean Christophe DEBANDE** : Est-ce qu'il y avait d'autres questions, réactions ? M. MONTANARY ?

**Nicolas MONTANARY** : Personnellement, j'entends vos arguments, que ce soit sur les CSD ou que ça soit sur les centres. Cela fait 15 ans qu'on entend les mêmes arguments à peu près. Je vais vous dire, quels que soient même mes différents personnels avec FO, je reconnais le combat qu'ils ont mené sur le CSD de Juvisy et pour les prochains rapports de force à mener, la CGT sera avec FO. Et si la CFDT veut se joindre à l'intersyndicale, on mènera ce combat également sur Corbeil.

**Jean Christophe DEBANDE** : Merci M. MONTANARY.

**Christine DA SILVA** : C'est important d'avoir le soutien pour tous les collègues, de toutes les organisations syndicales sur ce sujet-là.

**Amelle STEIN** : C'est important.

**Christine DA SILVA** : On aura une déclaration à faire avant de passer au vote, s'il vous plaît.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous en prie, M. BASSONVILLE on vous écoute.

**Laurent BASSONVILLE** : C'était juste pour souligner ce qui a été dit. Nous, à FO, on regrette la suspension d'activités, que ça soit sur Juvisy et en prévision Corbeil, d'après ce que j'entends. Donc, vous savez comme moi, l'Essonne, surtout le nord de l'Essonne a une concentration de population qui attend justement ces prestations. Au fur et à mesure et je pense qu'à l'ancienne AP, on avait discuté du rapport qu'on a eu, nous la sécurité sociale, avec les assurés. Je pense que là, vous coupez le fil au fur et à mesure et à un certain moment, il n'y aura plus de rapport avec les gens. La Direction s'était engagée vis-à-vis des salariés et de notre organisation syndicale de mener en fait le maintien de ces centres. Et bon, par une politique, vous avez envisagé, on sent que vous faites tout le contraire, vous fermez les centres et vous occupez plus de ce lien-là avec les assurés et même on va dire le travail de nos salariés qui s'amenuise petit à petit. Donc le syndicat demande que les souhaits des agents, entre autres, soient pris en compte dans les reconversions au sein de la caisse ou des formations, pour un reclassement au mieux. Le syndicat déplore le démantèlement de la sécurité sociale et de l'accès aux soins pour les assurés sociaux. C'était simplement une petite déclaration et je pense que dans les prochaines AP, on aura peut-être des choses un peu plus justes à dire sur ces démantèlements. Merci.

**Jean Christophe DEBANDE** : Merci, merci à vous, M. BASSONVILLE. Donc je vous propose... Pardon, M.DAVAKAN, allez-y.

**Blaise DAVAKAN** : Justement par rapport au CSD et notamment au CSD de Corbeil, la direction nous avait présenté le projet comme quoi le CSD devait partir à l'UGECAM. Et là ma collègue de FO, vient de citer justement les médecins et je pense que ce sont ceux qui partent à la retraite à la fin de cette année. Moi, personnellement, je me pose la question, est-ce que ce n'est pas une prévision de la cession, du transfert à l'UGECAM que la Direction fait peut-être pas assez pour essayer de trouver des remplaçants pour ceux-là.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Vous savez, il y a effectivement un projet, dont on vous a déjà parlé de reprise par l'UGECAM, de l'ensemble des centres de santé, pas que dentaires. Mais par exemple, la CPAM de Paris a beaucoup de centres d'examen de santé qui sont gérés par les CPAM. On est en train de travailler là-dessus et c'est la demande de la CNAM et qui est dans la COG. Pour autant qu'on en sache, il faudra qu'on voie quel est le document qui sera effectivement signé. En termes de calendrier, on sera évidemment amenés à revenir devant vous, mais il est très improbable que ça se fasse cette année, même en fin d'année, ce sera plus tard. Pour répondre après à votre question, moi, clairement si ma posture, c'était de dire, comme tout ça s'en va et bien j'arrête de gérer finalement, et je transmets quelque chose qui ne fonctionne pas à l'UGECAM. J'aurais continué à faire avec un centre de santé dentaire de Juvisy qui fonctionne à 10% de ses capacités en me disant c'est l'UGECAM qui gèrera le problème. Notre objectif, ce n'est pas cela. Je suis obligé de constater que dans l'état actuel des choses, le centre de Juvisy ne pouvait plus continuer et donc je me vois contraint d'en organiser la fermeture et de faire en sorte qu'une activité, même si elle est en libérale, puisse quand même continuer sur les lieux. C'est le mieux que je pouvais faire. Je me vois contraint aussi de faire en sorte de transférer à l'UGECAM, justement pour la pérennité des équipements qui leurs sont transférés, de leur transférer dans la meilleure situation possible. Sur le point du service qui est offert aux assurés et sur le point de la santé financière. Voilà, donc il est clair que si je me mets en situation de devoir fermer des vacations à Corbeil parce que je n'ai pas de personnel paramédical à mettre en face des rares professionnels de santé que j'ai, je dégrade encore plus la situation financière de ce centre et je le mets en danger. Je fais en sorte de ne pas le faire.

**Jean Christophe DEBANDE** : Merci s'il n'y a pas d'autres questions, je vous propose qu'on passe au vote, parce que ce point était un point de consultation. Qui émet un avis négatif sur la cessation d'activité et la vente des murs du centre de Juvisy ?

**Résultats du vote :**

**15 votants : 0 voix pour, 15 contre et 0 abstention.**

• **3.2 Organisation de la Direction informatique et des flux entrants (DIFE) :**

- **Création d'un nouveau référentiel emploi : Responsable d'unité technique informatique (Cf. documents joints) – Consultation**

- **Nouvel organigramme de la DIFE – Information**

**Jean Christophe DEBANDE** : On a le plaisir d'accueillir Mme Élisabeth ANDRÉ qui va nous parler de 2 sujets : un petit point d'évolution de son organisation au sein de sa branche et puis ce qu'on attend tous chaque mois, c'est le point d'actu informatique.

**Elisabeth ANDRE** : je vais vous décevoir, il n'est pas hyper passionnant cette fois.

Alors sur le premier point. Effectivement un petit aménagement organisationnel au sein de la DIFE. Côté informatique ça change pas fondamentalement l'organisation puisque côté informatique on a le

service informatique, le service des correspondants informatiques, le service qui s'appelle PROJET et c'est au sein du service PROJET que je crée une unité qui est l'unité de développement et donc je mets en place une structure particulière avec un responsable d'unité qui va encadrer les développeurs au sein du service PROJET. Concrètement, c'est encadrer 2 développeurs en CDI et 1 développeur apprenti. C'est l'aménagement particulier de notre organigramme. Et puis du coup on fait évoluer les référentiels emplois en créant donc une fiche responsable d'unité technique informatique, qui s'inspire très largement du référentiel emploi responsable d'unité, mais qui nécessite en fait des compétences techniques tout à fait particulières pour pouvoir en fait piloter l'activité de développeur. C'est une création de fiches en filière management comme le responsable d'unité classique. La classification par contre est particulière puisque c'est associé à une classification informatique de niveaux assez élevés puisque c'est de niveau 5A à 6. Et en complément des activités managériales classiques d'un responsable d'unité, on a ajouté des fonctions tout à fait particulières qui sont liées à la caractéristique technique de l'emploi en question. Pouvoir garantir des prestations informatiques qui sont produites dans son équipe, en qualité et en sécurité puisque dans le domaine de l'informatique, on a des contraintes assez particulières sur ces aspects-là : qu'il soit en capacité de communiquer auprès de différentes directions et des maîtrises d'ouvrage clientes d'identité, qu'il sache aussi assurer la maîtrise technique au sein de l'équipe et vérifier le respect des règles PSSI qui sont très fortes. On a quasiment 80% des règles PSSI ici qui concernent l'informatique, piloter un portefeuille de projets de réalisation informatique ou d'intégration d'applications qui sont issues d'autres organismes, ou même en open source dans le monde informatique, qui soit aussi capable d'assurer des plans de charge et de réajuster en fait les priorités en fonction des urgences. Il y a une fonction aussi d'échange avec les utilisateurs informatiques puisqu'il faut être réactif et pouvoir dépanner et adapter en fait les produits en fonction des difficultés qui sont rencontrées. Et puis après, des fonctions un peu plus classiques de pilotage d'activités et d'analyse d'impacts. En fait des nouvelles solutions qu'on produit sur les différents services de la caisse. Je ne vais pas rentrer dans le détail plus avant sur cette partie. Est-ce que vous avez des remarques ou des questions sur cette partie ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : C'est la partie consultation. Est-ce qu'on passe au vote ? C'est un vote Pour à l'unanimité. Très bien, je vous en remercie.

**Christine DA SILVA** : Après, c'est compliqué d'aller contre la création d'un nouveau poste à responsabilité, d'une reconnaissance, sûrement d'une personne qui déjà doit effectuer ces activités là j'imagine bien, donc aller à l'encontre de ça, c'est impossible. Sauf, si dans ces fonctions elle est en surcharge de travail parce qu'il y a quand même pas mal de fonctions. Je n'ai pas de recul là-dessus. On verra par la suite.

**Elisabeth ANDRE** : On adaptera s'il y a des problèmes. Je pense qu'on priorise les développements et on a une négociation en fait avec les différentes branches sur le calage des priorités de développement, et on re-décale des choses quand on n'a pas les moyens de les faire. Donc cela ne devrait pas changer. Je précise que je ne le laisse pas non plus tout seul dans la nature. Il bénéficiera de mon appui constant. Aujourd'hui, en fait, c'est moi qui assure cette coordination avec son appui évidemment, donc cela lui rajoute effectivement toute la partie de responsabilité et de gestion directe des agents, évaluation etc. Il sera obligé de rentrer plus dans la gestion administrative et des personnels.

**Résultats du vote :**

**15 votants : 15 voix pour, 0 contre et 0 abstention.**

- **3.3 Actualités sur les derniers déploiements informatiques – Information**

**Elisabeth ANDRE :** Alors sur les actualités des derniers déploiements informatiques ; ce sont 2 sujets diffusés par la Caisse nationale, donc cela ne concerne pas des créations locales, de notre propre initiative. Il y a un premier sujet qui concerne la création d'une base nationale des DAP, donc des demandes d'accord préalable. Il s'agit d'un projet qui a été diffusé par lettre réseau qui vise en fait à centraliser l'ensemble des Demandes d'Accord Préalables au sein d'une base et de pouvoir y référencer les avis du service médical. La particularité, c'est qu'à partir de cette base, il y aura un service particulier qui sera assuré, de notification systématique de l'avis rendu à destination de l'utilisateur. Dans ce premier niveau de version, on avait intégré en fait tout ce qui concerne les demandes d'accord préalable, transports et des demandes d'accord préalable qui sont particulières, qui sont déjà en fait gérées via des téléservices qui sont renseignés directement par les professionnels de santé. Cela concerne les DAP, chirurgie bariatrique et des DAP Médicaments Anti PCK 9 qui sont des dispositifs en lien avec l'obésité grave. Les fonctionnalités de la base, elles prévoient que tout ce qui est géré aujourd'hui par Téléservice Améli pro soit injecté directement dans la base donc c'est transparent pour tout le monde. Pour les DAP par contre transports qui parviennent par un canal papier que ce soit par dépôt dans nos accueils, ou via pléiade et Nice, ces éléments-là suivent le parcours classique et devront par contre être saisis dans la base pour avoir l'ensemble des éléments sur le suivi des demandes, accords préalables et disposer du service de notification automatique. Le but du jeu est de faciliter effectivement dans un premier temps les contrôles à posteriori et de faciliter le rapprochement manuel entre la demande d'accord préalable et la liquidation des prestations. L'impact organisationnel en quelques mots concernant l'acquisition donc toute la partie réception des DAP et gestion des avis médicaux, il n'y a rien de nouveau. Rien ne change. Tout suit le circuit classique, par contre c'est au moment de l'instruction administrative du dossier que l'agent qui va instruire le dossier, va devoir saisir la déclaration d'accord préalable et l'avis du service médical dans la base et déclencher la notification à l'assuré en même temps qu'il déclenche le traitement de la prestation. Pour tout ce qui est en téléservice par contre, ça n'a aucun impact. La généralisation débutait en 2023 et devient obligatoire pour tous les CPAM, ELSM, en septembre 2023. Ce dispositif, en fait, impacte les frais de santé et le sujet des DAP transports essentiels. Autre sujet qui nous est venu aussi de la Caisse nationale, un sujet qui s'appelle OEDIPE, service gestion des flux. C'est un nouveau service qui va être déployé au sein du portail agent. Il permet en fait de consulter les flux sortants Noémie et de les réémettre éventuellement à destination des partenaires quand ils sont en erreur. Le principal changement, c'est qu'aujourd'hui, pour pouvoir réémettre les flux, il fallait faire une demande au CTI qui lui seul était en capacité de remettre le flux. Désormais au travers de cet outil, on a la possibilité de consulter les flux reçus et de déclencher la réémission dans le même temps. La généralisation de cette solution était en cours, elle est prévue aussi courant juin. Donc elle a dû se déployer sur notre CPAM ce mois-ci et les services concernés sont la DAPSS et frais de santé essentiellement. Et je n'ai rien de plus passionnant à vous dire sur le sujet des déploiements informatiques cette fois-ci.

**Frédéric BAYSELANCE :** S'il n'y a pas de question, on peut remercier Elisabeth.

**Chrystelle LACRAMPE :** Non, ce n'est pas une question, juste une remarque par rapport aux DAP qui seront traitées par les frais de santé donc jusqu'à présent effectivement c'étaient les refus qui étaient notifiés, donc les refus représentent une petite proportion. Du coup, cela va faire un surcroît d'activité, j'imagine pour les agents.

**Elisabeth ANDRE :** Oui, puisque le surcroît d'activité consiste en l'enregistrement de l'avis dans tous les cas de figure, qu'ils soient positifs ou négatifs.

**Chrystelle LACRAMPE :** C'est, je pense, que les quantités sont quand même assez importantes.

**Elisabeth ANDRE** : Elles sont plus importantes. La réémission, par contre, est automatique. Enfin la notification est automatique.

**Chrystelle LACRAMPE**: Du coup, j'imagine que ça va vraiment avoir un impact.

**Elisabeth ANDRE** : Il y a un impact.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Il y a un impact. Il faudra faire la balance à l'usage.

**Elisabeth ANDRE** : Il n'y en a pas moins là, c'est forcément en plus.

**Chrystelle LACRAMPE** : Je voulais faire juste remarquer cela. Merci.

- **3.4 Réaménagement de la cellule FO/BO – Information**

**Jean Christophe DEBANDE** : On accueille Jules RINGAUD avec le même plaisir qui va nous faire un petit point d'information sur le réaménagement de la cellule FO/BO.

**Jules RINGAUD** : Merci Jean Christophe. Bonjour à toutes et tous.

Alors effectivement un point d'information par rapport donc au réaménagement de la cellule FO/BO, une cellule qui comptabilise 32 agents et 23 places au total. Et vous êtes au courant qu'en septembre, nous intégrerons 10 middle-office supplémentaires, et donc pour assurer les conditions d'accueil, nous nous devons de procéder à quelques aménagements du plateau qui est actuellement occupé par la cellule FO/BO, afin donc de passer de 23 places à 39.

Les impacts de ce réaménagement, quels sont-ils ? Alors en fait, on est situé au siège, au premier étage et donc la cellule FO/BO est située juste à côté du plateau qu'occupe actuellement le DADS. Ce qu'on souhaite faire, c'est récupérer la partie qu'occupe le pôle partenariat et prévention. C'est un espace qui est occupé actuellement par un responsable, 3 agents et une alternante. Et en fait on a constaté que l'espace, qui est situé juste à côté du pôle partenariat est lui occupé par le pôle Accompagnement et Solidarité qui est sous occupé. Et bien, c'est ce pôle qui va pouvoir accueillir les agents Pôle Partenariat et Prévention pour permettre à la cellule FO/BO de se redéployer sur cet espace qu'occupe le pôle Partenariat et Prévention. Il s'agit de travaux qui sont assez légers puisque l'idée c'est de créer une cloison de séparation entre l'espace du coup qui sera occupé par le DADS et l'espace réaménagé de la cellule FO/BO. C'est le premier impact pour nous permettre du coup d'avoir et vous l'aurez compris, cette annexe de la cellule FO/BO. Ce qui va nous permettre du coup d'avoir des positions supplémentaires et un bureau manager supplémentaire. Et l'autre sujet, c'est donc par rapport à ces espaces qui vont être occupés au niveau du DADS et plus particulièrement du pôle Action Accompagnement et Solidarité, où là on ne prévoit pas d'aménagement puisque, comme je vous l'indiquais, il y a suffisamment d'espace pour pouvoir accueillir les agents qui composent le Pôle Partenariat et Prévention. Ce sont pour ces derniers des impacts très limités. C'est dans la slide aujourd'hui, le pôle Accompagnement Social est donc composé de 8 positions et on y trouve en son sein : 4 agents et une alternante. Donc, il est suffisamment dimensionné pour pouvoir accueillir les collègues du Pôle Partenariat et Prévention et il va y avoir un petit changement au niveau des espaces qui pouvaient être occupés jusqu'à présent par les responsables de service, les managers. Il y avait des bureaux inoccupés, ils vont pouvoir prendre possession de ces bureaux. J'espère avoir été on ne peut plus clair, si ce n'est pas le cas, excusez-moi, et n'hésitez pas à me poser les questions, je tenterai d'y répondre.

**Laureline ZUDDAS** : Je vais vous poser une question, parce que je suis concernée de prime abord. Il y a une question que je me pose par rapport au plan. Je visualise effectivement la mouvance de la cloison, c'est au niveau de la luminosité et des fenêtres. C'est un endroit qui est relativement sombre là, actuellement, et qui nous sert de salle d'archives. Je ne vois pas de fenêtres, d'ouverture en fait sur le plan que vous nous indiquez. Et il me semble qu'il y a quand même une nécessité d'avoir une

certaine luminosité extérieure pour faire des bureaux. Il y a une explication sur le détail du plan et les marguerites.

**Jules RINGAUD** : C'est un sujet qu'on retrouve dans tous les étages du siège. Sur cette partie-là, effectivement, on est éloigné des fenêtres donc ce n'est pas propre finalement à cet espace dédié. On a quand même travaillé avec la logistique, avec l'informatique pour pouvoir proposer une solution qui convienne et qui coche, si je puis dire, toutes les cases pour s'assurer que les conditions d'accueil soient les plus optimales.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Effectivement, vous avez raison, il y aura moins de luminosité.

**Julien FALLET** : Et la compatibilité vous comptez faire comment parce qu'il a quand même 13 à 14 personnes qui sont concernées par cet endroit. Une explication est apportée sur le plan et les marguerites qui seront placées dans le nouvel espace et le nombre de personnes qui se trouveront sur chacune.

**Julien FALLET** : il y a quand même 12 personnes qui sont concernées.

**Jules RINGAUD** : Vous avez raison mais cet espace était déjà occupé par des agents. Cet espace était déjà occupé par le Pôle Partenariat et Prévention et nous. Ce qu'on fait, on va simplement créer une ouverture pour permettre à la cellule FO/BO de pouvoir accéder à ce que j'ai appelé l'annexe. Mais cet espace était déjà occupé par les agents du Pôle Partenariat et Prévention. Je n'ai pas de connaissance de difficultés particulières. La seule évolution si je puis dire, c'est qu'on va prolonger la cloison pour qu'il y ait bien cette séparation entre le DADS et la cellule FO/BO.

**Christine DA SILVA** : Je ne pense pas que ce soit un espace agréable pour les salariés de travailler sans lumière naturelle 8 h par jour. En plus pour le moral cela doit avoir des effets. S'il faut avoir la lumière allumée toute la journée, en plus sans aération ? Enfin, je sais que c'est des aérations, peut-être au plafond, mais ce n'est pas la même chose.

**Jules RINGAUD** : Je me suis déplacé pour voir quelle était finalement la proposition des services. Je vous avoue que la luminosité qu'on pouvait retrouver dans ces espaces ne m'a pas fait me poser question. Après, oui, c'est moins lumineux j'en conviens tout à fait. Mais de là à dire qu'on est sur un espace obscur dans lequel il faut impérativement que la lumière soit allumée, ce n'est pas ce que j'ai constaté lorsque je me suis déplacé pour voir les conditions de travail des agents du Pôle Partenariat et Prévention.

**Catherine BALZANO** : J'ai travaillé 5 ans à cet endroit et mon service était placé là, été comme hiver. On devait travailler avec la lumière électrique, tout le temps, et ce n'est pas agréable l'hiver, quand c'est déjà sombre à l'extérieur. Enfin pour y avoir travaillé 5 ans, je peux vous assurer que ce n'est pas agréable du tout.

**Jules RINGAUD** : Je vais vous dire, il y a 39 places pour un service qui va accueillir 42 agents. On sait très bien qu'on n'aura jamais 42 agents. Pourquoi ? Parce qu'il y a les congés conventionnels d'une part, mais surtout vous avez une très grande majorité du service qui est composé de Téléconseillers Middle Office. Les téléconseillers middle-office, ils sont présents une journée par semaine donc effectivement, s'il y a ce sujet de la luminosité. Moi j'ai quand même demandé aux fonctions support de nous créer quand même un espace qui soit attractif. Si les agents de la cellule FO/BO préfèrent s'installer dans un grand espace qui est actuellement occupé par la cellule et FO/BO pourquoi pas. On aura de toute façon la possibilité de le faire puisqu'on a vraiment souhaité se donner les moyens pour créer suffisamment de places, pour se donner un maximum de souplesse en sachant encore une fois qu'on n'aura jamais les 42 agents présents sur site.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Ou peut-être une ou 2 fois dans l'année si on souhaite réunir le service.

**Laureline ZUDDAS** : En revanche, il me semble voir un bureau fermé, à l'opposé de celui de Mme DE MIRAS, de l'autre côté. Donc cela supposerait une réorganisation du service puisque en général qui dit bureau fermé, dit nouvel encadrement. Donc, il y a des choses à ajouter à ce sujet ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : C'est effectivement dans les projets, mais on reviendra vers vous, car à partir du moment où vous imaginez bien, c'est un service qui va compter 40 personnes.

**Christine DA SILVA** : Il va y avoir un réaménagement de l'activité.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Non, non, pas de l'activité, l'activité reste la même

**Christine DA SILVA** : Mais est-ce en lien avec la réunion qui a eu hier ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : Alors rien à voir du tout. Je termine juste après. Je vous écoute, on a bien dit lorsqu'on vous a consulté sur le projet de Middle Office que c'était amené à augmenter et donc on tous les ans, on va avoir 10 nouveaux téléconseillers en Middle Office. L'équipe s'étoffe et donc simplement, ça crée des besoins managériaux. Je ne vous fais pas un dessin sur le fait qu'avoir un responsable de service pour 40 personnes c'est quand même un peu compliqué. C'est simplement que le Middle-Office fonctionne et qu'on augmente la voilure comme on l'a dit.

**Samia FRONTON** : Sur cette modification, la CSSCT n'a pas été interrogée. Habituellement, depuis le peu de temps en qualité de coordinatrice, on voyait 3 plans suite à des modifications et ça nous permettait en amont d'aller discuter avec les agents sur la faisabilité. Faire remonter s'il y avait des difficultés. Pour l'instant il n'y en avait pas. C'était sur Facteur Cheval et sur Étampes, et il n'y avait pas eu de retour négatif des agents. Mais pour ce plan là, sauf erreur de ma part, on ne l'a pas vu.

**Christine DA SILVA** : Il y a une obligation de passer les plans à la CSSCT les plans puisqu'il faut signature du secrétaire.

**Jean Christophe DEBANDE** : D'ailleurs, j'ai des questions de M. JUNIN là-dessus. Avec le changement d'instance, on ne va pas faire le débat maintenant, mais vous savez depuis que le CSE a été mis en place, ce qui a été acté avec le CSE et la Direction générale de l'époque et qui semblait fonctionner depuis 4 ans, les plans étaient envoyés au bureau du CSE et à la CSSCT et puis pour que ce soit fluide dans le fonctionnement, on nous renvoyait les plans signés ou s'il y avait des questions, des observations. On a changé d'instance, on a changé de majorité, nous on a continué sur ce qui a convenu à tout le monde. Il faudra juste me dire parce que ce n'est pas un mode de fonctionnement que je peux ni que je souhaite imposer à la nouvelle instance si on continue sur le même mode de fonctionnement. C'était l'objet d'une des questions de M. JUNIN qui a tout à fait raison avec le changement d'instance, donc a priori les plans, on considère que s'il n'y a pas d'objection majeure qui sont signées, on avance. Si jamais il y avait un gros sujet sur les plans, on en parle.

**Samia FRONTON** : Les 3 précédents où on a émis notre accord, on a continué dans la même démarche que précédemment. Et pourquoi pour ce plan là il y a une démarche particulière, à moins qu'il l'ait déjà eu en amont ?

**Christine DA SILVA** : Nous, on n'a pas connaissance de ces plans. Une explication et un débat est fait sur le plan car un « oubli » de consultation a visiblement été fait. Et ce sujet pose le souci de la « non-consultation de la CSSCT »

**Jean Christophe DEBANDE** : Il y a deux possibilités. Quand on fait une erreur, on le reconnaît. Nous, on n'a pas eu l'intention de changer le mode de fonctionnement. Il y a eu un petit loupé parce que l'hypothèse c'est peut-être que quelqu'un dans le rouage a attendu une validation supplémentaire pour continuer le système. Donc soit cela ne pose pas de difficulté particulière, on vous présente toutes nos excuses, soit si vous le souhaitez, on est tout à fait d'accord pour vous renvoyer le plan bien évidemment, ne pas forcément le remettre en séance la prochaine fois, mais on reprend notre fonctionnement si on l'acte. On profite de cet échange et on acte le fonctionnement, et je renvoie à la CSSCT et au bureau du CSE les plans.

**Samia FRONTON** : J'ai pour coutume, quand je reçois le plan, soit on va voir sur place, soit on en discute avec ceux qui sont plus proches de la réalité, et ils nous font un retour et suite à cet échange, je fais la restitution au niveau de la logistique.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je comprends que vous n'avez pas eu le temps de faire ça. Je vous propose qu'on vous renvoie les plans, on vous laisse le temps de regarder.

**Samia FRONTON** : Ce n'est pas que nous n'avons pas eu le temps, c'est que...

**Frédéric BAYSSELANCE** : Ce que je comprends, c'est que vous avez eu l'envoi de ces plans il y a 2 jours, donc forcément vous n'avez pas eu le temps de faire le nécessaire.

**Nicolas MONTANARY** : C'était exactement le sens de mon intervention préalable.

**Samia FRONTON** : Pas dans le cadre de la CSST, on a le plan donc voilà pour les informations qui seront déployées lors du CSE, lors de l'AP du CSE.

**Jean Christophe DEBANDE** : On a fait le nécessaire avec Jennifer après le CSE. On vous les fait transmettre. On reprend notre fonctionnement. On va bien repréciser à tout le monde, à la logistique que vous devez être destinataire.

**Christine DA SILVA** : Il n'y a pas d'obligation de signature sur des plans qui ne conviendraient pas.

**Laureline ZUDDAS** : Je voulais juste préciser quelque chose au niveau de la logistique. C'est-à-dire que moi, j'ai reçu les plans parce que je suis élue mais j'ai été également sur site. La logistique est venue et a parlé en fait de façon très libre, bien avant que ce projet soit présenté ou que ce soit sur ce qui allait se passer. En fait, les gens ont entendu. Ce n'est pas forcément très intelligent dans le sens où il y a des spéculations derrière et que ça fait un petit peu monter la mayonnaise. Je pense que peut-être il y a un timing à gérer entre les présentations au CSE, la Logistique qui vient, qui prend ces mesures et qui parle et qui dit tout haut ce qui devrait être, tout bas.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je vais défendre un peu la Logistique parce que quand on réfléchit à ce genre de choses sur site, forcément, il faut bien qu'on se déplace. Après, notre objectif est en tant que Direction, c'est de dire que comme le Middle-Office est appelé à s'étoffer. On essaye de faire en sorte de maintenir ce service dans un ensemble qui soit cohérent et au même endroit.

**Laureline ZUDDAS** : J'entends tout à fait ce que vous dites, c'est juste que si vous voulez sur les démarches, c'est un service où les gens se rendent compte qu'il y a beaucoup de choses qui sont en train de se passer parce qu'on entend, on voit, on réfléchit. Il y a énormément de spéculations et le fait de voir des gens de la Logistique passer, des gens de l'Informatique passer ; la réunion PE qu'on a eu hier qui pose aussi des questions pour des gens de la cellule FO/BO automatiquement, tout ça mis bout à bout, il y a une émulation derrière.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Pardon c'est un autre sujet, mais c'est quoi les spéculations pour que je comprenne, quand vous dites les gens font des spéculations, c'est quoi les spéculations ?

**Laureline ZUDDAS** : Sur le devenir de certains agents du service.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Mais le devenir, c'est-à-dire ?

**Laureline ZUDDAS** : Le devenir des agents de la cellule qui ne font pas partie du middle office. Donc c'était un autre sujet effectivement mais il y a des spéculations.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je prends l'information.

**Laureline ZUDDAS** : Il y a des questionnements.

**Jules RINGAUD** : Je vous rencontre, alors vous n'y serez pas puisque vous êtes au CSE mais je rencontre vos collègues en fin de matinée puisqu'effectivement, nous nous devons de vous présenter l'information avant d'informer les agents de la cellule FO/BO et d'ailleurs, je crois savoir que ce sera la

même chose pour les collaborateurs du DADS. Effectivement, j'ai entendu dire que des personnes s'étaient déplacées pour voir un peu l'agencement des locaux. Comment ça allait pouvoir se passer la très courte période de travaux qui est envisagée. C'est regrettable, parce qu'effectivement ça crée du coup la confusion et ce n'est pas le but de mon intervention. C'est simplement de vous dire que s'il y a des questions, j'apporterai les réponses tout à l'heure à vos collègues en réunion de service.

**Christine DA SILVA** : Vous allez apporter l'information mais aujourd'hui, les plans ne sont pas signés.

**Frédéric BAYSSELANCE** : il faudra bien dire effectivement qu'aujourd'hui, les élus n'ont pas eu la possibilité, encore, de se prononcer car on en est juste sur un projet.

- **3.5 Évolution du bulletin de paie – Information**

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vais prendre la main sur des sujets RH. La première chose, il faut que je vous parle d'une évolution du bulletin de paie. En vertu de nouvelles dispositions légales ou réglementaires, on doit faire évoluer la maquette des bulletins de paie et faire apparaître ce qu'on appelle le net social. Suivez-moi à l'écran. Vous avez toutes les rubriques paie : sur un bulletin, on a le montant net avant impôt, le montant net, c'est ce que moi employeur je vais virer sur votre compte. Le problème, c'est que le montant que je vire sur votre compte, ce que je vous dois, ça peut être du salaire mais ça peut être bien d'autres choses : des remboursements, d'indemnités kilométriques, il peut y avoir d'autres frais etc. Le problème c'est que quand certains de nos collègues ont besoin de faire des démarches pour obtenir certaines aides sociales, on leur demande, mais c'est quoi votre pouvoir d'achat ? Si on montre le salaire net et que moi j'ai versé à l'occasion du virement, de la paie, d'autres éléments, d'autres remboursements, par exemple des IJ, ils ont un salaire net qui est gonflé et donc il faut recomposer ce que l'on appelle le net social qui est le montant qui permet de décider. C'est le pouvoir d'achat, si oui ou non, vous êtes éligibles à certaines aides, donc à partir du premier juillet va apparaître sur tous nos bulletins de paie, le Net social. Alors moi, en tant que DRH cela me courrouce parce que je ne vous dis pas le chantier pour être prêt pour tout ça. Mais au-delà de cela, je trouve que c'est une excellente initiative parce que d'un point de vue social et on y est tous sensible, ça va quand même sacrément faciliter. On a des collègues agents, ils viennent vous voir, parfois ils sont en difficulté. Allez, re-triturer, expliquer à l'administration ce qu'ils ont touché. Voilà donc ça, c'est une sacrée évolution et donc j'attendais de vous en parler ce matin. D'ici la fin de semaine, je vais faire un mail à tous nos collègues pour leur expliquer ce changement et je vais joindre une petite plaquette bien faite qui explique ce qu'est le montant net social par rapport au salaire net. Je vais faire une diffusion générale, je ne vais même pas le mettre sur LIAM parce que je veux vraiment que tout le monde en soit destinataire, en prenne conscience et on diffuse ça avant le premier juillet. Elle fait des choses bien la DRH, hein ? Là je le dis, je sentais que vous l'aviez sur le bout des lèvres.

- **3.6 Nouveau référent harcèlement désigné par la direction – Information**

**Jean Christophe DEBANDE** : Nous avons un point sur le nouveau référent harcèlement. Je rappelle, parce que je ne sais pas où en est tout le monde comme on a des nouveaux élus, une Caisse comme la nôtre doit avoir deux référents harcèlement. Il y a un référent côté Direction qui est un référent harcèlement pour les deux harcèlements sexuel et moral. Au CSE, vous devez désigner un référent harcèlement sexuel, pas moral, c'est la loi maintenant. Pour la Direction, je m'étais proposé comme référent puisque Natacha CLEUZIQU est partie. Mais Mme Delphine PRONK s'est portée volontaire. On souhaitait donc vous informer que Mme PRONK, chef du service GDC, sera la nouvelle référente harcèlement, coté caisse. De mémoire côté CSE, on n'a toujours pas procédé à la désignation du référent harcèlement sexuel. Je vous le re-souligne quand vous serez prêt, vous le ferez savoir, mais il faudrait que vous y songiez.

**Nicolas MONTANARY** : Si je peux me permettre un petit commentaire M. DEBANDE, cela fait partie des documents qu'on a eus il y a 2 jours. Je ne comprends pas le retard pour l'envoi des documents juste pour cette référente.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous explique M. MONTANARY une fois pour toute, je prends le temps de réexpliquer. S'agissant de l'information qui ne donne pas lieu à consultation, légalement on pourrait même la donner en séance.

**Nicolas MONTANARY** : Pas de soucis.

**Jean Christophe DEBANDE** : Écoutez parce que vous nous interpellez, ce serait bien que vous écoutiez ma réponse.

**Nicolas MONTANARY** : Je dis, juste par mesure de faciliter.

**Jean Christophe DEBANDE** : Ma réponse est que, légalement, l'information pourrait arriver directement en séance. La Caisse dans ce qui a été discuté, négocié sur le fonctionnement du CSE a prévu deux délais qui sont actés : les 6 jours et je suis pour une consultation. Et s'agissant d'informations classiques, on essaye quand il y a un intérêt de les envoyer deux jours avant, donc il n'y a pas de retard. Il y a aucune règle qui fait dire qu'il y a du retard, au contraire, on fait mieux que ce que la règle dit.

**Nicolas MONTANARY** : Non, mais vous aviez le nom bien avant quand même ?

**Jean Christophe DEBANDE** : Cela change quoi puisque je suis supposé vous le dire en séance ?

**Nicolas MONTANARY** : Mais vous auriez pu tout envoyer en même temps, c'est ce que je ne comprends pas.

**Jean Christophe DEBANDE** : Parce que je souhaitais vous l'annoncer en séance. Il n'y a aucune obligation ou alors on ne fait plus de séance et je vous envoie trois mètres cube de papier avec tout dedans et on ne fait plus de séance. Enfin vous voyez à un moment, il y a un point d'équilibre qu'il faut trouver. Et pour tout vous dire, normalement, il n'y avait rien qu'on devait vous envoyer mais sur les conseils avisés des Relations Sociales et j'ai trouvé qu'elles avaient raison, on a pris l'initiative, pour remettre les choses en tête des élus. On va refaire la note qu'on avait déjà transférée pour rappeler l'information. Il s'agit d'informations que vous avez déjà eues et ce n'est pas la première fois alors, de grâce, ne faites pas en sorte que finalement l'enfer soit pavé de bonnes intentions. Je vous remercie.

**Nicolas MONTANARY** : Je n'ai pas très bien compris la fin.

**Jean Christophe DEBANDE** : On n'avait pas à vous transmettre cette information. On a pris une initiative de vous remettre une note sur ce qu'est le référent harcèlement qu'on était pas obligés de vous transmettre, qu'on a déjà transmis, qu'on retransmet pour la deuxième fois. Et vous n'êtes pas heureux, c'est quand même à désespérer.

**Nicolas MONTANARY** : Si vous attendez à chaque fois la dernière limite que ça soit légal ou pas et bien, je le prends mal.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je suis désolé mais ça va falloir vous y faire. C'est le fonctionnement du CSE. Qu'on soit clairs, si ça vous embête de recevoir des informations que je suis même pas obligé de vous envoyer 2 jours avant, je ne vous les envoie plus, il faut savoir.

**Nicolas MONTANARY** : Très honnêtement de toute façon l'information, moi, j'ai failli la rater parce que je n'étais pas sur place. J'étais en déplacement donc pour moi ça change strictement rien.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je ne gère pas le CSE en fonction de la situation de M. MONTANARY. Je suis désolé, Il faut que les élus comprennent bien que la production mensuelle d'un CSE, c'est énorme. Alors après vous êtes d'accord ou pas avec moi, mais reprenez le calendrier. Entre discuter

de l'ordre du jour, les délais qui nous restent, solliciter toutes les directions pour les questions diverses, produire toutes les notes, etc. Je trouve, là où vous aurez peut-être un point de vue différent, que sincèrement, moi, en 30 ans de DRH, je n'ai jamais été dans une entreprise qui produisait des dossiers et autant d'informations de qualité. Je ne peux pas gérer le CSE en fonction des absences et des déplacements des uns des autres, je trouve cela un peu surprenant.

**Chrystelle LACRAMPE** : J'ai une question : est-ce que c'est ce qui fait qu'aujourd'hui, on n'a pas de représentant pour le harcèlement sexuel côté syndicat ou ça n'a rien à voir ?

**Jean Christophe DEBANDE** : J'en ai parlé à l'installation du CSE, cela fait 3 mois que j'en parle. M. MONTANARY redécouvre le sujet. Cela fait trois mois que je vous le dis et je fais un rappel donc vous découvrirez rien. Vous auriez été là même les 2 jours avant ou pendant 2 mois absent vous ne découvrirez rien, cela fait trois mois que j'en parle devant l'instance.

**Chrystelle LACRAMPE** : Je découvre aussi pardon.

**Jean Christophe DEBANDE** : Vous ne découvrez rien. Cela fait trois moi que j'en parle devant l'instance.

**Nicolas MONTANARY** : Je ne comprends pas bien, je ne découvre rien. Ce que je découvre, c'est le nom de Delphine PRONK.

**Jean Christophe DEBANDE** : Vous l'auriez su dans la note il y a deux jours ça changeait quoi ?

**Nicolas MONTANARY** : Bien du coup je l'ai su.

**Jean Christophe DEBANDE** : Cela changeait quoi si je vous le disais dans une note il y a, expliquez-moi que je comprenne ?

**Nicolas MONTANARY** : Parce que je l'ai su par hasard.

**Jean Christophe DEBANDE** : Et alors ?

**Nicolas MONTANARY** : En passant sur la Caisse parce que j'étais en déplacement, j'aurais préféré le savoir avec les autres documents.

**Jean Christophe DEBANDE** : Et alors ? Vous n'avez aucun monopole et aucune prérogative pour le savoir avant tout le monde. On s'est compris. On ne va pas polémiquer là-dessus. Je comprends que c'est insatisfaisant pour vous, la Caisse fait au mieux.

- **3.7 Nouveau référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné parmi les membres du comité social et économique – Délibération**

**Jean Christophe DEBANDE** : C'est une délibération s'agissant du référent harcèlement, est-ce que vous avez quelqu'un à proposer ? Cela fait trois mois que je vous le demande, M. MONTANARY, il y a-t-il un candidat au CSE ? Je pense que c'est la priorité, M. MONTANARY effectivement.

**Chrystelle LACRAMPE** : oui c'est une priorité effectivement.

**Samia FRONTON** : On a un candidat, une candidate,

**Jean Christophe DEBANDE** : Je n'ai pas entendu.

**Samia FRONTON** : On a une candidate à vous proposer.

**Chrystelle LACRAMPE** : Je veux bien me proposer.

**Jean Christophe DEBANDE** : Mme LACRAMPE pose sa candidature devant l'instance pour être référente harcèlement sexuelle du CSE. Je vous remercie Mme LACRAMPE parce que c'est important,

donc vous ferez les communications, on fera aussi les communications sur la rubrique Liam des représentants du personnel.

**Résultats du vote :**

**15 votants : 15 voix pour, 0 contre et 0 abstention.**

• **3.8 Dossiers d'actualité**

**Jean Christophe DEBANDE :** Ensuite, nous avons un certain nombre de sujets d'actualité. Il y avait un point sur les heures supplémentaires prévues pour le mois prochain. Comme de coutume, il s'agit d'estimations prévisionnelles au niveau de la DRH. Pour le mois prochain, on envisage de faire à peu près 70 h supplémentaires. La D2A envisage 1104 h supplémentaires : la D2A regroupe la SDRS et cela regroupe toute la branche, cela regroupe quasiment plus de la moitié de la caisse. La DIFE envisage une centaine d'heures supplémentaires. La DAPSE, 118H. La DGA envisage les heures supplémentaires avec parcimonie, à hauteur de 04h. La Direction Financière pressant qu'il y aura peut-être un peu d'heures supplémentaires, mais à ce stade ils n'ont pas été en capacité de véritablement le calibrer, donc je préfère ne pas vous donner un chiffre qui ressemblerait à rien. Mais il faut s'attendre à ce qu'il y ait quelques heures supplémentaires à la DFJ. Autre actualité président, on en a déjà parlé, on l'avait déjà mis dans notre calendrier social, vous savez que la caisse doit ouvrir une négociation collective avec les syndicats représentatifs sur la GEPP, la gestion prévisionnelle des emplois. Et je voulais informer l'instance que nous ouvrirons cette négociation à compter de la rentrée, à partir de septembre. Je voulais en informer l'instance dès maintenant. En septembre, tout le monde va avoir des calendriers extrêmement chargés. Je souhaitais que les affaires sociales dès les jours qui vont suivre, écrivent aux organisations syndicales pour leur donner les dates. Parce que comme j'imagine qu'avant les vacances, vous allez caler vos calendriers, vos agendas de rentrée, donc je vous les donne à titre indicatif. : On a arrêté le 28 septembre à 14h00 et la deuxième réunion le 18 octobre à 14h00.

**Christine DA SILVA :** Par contre c'est pas arrêté, on reviendra vers vous.

**Jean Christophe DEBANDE :** Il faut vraiment une raison valable parce que je peux vous dire que pour faire des réunions de négociations, il faut que votre serviteur soit disponible. Il faut que je mobilise conjointement les Affaires Sociales, la GDUEC, etc. Je peux vous dire, il faut qu'on trouve des salles libres en plus aux bonnes dates. Je rappelle juste aux uns aux autres que si dans la Caisse, chaque syndicat a 3 délégués syndicaux c'est bien aussi pour que vous puissiez vous organiser qu'on vous prévient 4 mois à l'avance. Bon s'il en manque un, ce n'est pas un drame. Vous pouvez assurer une continuité.

**Julien FALLET :** Vous parliez de motifs valables, et qu'est-ce que vous envisagez comme motif valable ?

**Jean Christophe DEBANDE :** Une grève ! Non mais, notre enjeu premier, il est d'avancer dans nos négos pour les salariés. Jennifer SIMAO va confirmer cela aux organisations syndicales, mais je trouve que c'est important qu'on arrive à le faire avant la fin de l'année. Si on se dit qu'une des dates ne marche pas, on ne réussira pas à boucler d'ici la fin de l'année. Voilà, c'était une petite information.

J'ai une troisième information actu président et puis après il y a une actu super président. Vous savez que tous les mois je fais ce que l'on appelle des rendez-vous juridiques avec les managers. Et ce mois-ci, le thème ça va être la gestion de l'absentéisme. On a beaucoup de difficultés avec beaucoup de nos collègues qui sont absents, oublient de prévenir, envoient le volet 3 où il ne faut pas, ou incomplet, etc. À un moment, ça se retourne contre tout le monde, y compris contre les agents. Je

vais annoncer à l'occasion de ces rendez-vous juridiques, et je voulais vous le faire partager, pour que vous puissiez vous-aussi en tant qu'élus le partager avec les salariés. Vous savez qu'on a mis en place pour les volets 3, que le salarié absent doit nous envoyer en tant qu'employeur, avec l'accord du Directeur Financier, un dispositif extrêmement souple. Il nous l'envoie en dématérialisé, on lui demande simplement de bien garder l'original pendant 3 ans. C'était la condition de paiement par la Direction Financière, alors qu'on n'a pas d'original. Il y a des salariés, pour X raisons, et je peux comprendre, qui préfère envoyer par la voie postale ; mais quand ils envoient par la voie postale parce qu'ils mettent CPAM de l'Essonne sur l'enveloppe, ils ne le remettent pas sur le volet 3 et à un moment, à la plateforme, elle ne sait pas à qui l'aiguiller si ce n'est pas écrit dessus. Donc il y en a qui sont peut-être, je ne sais pas, parfois un peu égarés ou qui mettent du temps pour venir. Le temps qu'on retrouve, etc... Donc, avec l'accord d'Élisabeth ANDRE, que je remercie chaleureusement, on va indiquer aux salariés ce qu'on appelle l'adresse hors dérivation, c'est-à-dire que je vais re-communiquer à tout le monde l'adresse qui permet que le courrier ne parte pas sur Nice, mais sera traité directement par les Flux Entrants. Je trouve que c'est une grande sécurité et un confort aussi, une grande sécurité pour nos agents, une sécurité pour le GAP parce que tout le monde s'énerve.

**Christine DA SILVA :** Le médecin ne veut pas faire de duplicata.

**Jean Christophe DEBANDE:** Et tout le monde y passe et vous aussi, le syndicat. Vous êtes sollicités, donc l'idée, je vais l'expliquer aux managers cet après-midi, mais il va falloir qu'on communique après tout le monde mais que vous et nous, on change la culture des agents et qu'ils écrivent bien à l'adresse, hors dérivation

**Julien FALLET :** C'est une vraie adresse hors dérivation ? Parce qu'il y en a une qui existe déjà. Elle n'est pas toujours respectée, mais là c'est la poste. Du coup là, c'est une véritable adresse qui change par rapport au code postal et à l'adresse unique de la CPAM.

**Jean Christophe DEBANDE :** Alors c'est une vraie adresse, hors dérivation. Je ne l'ai pas sous les yeux, mais c'est une vraie adresse hors dérivation. On a déjà été confronté, notamment pour le courrier du CSE. Je ne sais pas si vous vous rappelez cela avec l'ancien Bureau, que même quand vous disiez à vos fournisseurs, ou peu importe, l'adresse hors dérivation. Ce que je ne maîtrise pas, c'est si la Poste fait une erreur, c'est-à-dire qu'elle ne fait pas attention, que c'est hors dérivation et qu'elle le dérive sur Nice. L'erreur peut se produire donc moi, je vais avancer sur 2 sécurités. Un, on va bien dire à tous les agents : vous écrivez à l'adresse hors dérivation que je vais communiquer. Deux, quand bien même vous écriviez à l'adresse hors dérivation, deuxième sécurité sur le volet 3, ça ne mange pas de pain, c'est deux secondes, mettez le nom de la caisse. Si par hasard la poste fait une erreur et le dérivait, qu'il y ait au moins une solution de repêchage. Le nom de la caisse sur le volet 3 avec ces deux filets de sécurité, je pense qu'on devrait quand même être bien.

**Christine DA SILVA :** On voit quand même l'impact négatif qu'à la mutualisation du courrier. Il y a beaucoup de pertes de documents, vous perdez du temps, les salariés aussi sont énervés.

**Chrystelle LACRAMPE :** Si je peux me permettre, ça n'a rien à voir avec l'adresse de dérivation par rapport aux arrêts de travail, je ne connais pas le contenu de l'information que vous allez donner. Je voudrais souligner les arrêts de plus de 3 mois ou 90 jours, souvent, c'est quelque chose qui pose problème puisqu'après il faut déclencher un article.

**Jean Christophe DEBANDE :** Oui.

**Chrystelle LACRAMPE :** Mais l'article, en théorie, on le déclenche au terme de 6 mois d'arrêt, donc beaucoup de salariés ne sont pas au courant. De plus, la deuxième problématique, quand on envoie ce fameux volet 3, il n'est pas mentionné que c'est en rapport avec l'ALD. On est obligé de rappeler, en tout cas aux salariés, qu'il faut bien mettre le volet 1 en supprimant en tout cas la ligne de la pathologie, parce qu'après cela cause problème avec des récupérations sur paies. Et je pense qu'à gérer, c'est pas très simple.

**Jean Christophe DEBANDE** : C'est une vraie difficulté. On parle toujours des salariés qui posent des difficultés là-dessus. Pour le plus grand nombre des salariés, quelqu'un qui sait qu'il a une pathologie un peu lourde, qu'il va arriver à épuisement des droits, à maladie au bout des 6 mois, s'il avait les droits etc., il gère sa situation et fait le nécessaire pour avoir la bascule en ALD, et il nous transmet les informations. Le problème que j'ai, c'est quand il y a des salariés qui ne le font pas. Votre serviteur ayant connu une ALD à une époque, moi, je me rappelle qu'avec mon médecin, je faisais attention à ce qu'il mettait sur les papiers, ce que j'envoyais à l'employeur. La difficulté c'est que si le salarié ne se mobilise pas un petit peu sur sa propre situation, on court derrière. On a aussi des collègues qui ne répondent pas aux demandes du GAP etc. Alors ce n'est pas qu'une question de temps perdu. C'est que pendant qu'on fait ça, on s'occupe pas des autres agents qui eux, ont une relation normale avec leur employeur. On voit des GLPI, pose une petite question, on n'a pas le temps de leur répondre, donc on communique mais vous avez raison. Alors ce qu'on explique aussi aux managers, vous voyez, dans ces ateliers, c'est d'essayer de rendre les choses plus fluides quand on les forme. On a ce qu'on appelle au management de la santé au travail, c'est qu'effectivement ils connaissent leurs collaborateurs et que quand un collaborateur commence à être absent depuis 4 mois, 5 mois, sans aucunement lui poser une question d'ordre médical sur sa pathologie ou autre qui ne nous regarde pas, on peut tout à fait lui demander comment tu vois les choses. Est-ce que tu penses que ton état de santé ne te permettra pas de reprendre avant la fin des 6 mois classiques de subrogation. Si tu envisages ça, est-ce que tu as bien anticipé de voir avec ton médecin pour une éventuelle à ALD etc. L'idée, c'est aussi de les alerter, parce que les salariés ne découvrent pas les choses trop tard.

**Chrystelle LACRAMPE** : Mais c'est 6 mois ou c'est 3 mois chez nous ?

**Jean Christophe DEBANDE** : Quand vous avez un an d'ancienneté, vous avez six mois à taux plein et trois mois à mi-traitement.

**Chrystelle LACRAMPE** : Mais si l'article est déclenché avant les 6 mois, donc au terme des 3 mois, du coup il y a toujours un maintien de salaire qui s'opère, c'est ça ?

**Jean Christophe DEBANDE** : On se fera une réunion si vous voulez sur le sujet, parce que c'est compliqué. Mais l'idée c'est que vous êtes en arrêt maladie, si jamais la qualification d'ALD arrive avant la fin des 6 mois de subrogation classique, quand vous passez en ALD, il y a subrogation mais ça n'impacte plus vos droits IJ, les 6 mois entre guillemets classiques hors ALD.

**Chrystelle LACRAMPE** : Il y a aussi en termes de communication, le document qui est valable pour le service paie, en tout cas le service du personnel. Les personnes confondent le document ou elles envoient leur protocole, au lieu d'envoyer le courrier qui a été reçu. Si on pouvait refaire une toute petite plaquette pour expliquer où un je ne sais pas, un petit module. Et c'est pareil pour les gens qui sont en invalidité et qui se mettent en arrêt toujours avec en rapport avec leur invalidité, et qui se voient après récupérer du salaire. En tout cas nous, au niveau social ça pose après de grosses difficultés.

**Jean Christophe DEBANDE** : on fait des communications régulières. Je suis 100% d'accord avec vous et je tiens aussi à vous dire que le GAP, sincèrement, fait tout ce qu'il peut. Je les trouve assez admirables. On essaie d'accompagner tout le monde. On est quand même un gros millier de personnes. Là où je suis un peu moins d'accord, ce n'est pas une majorité, c'est quelques cas et d'ailleurs je crois que dans les questions diverses, on y fera référence. C'est quand vous avez des agents qui, un, ne jouent pas le jeu et, ceux qui ne répondent pas aux documents qu'on leur demande et après vont saisir les syndicats, ce qui est leur droit, mais pour dire qu'ils sont maltraités. Je trouve que, si on défend ce qu'est l'Assurance Maladie et la gestion de ses collaborateurs, c'est un peu compliqué quand on entend des choses de cette nature. Je ferai une communication et Monsieur le Directeur Général Adjoint voulait faire une actu président.

**Julien FALLET** : Excusez-moi. Je voudrais savoir si l'adresse de dérivation est bien différente de l'adresse de CPAM unique. Il y a déjà une adresse de dérivation qui existe, mais elle est proche de l'adresse unique et du coup, est-ce que vous envisagez vraiment une adresse complètement différente de l'adresse unique?

**Jean Christophe DEBANDE** : Mais vous l'avez. Frédéric vous répond. Je vous cherche l'adresse parce que je l'ai dans ce que je vais présenter.

**Julien FALLET** : Merci.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Juste pour vous dire qu'on engage une réflexion dont on saura si elle conclut à quoi que ce soit, ce qui aujourd'hui n'est pas sûr. On sera amené à reparler avec vous, pour prendre en compte sur le fait que pour les IJ la CNAM a fusionné les référentiels nationaux de processus sur les IJ AS et sur les IJ AT. On a donc une interrogation pour laquelle aujourd'hui on n'a pas de réponse. Est-ce que notre organisation, qui est en processus séparé avec deux responsables de processus distincts sur les deux entités, est-ce que c'est cohérent avec ce nouveau référentiel de processus qui est unifié ? Donc simplement pour vous le dire. On met aussi dans cette réflexion le fait qu'on a repris la gestion des dossiers en maladie professionnelle, qui avait été transférée à une époque à la CPAM du 77, et que la Caisse du 77 a souhaité nous rebasculer. C'est une mission de réflexion qui est confiée à Pauline GERMAINE et Fabienne CONSTANTINI, et si jamais ça débouche sur quoi que ce soit et qu'il y a une décision de la Direction, on vous en reparlera.

**Christine DA SILVA** : Oui, parce que là aussi il va y avoir un impact. On ne peut pas juste évoquer des sujets comme ça.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Mais je vous dis qu'on initie quelque chose. Moi je vous le dis pour le coup très en amont pour vous dire qu'on travaille là-dessus, que vous le sachiez. Sincèrement, je ne suis pas du tout sûr que ça débouche sur quelque chose. C'est une réflexion qu'on met en place. On regarde la fusion de deux référentiels de processus en un seul. Ce n'est pas rien dans le pilotage pour nous.

**Jean Christophe DEBANDE** : Merci, je vais faire plaisir à notre collègue, c'est bien une autre adresse puisque c'est : **CPAM HD. DRH. Service GAP, 5 rue du facteur cheval TSA 9998 91008 Évry cedex.**

**Julien FALLET** : C'est complètement différent. Merci beaucoup.

**Jean Christophe DEBANDE** : Mais à l'occasion, remerciez aussi Élisabeth, parce que c'est elle qui nous aide sur tout ça. Et vous voyez cela fait une petite charge supplémentaire pour les flux entrants donc c'est plutôt bien.

#### **4 - Questions des élus du comité social et économique**

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous propose donc de passer aux réponses aux questions. Si on reprend les questions qui ont été posées pour la première je crois, Frédéric, que tu voulais amener quelques précisions.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Oui, les éléments qu'apportaient FO en début de séance sur les modalités des prises de congés et des RTT bi-hebdo pendant la période d'arrêt des comptes au service SGTRO et SGBT ont été modifiées par rapport aux années précédentes pour une raison très simple, et qu'on subit, qui est que la période d'arrêt des comptes, la production des comptes, a été avancée cette année au 4 janvier, alors que jusqu'à présent, on avait, je crois, jusqu'au 31 janvier qu'on avait pour les produire.

**Christine DA SILVA** : C'est quand même très tôt le 04 janvier.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Oui, là je ne vous le fais pas dire.

**Julien FALLET** : Pardon, mais cela a un impact énorme sur les collègues, parce qu'il y a quand même une diminution de la pose des congés d'une semaine et d'une journée sur un mois. Ce n'est pas négligeable.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Et je vais même aller un peu plus loin que votre question. Ça va concerner aussi nécessairement le pôle Achat Marchés, parce que dans la transmission des factures, il va falloir être beaucoup plus en amont car la période d'arrêt des comptes, c'est toujours une période où ce pôle Achat Marchés doit être particulièrement disponible pour la comptabilité, pour pouvoir arrêter les comptes. On va produire une note de service ordonnateur-comptable pour pouvoir bien anticiper avec l'ensemble des agents qui sont concernés. Qu'est-ce qui dans le rétro-planning de production de cet arrêté des comptes est modifié par cette décision ? Cette décision, qui ne sort pas de nulle part non plus, elle est simplement que l'Etat demande à la Sécurité Sociale désormais de produire ses comptes au même moment que lui-même les produits. J'espère avoir répondu à votre question. Il y aura une note de service qui précisera le comment on fait et le pourquoi. Mais je suis d'accord avec vous, c'est une sacrée contrainte.

**Jean Christophe DEBANDE** : Merci. Donc pour finir rapidement sur les questions de début de séance. Vous avez une question, Mme DA SILVA sur la possibilité, si j'ai compris, quand un salarié a décidé de toucher le versement de sa prime d'intéressement, est-ce qu'il peut revenir sur son choix pour le placer sur un compte Amundi ?

**Christine DA SILVA** : Alors ce n'était pas vraiment cela, c'est que les délais sont passés et donc ils n'ont pas fait le choix et ça s'est mis automatiquement sur le compte épargne ; donc il y a des salariés qui sont revenus vers nous en nous demandant la possibilité de revenir sur ce choix. Est-ce qu'il est possible de faire ?

**Jean Christophe DEBANDE** : Ce n'est pas possible hors délai.

**Christine DA SILVA** : Même cautionnant des frais, parce qu'il est possible de faire des changements cautionnant des frais.

**Jean Christophe DEBANDE** : À ce moment-là, moi ça ne me regarde pas, il voit ça directement avec Amundi. Nous on n'a pas la main dessus.

**Christine DA SILVA** : Mais c'est possible ?

**Jean Christophe DEBANDE** : Je ne sais pas pour le coup. Il faut poser la question à Amundi. Enfin, nous, à notre niveau, quand on est pendant la campagne, on peut éventuellement agir, mais hors campagne, on ne peut pas agir. Les élus FO demandent d'envoyer les notifications de versement de la prime d'intéressement. Et puis vous me demandez à quelle date sera diffusée la liste aux élus des agents ayant eu des pas de compétences ? Cela me fend toujours le cœur qu'on n'écoute pas ce que je raconte en CSE puisque je l'ai dit le mois dernier en disant que ce serait avec le CSE de juillet.

**Christine DA SILVA** : J'étais pas là le mois dernier.

**Jean Christophe DEBANDE** : En juin on a les mesures nouvelles. C'est publié même au-delà du CSE. C'est publié dans la caisse parce que c'est plutôt quelque chose de positif de montrer l'ensemble des promotions. Par contre les PDC, depuis 3 ans maintenant on ne donne la liste nominative que et uniquement au CSE à titre confidentiel pour que vous puissiez remplir vos missions mais cela n'est pas diffusé dans la caisse. Ce qu'on diffuse dans la caisse, c'est juste le bilan politique salariale, mais on vous présente tout ça au mois de juillet avec le bilan politique salarial.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Et par ailleurs, ça a été validé au CODIR de lundi. La liste des attributaires et donc les notifications, les informations des agents concernés ont déjà pu commencer.

- **4.1 Les élus FO demandent à la direction un point sur l'évolution de la situation du centre de santé dentaire de Juvisy.**

*(Réponse apportée en début de séance.)*

- **4.2 Les élus FO demandent à la direction si le site de Massy va fermer ? Si oui, quand ? Et quel avenir est prévu pour l'ensemble du personnel et les activités ?**

Jean Christophe DEBANDE : Pas de projet de fermeture. Vous avez la réponse.

- **4.3 Les élus FO demandent à la direction des informations sur la mise en place de PETRA à l'accueil et sur les conséquences pour l'organisation du travail des CSAM.**

**Jean Christophe DEBANDE** : Vous savez, tout le monde l'a en tête j'imagine, PETRA permet d'échanger des documents de façon sécurisée avec des tiers dès lors qu'ils ont un accès à Internet. Et on avait parlé devant l'instance d'une phase expérimentale qui a été plutôt concluante. Et comme c'était plutôt concluant, l'idée c'est de déployer progressivement au sein de l'Accueil le recours à PETRA. Donc quand on a un rendez-vous téléphonique, l'agent d'accueil au téléphone peut effectivement suggérer à la personne de transférer un document via PETRA.

**Frédéric BAYSSELANCE** : C'était quand même une forme d'anomalie que la Branche Maladie n'ait pas ce type d'outil à disposition des assurés.

**Amelle STEIN** : J'ai quelques questions par rapport à PETRA justement. J'ai eu des remontées des CSAM. Premièrement elles ne comprennent pas pourquoi ce sont les RTA qui peuvent traiter seulement le lien PETRA. Deuxièmement, cela ne concerne pas tous les assurés parce qu'il y a des personnes qui n'ont pas internet et ils n'ont pas d'adresse mail, on est dans une zone où il y a beaucoup de précarité, c'est une réalité. Troisièmement, les documents quand ils sont envoyés, ils sont limités au niveau du poids. Pour les CSAM, cela leur fait une charge de travail en plus, et en plus pour la finalité, pour eux, c'est une façon de perdre les rendez-vous physiques, leur cœur de métier, c'est arrêter les rendez-vous physiques, c'est une perte réelle.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Alors tout simplement, qu'il y ait des limitations en termes de poids, de documents, c'est l'outil qui est fait comme ça et par ailleurs, c'est vrai que je ne vois pas comment je peux mettre à disposition un outil informatique de transfert de données informatiques à quelqu'un qui est dans une zone blanche. Je vais avoir du mal à remédier à cela, donc ce n'est pas l'outil miracle. Mais enfin, pour quelqu'un qui a juste un point qui peut être traité à distance et à qui on permet d'envoyer son document à distance et d'être garanti qu'on l'a reçu et traité, parce que c'est quand même cela le sujet, et à qui on permet d'éviter de se déplacer. Les rendez-vous physiques, moi je n'ai aucune difficulté à dire qu'il faut absolument avoir une offre de rendez-vous physiques, mais on ne fait déplacer quelqu'un que lorsqu'on n'a pas d'autre solution. Sinon, si on peut traiter cela à distance, on le traite à distance. C'est à nous de nous adapter aussi aux besoins des assurés là-dessus. Donc voilà, c'est quelque chose qui est quand même important.

- **4.4 Les élus FO demandent à la Direction que les managers des accueils soient plus souples concernant les rappels à l'ordre sur la préparation des rendez-vous.**

**Jean Christophe DEBANDE** : On est revenu vers vous parce qu'on avait pas bien compris la question et vous nous avez parlé de rappel de manager sur le temps passé en entretien, qui doit être en principe de 15 minutes mais qui déborde régulièrement. Nous, on est retournés vers le sous-directeur de la Relation de services. Il n'a pas eu connaissance de remontées particulières sur le sujet, donc s'il y a des endroits où ça s'est passé, ce qui en soit dans l'absolu n'est pas normal puisqu'il y a des

standards etc., il faut toujours se dire aussi que le non-respect des standards, ça veut dire que peut-être, c'est d'autres personnes qui ne seront pas servies si je puis dire. S'il y a quelque chose d'anormal qui s'est passé quelque part, vous me le signalez, mais là, pas de remontées particulières.

**Amelle STEIN** : Effectivement, il y a eu des remontées par rapport à une CSAM. Et c'est surtout sur le principe. Depuis le 01 mars 2023 est entré en vigueur ce système de 15 minutes. Mais vous savez très bien quand on appelle un assuré que ça peut aller très vite, ça peut prendre 2 minutes, mais des fois il y a des dossiers compliqués. Il y a des personnes qui ne comprennent pas, il faut répéter plusieurs fois, leur expliquer leur cas, ça peut prendre plus de temps. Ce qu'ils demandent c'est de retirer ce système de 15 minutes qu'ils n'avaient pas avant. Et en plus, ils sont supervisés sur cela. Ils sont notés à 0 s'ils dépassent les 15 minutes, voilà où nous en sommes là. Il faut donner une qualité de réponse, c'est des assurés qui ont besoin d'une vraie réponse.

**Frédéric BAYSSELANCE** : On ne fait pas rentrer toujours des ronds dans des carrés, je suis d'accord avec vous, il y a des rendez-vous téléphoniques qui peuvent durer quelques minutes et d'autres qui peuvent durer un peu plus : cela c'est une réalité. Après, il y a besoin aussi dans le pilotage de l'activité de pouvoir faire des plannings et donc il faut quand même qu'on ait l'idée de se dire, voilà globalement ce qu'on constate quand même, c'est que l'immense majorité ne dépasse pas 15 minutes, donc mettez-vous dans la situation hors exception de ne pas dépasser 15 minutes parce que là on parle de rendez-vous téléphoniques. Je suis aussi tenté de vous dire là pour le coup, si ça doit dépasser 15 minutes, peut-être qu'il vaut mieux avoir la personne en face et là faire un rendez-vous physique.

**Christine DA SILVA** : Du coup, ça met quand même la pression au CSAM d'avoir ce temps. Et vous savez aujourd'hui que les assurés, quand ils tiennent un CSAM au téléphone, ils ne le lâchent pas si facilement.

**Frédéric BAYSSELANCE** : C'est vrai, mais je suis aussi obligé d'avoir dans le pilotage de l'activité, des normes ou des références de temps qui me permettent de planifier une activité et de traiter une file de demandes.

**Christine DA SILVA** : Il faudrait quand même tenter d'assouplir la situation parce que ça met une pression.

**Julien FALLET** : Assouplir, peut-être augmenter le temps passé de 15 minutes au-delà des 15 minutes s'il y a possibilité.

**Frédéric BAYSSELANCE** : On constate quand même, que très peu dépassent les 15 minutes. C'est infinitésimal.

**Christine DA SILVA** : C'est très bien quantifié. Vous savez qu'aujourd'hui tout est quantifié.

- **4.5 Les élus FO demandent à la direction de revoir l'organisation de travail des accueils car certains CSAM se retrouvent seuls à l'accueil quand leurs collègues sont en immersion C2S pendant 1 semaine.**

**Jean Christophe DEBANDE** : Si tel est le cas, il faut nous le signaler. Il y a une politique de sécurité qui est qu'il y a toujours deux agents sur un accueil. On n'est pas au courant, on s'est renseigné. Donc s'il y a une anomalie, il faut nous le signaler.

**Amelle STEIN** : Ce qui est inquiétant, c'est que normalement c'est des CSAM qui sont en face des assurés. On en est au point où un RTA, une matinée s'est retrouvé avec 90 personnes. Vous imaginez donc ça engendre des incivilités, de l'énerverment des assurés, de la fatigue et de l'insécurité aussi, pour le RTA. Donc c'est problématique. À un moment donné, il va falloir revoir peut-être cette façon de faire parce que les personnes ne vont pas tenir longtemps.

**Jean Christophe DEBANDE** : Mais j'entends bien Mme STEIN. Mais nous, Direction bien sûr, si on a posé une règle et on veut la faire respecter, si sur un site quelqu'un était tout seul et que ça posait problème, il faut nous le signaler, qu'on investigate.

**Frédéric BAYSSELANCE**: Non, mais je ne comprends pas parce que 90 personnes sur un site sur une matinée vu les flux qu'on a, c'est forcément, Corbeil ou EVRY ; 80 personnes en une matinée ?

**Amelle STEIN** : Il tient comme cela parce qu'il expliquait qu'il pense à ses collègues qui sont derrière en RDV et normalement ce n'est pas son travail mais il le fait.

**Christine DA SILVA** : Il était tout seul en position d'accueil.

**Jean Christophe DEBANDE**: Mais il n'était pas tout seul sur site, ce n'est pas pareil.

**Christine DA SILVA** : Tout seul pour une charge de travail importante.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Ils sont seuls sur ce qu'on appelait avant le pré-accueil, sur l'accueil tout venant. C'est de cela dont on parle.

- **4.6 Les élus FO demandent à la direction de mettre à disposition des CSAM des lingettes désinfectantes.**

**Jean Christophe DEBANDE** : il y a toujours des lingettes sur site. Un petit stock de lingettes désinfectantes sur site. Si jamais il n'y en a plus, il faut surtout qu'un agent qui voit qu'on n'en a plus le signale à son manager pour qu'il en commande. Mais les consignes sont passées, il doit y en avoir sur site.

**Amelle STEIN** : C'est bien de le remonter parce qu'on nous a dit que la Direction ne fournissait plus de lingettes.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Si, j'ai eu une discussion avec Lydia BENDER sur le sujet et donc dans la mesure où aujourd'hui la crise du COVID a quand même beaucoup perdu en intensité, on a décidé d'arrêter de fournir des lingettes, sauf pour les agents qui travaillent en lien avec le public, donc en clair, l'accueil physique. Donc à l'accueil physique pour désinfecter les vitres, les box etc., on maintient les lingettes en tant que de besoin.

**Nicolas MONTANARY** : Juste une petite réflexion par rapport à cela, parce qu'effectivement, pour l'accueil physique, c'est plus que nécessaire, mais sur les flex office, sur les bureaux partagés, ça serait peut être utile aussi d'avoir ces lingettes. Parce qu'il n'y a pas que le COVID en même temps.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Aujourd'hui, dans les échanges que je peux avoir avec le médecin du travail, je peux toujours lui reposer la question, mais en termes de préconisations sanitaires et dans tout ce qui nous est demandé par l'État, je n'ai pas de remontée d'un besoin aujourd'hui prégnant sur ce sujet-là.

**Nicolas MONTANARY** : Je pose la question, mais bon ça c'est plus du côté Direction, parce qu'imaginons une épidémie de gastro sur la Caisse, ce sera la Direction qui sera embêtée, on va dire.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Mais vous voyez par exemple, là, vous êtes assis sur une chaise et sans doute hier, il y a eu d'autres personnes qui se sont assises et si à chaque fois qu'on doit se mettre quelque part, il faut qu'on désinfecte.

**Nicolas MONTANARY** : Oui, enfin là on est quand même mieux installés que sur les plateformes téléphoniques ou les bureaux de Flex office ou des choses comme ça.

- **4.7 Les élus FO demandent à la Direction de nous présenter l'expérimentation de l'appui de la GDB sur les RDV téléphoniques complexes.**

**Jean Christophe DEBANDE :** Alors du coup, Frédéric avait la parole. Il va répondre à la question suivante, qui est un peu technique sur les élus FO qui demandaient à la Direction de présenter l'expérimentation de l'appui de la GDB sur les rendez-vous téléphoniques complexes ?

**Frédéric BAYSSELANCE:** C'est une expérimentation, vous avez cité la GDB mais elle concerne aussi les IJ. L'idée, c'est quoi ? On donne au Back-Office la possibilité d'appuyer le front office sur certains rendez-vous et pas sur tous, donc sur l'ensemble de rendez-vous qui sont triés et sur laquelle il y a une valeur ajoutée à faire intervenir le Back Office en termes à la fois de qualité de service rendu. Donc en clair, c'est pour que le rendez-vous soit conclusif. L'idée, c'est d'éviter un deuxième rendez-vous téléphonique, c'est d'éviter une échéance MEDIALOG +. On traite donc le dossier en temps réel en ayant l'assuré au bout du fil. On a choisi de cibler les rendez-vous qui sont positionnés par les téléconseillers. Donc je suis téléconseiller, j'ai une demande de rendez-vous par un assuré, je fais mon rendez-vous téléphonique préparatoire. Je m'aperçois qu'il faut que ce soit un technicien parce y compris un CSAM potentiellement ne saura pas traiter ce dossier-là parce que tout simplement il n'est pas formé à ça, ce n'est pas son travail et donc au lieu de le transmettre à un CSAM, je teste pour savoir si cela a un sens que je demande à un Technicien IJ de rappeler la personne, de poser les bonnes questions, de cerner bien au plus précis la problématique. Un technicien IJ ou GDB tente éventuellement d'y apporter une réponse en temps réel, soit en donnant la bonne information, soit en traitant le dossier. Voilà ce que je peux vous dire, c'est qu'aujourd'hui, alors je n'ai pas forcément de chiffres, mais les rendez-vous ne sont pris que sur la journée du lundi de 08h30 à midi et de 13h45 à 15h45 heures de fin de rendez-vous. On a des créneaux de 30 minutes, et pour répondre aussi à un peu à la question de tout à l'heure sur les 15 minutes, là on est conscient que c'est des rendez-vous qui sont longs potentiellement, et donc on se donne le temps. L'expérimentation mobilise une personne à la GDB une journée par semaine. Et puis cette expérimentation est proposée uniquement sur la base du volontariat. Elle peut être réalisée en télétravail. Et après quelques semaines d'expérimentation, on fera un point d'étape et on se propose de vous le présenter.

**Christine DA SILVA :** On n'avait pas eu l'information du volontariat premièrement. Deuxièmement, les agents GDB sont quand même très mécontents de l'expérimentation. Alors c'est une par semaine, mais ça concerne tous les agents GDB. C'est pas une personne ciblée par semaine donc 200 appels c'est le nombre d'appels qu'ils doivent effectuer dans l'année : ce n'est pas proratisé, ça leur fait perdre énormément de temps, ils sont plus du coup sur leurs dossiers, ils ne traitent plus leurs dossiers. Ils ne sont pas satisfaits de la situation et en plus ça va être pris en compte, j'imagine, pour leurs évaluations. Et c'est une charge supplémentaire de travail.

**Frédéric BAYSSELANCE :** Je vais me permettre d'apporter une petite contradiction à ce que vous dites sur le fait qu'ils ne sont plus sur leurs dossiers. Ils sont sur leurs dossiers parce que c'est des rendez-vous qui s'accompagnent d'un traitement de dossier justement, donc au contraire, ils sont à la fois sur le dossier, puisqu'ils traitent et ils sont en lien avec l'assuré. De la même façon, je pense justement que ce n'est pas de la perte de temps. Ça évite des instances derrière en MEDIALOG + qu'il aurait fallu de toute façon traiter. Ce n'est pas une substitution, on ne demande pas en clair aux techniciens GDB de faire le boulot du CSAM, on se place sur une pré analyse qui a eu lieu par un CSAM et c'est le CSAM qui dit : là il y a besoin d'un technicien. Et c'est à partir de ce filtre là qu'on dit que, dans l'activité de technicien, il y a aussi une façon un peu résiduelle, mais qui nécessite parfois d'avoir l'assuré en direct pour bien cerner le problème. On sait très bien ce que c'est les échanges de courriers. Les gens qui ne se comprennent pas au bout d'un moment, on a besoin d'avoir la personne au bout du fil et parfois c'est plus au CSAM de le faire parce que le dossier revêt une complexité supplémentaire et il faut qu'il y ait un échange.

**Christine DA SILVA :** il y a des chiffres derrière.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Vous voyez bien qu'on essaie de faire les choses, on a mis une demi-heure parce qu'on sait très bien que c'est une forme de complexité particulière. C'est une expérimentation ; si jamais il faut un peu plus on verra cela à l'usage. Je vous vois sourire.

**Christine DA SILVA** : Non mais vous parlez d'expérimentation, on sait très bien comment se passent les expérimentations à terme !

**Frédéric BAYSSELANCE** : Alors c'est très bien qu'il y ait une forte probabilité qu'elle soit pérennisée. Je vous l'accorde, mais c'est une évidence. Je conçois bien que ça puisse interroger les agents parce que c'est une nouvelle modalité ou c'est une nouvelle forme d'exercice de leur activité techniciens qu'on leur demande. Après, on a eu l'occasion beaucoup d'en parler et c'est aussi le projet d'entreprise. On a dans cette Caisse, comme dans toutes les branches, on a trop séparé le Front Office et le Back Office. On essaye de remettre de l'activité de liquidation dans le front office et on essaye de remettre aussi un lien direct avec l'assuré dans le Back Office. C'est un mouvement de fond, on y va par petite touche et d'une façon qui est un peu maîtrisée. Cela va permettre aussi, quand on traite une situation complexe, et qu'on la traite vraiment, et d'éviter que la personne vienne à l'accueil énervée. On saura y apporter la réponse. Cela correspond aux demandes des assurés et cela correspond à un objectif de qualité de service. Aujourd'hui, on expérimente mais y a quand même des grandes chances que cela se pérennise. En revanche, si jamais dans la façon dont on a conçu le dispositif, dans l'expérimentation, ça nous montre qu'il y a des curseurs à faire bouger, on le fera, ça sert à ça. Mais je vous le dis, c'est une action qui est dans le sens du projet d'entreprise et c'est quelque chose qui va être pérennisé, c'est clair.

**Christine DA SILVA** : Oui, projet d'entreprise certes, c'est que tout le monde n'adhère pas à votre projet, donc entre les Middle Office et les salariés techniciens qui doivent répondre au téléphone, enfin, on fait un croisement de tous les métiers, on sait plus où on va dans toutes les expérimentations.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je pense que justement le métier aujourd'hui je vous le dis, la frontière étanche entre le Back Office et le Front Office, on est allé beaucoup trop loin.

**Christine DA SILVA** : Non mais dans ce que vous dites là M. BAYSSELANCE juste à la fin, ça veut dire que vous mettez la responsabilité sur les Directions antérieures qui ont fait le choix.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Je me mets dedans. Quand on a créé les plateformes téléphoniques avant tout le monde faisait de tout justement parce que le téléphone, il y a 15 ans, il sonnait dans les services et on sait très bien que ça ne marche pas aujourd'hui. On ne pourrait pas du tout prendre les 4000 appels qu'on a par jour si ça sonnait dans les services. On crée un métier de Front office et on dit : le métier de Front Office, il va faire quoi ? Il va répondre aux questions simples. Oui, mais on s'aperçoit que de plus en plus il y a que des questions compliquées. Alors qu'est-ce qu'on fait ? On essaie de dire aux agents du Front Office et c'est aussi pour vous permettre d'avoir plus d'intérêt au travail et puis de permettre de répondre aux questions des assurés. On va accentuer la formation et on vous permet de parfois, y compris de faire de la liquidation simple. Mais on se dit, même quand on a formé les gens, certaines demandes, y compris quand on fait un rendez-vous physique à l'accueil, cela ne suffit pas. Il faut vraiment un expert du dossier parce qu'on est devant quelque chose de très compliqué et donc on dit au technicien qui sait, dont c'est le métier de base, vous allez avoir une part de contact direct avec l'assuré parce qu'on en a besoin, parce que sinon on ne sait pas faire.

**Julien FALLET** : Si la personne, elle est en Back Office, c'est qu'elle n'a pas envie d'être en Front Office et être en communication avec l'assuré sinon elle ferait un autre métier.

**Chrystelle LACRAMPE** : Si je peux intervenir, en tout cas moi au service des Frais de Santé, quand on a des MEDIALOG, du coup cela remplace plus ou moins les MEDIALOG, on appelle les assurés, du coup, je ne vois pas où est la problématique finalement.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Oui, alors effectivement, et c'est un bon réflexe d'appeler les assurés quand on a parfois des MEDIALOG, parce que parfois quand on envoie des courriers, on sait très bien aussi que justement il y a des barrières de compréhension qui peuvent être de beaucoup d'ordres qui font qu'on se comprend mieux quand on se parle. Mais il faut aussi qu'on puisse apporter une réponse à la personne qui, d'elle-même, nous sollicite. On s'en aperçoit après un premier rendez-vous téléphonique et qu'on n'a pas réussi à répondre à la question et qu'il faut la mettre en lien avec un technicien.

**Chrystelle LACRAMPE** : Il y a un vide en fait, parce que j'ai fait de l'accueil, donc j'ai été RT accueil et effectivement, moi je sollicitais le service où je demandais de bien vouloir rappeler l'assuré quand c'était nécessaire. Moi, dans mon service, par exemple, quand je vois les MEDIALOG, ce n'est pas noté, si on doit appeler, pas appeler. Nous, on a pris pour parti de toujours rappeler l'assuré. Très sincèrement ça ne pose aucun problème aux Frais de Santé et pour preuve, on a plutôt des délais qui sont tenus largement dans les 48 h. Donc je pense que c'est mieux.

- **Les élus FO demandent à la Direction de mettre en place un prestataire de frigo connecté sur les sites hors siège, afin que l'ensemble des agents puissent en bénéficier.**

**Jean Christophe DEBANDE** : Il y avait une question de Force Ouvrière pour mettre des frigos connectés sur les différents sites hors siège. Et il paraît que c'est les petits rituels, vous savez, qui font durer le lien social, alors y a ce petit rituel où chaque fois on me pose la question, cela doit faire quatre ou cinq fois que j'y réponds. J'ai déjà expliqué à la présente instance.

**Christine DA SILVA** : Il peut y avoir des évolutions.

**Jean Christophe DEBANDE** : Mais la réponse est toujours la même, parce qu'il n'y a pas d'évolution, c'est qu'on n'a pas de prestataires qui souhaitent s'y implanter, y compris FOODLE à qui on avait posé la question parce que, comme vous le savez, le modèle économique n'est pas viable et vous ne trouverez aucun prestataire. Vous vous rendez compte ce que c'est la logistique d'implanter un frigo, de faire des livraisons tous les jours, de faire venir ça des cuisines centrales. Il y a ce qu'on appelle un point mort qui ne peut pas être atteint sur nos plus petits sites. A fortiori avec le télétravail.

**Christine DA SILVA** : Donc ça, on avait bien entendu que FOODLE ne pouvait pas. On a une autre proposition à faire éventuellement, si la Direction veut bien l'entendre.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je ne sais pas, vous me demandez des frigos connectés, il faut être précis dans vos questions.

**Amelle STEIN** : On a le prestataire PICARD qui est implanté sur toute la France par rapport à FOODLE qui est implanté dans le 92 et qui ne fait que la région Île-de-France.

**Jean Christophe DEBANDE** : Enfin, on est en Ile de France, alors ça tombe bien mais racontez.

**Amelle STEIN** : Oui, mais ça tombe bien mais il est limité par rapport à PICARD.

**Jean Christophe DEBANDE** : Venez me voir avec PICARD et puis on en causera.

**Amelle STEIN** : On fera une étude de marché

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous dis que les prestataires sur le modèle FOODLE n'auront jamais d'équilibre économique, alors est-ce que PICARD a une solution plus souple ? Si vous avez des innovations qu'on ne connaît pas, venez m'en parler, ma porte est ouverte, mais un gros truc genre FOODLE, ce sera jamais viable sur un site avec le télétravail. Et si en plus, c'est le CSE qui finance, s'il y a besoin, cela fait partie des œuvres sociales.

**Christine DA SILVA** : Non, mais on demande au même titre, que les frigos connectés FOODLE, donc une prise en charge par la Direction au même titre que ce que vous avez aussi siège puisque les

salariés nous demandent notamment sur Étampes ou à proximité, il n'y a pas de commerce et de restaurant proche.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Mais ce n'est pas rentable et FOODLE ne veut pas y aller.

**Jean Christophe DEBANDE** : Mais Mme STEIN me racontera.

**Christine DA SILVA** : Pris sur FOODLE, on avait eu cette information déjà, mais là, on peut apporter quelque chose de nouveau, donc si c'est si c'est possible.

**Jean Christophe DEBANDE** : Il faut venir me voir, je ne peux pas vous répondre sur quelque chose que vous ne m'avez pas présenté, Mme DA SILVA.

- **4.9 Les élus FO demandent à la Direction que les conditions d'hygiène et de sécurité soient respectées pendant l'amplitude horaire des pauses déjeuners au réfectoire d'Étampes lors des travaux.**

**Jean Christophe DEBANDE** : La logistique a bien donné des consignes très fermes aux opérateurs des travaux d'arrêter les travaux pendant les pauses méridiennes : 11h30-13h45, je révise en même temps, ils nous ont dit qu'ils ont fait 2 visites surprises pour bien s'assurer que ces consignes étaient respectées et que les travaux étaient bien arrêtés lors des 2 inspections sur les sites.

- **4.10 Congés annuels**

**Suite au problème récurrent chaque année de la pose de l'ensemble des congés prévisionnels (CA, RTT, HP, Congé de fractionnement à venir, etc. ...) en lien avec le budget, la CFDT s'interroge sur ces pratiques. En effet, celles-ci sont trop restrictives et privent les agents de leur liberté de poser leurs congés selon leur besoin et cela pendant 4 mois, surtout, qu'après la planification des congés prévisionnels plus qu'aucune modification n'est envisageable auprès de la Direction.**

**Pour rappel, la pose de certains congés prévisionnels, hors CA, (RTT) doivent permettre une flexibilité à l'agent pour faire face à des absences non programmées. Nous demandons donc à la Direction que ce type de congés cités ne soit pas inclus dans le prévisionnel demandé pour l'ensemble des périodes. La CDFT demande l'application immédiate à savoir pour la période de congés prévisionnels demandée ce jour (1er octobre 2023 au 1er Janvier 2024).**

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous remercie de votre question parce que je me suis aperçu que j'avais préparé un mail à l'ensemble des managers que j'ai oublié d'envoyer, et je vous ai expliqué un peu cette teneur. La question que vous posez les uns les autres sur les congés et la rigidité, enfin, c'est exactement à l'identique ce que l'on fait depuis 3 ans, où les congés de la période 2, c'est-à-dire de début octobre au 31 janvier 2024, sont validés le premier juillet par les managers. On demande aux collaborateurs de saisir dans CHRONOGESTOR leurs congés pour le 8 septembre, les congés annuels et les RT pour le 15 novembre. J'ai fait différents cafés RH, pas mal de managers m'ont remonté que quelques salariés s'en sont offusqués, disaient que la Caisse ne respectait pas le droit, que c'est un abus de pouvoir, j'ai tout entendu. Je pense qu'il faut quand même reposer un peu le cadre. Non seulement on respecte le droit, mais une fois encore, parce qu'on est l'Assurance Maladie, on est plus favorable que le cadre juridique. Dans ce système, on a découpé l'année en 3 périodes, c'est-à-dire qu'on demande aux collaborateurs de planifier leurs congés en 3 fois. Je vous signale juste que la Convention Collective le prévoit en une fois au premier avril. Si j'écoutais la Convention Collective et que je m'en tienne à la convention collective, je demanderais aux collaborateurs de le faire une fois one-shot.

**Chrystelle LACRAMPE** : Ça reste du prévisionnel.

**Jean Christophe DEBANDE** : Cela reste du prévisionnel. Je fais point par point, puis après vous répondrez si vous le souhaitez. Deuxièmement donc, en découpant par 3 fois l'année, je suis plus souple parce que je demande de prévoir à moins longtemp. Deuxièmement, sur ce qui est du prévisionnel, je vous rappelle que la loi autorise l'employeur à modifier les dates de congés de ses collaborateurs jusqu'à un mois avant le départ, et à moins de 30 jours s'il a une raison de le faire. On le fait pas ça dans cette caisse, il ne faut pas l'oublier.

**Chrystelle LACRAMPE** : Quel est le délai pour pouvoir poser des congés payés?

**Jean Christophe DEBANDE** : Il n'y a pas de délai dans la loi.

**Amelle STEIN** : C'est pour ça.

**Chrystelle LACRAMPE** : Donc cela peut être la veille, un mois avant, cela peut-être l'après-midi.

**Jean Christophe DEBANDE** : Alors Mme LACRAMPE ce qui est bien c'est que vous écoutiez la réponse ; qu'elle ne vous convienne pas, j'entends bien mais laissez-moi finir. Avant de pilonner à chaque fois que je dis une phrase, vous voyez, ce sera plus simple. Non ? Il faut regarder un système dans son ensemble. Si vous tirez une épingle en disant qu'est-ce que c'est contraignant, moi je vous dis, regardez le système d'ensemble et on en recause.

Ok, donc ce système d'ensemble. La loi prévoit pas combien de temps à l'avance le salarié doit poser les congés, mais c'est précaire pour lui puisqu'à l'inverse, la loi permet à l'employeur jusqu'à 30 jours de changer tout ce qu'il veut, comme il veut, sans le justifier, et à moins de 30 jours de modifier vos dates s'il a une raison de service, nous on le fait pas. Alors expliquez-moi qu'est-ce qui vaut mieux pour la sécurité d'un agent dans sa prévision ? Faire une planification 3 fois par an, quelques mois à l'avance, ou être à la merci de ce que prévoit la loi ? Je dis ça parce que quand on m'explique qu'on ne respecte pas le droit, il faut quand même mesurer ce qu'on fait en plus et au-delà du cadre juridique, avant de toujours dire que la Caisse serait mauvaise mère dans la gestion des congés. Donc j'attire votre attention sur le fait que dans cette Caisse, et moi je le vois en tant que manager, tout le monde, peu ou prou, prend quasiment ses vacances comme il veut puisque plus de 95% des souhaits sont acceptés, validés par les managers. Quel confort pour les salariés ? Et moi en 30 ans de DRH, je n'ai jamais connu une seule boîte où, effectivement, les managers validaient près de 90% ou 95% des souhaits exprimés par les collaborateurs. Et c'est ça qu'on est en train de fustiger, moi je m'en émeus. Il est vrai qu'il y a une contrainte budgétaire qui pèse sur l'établissement qui est que c'est plus souple sur les 2 autres périodes mais sur la période qui est à cheval sur le 31 décembre on a besoin d'avoir une vision budgétaire au plus juste. Donc qu'est-ce qu'on demande aux salariés par rapport à tout ce que je viens de dire ? Après, on regarde les 2 plateaux de la balance, on leur demande, au regard de cette grande souplesse et de tout ce qu'on écoute, et de tout ce qu'on fait dans leur sens, on leur demande effectivement de saisir dans CHRONOGESTOR pour le 8 septembre les congés annuels et pour le 15 novembre, les RTT. Je passe les RTT le 15 novembre. C'est comme une mesure de salubrité pour les agents parce que je vous rappelle que ceux qui ne sont pas pris en fin d'année sont perdus. Donc, autant le 15 novembre, c'est dire qu'il a une deadline qui rappelle que vaut mieux se reposer la question si on en a pas paumé en cours de route, si on a oublié d'en prendre, elles seront perdues. Hormis les 2 de décembre qui sont les 2 seules qu'on peut reporter en janvier. Ensuite, effectivement, au 8 septembre, quand les choses sont saisies dans CHRONOGESTOR, uniquement sur les congés annuels, on ne peut plus varier le quantum de jours pris avant et après le 31 décembre. Alors vous me dites, qu'est-ce que c'est rigide pour les salariés, il n'y a plus de flexibilité. Un, ce qu'on ne peut pas faire, c'est bouger le quantum avant après le 31 décembre. Mais les jours posés, rien qu'en congés annuels avant le 31 décembre, on peut très bien aller voir son manager si on a besoin de décaler, bouger des jours et si c'est possible d'un point de vue service. Ce qu'on ne peut pas faire, c'est modifier l'équilibre avant après le 31 décembre, mais on peut tout à fait, première souplesse, modifier les choses avant le 31 décembre. 2eme souplesse, on a la souplesse des RTT. 3eme souplesse, on a les heures personnelles. 4eme souplesse, on a la journée d'obligations familiales si

elle a été prise, etc. Enfin, à un moment, qu'on vienne parler de rigidité et de suppression de toute flexibilité au dernier trimestre, c'est absolument inaudible. J'ai fini. Non, c'est parce que cela m'énerve. Excusez-moi.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Ce sont les règles. Juste pour expliquer le pourquoi. Est-ce qu'on ne peut pas changer sur les congés ? Par rapport à ce qu'on a posé du 9 septembre au 31 décembre, c'est parce que si mettons qu'il me reste 20 jours de congés en solde au 8 septembre. Je dis, j'en pose 10 d'ici au 31 décembre, je veux dire que moi, budgétairement, j'ai fait une charge à payer pour le prochain budget, donc si je dois modifier ma charge à payer sur l'échelle d'une CPAM comme la nôtre, si je veux l'instabilité sur les congés de 1000 personnes en fait je peux plus piloter mon budget et j'ai un objectif qui est aussi un objectif d'intéressement, d'avoir une fiabilité de la prévision budgétaire ; voilà la raison sur la deadline du 31/12.

**Chrystelle LACRAMPE** : Mais dans le fond, ce n'est pas la problématique. J'entends bien. Effectivement cela se passe plutôt bien. Le problème, c'est parfois les réponses qui peuvent être apportées aux agents quand il y a un déplacement de congés pour X raisons. Et c'est ça en fait qui est problématique, c'est qu'on nous rappelle le mail de M. DEBANDE de telle date qui signifiait que, et c'est cela qui est un petit peu dommage parce que parfois on a prévu, mais il y a des choses qui vont faire que finalement on est obligé de déplacer, parce que ce qui avait été prévu n'est pas de notre fait, et on ne peut pas faire autrement. Autrement que pour des nécessités de service, on ne peut pas nous refuser des congés. Il n'y a rien qui justifierait de nous dire, non ce n'est pas possible parce que c'est budgétaire. Je l'entends bien au niveau budget et je le comprends tout à fait. Mais au niveau humain et social, c'est juste difficile de le comprendre.

**Jean Christophe DEBANDE** : Le mail de M. DEBANDE, je veux bien mais alors, mon chef va encore me trouver psychorigide, mais je veux bien vos conseils. Alors tantôt quand les managers expliquent à l'oral avec souplesse la question des congés, on leur dit oui mais quelle est la règle, sérieux je n'invente pas. Les managers se retournent alors vers moi car cette année je n'avais pas fait de message écrit. Je l'avais pas anticipé parce que c'est la 3e année que l'on refait la même chose, je me dis je ne vais pas ânonner pour la 3e fois. C'est les managers qui m'ont dit : oui mais les salariés demandent quel écrit de la DRH est opposable. Vous voyez, c'est compliqué. Quand les managers parlent des choses, on leur dit : « mais attends, tu as un écrit de la DRH ? Alors on leur donne un écrit de la DRH ; « mais tu as vu comme tu es formel avec ton papier de la DRH ». Je caricature mais à un moment c'est compliqué quand on parle comme cela par disposition générale, parce que moi, pour moi les managers font bien le taf. Et donc je ne peux pas considérer, que toute cette politique ne se passe pas bien. Si localement, il y a vraiment une situation absolument hors norme, qui vous semble hors de propos, il faut me la signaler mais les managers gèrent ça très bien dans l'ensemble.

**Chrystelle LACRAMPE** : Oui vous nous l'aviez ; ce qui me pose problème, c'est, comment je peux notifier un refus de changement de date de congés si ce n'est pas pour des motifs de raisons de service.

**Jean Christophe DEBANDE** : Je vous rappelle quand même qu'à un moment il ne faut pas inverser le débat. La programmation des congés payés, c'est de l'unique responsabilité de l'employeur. Ce n'est copartagé. Dans cette maison parce qu'on est social, on est un maximum à l'écoute, mais à un moment, la prérogative de décider des dates de congé, c'est l'employeur ; ce n'est pas pour ça qu'il faut être despotique, ce n'est pas ce que je dis, mais à un moment, si un manager estime qu'il ne peut pas changer une date, il ne faut pas lui demander de se justifier pendant 3 jours.

**Chrystelle LACRAMPE** : Mais on ne voudrait pas se retrouver aux prud'hommes pour ce genre de motif là, à titre personnel, non mais c'est le manager à titre personnel, qui aurait refusé des congés, parce que cela a déjà été posé et que du coup on peut pas les décaler ou en tout cas cela décale pas sur la bonne période que cela ne fasse pas le bon nombre de jours exacts. Du coup il n'y a pas de motif autre que celui du budget.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Ce que j'entends, c'est que parfois les managers ont une difficulté pour répondre

**Chrystelle LACRAMPE** : C'est ça.

**Frédéric BAYSSELANCE** : On va décharger les managers. La première réponse, c'est le planning des congés permet aussi de faire le planning d'activités et dans ce cadre-là il y a une nécessité de service qui fait que on ne bouge pas. Néanmoins, si, il y a une question, on pose à la DRH. Et puis après, simplement, je ne vais pas tourner autour du pot, il y a une contrainte qui est posée et qui ne l'était pas avant et c'est pour cette raison que je pense que ça émeut. Quand on regarde ce qui est parfois fait parmi d'autres employeurs, faut aussi dire que la situation, elle est quand même plutôt enviable. Mais après, quand on change et qu'on durcit un peu, ce n'est toujours pas forcément facile à avaler pour un nombre de gens et ça peut se comprendre. Mais voilà, j'explique la contrainte. Aujourd'hui je ne peux pas la lever cette contrainte-là.

**Christine DA SILVA** : C'est vrai que depuis 3 ans, cette contrainte, elle pèse quand même sur les salariés puisque, ce n'est pas agréable et en plus c'est une vision budgétaire que vous aviez avant ?

**Frédéric BAYSSELANCE** : Non pas celle-là, pas à ce point-là. Enfin, je vais vous dire, si on l'avait avant mais de sauf que sur l'année 2020, on n'a pas eu notre objectif notamment d'intéressement là-dessus et on s'est tapé les doigts par la CNAM. Justement parce qu'on avait eu un défaut sur le suivi. Sauf qu'il y a des conséquences, parce que si on exécute mal notre budget, la CNAM va nous le baisser. Donc ce n'est pas juste moi. Limite pour avoir mon objectif, parce qu'en somme me faire engueuler par la CNAM, ils sont loin ça me pose pas de problème, mais c'est que derrière, on n'a pas tout consommé sur l'enveloppe qu'on avait prévu. Et la CNAM peut nous baisser l'enveloppe, et là je fais comment ? Si je dois perdre 100 000€ de masse salariale uniquement parce qu'on n'a pas consommé notre prévision de congé. C'est cela la difficulté que j'ai, c'est une contrainte, le système, il est comme ça, et c'est dans ma responsabilité de faire en sorte qu'il soit piloté au mieux.

**Nicolas MONTANARY** : Je vais quand même rajouter un petit mot : C'est une contrainte depuis quelques années, ça ne satisfait pas l'ensemble des organisations syndicales. Nous, on n'a pas posé de questions relatives à cette thématique-là. Parce c'est la CGT et puisqu'on a décidé de prendre de la distance par rapport à une instance qui n'est juste qu'une simple chambre d'enregistrement on va dire. Sur l'histoire des 90 / 95% de souhaits de congés qui sont validés par les managers, moi je veux bien, mais cela ne correspond pas vraiment à la réalité de terrain qu'on constate nous, donc je ne sais pas les chiffres qui sont montés à la Direction mais bon, dont acte.

**Jean Christophe DEBANDE** : En tous les cas, ce qu'a dit Frédéric, c'est que, s'il y a une situation ou un agent, mais objectivement, parce que là vous voyez de façon générale, on peut dire ce qu'on veut mais si un agent dans une situation qui s'estimerait particulièrement lésé parce qu'on lui refuse une modification de date sans basculer avant ou après le 31 décembre, mais à l'intérieur de la zone jusqu'au 31 décembre, on lui a refusé une modification de date dont il a le sentiment que un, ça lui a pas expliqué, deux c'est surtout injustifié ; on est à son écoute, moi, il me saisit, il me fait un mail direct, peu importe, parce que l'idée ce n'est pas d'aller donner de claques au manager concerné. L'idée, c'est de comprendre ce qui se passe et c'est surtout que si jamais il y avait une maladresse quelque part, d'éviter que des maladresses ne se reproduisent, pour aller polluer tout le système, parce il faut qu'on puisse agir.

**Amelle STEIN** : Oui, M.DEBANDE excusez-moi, vous avez raison sur cela parce qu'effectivement, c'est des personnes qui ont été lésées et qui sont venues vers nous et n'ont pas compris. Et c'était vraiment des cas vraiment particuliers, quand même, des décès où ils n'ont pas eu leur journée.

**Jean Christophe DEBANDE** : Oui, mais là Mme STEIN, c'est humain à chaque fois que mon chef me dit non, je me sens lésé, est ce que je le suis pour autant ?

**Amelle STEIN** : c'est quand même des cas particuliers quand même M. DEBANDE.

**Jean Christophe DEBANDE** : on s'est compris sur le sujet, mais il ne faut pas être dans la surenchère de la rigidification parce que cette programmation, validée au premier juillet pour la période 2, elle existe avant même que je sois arrivé, la seule chose qui change, c'est le 9 septembre, pour figer l'équilibre. Cela avant après 31 décembre, mais tout le reste est aussi souple qu'avant.

**Frédéric BAYSSELANCE** : Et après voilà, pour clore le débat, ce qu'on a toujours dit aussi, c'est que lorsqu'il y avait, ce qu'on appelait un cas vraiment de force majeure, ça veut dire c'est sur la Caisse, je ne sais pas moi, 2 / 3 situations et pas plus. Ce n'est pas 2 ou 3 repositionnements de congés qui vont mettre en péril l'équilibre général, mais c'est vraiment 2 ou 3 et par exemple, sur un décès, on a aussi des jours pour le coup qui sont dans la Convention Collective qui existent, donc nous, on est à l'écoute, mais des situations qui sont exceptionnelles.

- **4.12 Bulletin de Paie**

**La CFDT demande à la Direction que les bulletins de salaires soient adressés aux agents à la date de virement. On s'aperçoit qu'il y a de plus en plus de retard quant à la réception de celui-ci.**

**Jean Christophe DEBANDE** : les bulletins de paie, vous savez qu'ils sont imprimés dans le 93, et à tour de rôle, chaque CPAM envoie un chauffeur chercher les bulletins de paie quand ils sont imprimés dans le 93, les rapatrie sur Caisse et on les met au courrier, ce qui fait que nous, à la Caisse, on les reçoit entre le premier et le 3 du mois. Et, le temps qu'on les mette au courrier, vu que la poste maintenant met 15 jours, pardon 5 ou 8 jours, je sais plus pour distribuer, ça prend du temps. C'est la règle, elle n'a pas changé il y a pas de dérive, c'est la même règle. Maintenant je comprends que dans la perception, il soit perçu que ça arrive un peu tard. Il y a 2 solutions : dans l'immédiat, quelqu'un qui a besoin d'un bulletin de paie beaucoup plus tôt pour une démarche qui lui appartient, il fait un GLPI au GAP et nous à partir du moment où la paie est liquidée, on peut tout à fait lui éditer et lui envoyer un bulletin de paie électronique, car il n'y a pas attendre l'impression et le circuit distribution. L'autre chose à plus long terme, c'est la question du coffre-fort électronique avec les bulletins de paie électronique, c'est à dire qu'un certain nombre de Caisses, c'est une directive nationale, se dote d'un coffre-fort et d'un bulletin de paie électronique ; la Caisse y réfléchira. On y viendra sans doute, mais pour des raisons de priorité, ce n'est pas à l'ordre du jour tout de suite, mais l'intérêt des bulletins de paie électronique, c'est que tous les mois, vous les avez à peu près vers le 27 du mois. Ce sera sur la base du volontariat, mais ce qui est sûr, c'est que si des agents ont besoin de de d'avoir leur bulletin de paie très vite, vers le 27, 28 du mois avec régularité et sécurité, il suffira qu'ils adhèrent au bulletin de paie électronique et il y aura pas de souci. Mais pour l'instant, il nous faut un GLPI.

- **4.13 Les élus FO demandent à la direction de mettre en place un deuxième organisme afin de permettre aux agents d'obtenir un prêt (1% patronal) pour l'achat d'un bien ancien hors HLM/logement social, ce qui n'est pas possible actuellement avec Action Logement.**

**Jean Christophe DEBANDE** : Alors il y a 2 choses, avec une réforme de je ne sais plus quelle année il y a un collecteur unique qui est Action Logement, on se doit de cotiser à Action Logement on n'a pas le choix, il n'y a pas d'autre organisme collecteur. Par ailleurs, il me semble que lors d'une Commission Logement, notre assistante sociale, Mme BONIN, qui est quand même une interlocutrice très précieuse avec Action Logement pour des salariés en difficulté. Elle avait précisé que le prêt ne peut pas être accordé pour l'achat d'un bien ancien hors logement social mis en vente. On est tenu par un cadre qui s'impose malheureusement à nous et sur lequel on n'a pas prise.

- **4.14 Les élus FO demandent à la direction l'instauration de congés menstruels pour les femmes souffrant de dysménorrhée au sein de la caisse de l'Essonne.**

**Jean Christophe DEBANDE :** Je crois que vous avez entendu les actualités, c'est en Espagne, où cela a été fait. Il y a une proposition de loi, en Espagne, elle a été votée. Pour nous, elle est en discussion. Nous on suit l'actualité, si la loi est votée, on mettra en place. De toute façon, moi je n'ai pas le droit au niveau d'une Caisse, de créer de nouveaux congés qui serait une charge financière. Il me faut soit une disposition légale pour que je m'appuie dessus, soit peut être que les organisations syndicales, moi je verrai plutôt une négociation au niveau de la branche l'UCANSS et peut être faites la remonter aussi à vos fédérations. Parce que si on a une disposition branche, bien évidemment ça s'appliquera à nous. À suivre en fonction de l'actualité soit légale, soit conventionnelle.

- **4.15 Madame Séverine RAPON souhaite obtenir ses bulletins de salaire rectifiés afin de pouvoir effectuer des démarches administratives. Nous insistons sur le caractère urgent de sa demande.**

**Jean Christophe DEBANDE :** Si mes services passaient sur chaque agent en arrêt maladie autant de temps que sur la situation de Mme RAPON, on fermerait la DRH. Je suis très sérieux en le disant, je le dis en faisant une périphrase parce que c'est absolument, au bout d'un moment, c'est invivable pour tout le monde. Pour Les équipes GAP c'est des heures et des heures sur la situation de Mme RAPON. Je vous rappelle que l'origine de cette situation, c'est parce que Mme RAPON n'a pas donné les justificatifs qu'il fallait et ce, malgré nos relances. Mme RAPON se plaint, qu'il y a des choses qui ne vont pas. Je suis désolé mais je ne peux rien faire de plus. Mes services ont régularisé la situation de Mme RAPON. La nouvelle demande de Mme RAPON concernant les bulletins de paye antérieurs qui étaient faux et pour cause, on n'avait pas les bons éléments. Elle veut ce qu'elle appelle des bulletins de paye correctifs ou rectificatifs. Mais un bulletin de paie qui est édicté, il correspond à une réalité de flux, je ne peux pas le changer. Les flux qui ont eu lieu à l'époque, même s'ils sont faux, ils ont eu lieu, donc ils doivent trouver leur traduction dans le bulletin de paye. Je ne peux faire que des bulletins de paie correctifs à posteriori, mais par re-fabriquer un faux bulletin de paye, donc merci de le lui expliquer et merci de penser à mes équipes qui vraiment sont à l'écoute de tout le monde, mais là on peut pas faire plus.

- **4.16 Les élus FO demandent aux élus gestionnaires si les rendez-vous de l'avocat mensuels et gratuits pour les agents vont reprendre.**

**Xavier BONNIN :** Cela va reprendre, on a rencontré l'avocate. On s'est mis d'accord pour refaire des rendez-vous à compter de septembre. Elle ne pouvait pas venir sur le mois de juin et en plus, lors de l'entretien, on s'est rendu compte qu'il fallait réécrire complètement la convention avec elle, puisqu'elle avait été passée avec une autre SCP car l'avocat qui avait les premiers rendez-vous et avec qui elle travaillait est parti à la retraite. Elle-même est rentrée dans une autre entité d'avocat, dans un autre cabinet, donc il faut tout réécrire et elle est sur le projet de nous le faire parvenir. Normalement en septembre on réattaque et on voit comment cela se passe.

**Christine DA SILVA :** On n'avait pas l'information qu'elle avait changé d'entité. C'est bien que ça reprenne parce que, c'est un plus pour les salariés, c'est utile d'avoir des informations et peut-être quelqu'un à qui se référer pour gérer des dossiers. On voit aujourd'hui que les salariés ont quand même certaines difficultés personnelles.

**Xavier BONNIN :** Tout à fait, c'est bien pour ça qu'on a repris contact quand on est rentré en cogestion, on a repris contact directement avec l'avocate. Elle nous a dit qu'elle n'avait pas été sollicitée pour le 2eme trimestre de cette année. Quand on lui a demandé, elle nous a dit que là elle

n'avait pas de disponibilité. Vous le savez, on paye au trimestre ces prestations, on a essayé de voir, pour faire proratiser pas pour cet été. Mais faire proratiser au moins sur septembre et repartir sur le trimestre à venir, donc le 4e trimestre.

**Christine DA SILVA** : Il est vrai qu'on avait négocié un forfait avec l'avocat qui était très raisonnable par rapport à l'avocat qui avait avant. Je crois que c'est de l'ordre de 1000, 1200€ le trimestre.

**Xavier BONNIN** : Je n'ai plus les sommes.

**Christine DA SILVA** : Un forfait reste un forfait. C'est vrai qu'il n'y avait pas un nombre de personnes précisément, mais il y a des mois où elle en a plus, il y a des mois où on en a moins, mais elle était disponible pour les salariés. Il est vrai qu'il y a des salariés qui l'appelaient, parfois en 2e appel et elle a toujours répondu. Et l'avocat que l'on avait avant, c'était un avocat qui ne nous donnait pas état des situations, ni des rendez-vous, ni des agents reçus. C'est vrai que là y a un planning, on sait qui est reçu et s'il y a des difficultés particulières et je crois qu'à l'époque, c'était 6000€ le trimestre, c'est vrai que le prix a été revu et c'est vrai qu'elle n'a pas augmenté depuis.

**Xavier BONNIN** : Elle n'a pas augmenté et sur ce qu'elle nous disait l'autre jour normalement, elle ne devrait pas augmenter non plus. Mais, on doit revoir avec la nouvelle convention. Et par rapport à la question de la Convention, donc que vous n'aviez pas vu, vous n'aviez pas l'information du changement, elle-même de toute façon, a dit qu'elle avait continué de travailler sous cette convention là mais qu'elle aurait dû elle aussi le faire bien avant, sachant qu'en plus elle est juriste.

Fin de séance : 12h05.

Secrétaire du Comité Social Economique :

Xavier BONNIN

**AP du CSE du 28/06/2023**

OS	Elus		Votants	2.1- Budget prévisionnel du CSE 2023	3.1- Fin et transfert d'activité du CSD de Juvisy-S/O	3.2- Création d'un nouveau référentiel emploi : Resp. d'unité tech. informatique	3.7- Nouveau référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné parmi les membres du CSE	
	Avis du CSE		14	Avis favorable à la majorité	Avis défavorable à l'unanimité	Avis favorable à l'unanimité	Avis favorable à l'unanimité	
CFDT	Titulaires	FRONTON S.	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
		NIESSER J.	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
		MOSCA V.						
		DEAK C.						
		LACRAMPE C. (C)	X	CONTRE	CONTRE	POUR	POUR	
		DAVAKAN B. (C)	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
	Suppléants	MESSANT A.						
		MALONGA S.	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
		MAZEAU V.	X	POUR	Absente	Absente	Absente	
		PAULO M-H.						
		ARNAUD S. (C)						
LE SCRILL M (C)								
CGT	Titulaires	MONTANARY N.	X	CONTRE	CONTRE	POUR	POUR	
		DA COSTA A.						
		BONNIN X. (C)	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
	Suppléants	BRIGHTON F.						
		KRZEMINSKI D.						
		GREMY C. (C)						
FO	Titulaires	DA SILVA C.	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
		FALLET J.	X	Abs.	CONTRE	POUR	POUR	
		STEIN A.	X	POUR	CONTRE	POUR	POUR	
		EKOKA-PRISO A.						
		BOTHEREAU N.						
		GABEL J.						
		JUNIN F. (C)						
		BALZANO C. (C)	X	Abs.	CONTRE	POUR	POUR	

OS	Elus		Votants	2.1- Budget prévisionnel du CSE 2023	3.1- Fin et transfert d'activité du CSD de Juvisy-S/O	3.2- Création d'un nouveau référentiel emploi : Resp. d'unité tech. informatique	3.7- Nouveau référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné parmi les membres du CSE	
FO	Suppléants	COLLET J-M.						
		VIEGAS CERQUEIRA I.	X	Abs.	CONTRE	POUR	POUR	
		LE MAIRE B.						
		RIBEIRO I.	X	Abs.	CONTRE	POUR	POUR	
		ZUDDAS L.	X	Abs.	CONTRE	POUR	POUR	
		WITCZAK A.						
		NICOLAS C. (C)						
		JANNEAU C. (C)						

Listes des représentants syndicaux au CSE n'ayant pas le droit de vote :

CFDT : BEVILACQUA S.

CGT : LEVIEUGE S.

FO BASSONVILLE L.

**LEGENDE :**

**Absents**

**P : Pour**

**C : Contre**

**Abs : Abstention / Ne prend pas part au vote**

**PA : Prend Acte**

Observations :

## Déclaration pour l'AP du 28 juin 2023

Les représentants du personnel Force Ouvrière regrette la suspension d'activité et la fermeture du Centre de Santé Dentaire de Juvisy s/Orge tant pour les assurés que pour les salariés. En effet, le nord Essonne concentre une population dense et la Sécurité Sociale y est de moins en moins présente concernant son offre de santé.

La Direction de la caisse de l'Essonne s'était engagée, vis-à-vis des salariés et de notre organisation syndicale à la suite des actions menées pour le maintien du Centre de Santé Dentaire de Juvisy, à accompagner chaque salarié individuellement et à mettre en exergue leur desiderata (Reconversion, formation...) en cas de fermeture et vente de l'immeuble.

Le syndicat FO demande que les souhaits des agents soient pris en compte comme convenu, pour un meilleur reclassement au sein de la Caisse de l'Essonne.

Le syndicat FO déplore le démantèlement de la Sécurité Sociale et de l'accès aux soins pour les assurés sociaux.

**CSE CPAM 91**

**Rue Ambroise Croizat  
91 039 EVRY CEDEX**

**EXECUTION BUDGETAIRE AU 30/04/2023**

<p style="text-align: center;"><b>CSE CPAM 91</b> <b>Exécution budgétaire au 30/04/2023</b></p>
---

## SOMMAIRE

	Pages
Exécution budgétaire globale	1
Commission Enfance	2
Commission Vacances et Voyages	3
Commission Loisirs, Détente, Sports	4
Commission Retraités	5
Commission Sociale	6
Commission Charges Diverses	7
Commission Fonctionnement Administratif	8

## EXECUTION BUDGETAIRE AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
ENFANCE	220 337	21 348	62 751	41 402	178 935	18,79%
VACANCES ET VOYAGES	374 344	197 210	331 745	134 535	239 809	35,94%
LOISIRS DETENTE ET SPORTS	218 285	37 695	113 929	76 234	142 051	34,92%
RETRAITES	13 430	7 161	7 940	779	12 651	5,80%
SOCIALE	20 500	-	1 008	1 008	19 492	4,92%
CHARGES DIVERSES	114 200	-	29 250	29 250	84 950	25,61%
FONCT. ADMINISTRATIF	89 391	-	23 403	23 403	65 988	26,18%
INVESTISSEMENTS	2 000			-	2 000	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1 052 487</b>	<b>263 414</b>	<b>570 025</b>	<b>306 612</b>	<b>745 876</b>	<b>29,13%</b>

## COMMISSION ENFANCE AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
COLONIES FEVRIER	5 828	2 094	7 922	5 828	-	100,00%
COLONIES Pâques	2 859	847	3 706	2 859	-	100,00%
COLONIES ÉTÉ	70 000	18 407	49 424	31 017	38 983	44,31%
COLONIES TOUSSAINT	8 000	-	-	-	8 000	0,00%
COLONIE MAIRIE	2 000		282	282	1 718	14,08%
SORTIES ENFANTS	9 500	-	-	-	9 500	0,00%
CLASSES TRANSPLANTEES	3 000		557	557	2 443	18,57%
RENTREE SCOLAIRE	54 000	-	-	-	54 000	0,00%
ARBRE DE NOEL	25 000	-	-	-	25 000	0,00%
JOUETS	35 000	-	-	-	35 000	0,00%
CENTRES AERES	5 000	-	859	859	4 141	17,18%
ADHESIONS ORGANISMES	150	-	-	-	150	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>220 337</b>	<b>21 348</b>	<b>62 751</b>	<b>41 402</b>	<b>178 935</b>	<b>18,79%</b>

## COMMISSION VACANCES ET VOYAGES AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
VACANCES	80 000	90 312	127 108	36 796	43 204	45,99%
SEJOUR INTERNET	120 000		11 087	11 087	108 913	9,24%
CHEQUES VACANCES	59 740	50 268	110 000	59 733	8	99,99%
CAMPINGS + GITES	15 000		743	743	14 257	4,95%
VOLS SECS	60 000	-	6 207	6 207	53 793	10,35%
EGYPTE	19 388	-	-	-	19 388	0,00%
Mexique	19 916	56 630	76 600	19 970	54	0,00%
ADHESION ORGANISME	300	-	-	-	300	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>374 344</b>	<b>197 210</b>	<b>331 745</b>	<b>134 535</b>	<b>239 809</b>	<b>35,94%</b>

## COMMISSION LOISIRS DETENTE ET SPORTS AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
BILLETTERIE SPECTACLE	30 000	-	8 926	8 926	21 074	29,75%
BILLETTERIE CINE	8 500	4 975	6 250	1 275	7 225	15,00%
BILL. EURODISNEY+ASTERIX	25 000	7 699	10 957	3 258	21 742	13,03%
PISCINES/PATINOIRES	1 200	-	371	371	829	30,94%
CLUBS EXTERIEURS	35 000	-	5 200	5 200	29 800	14,86%
SORTIES	4 000	-	-	-	4 000	0,00%
JOURNEES	5 000				5 000	0,00%
CADEAUX DU PERSONNEL	50 000	-	42 559	42 559	7 441	85,12%
FETE DU PERSONNEL	15 000	-	-	-	15 000	0,00%
WE - NEW-YORK	15 289	25 020	39 666	14 646	643	95,79%
WE - ASTERIX	2 931	5 998	8 929	2 931	-	100,00%
WE - ROME	9 862	11 285	21 147	9 862	0	100,00%
WE - MALTE	16 503	22 755	39 285	16 530	27	100,16%
<b>TOTAL</b>	<b>218 285</b>	<b>37 695</b>	<b>113 929</b>	<b>76 234</b>	<b>112 755</b>	<b>34,92%</b>

## COMMISSION RETRAITES AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
GALETTE	-	-		-	-	0,00%
SORTIES	8 000			-	8 000	0,00%
EGYPTE	4 600	-	-	-	4 600	0,00%
Mexique	500	5 504	5 950	446	54	0,00%
MALTE	330	1 657	1 990	333	3	100,98%
<b>TOTAL</b>	<b>13 430</b>	<b>7 161</b>	<b>7 940</b>	<b>779</b>	<b>12 651</b>	<b>5,80%</b>

## COMMISSION SOCIALE AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
DONS	20 000		1 008	1 008	18 992	5,04%
AIDES COLONIES	500		-	-	500	0,00%
TOTAL	20 500	-	1 008	1 008	19 492	4,92%

## COMMISSION CHARGES DIVERSES AU 30/04/2023

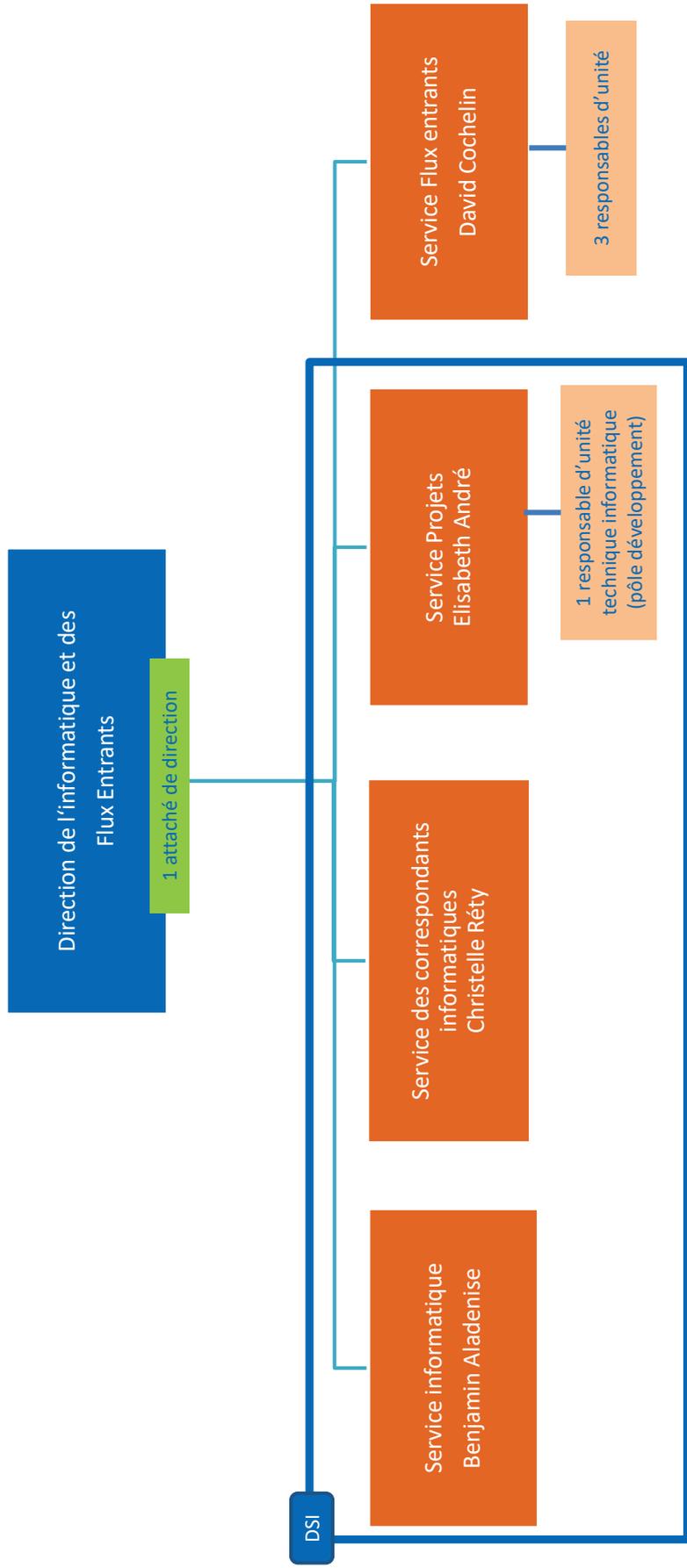
ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
SALAIRES & CHARGES	113 000	-	28 877	28 877	84 123	25,55%
MUTUELLE SALARIE CE	1 200	-	372	372	828	31,04%
SUBV. ASSOCIATIONS	-	-	-	-	-	0,00%
SUBV. EXCEPTIONNELLES	-	-	-	-	-	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>114 200</b>	<b>-</b>	<b>29 250</b>	<b>29 250</b>	<b>84 950</b>	<b>25,61%</b>

## COMMISSION FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF AU 30/04/2023

ACTIVITES	SUBVENTION CE PREVISIONNELLE	PARTICIPATIONS AGENTS	DEPENSES CE	SUBVENTION CE	SOLDE	POURCENTAGE
EXPERT COMPTABLE	37 700		12 562	12 562	25 138	33,32%
AVOCAT	3 000		1 200	1 200	1 800	40,00%
AFFRANCHISSEMENT	4 000		2 024	2 024	1 976	50,59%
TELEPHONE	636		228	228	408	35,92%
FOURNITURES	4 000		191	191	3 809	4,77%
ABONNEMENTS	120		140	140	20	116,67%
ASSURANCES	635	-	-	-	635	0,00%
ANIMATION / RECEPTION / FLEURS	500		450	450	50	90,00%
FORMATION ELUS / ADMINISTR.	4 000		-	-	4 000	0,00%
FRAIS DE DEPLACEMENTS	1 500		-	-	1 500	0,00%
LOCATION MATERIEL	2 000		516	516	1 484	25,82%
MAINTENANCE MATERIEL	2 300		1 196	1 196	1 104	52,01%
ASSISTANCE INFORMATIQUE	24 000	-	4 896	4 896	19 104	20,40%
AGREMENT TOURISME	5 000		-	-	5 000	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>89 391</b>	<b>-</b>	<b>23 403</b>	<b>23 403</b>	<b>65 988</b>	<b>26,18%</b>



### 3.2 - Nouvel organigramme de la DIFE



RESTREINT

## Base nationale des DAP

Le projet s'inscrit dans le cadre du chantier de rénovation des dispositifs de Demande d'accord préalable (DAP) engagé par la Caisse Nationale, en lien avec la Direction de la Sécurité Sociale, et dans le cadre du Programme Rénov'GDR, tel que présenté dans la LR-DDGOS-29/2022.

Il a pour objectif de centraliser les Demandes d'accord Préalable et avis du service Médical dans une base unique quel que soit le canal d'entrée (papier ou téléservice AmeliPro). La base DAP permettra un rapprochement de la DAP, de l'avis du Service médical et de la facture au moment du traitement de la demande de remboursement. Une notification systématique de l'avis rendu sera émise à destination de l'assuré avec mention des voies de recours.

### **Fonctionnalités prévues**

Pour cette première version, la base nationale des DAP consolide les DAP Transport (CERFA via canal courrier à date) et les DAP issues des téléservices disponibles à ce jour sur AmeliPro, à savoir les DAP chirurgie bariatrique et DAP médicaments anti PCSK9 : « Evolocumab » et « Alirocumab ».

Elle prévoit notamment :

- pour les DAP parvenues via AmeliPro, d'injecter automatiquement les données de la DAP et l'avis médical issus des téléservices PS ;
- pour les DAP parvenues via le canal courrier, de saisir quelques données de la DAP et la décision (avis rendu par l'ELSM le cas échéant) ;
- de notifier les avis de façon homogène auprès des assurés ;
- de faciliter dans un premier temps les contrôles a posteriori de la liquidation via le rapprochement manuel des DAP avec la liquidation des factures afférentes ;
- sur le volet DAP Transport : La prise en compte du dispositif « Engagement maternité » afin de sécuriser la prise en charge des femmes enceintes résidant à plus de 45 minutes d'une maternité (prise en charge de transport domicile/hébergement temporaire de proximité/maternité).

## Base nationale des DAP (suite)

### Impact organisationnel

La diffusion de cette nouvelle application n'a pas d'impact sur le processus métier médico/administratif de la gestion des DAP :

- on s'appuie sur les mêmes canaux d'acquisition des DAP :
  - ✓ Réception des DAP papier en CPAM (les DAP transport en général), numérisation Diadème par le service Flux Entrants et transmission éventuelle au service médical pour avis suivant le cas
  - ✓ Gestion directe par le Service médical des DAP issues des téléservices
- Le service médical rend ses avis selon les mêmes critères et en utilisant les mêmes outils qu'aujourd'hui

### C'est au moment de l'instruction administrative du dossier que des nouveautés interviennent :

- Pour les DAP transport (100%) et les quelques DAP papiers reçues pour les autres cas (moins de 1% des cas) , le service des Frais de Santé devra :
  - ✓ saisir la DAP et l'avis du Service Médical dans la base
  - ✓ Déclencher la notification de l'avis à l'assuré (favorable ou défavorable)
- Pour la chirurgie Bariatrique (chirurgie traitement de l'obésité) et pour les médicaments hypolipémiants (anti-PCSK9 – médicaments d'exception– Evolocumab et alirocumab) : aucun impact CPAM . Les demandes sont 100% dématérialisées (ou quasiment). L'accord est donné immédiatement au Professionnel de santé via le téléservice; l'avis défavorable sera notifié automatiquement par la base des DAP vers l'assuré.

### Déploiement

**La généralisation de la solution est prévue en juin 2023 et deviendra obligatoire pour les CPAM/ELSM en septembre 2023**

**L'impact porte sur le service des Frais de Santé et les DAP transport essentiellement. Il s'agira de notifier tous les avis rendus et pas seulement les avis défavorables**



### 3.3 - Actualités sur les derniers déploiements informatiques

## Œdipe – Service Gestion des Flux

Il s'agit d'un nouveau service à la demande au sein du Portail Agent permettant de consulter les flux sortants Noemie et de les réémettre à destination des partenaires extérieurs en cas de nécessité. Il vient remplacer les accès aux PER (Points d'Entrée Régionaux).

Actuellement, sont gérés dans cette application :

- les flux Retours NOEMIE vers les partenaires de santé (PS, Etablissements y compris circuit Caisse Centralisatrice Des Paiements), les retours NOEMIE Employeurs, les retours NOEMIE OC
- les flux BDG
- les flux du circuit CAMIEG, les flux SLM.

Les retours NOEMIE des établissements ayant intégré le circuit CIFU ne sont pas disponibles (établissements Publics).

Le re-postage des Flux sera réalisé par les organismes (CPAM) alors qu'ils relevaient du CTI au préalable, après sollicitation de notre part. Le circuit s'en trouve donc simplifié.

### **Déploiement**

La généralisation de la solution est en cours sur le 1<sup>er</sup> semestre 2023. Elle est prévue courant juin (12/06/23) pour notre CPAM

Les services concernés sont à la DAPSE (frais de santé essentiellement).

RESTREINT

AP du CSE du 28/06/2023

### 3.3 - Actualités sur les derniers déploiements informatiques



The screenshot shows the 'RECHERCHE DE FLUX' (Flow Search) interface. It features a top navigation bar with 'Vous êtes ici > Accueil' and a search bar. The main content area is divided into several sections for data entry and search criteria:

- Pavé dates:** Includes fields for 'Date de création \*' (DU, JJ/MM/AAAA), 'Date de traitement \*' (DU, JJ/MM/AAAA, AU, JJ/MM/AAAA), and 'Date de création' (JJ/MM/AAAA).
- Pavé générique:** Includes fields for 'Destinataire', 'Référence norme', 'Critère d'archivage', 'Régime', 'Causus', 'N° Organisme émetteur', 'Émetteur', 'Date de liquidation', 'Nom de fichier physique', 'Nom de fichier logique', 'État fichier logique', and 'Date comptable'.
- Pavé N° partenaire:** Includes fields for 'N° Partenaire', 'N° PS', 'N° Employeur', 'N° Organisme Complémentaire', and 'N° SLM'.
- Pavé type de flux:** Includes checkboxes for 'Type de flux' (Flux BOG, Flux Employeurs, Flux Retour OC, Flux Retour PS et Etablissements) and 'Tous flux'.
- Other fields:** 'Caisse pivot', 'Régime', 'N° Etablissement', 'Mandataire', 'N° Facture', 'N° Lot', and 'Date de création'.

At the bottom right, there are two buttons: 'Réinitialiser' (Reset) and 'Valider' (Validate). Blue arrows point to these buttons with labels: 'Bouton Réinitialiser' and 'Bouton Valider'.

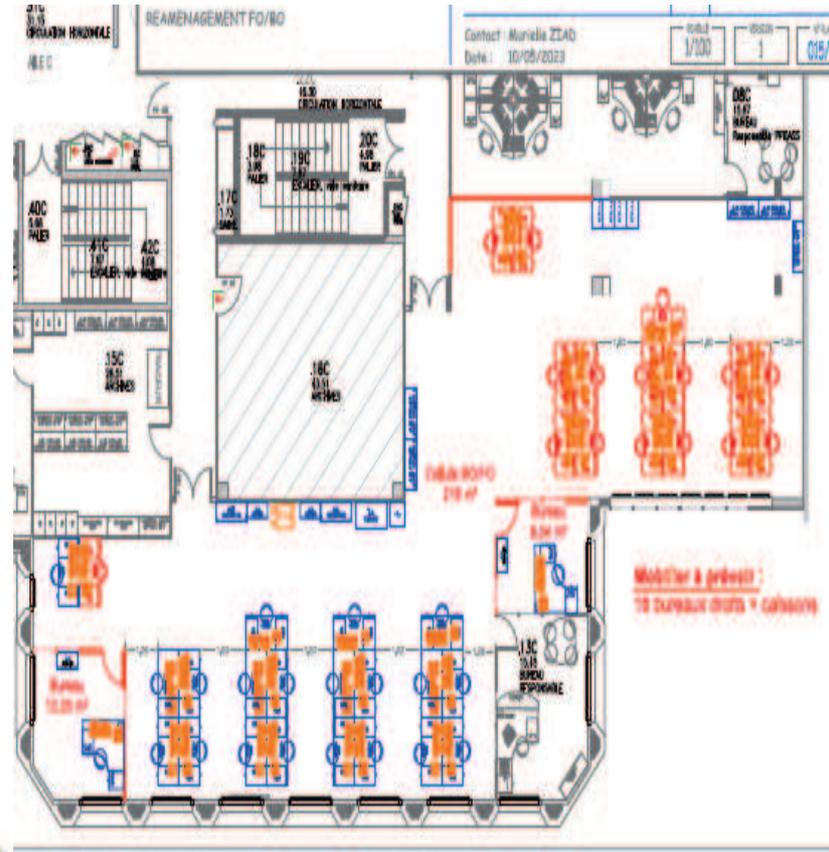


### 3.4 - Réaménagement de la cellule FO/BO et regroupement des équipes du DADS

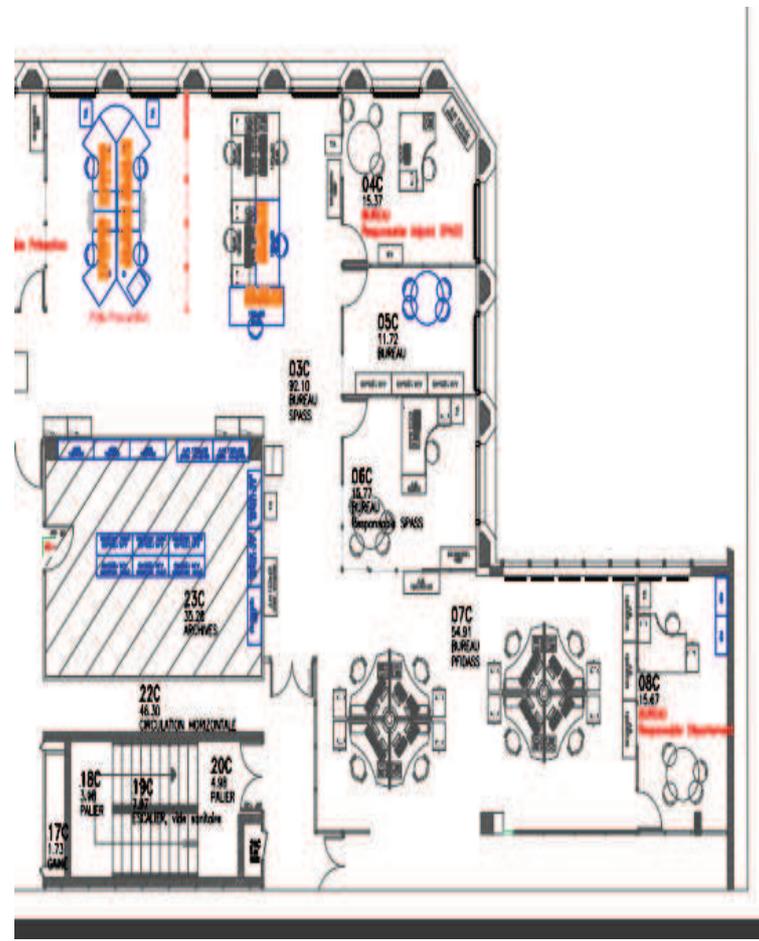
- ✓ Le service accueille aujourd'hui 1 responsable de service, 2 responsables d'unité, 1 chargé de mission, 5 référents techniques et 10 techniciens de prestations et 13 MO.
- ✓ En septembre prochain, 10 nouveaux MO rejoindront la cellule FO/BO.
- ✓ Le projet prévoit d'augmenter la surface de la cellule FO/BO et le nombre de positions grâce à l'acquisition et à l'aménagement des locaux qu'occupent actuellement le Pôle Prévention et Partenariats (1 responsable, 3 agents et 1 alternante).
- ✓ Au total, 39 positions seront mises à disposition des agents de la cellule FO/BO d'ici la fin du mois d'août.
- ✓ Les agents du Pôle Prévention et Partenariats rejoindront leurs collègues du Pôle Accompagnement et Solidarité (PAS) situé à proximité et jusqu'à présent surdimensionné : 8 positions pour 4 agents et 1 alternante. La responsable adjointe du PAS prendra possession du bureau qu'occupe actuellement le responsable du DADS. Lui-même prendra possession d'un bureau actuellement inoccupé situé sur le même plateau.
- ✓ Les travaux étalés sur deux semaines en juillet prévoient :
  - La création d'une ouverture pour relier la cellule FO/BO et son « annexe » (ex Pôle Prévention et Partenariats) ;
  - La création d'une cloison de séparation (déjà existante) entre la cellule FO/BO et le DADS ;
  - La création d'un bureau pour un RU de la cellule FO/BO ;
  - L'ajout de 16 postes de travail supplémentaires.



# Réaménagement de la cellule FO/BO et regroupement des équipes du DADS



Plan de la cellule FO/BO réaménagé



Plan du DADS avec le PPP et le PAS regroupés

RESTREINT

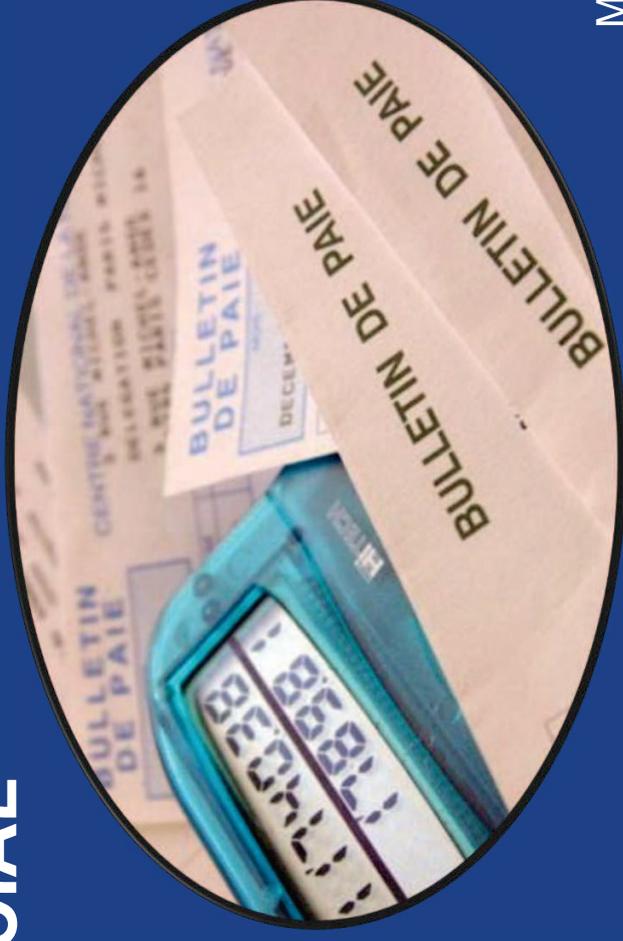


**L'Assurance  
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

## 3.5 - MONTANT NET SOCIAL

Assemblée plénière du CSE  
du 28 juin 2023



MOAD SIRH

RESTREINT

AP CSE 28/06/2023

# SOMMAIRE

**Qu'est ce que le Montant Net Social ?**

**Calendrier**

**Le rôle de l'employeur**

**Définition du montant net social**

**Nouveau bulletin de paie**

**Pour en savoir plus...**

## DEFINITION DU MONTANT NET SOCIAL

Le montant net social pour les salariés

Le montant net social est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés quel que soit leur statut, leur branche ou leur entreprise.

Ce montant habituellement déclaré pour bénéficiaire de certains compléments de revenus, tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA, n'était pas directement disponible pour les salariés.

L'affichage de ce montant sur les bulletins de paie dès juillet 2023 va ainsi simplifier les démarches des allocataires qui n'auront plus aucun calcul à effectuer. Il leur suffira de déclarer le cumul des montants net sociaux qui leur auront été transmis.

## DÉFINITION DU MONTANT NET SOCIAL

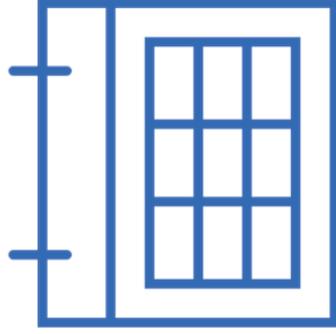
Certains éléments sont exclus du calcul du Montant Net Social, les éléments qui ne constituent pas des revenus ou des éléments que l'administration entend exclure :

- **les remboursements de frais professionnels** (allocations forfaitaires ou frais réels selon le cas), pour leur montant répondant aux conditions d'exonération et échappant de ce fait aux cotisations ;
- pour leur fraction exonérée, **les participations des employeurs aux frais de transport domicile-lieu de travail** de leurs salariés (abonnements aux transports publics, prime transport, forfait mobilité durable) ou au financement des titres-restaurant ;
- **les contributions patronales finançant des régimes de prévoyance Frais de santé** à caractère collectif et obligatoire ;
- **les IJSS**, même en cas de subrogation (le Net social correspondant serait déclaré par les CPAM) ;
- **l'intéressement et la participation placés sur des plans d'épargne ;**
- **les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale.**

## LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE

L'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal officiel du 7 février 2023 fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire. Il introduit sur le modèle de bulletin de paie une nouvelle rubrique, intitulée « montant net social ».

## LE CALENDRIER



Trois étapes importantes de l'arrêté du 31 janvier 2023 :

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, le montant net social sera affiché sur les bulletins de salaire.

A compter de 2024, les employeurs devront déclarer le « montant net social » de leurs salariés via la DSN.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la refonte plus profonde du bulletin de paie sera obligatoire.

# LE NOUVEAU BULLETIN DE PAIE

Introduction du net social →

SALAIRE BRUT	2776,27	Part employeur
<b>Cotisations et contributions sociales</b>		
SANTÉ		
Sécurité Sociale - Maladies Invalidités Décès	2776,27	194,34
Complémentaire santé obligatoire Forfait	3666,00	24,53
Complémentaire santé obligatoire Pourcentage	2776,27	44,81
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2776,27	33,32
ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES	2776,27	28,32
RETRAITE		
Sécurité Sociale retraite	2776,27	232,37
Sécurité Sociale déformée	2776,27	52,75
Complémentaire Tranche 1	2776,27	168,24
FAMILLE		
ASSURANCE CHÔMAGE	2776,27	11,11
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR	2776,27	112,17
COTISATIONS PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE	2776,27	95,78
CSG non imposable à l'impôt sur le revenu	2776,27	116,60
CSG-CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	2776,27	146,07
EXONERATIONS, ECRETEMENTS ET ALÈGEMENTS DE COTISATIONS	2830,35	50,22
TAXE SUR SALAIRES	2830,35	
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS	680,93	21,83
TOTAL DES RETENUES ET DES REMBOURSEMENTS	0,00	293,71
autres non sources imposables	4,00	1567,89
<b>NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>	<b>2099,34</b>	
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie		
Montant net imposable	2250,76	39,34
Impôt sur le revenu prélevé à la source	119,29	8248,59
Montant net des heures complémentaires exonérées	0,00	119,29
<b>NET A PAYER AU SALARIÉ (en euros), le 25/05/2023, par Caisse</b>	<b>1980,05</b>	
Abonnement de cotisations employeur (en euros)		
Total versé par l'employeur (en euros)	184,72	4260,14

RESTREINT

POUR EN SAVOIR PLUS...

## POUR EN SAVOIR PLUS....



**Service-Public.fr**  
Le site officiel de l'administration française



Les services RH et/ou les salariés peuvent trouver toutes les informations utiles sur le mode de calcul du montant net social et son usage sur :

- [Travail-emploi.gouv.fr](http://Travail-emploi.gouv.fr) : Le Ministère du Travail a mis en ligne un « Questions/Réponses » qui peut vous aider : [Le montant net social sur le bulletin de paie : foire aux questions - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- [Service-public.fr](http://Service-public.fr)
- Portail [mesdroits sociaux.gouv.fr](http://mesdroits sociaux.gouv.fr)

# POUR EN SAVOIR PLUS...INFORMATION A DESTINATION DES SALARIES (FLYER)



## Montant Net Social

Arrêté du 31 janvier 2023 publié au JO le 7/02/2023 modifie l'arrêté du 25/02/2016 lié à la présentation « simplifiée » du bulletin de paie.

### Principe

La présentation du bulletin de paie évolue en 2023 par :

- La Fixation des libellés, ordre et regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire,
- Introduction d'une nouvelle rubrique « montant net social » (MNS) sur le BS.



### C'est quoi ?

Le montant net social devra être affiché sur les bulletins de paie de l'ensemble des salariés.

Aussi, pour les « salariés allocataires », ils auront la possibilité de reporter ce montant dans leur déclaration trimestrielle de ressources.

A partir de juillet 2023, c'est votre employeur qui se chargera d'afficher ce montant.

**Il s'agit simplement d'afficher une nouvelle donnée obligatoire sur le bulletin de paie.**

### Comment ?

Les règles de calcul sont :

- Addition de l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur ;
- Addition des exonérations et allègements de cotisations sociales dont a bénéficié le salarié ainsi que les cotisations et contributions sociales facultatives à la charge de l'employeur, à l'exception des compléments santé ;
- Déduction du montant total des cotisations et contributions sociales obligatoires à la charge du salarié.

### Quand ?

L'entrée en vigueur du **montant net social est fixée au 01 juillet 2023.**

À compter de juillet 2023, le montant net social sera affiché sur votre bulletin de salaire comme le sont déjà les cotisations sociales.

### Prochaine échéance :

A compter de **janvier 2024, les employeurs devront déclarer le « montant net social » de leurs salariés aux administrations**, comme c'est déjà le cas pour le « montant net imposable ».

Vous continuerez à transmettre vos déclarations



en reportant simplement ce montant net social.

**Dossiers direction**

**3.6 - Nouveau référent harcèlement désigné par la direction - Information**

---

I. Contexte

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « avenir professionnel », pose une nouvelle obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés, la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L.1153-5-1 du code du travail).

Par ailleurs, la loi prévoit également que tout comité social et économique (CSE) désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L.2314-1 du Code du travail).

Seule la lutte contre le harcèlement sexuel est visée par le législateur. Toutefois, il est apparu utile à la direction de la CPAM de l'Essonne d'étendre ce rôle à toutes les formes de harcèlement.

II. Le référent en matière de lutte contre le harcèlement au sein de l'entreprise

La présence de ce référent au sein des entreprises a pour objectif de permettre aux salariés victimes d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou moral, de savoir vers quelle personne se tourner pour obtenir des conseils face à cette situation, dénoncer les faits et pouvoir agir pour qu'ils cessent.

Le référent pourra donc déclencher en interne toute procédure permettant de mettre fin à cette situation. Il pourra ainsi alerter les personnes habilitées à intervenir afin de faire cesser ces agissements. Il lui appartiendra également de suivre et de faire appliquer la législation concernant les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral dans l'entreprise, notamment la mise à jour des affichages obligatoires.

A la CPAM de l'Essonne, le référent en matière de lutte contre le harcèlement était Natacha Cleuziou.

Cette dernière ayant quittée l'organisme le jeudi 22 juin dernier, la direction a désigné **Delphine Pronk**, responsable du service gestion des compétences et formation, comme référent en matière de lutte contre le harcèlement.

Une adresse mail dédiée [réfèrent-harcèlement@assurance-maladie.fr](mailto:réfèrent-harcèlement@assurance-maladie.fr) permet de contacter le référent afin de garantir un traitement rapide et confidentiel des demandes. Un accusé réception sera adressé et précisera la date et l'heure de la rencontre avec le référent.

Par ailleurs, une **note de direction du 14 juin 2022** précise la procédure de signalement à suivre dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le harcèlement moral (note AD n°22-11 publiée sur GEDOC). Cette note AD est annexée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

### III. Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE

Le CSE doit désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. **Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents.** Ce référent, désigné pour la durée du mandat des membres élus du CSE, bénéficiera de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le référent du CSE peut procéder à un signalement auprès du référent harcèlement de la CPAM de l'Essonne directement par téléphone ou en utilisant l'adresse mail dédiée.

### IV. Communication

Les noms et coordonnées des référents en matière de lutte contre le harcèlement seront communiqués au personnel de la CPAM de l'Essonne via les panneaux d'affichages direction et seront ajoutés dans la rubrique Intranet Liam « Santé et QVT ».

**EFFECTIF GESTION ADMINISTRATIVE**

	Temps complet	Temps partiel	Mi-temps invalidité	Total
Centres	285	60	11	356
Services intérieurs	534	50	14	598
<b>Total</b>	<b>819</b>	<b>110</b>	<b>25</b>	<b>954</b>

**Suivi des recrutements : CSE du 28/06/23****Recrutements en cours**

Type de recrutement	Niv.	Dir.	Service	Date prévisionnelle	Nbre postes à pourvoir
---------------------	------	------	---------	---------------------	------------------------

VP						
23/24	Technicien de prestations	N3	D2AE	Pôle Relations Internationales - Dpt Gestion des Droits	à définir	1
23/23	Responsable d'unité	N 5A / 5B	DIFE	Flux Entrants	à définir	1
23/22	Technicien établissements de soins	N3	DAPSE	service allocations ressources établissements - Dpt des relations avec les professionnels de santé et établissements	à définir	1
23/21	Technicien de prestations	N3	D2AE	pôle Accident du travail - Dpt Risques professionnels	à définir	1
23/20	Responsable de service	N6	DAPSE	Service PRADO - Dpt des relations avec les professionnels de santé et établissements	à définir	1
23/18	Téléconseiller Middle Office GDB	N3	D2AE	Sous-direction de la relation de service - Accueil téléphonique / Cellule FO/BO	à définir	5
23/17	Téléconseiller Middle Office IJ	N3	D2AE	Sous-direction de la relation de service - Accueil téléphonique / Cellule FO/BO	à définir	5
23/16	Référent Mission Accompagnement Santé à titre provisoire	N 4	D2AE	Pôle Accompagnement et Solidarité Dpt Accès aux Droits et aux Soins	à définir	1
23/14	Assistant en gestion biens et services	N 4	DGA	Service Intendance Département logistique	à définir	1
23/11	Chargé de mission animation territoriale à titre provisoire	N5A / 5B	DAPSE	Dpt de l'accompagnement de l'exercice coordonné et du numérique en santé	à définir	1
						<b>18</b>

CDI / VP UCANSS						
	Technicien relations professionnels de santé	N3	DAPSE	Relations administratives	à définir	1
	Technicien de prestations	N3	D2AE	Relations internationales	à définir	1
	Technicien Etablissement de soins	N3	DAPSE	Service allocations ressources établissements	à définir	1
	Technicien de prestations	N3	D2AE	Accident du travail	à définir	1
	Contrôleur de gestion	N6	DGA	Contrôle de gestion et budget	à définir	1
	Administrateur réseaux	N III/IV	DIFE	Service informatique	à définir	1
	Assistant en gestion biens et services	N4	DGA	Département logistique	à définir	1
						<b>7</b>

CDD						
	Chargé de mission/d'études	N5	DAPSE	Service Animation territoire	03/07/23	1
	Infirmière	N5	DGA	Service de santé au travail	03/07/23	1
	Technicien de prestations	N3	D2AE	Relations internationales	03/07/23	1
	Téléconseillers	N3	SDRS	Accueil téléphonique	03/07/23	2
	Agent auxiliaire "temporaire été"	N2		Accueil physique/logistique/RI/DEFFI	03/07/23	5
	Apprentis	-	D2AE/ DAPSE/ DFJ/ DG/ DGA/ DIFE/ DRH/ SDRC	Acc tél, Cellule Marketing , Com, DEFFI, DPSR, GCF, Intendance, Partenariats, PAS, Prévention, RA, RCTP, RS, SAT, SCPC, Sve Info, Svce Projets, SNS, SOPSI, SSAP	à définir	25
						<b>35</b>

Intérimaires						
	-	-	-	-	-	-
						<b>0</b>

<b>TOTAL</b>	<b>60</b>
--------------	-----------

**Suivi des recrutements : CSE du 28/06/23****Recrutements réalisés depuis la dernière AP du CSE**

Type de recrutement	Niv.	Dir.	Service	Date prise de	Nbre de postes
---------------------	------	------	---------	---------------	----------------

VP						
23/19	Techniciens de prestations IJ	N3	D2AE	Service Indemnités Journalières	05/06/2023	2
23/15	Responsable d'unité à titre provisoire	N5A / 5B	D2AE	SDRS / Accueil Physique	01/06/2023	1
23/13	Responsable adjoint	N6	DRH	Service Gestion Administrative du Personnel	05/06/2023	1
23/10	Chargé d'études	N 5A	DAPSE	Service Frais de santé Dpt des prestations de santé et de la régulation	03/07/2023	1
						5

CDI / VP UCANSS						
	Conseiller juridique	N6	DFJ	SCPC	03/07/23	2
	Téléconseiller	N3	SDRS	Accueil téléphonique	01/06, 07/06, 03/07	4
						6

CDD						
	Technicien spécialisé créances	N3	DFJ	SCRC	05/06/23	1
	Comptable	N3	DFJ	SGTRO	05/06/23	1
	Technicien de prestations IJ	N3	D2AE	Service Indemnités Journalières	05/06/23	3
	Technicien AS	N3	D2AE	Pôle accompagnement et solidarité	05/06/23	2
	Téléconseiller	N3	SDRS	Accueil téléphonique	07/06/23	6
						13

Intérimaires						
-	-	-	-	-	-	-

<b>TOTAL</b>	<b>24</b>
--------------	-----------

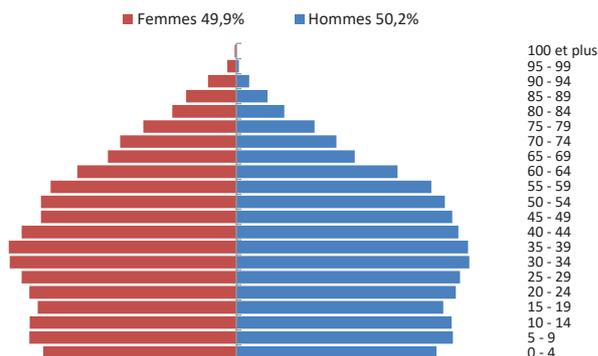
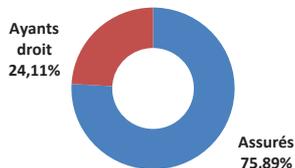
# La CPAM de l'Essonne en chiffres

# LA POPULATION

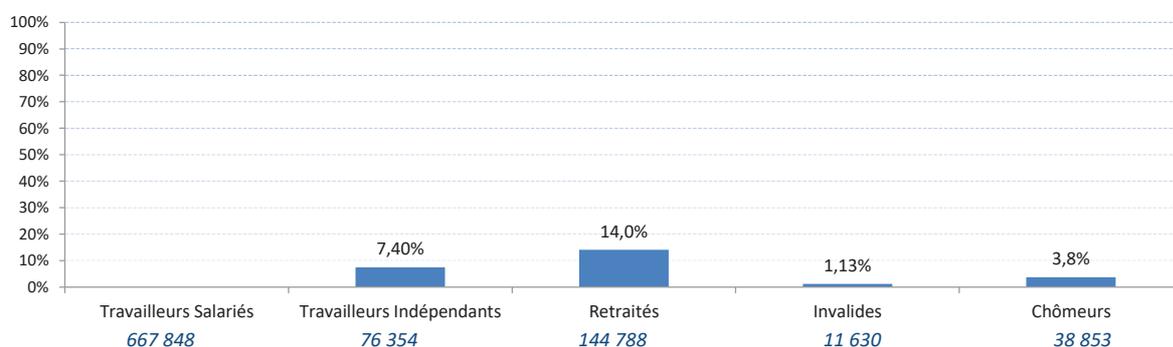
Mai 2023

## Démographie

Nombre de population protégée **1 359 746**  
 dont nombre d'assurés **1 032 095**



## Statut assuré



## Situation



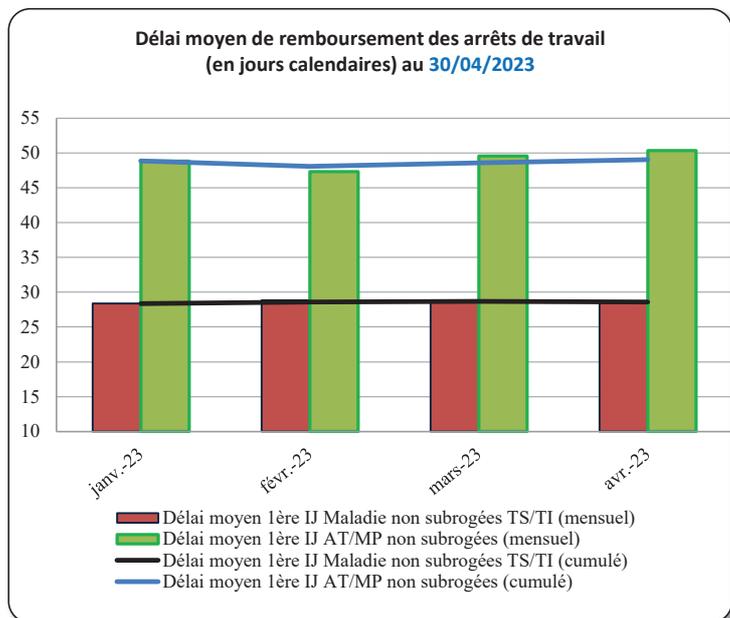
## Situation de précarité

Complémentaire santé solidaire (C2S)				Aide Médicale Etat (AME)		Revenu de solidarité active (RSA)	
Nombre	Part en % par rapport aux bénéficiaires	Structure des adhésions en %		Nombre	Part en % par rapport aux bénéficiaires	Nombre	Part en % par rapport aux bénéficiaires
		C2S Participative	C2S Non Participative				
117 594	8,65	17,9%	82,1%	15 199	1,12	15 987	1,18

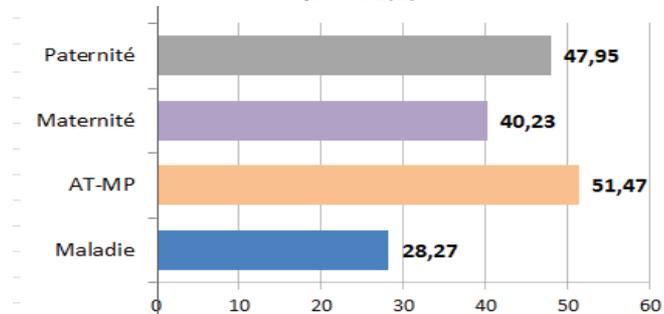
Sources: Erasme (Base bénéficiaire), Base ressources (Tableau de bord Précarité)

# LES DELAIS

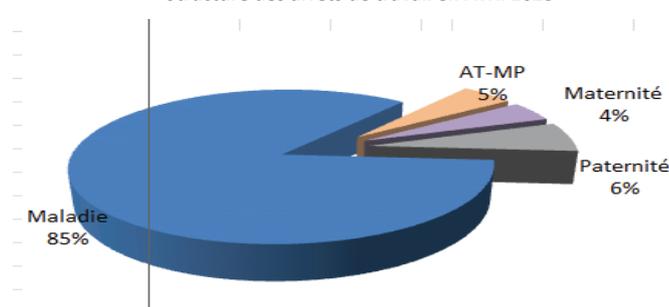
## Délai de remboursement des arrêts de travail



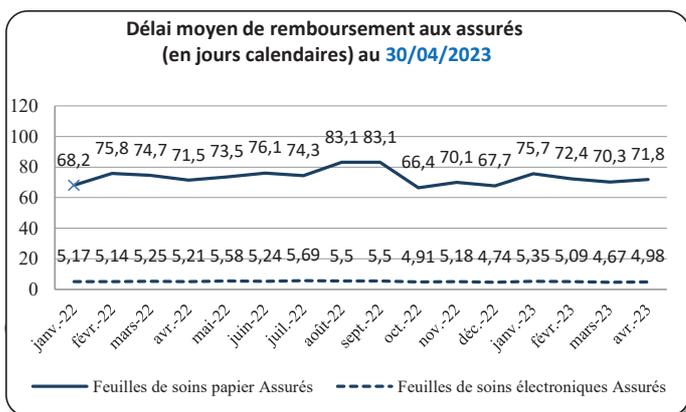
## Délai moyen de remboursement des arrêts de travail par risque en Avril 2023



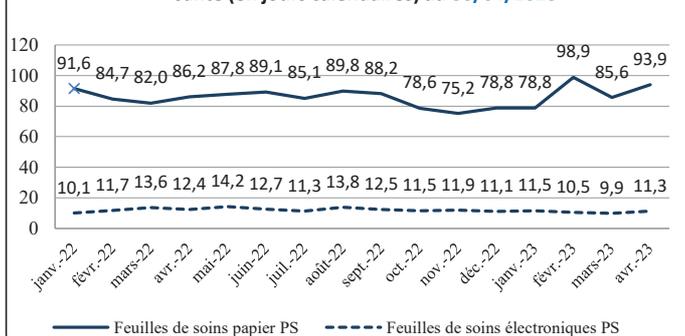
## Structure des arrêts de travail en Avril 2023



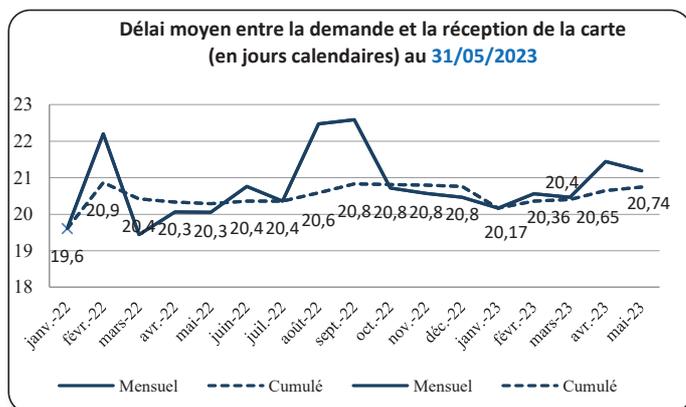
## Délai concernant les feuilles de soins



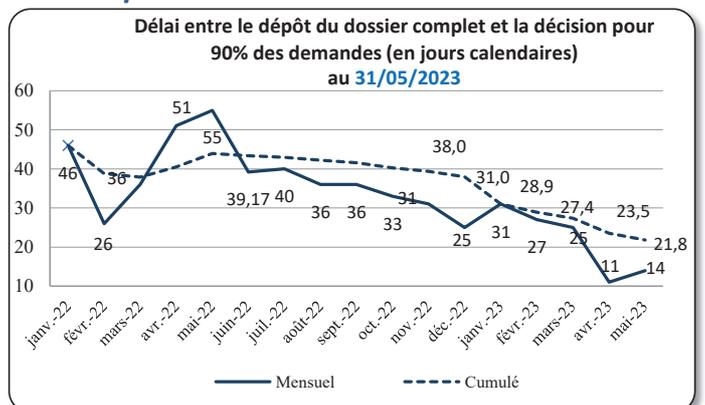
## Délai moyen de remboursement aux professionnels de santé (en jours calendaires) au 30/04/2023



## Délai d'obtention de la Carte Vitale



## Délai d'instruction des dossiers Complémentaire Santé Solidaire



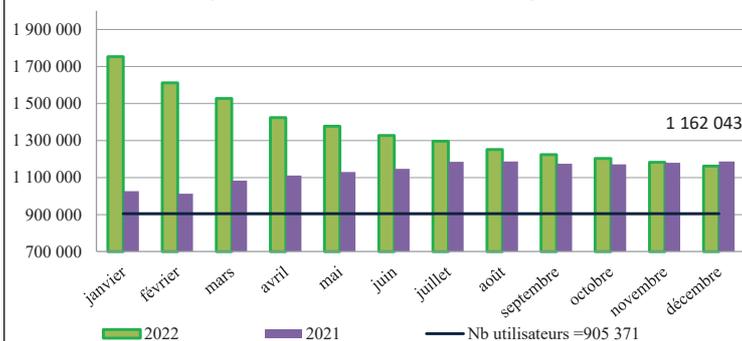
## LES TELESERVICES

### Utilisation du compte Ameli par les assurés



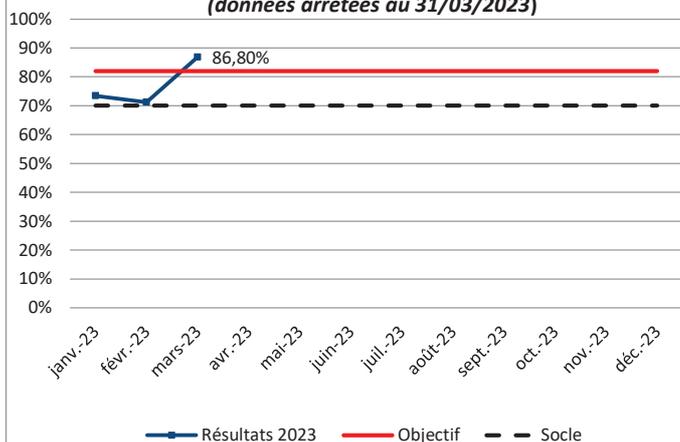
Sur les bénéficiaires consommateurs majeurs (données annuelles 2022)

### Nombre de connexions au compte Ameli (données arrêtées au 31/12/2022)

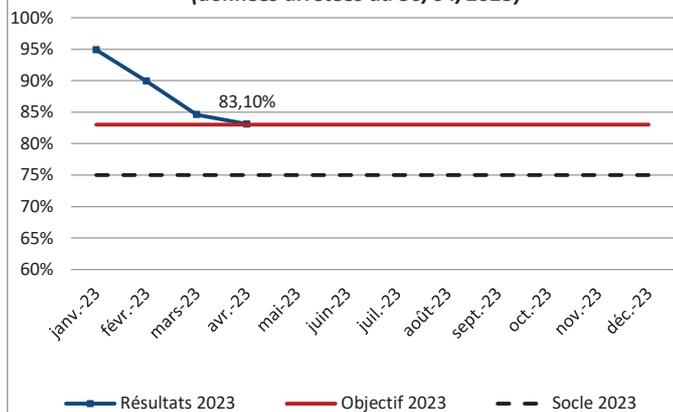


### Utilisation des services en ligne

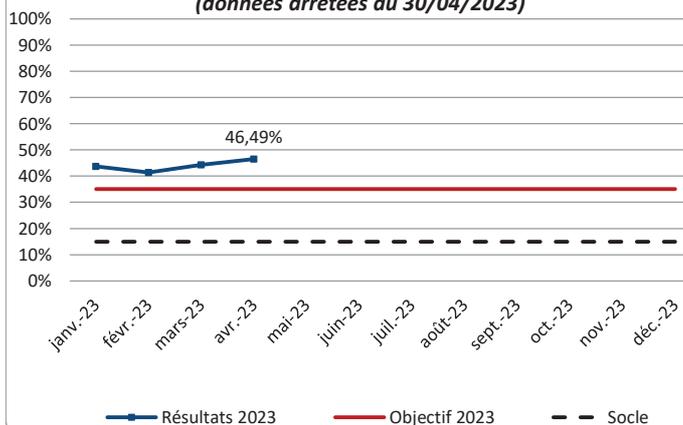
#### Taux de Déclaration de nouveau-né en ligne (données arrêtées au 31/03/2023)



#### Taux de Demande de carte vitale en ligne (données arrêtées au 30/04/2023)



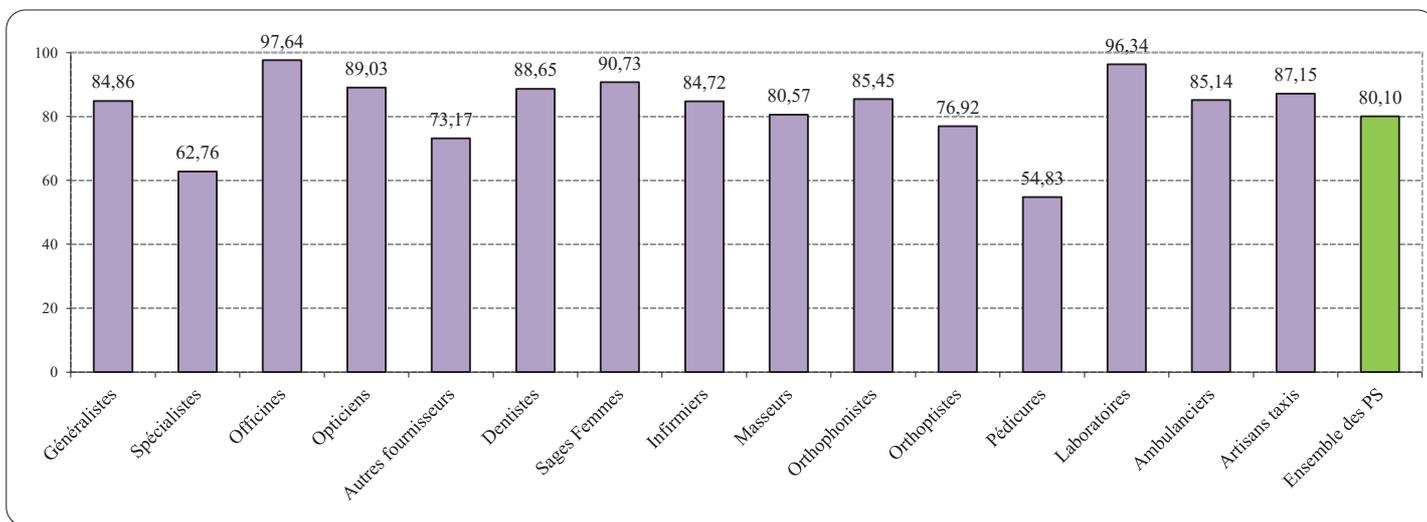
#### Taux de Demande de complémentaires santé solidaire (données arrêtées au 30/04/2023)



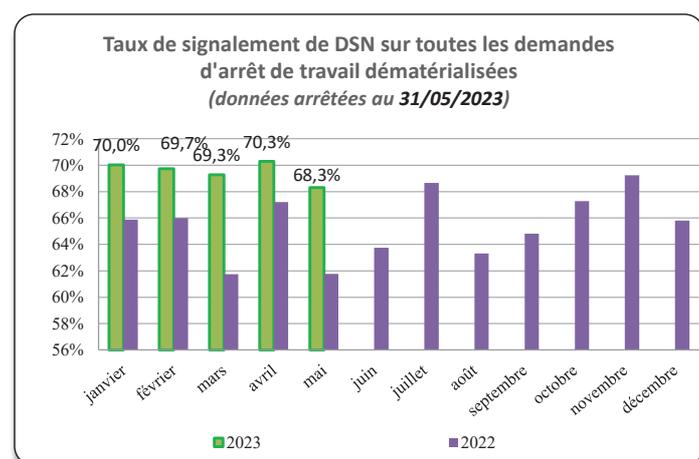
Source: DATAVIZ

## LES TELESERVICES

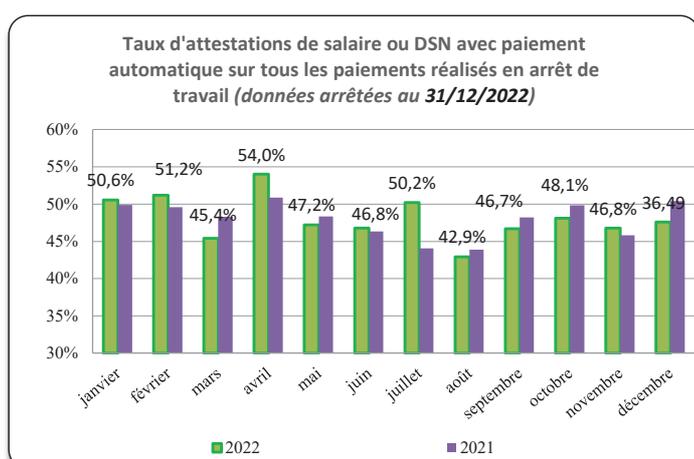
### Utilisation de la Carte Vitale chez les professionnels de santé Mai 2023



### Utilisation de la DSN par les employeurs



### Injection DSIJ

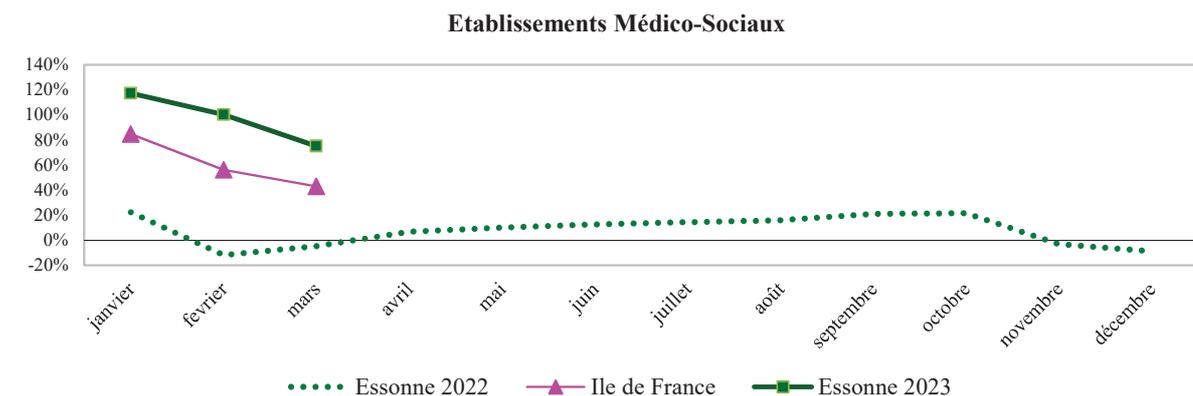
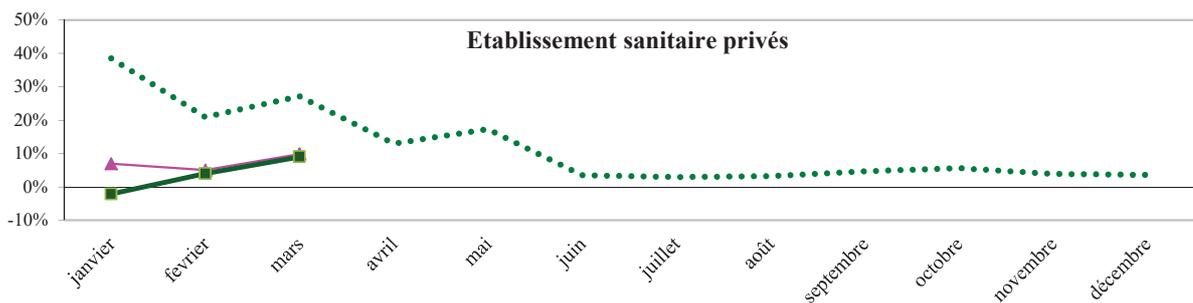
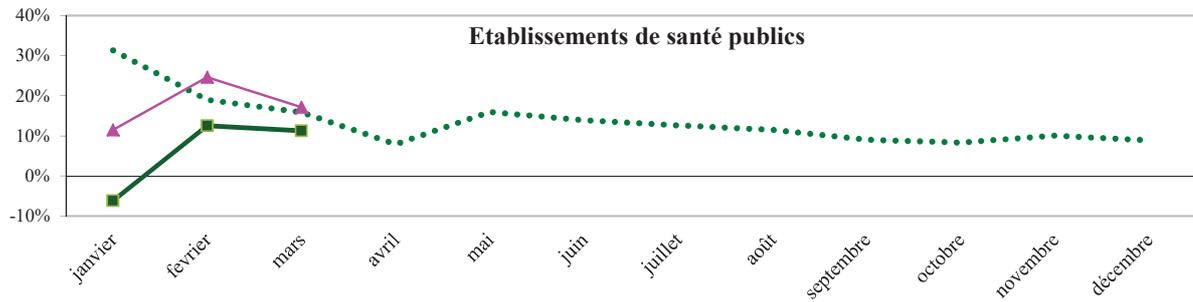
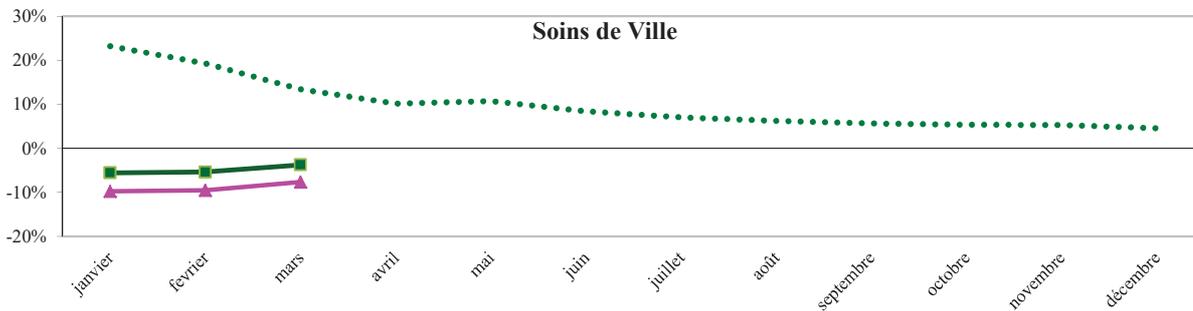


Sources: Erasme régionale, SPPR, CIS Employeurs

# DEPENSES DE SANTE A FIN MARS 2023

Les dépenses remboursées - Source Cnam -	Essonne		Ile de France
	Régime Général y compris SLM	Montant cumulé	Evolution PCAP
<b>TOTAL DES DEPENSES</b>	<b>763 805 690,67 €</b>	<b>1,81%</b>	<b>3,99%</b>
Soins de Ville	452 774 093,20 €	-3,75%	-7,64%
Etablissements de santé publics	218 594 602,05 €	11,28%	17,15%
Etablissements sanitaires privés	88 331 651,78 €	8,97%	9,84%
Etablissements Médico-Sociaux	4 105 343,64 €	75,18%	42,98%

## EVOLUTION PCAP DES DEPENSES



Evolution PCAP : Période Correspondant à l'Année Précédente. Taux d'évolution entre les mêmes périodes de l'année N et N-1.

# DEPENSES DE SANTE A FIN MARS 2023

## Les dépenses remboursées - Source Cnam -

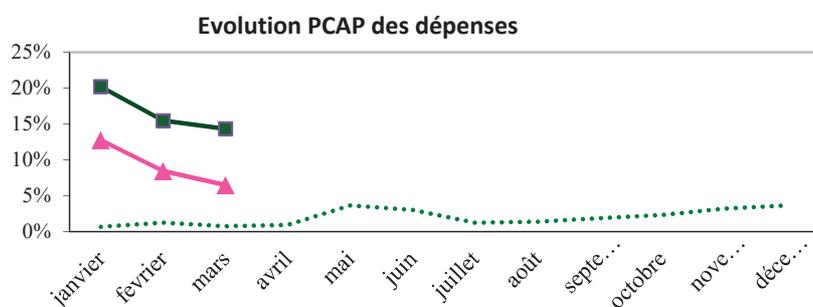
Régime Général y compris SLM	Essonne			Ile de France
	Montant cumulé	Evolution PCAP	Structure	Evolution PCAP
<b>TOTAL SOINS EXECUTES EN VILLE</b>	<b>452 774 093,20 €</b>	<b>-3,75%</b>		<b>-7,64%</b>
<i>dont honoraires médicaux et dentaires</i>	129 698 667,11 €	14,33%	28,65%	6,48%
<i>dont soins des auxiliaires médicaux</i>	42 101 542,82 €	0,89%	9,30%	1,36%
<i>dont produits de santé</i>	151 869 949,09 €	-8,68%	33,54%	-12,57%
<i>dont transports</i>	28 496 052,48 €	12,56%	6,29%	10,62%
<i>dont prestations en espèces</i>	78 840 942,38 €	-10,18%	17,41%	-7,64%
<i>dont les laboratoires</i>	17 851 595,02 €	-42,30%	3,94%	-43,53%

## Les honoraires médicaux et dentaires : +14,3%

A fin mars 2023, les remboursements de soins médicaux et dentaires augmentent de 14,3 %.

Les dépenses des spécialistes ont évolué de + 23% et avec 12 pts représentent la plus forte contribution à cette hausse des honoraires des soins médicaux et dentaires.

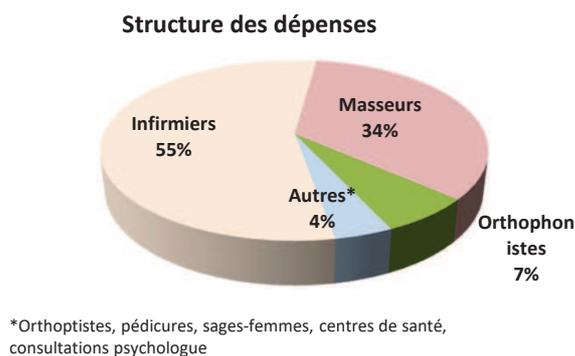
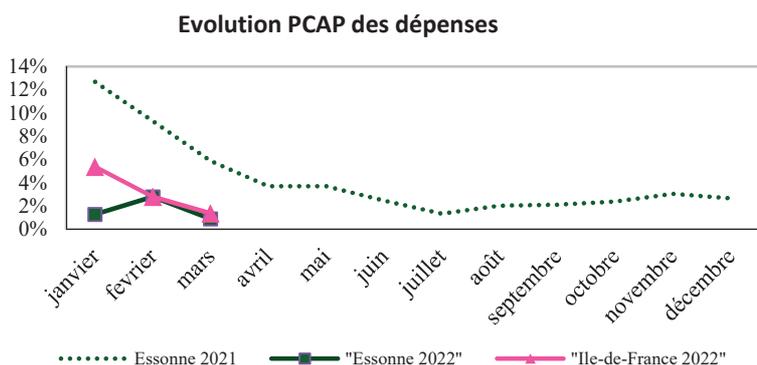
Notons une progression de +22% des remboursements au titre de l'activité des centres de santé qui pèsent à présent pour 10% des dépenses.



## Les soins des auxiliaires médicaux : +0,9%

Par rapport à l'année dernière, les remboursements de soins d'auxiliaires sont en légère hausse avec +0,9%.

Dans le détail, les dépenses de soins de masseurs kinésithérapeutes sont les plus contributrices à la hausse (+2,53 pts%) et celles des infirmiers sont les plus contributrices à la baisse (-3,07%).

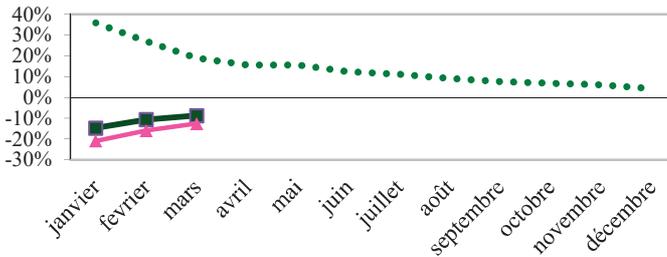


# DEPENSES DE SANTE A FIN MARS 2023

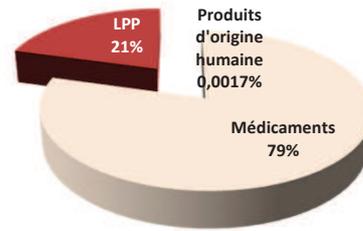
## Les produits de santé : -8,7%

Le poste des médicaments, qui représente 79% des dépenses des produits de santé, diminue de 12,3% pour une contribution de -10,2pts de ce poste.

Evolution PCAP des dépenses



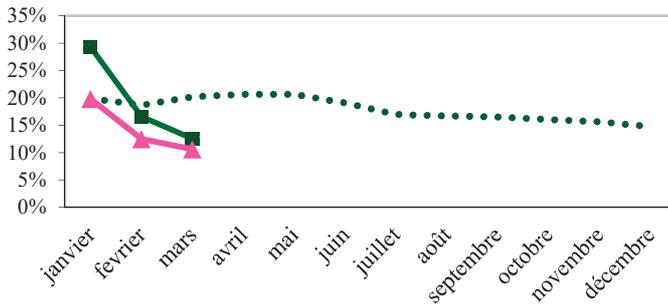
Structure des dépenses



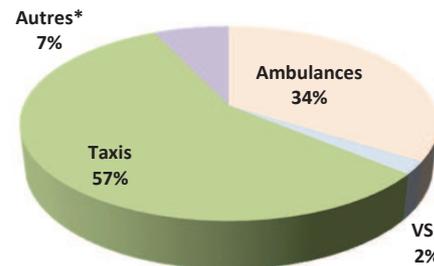
## Les transports : +12,6%

Les dépenses en transports s'accroissent de 12,6%. Dans le détail, nous observons que les remboursements relatifs aux ambulances (34 % des transports) baissent de -8,5% et ceux relatifs aux VSL (2,1%) des transports regressent de -7,6%. Les dépenses de taxis (57% des transports) sont à la hausse (de 15,6%).

Evolution PCAP des dépenses



Structure des dépenses

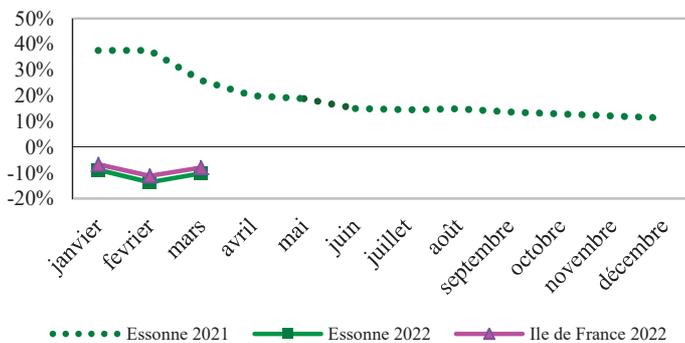


\*déplacement pour cures thermales, voiture personnelle, SMUR, indemnité de garde ambulancière, contrat transporteurs, déplacements pour cures thermales

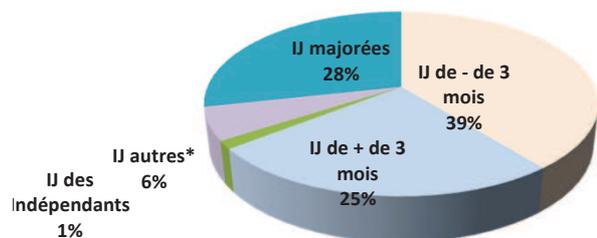
## Les prestations en espèces : -10,2%

La baisse des indemnités journalières de -10,2% s'explique par l'évolution de -27,13 des IJ de moins de 3 mois. Ces derniers représentent 39% du poste et leur contribution est des -13,3 pts.

Evolution PCAP des dépenses



Structure des dépenses



\* normales et temps partiel



# **BUDGET PREVISIONNEL 2023**

**ASSEMBLEE PLENIERE du CSE**

**mercredi 28 juin 2023**

**CSE CPAM 91**  
**BUDGET PREVISIONNEL 2023**

<b>DEPENSES</b>		<b>RECETTES</b>	
FONCTIONNEMENT	89 391 €	DOTATION	957 991 €
CHARGES DIVERS	114 200 €	REPRISE S/RESERVE	100 641 €
VACANCES VOYAGES	611 710 €	PARTICIPATION AGENTS	460 154 €
ENFANCE	280 978 €	PRODUITS FINANCIERS	1 700 €
LOISIRS DETENTE ET SPORTS	371 552 €	EXPOSITIONS	- €
RETRAITES	28 155 €	RISTOURNE TITRES RESTAURANTS	- €
SOCIALE	20 500 €		
INVESTISSEMENT	2 000 €		
CHARGES FINANCIERES	2 000 €		
<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b><u>1 520 486 €</u></b>	<b>TOTAL RECETTES</b>	<b><u>1 520 486 €</u></b>

BUDGET PREVISIONNEL 2023

**CSE CPAM 91  
BUDGET PREVISIONNEL 2023  
PAR COMMISSIONS**

**FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF**

RUBRIQUES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
EXPERT COMPTABLE	37 700 €	- €	37 700 €
AVOCAT	3 000 €	- €	3 000 €
LA POSTE/AFFRANCHISSEMENT	4 000 €	- €	4 000 €
TELEPHONE/INTERNET	636 €	- €	636 €
FOURNITURES DE BUREAU	4 000 €	- €	4 000 €
ABONNEMENTS	120 €	- €	120 €
ASSURANCE RC	635 €	- €	635 €
RECEPTION/FLEURS/ANIMATIONS	500 €	- €	500 €
BUDGET PREVISIONNEL 2023	4 000 €	- €	4 000 €
FRAIS DE DEPLACEMENTS	1 500 €	- €	1 500 €
LOCATION DE MATERIEL	2 000 €	- €	2 000 €
MAINTENANCE MATERIEL	2 300 €	- €	2 300 €
ASSISTANCE INFORMATIQUE	24 000 €	- €	24 000 €
AGREMENT TOURISME RC PRO	5 000 €	- €	5 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>89 391 €</b>	<b>- €</b>	<b>89 391 €</b>

## CHARGES DIVERSES

RUBRIQUES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
SALAIRES ET CHARGES	113 000 €	- €	113 000 €
MUTUELLE SALARIEES CSE	1 200 €	- €	1 200 €
TOTAL	114 200 €	- €	114 200 €

BUDGET PREVISIONNEL 2023

## COMMISSION VACANCES ET VOYAGES

ACTIVITES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
VACANCES	80 000 €	100 000 €	180 000 €
SEJOURS INTERNET	120 000 €	- €	120 000 €
CHEQUES VACANCES	59 740 €	50 260 €	110 000 €
CAMPINGS + GITES	15 000 €	- €	15 000 €
VOLS SECS	60 000 €	- €	60 000 €
<u>VOYAGES ACTIFS</u>			
Egypte	19 388 €	30 587 €	49 975 €
Mexique	19 916 €	50 904 €	76 435 €
ADHESIONS ORGANISMES	300 €	- €	300 €
<b>TOTAL</b>	<b>374 344 €</b>	<b>231 751 €</b>	<b>611 710 €</b>

BUDGET PREVISIONNEL 2023

## COMMISSION ENFANCE

ACTIVITES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
COLONIES FEVRIER	5 828 €	2 094 €	7 922 €
COLONIES Pâques	2 859 €	847 €	3 706 €
COLONIES ÉTÉ	70 000 €	50 000 €	120 000 €
COLONIES TOUSSAINT	8 000 €	3 500 €	11 500 €
COLONIES MAIRIE	2 000 €	1 000 €	3 200 €
SORTIES ENFANTS	9 500 €	3 000 €	12 500 €
CLASSES TRANSPLANTEES	3 000 €	- €	3 000 €
RENTREE SCOLAIRE	54 000 €	- €	54 000 €
<u>NOEL</u>			
ARBRE DE NOEL	25 000 €	- €	25 000 €
JOUETS NOEL	35 000 €	- €	35 000 €
CENTRES AERES	5 000 €	- €	5 000 €
BUDGET PREVISIONNEL 2023	150 €	- €	150 €
<b>TOTAL</b>	<b>220 337 €</b>	<b>60 441 €</b>	<b>280 978 €</b>

**COMMISSION LOISIRS DETENTE ET SPORTS**

ACTIVITES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
BILLETERIE SPECTACLES	30 000 €	- €	30 000 €
<u>BILLETERIE</u>			
Cinémas	8 500 €	38 560 €	47 060 €
Billetterie permanente	25 000 €	40 000 €	65 000 €
PISCINE/PATINOIRE	1 200 €	- €	1 200 €
SPORT/CULTURE	35 000 €	- €	35 000 €
SORTIES	4 000 €	4 000 €	8 000 €
JOURNEES	5 000 €	5 000 €	10 000 €
CADEAUX FETE DES MERES ET PERES	50 000 €	- €	50 000 €
FETE DU PERSONNEL	15 000 €	- €	15 000 €
<u>WEEK-END</u>			- €
New-York	15 289 €	25 692 €	40 981 €
BUDGET PREVISIONNEL 2023	2 931 €	5 998 €	8 929 €
Rome	9 862 €	11 285 €	21 147 €
Malte	16 503 €	22 702 €	39 235 €
<b>TOTAL</b>	<b>218 285 €</b>	<b>153 237 €</b>	<b>371 552 €</b>

### COMMISSION RETRAITES

ACTIVITES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
GALETTE	- €	- €	- €
SORTIES/JOURNEES	8 000 €	- €	8 000 €
<u>VOYAGES</u>			
Egypte	4 600 €	7 400 €	12 000 €
Mexique	500 €	5 615 €	6 115 €
<u>WEEK-END</u>			
Malte	330 €	1 710 €	2 040 €
TOTAL	13 430 €	14 725 €	28 155 €

BUDGET PREVISIONNEL 2023

## COMMISSION SOCIALE

ACTIVITES	RECETTES		DEPENSES
	Part CE	Part Agents	
DONS	20 000 €	- €	20 000 €
AIDES COLONIES	500 €	- €	500 €
TOTAL	20 500 €	- €	20 500 €

BUDGET PREVISIONNEL 2023

**AP du CSE du 28 juin 2023**

**Dossiers direction**

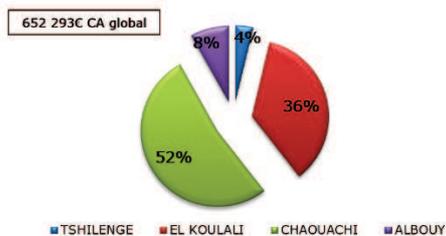
**3.1 – Fin et transfert de l’activité du Centre de Santé Dentaire de Juvisy-sur-Orge - Consultation**

---

**1. Etat des lieux du Centre de Santé Dentaire**

Le 31 janvier 2023, la CPAM de l’Essonne a arrêté sa collaboration avec un omnipraticien de Juvisy-sur-Orge qui assurait 2,5 vacations par semaine (lundi, jeudi et un samedi sur deux).

Ces vacations représentaient 52 % du chiffre d’affaires du Centre de Santé Dentaire (CSD) en 2022 (près de 340 000 €) :



Le départ de l’omnipraticien génère un impact financier en année pleine de – **157 414 €** sur le résultat des CSD. Sur la base des données 2022, et suite à la neutralisation de l’activité du professionnel de santé impacté, le résultat annuel du CSD de Juvisy-sur-Orge serait de – **122 385 €**.

**Désormais, 3 professionnels de santé assurent des vacations :**

- ✓ 1 orthodontiste : 2,5 vacations par semaine
- ✓ 1 orthodontiste : 1 vacation par mois
- ✓ 1 omnipraticien : 1 vacation par semaine au contrat (du fait de la reprise des patients du professionnel de santé concerné, actuellement vacations ponctuelles supplémentaires le jeudi)

Il faut souligner le niveau de vacations « omnipraticien » très faible, catégorie professionnelle destinée à assurer tout particulièrement des soins conservateurs, mission fondamentale des centres de santé dentaire de l’Assurance Maladie.

Dans un contexte actuel de recherches infructueuses de nouveaux professionnels de santé, le taux d’occupation des fauteuils est donc au plus bas :

Fauteuil	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1						<b>2 fois par mois</b>
2						<b>1 fois par mois</b>

Fauteuil non utilisé

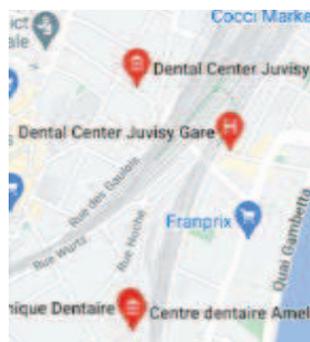
  

Fauteuil utilisé

Pour rappel, afin de recruter des nouveaux professionnels de santé, de nombreuses actions ont été menées par la Direction des Ressources Humaines :

- envoi de courriers à 617 chirurgiens-dentistes,
- campagne de spots sur la radio « Evasion »,
- annonces publiées sur des sites spécialisés.

Enfin, il est à rappeler que le CSD de Juvisy-sur-Orge fait face à la concurrence de deux autres centres de santé dentaire privés dans le même quartier ce qui avait conduit un professionnel de santé à réduire ses vacations au 1<sup>er</sup> juillet 2022.



Dans un tel contexte, le CSE a été consulté en date du 20 avril dernier concernant la suspension de l'activité du CSD de Juvisy-sur-Orge. Etant entendu qu'il était précisé dans la note d'information transmise au CSE que la suspension d'activité prendrait fin en cas de rachat du CSD par un des praticiens qui avait déjà manifesté son intérêt.

## 2. Accompagnement à venir des agents et professionnels de santé

### 2.1 Professionnels de santé

A l'issue de l'assemblée plénière du CSE du 20 avril 2023, des rendez-vous ont été organisés avec les deux praticiens respectivement les 24 et 25 avril derniers.

Le premier praticien a confirmé qu'il transférerait sa vacation actuelle du lundi sur le CSD de Corbeil.

Le deuxième praticien a confirmé fin mai à la responsable des CSD, Laurence Tedesco, qu'il réalisera dès la rentrée une vacation mensuelle le mercredi en pédodontie.

Le troisième praticien, qui ne souhaite pas le transfert de son activité sur le site de Corbeil-Essonnes, a formulé une proposition pour reprendre à son compte une activité médicale sur le site.

### 2.2 Personnels administratifs et assistante dentaire

Au 1<sup>er</sup> juillet 2023, les 3 agents concernés seront rattachés « administrativement » au CSD de Corbeil-Essonnes.

Dès le 1<sup>er</sup> septembre, la secrétaire actuelle sera à temps partiel pour travailler 2 jours par semaine sur les CSD de la CPAM.

Au cours des entretiens RH réalisés fin mai, les autres agents ont exprimé différents projets professionnels. La Direction des Ressources Humaines porte une attention toute particulière dans l'accompagnement des personnels concernés

### 3. Prise en charge d'activités CSD réalisées par les services internes de la CPAM

Il a été déterminé différents paliers de reprise d'activités CSD actuellement prises en charge par les services internes de la CPAM.

Les transferts d'activités seront donc déclenchés progressivement selon l'évolution définitive des projets professionnels des agents impactés.

**Il a été acté dès à présent le transfert de la gestion des impayés des Centres de santé dentaires au 1<sup>er</sup> octobre :**

- Prise en charge des relances jusqu'à la mise en demeure
- Transfert des impayés vers le service « Contentieux Pré-Contentieux »
  - ⇒ L'animatrice d'équipe actuellement sur le CSD de Juvisy et transférée à Corbeil à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain sera chargée de traiter ces activités. Afin de l'accompagner, une formation de 2 jours sera réalisée par le service centralisée de recouvrement des créances (SCRC) en septembre. Ces activités représentent un total de 3 jours par mois.

### 4. Mise en vente de l'immeuble de Juvisy-sur Orge

Le Centre de santé dentaire de Juvisy, situé au 3/5 rue Condorcet, a été acheté par la Caisse en 1996.

Lot d'une co-propriété, il dispose d'une surface de 164m<sup>2</sup> en RDC et de 4 places de stationnement en sous-sol.

En tenant compte de l'amortissement, sa valeur comptable résiduelle s'établit à 301 073€ (dont terrain non amortissable = 54 870€ et mobilier/matériel dentaire = 31 604€) au 31 décembre 2022.

Le coût global lié à l'exploitation de l'immeuble s'élève à 66 812€ (dont amortissements = 31 814€) en 2022.

Une estimation réalisée par l'agence immobilière EVOLIS évalue la valeur du bien dans une fourchette comprise entre 257 400 et 286 000€ net vendeur.

Dans le cadre de la suspension d'activité du centre de santé dentaire à compter du 30 juin 2023, le praticien, qui n'a pas souhaité transférer son activité sur Corbeil, a en revanche formulé une proposition pour reprendre à son compte une activité médicale sur le site. Son offre, correspondant au prix du marché s'élève à **270 000€**.

Dans ces conditions, le 15 juin 2023, la direction a sollicité l'accord du Conseil pour retenir cette offre et procéder à la vente du bien dans les meilleurs délais après consultation du CSE et obtention de l'aval de la CNAM.

Conformément à la procédure applicable, ce projet de vente a été approuvé à la majorité des membres du Conseil. Cela permet de consulter à présent le CSE avant toute décision définitive.

## 5- Calendrier des opérations

Etapes	Date / Echéance
Consultation du Conseil	15/06/2023
Consultation du CSE	28/06/2023
<b>Suspension de l'activité du CSD de Juvisy-sur-Orge</b>	<b>30/06/2023</b>
Sollicitation de l'accord de la CNAM	07/2023
Vente de l'immeuble Fin et transfert de l'activité du CSD de Juvisy-sur-Orge	4 <sup>ème</sup> trimestre 2023

**Référentiel Emploi**  
**RESPONSABLE D'UNITE TECHNIQUE INFORMATIQUE**

<b>Niveau de qualification</b>	Niveau VA à VI INF
<b>Famille professionnelle</b>	Famille 17 - Management et pilotage
<b>Code emploi</b>	17010221
<b>Directions</b>	Direction de l'Informatique et des Flux Entrants
<b>Mission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concourir à la réalisation des objectifs fixés par la Direction de l'organisme, en assurant le fonctionnement optimum d'une équipe d'opérationnels</li> <li>- Garantir le fonctionnement et le suivi de l'activité selon les objectifs définis par sa hiérarchie</li> <li>- Garantir les prestations informatiques produites par son équipe en qualité et sécurité</li> <li>- Assurer le management de proximité tout en étant un relai RH auprès de l'équipe</li> <li>- Etre en position d'alerte pour toutes problématiques touchant son unité</li> <li>- Organiser et superviser l'activité de l'équipe</li> <li>- Communiquer auprès des directions métier et maîtrises d'ouvrages clientes de l'entité</li> </ul>
<b>Contribution fournie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concourir à l'obtention des résultats de qualité en optimisant les moyens à disposition</li> <li>- S'assurer de la maîtrise technique de l'équipe dans le respect des règles de sécurité de la PSSI</li> <li>- S'assurer de l'application des procédures et consignes nationales ; alerter sur leurs mises à jour</li> <li>- Accompagner et déployer les changements</li> <li>- Représenter l'unité et le service auprès des partenaires internes et externes (CNAM, Autres organismes, Prestataires...)</li> </ul>
<b>Conditions d'exercice de l'emploi</b>	<p><b>Pré-requis :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation technique professionnelle adaptée au métier ou diplôme de l'enseignement supérieur et/ou expérience de management</li> <li>- Compétences techniques informatiques en lien avec l'activité de l'entité</li> <li>- Implication vis à vis des enjeux de l'Organisme et de son environnement de travail, goût pour le travail en équipe</li> <li>- Observer un devoir de réserve</li> </ul> <p><b>Conditions de travail :</b> Déplacements avec indemnisation kilométrique selon barème (réunions en interne ou externe)</p>

## RESPONSABLE D'UNITE TECHNIQUE INFORMATIQUE

### 1/ Management de l'activité : pilotage et organisation de l'activité / alerte et proposition de solutions, prise de décision

- Piloter l'activité de son unité : planifier quotidiennement l'activité et la réajuster en fonction des urgences : pilotage du portefeuille de projets informatiques – intégration d'applications existantes au sein de l'organisme, gestion et suivi du plan de charge, répartition de la charge en volume et fixation d'échéances. e
- Garantir la prise en compte et le traitement des besoins ou les réclamations des utilisateurs informatiques conformément aux contrats de service
- Fixer les objectifs opérationnels de l'unité/des collaborateurs
- Suivre les indicateurs de son unité (tableaux de bord, suivi d'échéances, reporting)
- Suivre la performance de son équipe
- Organiser des réunions d'équipe régulières pour présenter les indicateurs et les résultats et/ou le suivi de projets impactant l'activité
- Identifier les besoins/dysfonctionnements et proposer des solutions à mettre en place, notamment à partir des informations "terrain"
- Prendre les décisions nécessaires pour assurer la continuité de fonctionnement de son unité (réorganisation des plannings, priorisation des activités)
- Remonter à sa hiérarchie les décisions prises à son niveau, propositions et/ou besoins d'arbitrage

### 2/Management de l'Humain : animation, accompagnement et développement de l'équipe

- Mettre en œuvre les conditions d'un dialogue avec ses équipes et développer les modalités d'animation favorisant les échanges
- Se rendre disponible et répondre aux sollicitations régulières des collaborateurs
- Veiller à la bonne intégration des nouveaux collaborateurs afin de promouvoir un esprit d'équipe
- Réaliser un suivi de proximité des besoins de développement des compétences de son équipe (individuels ou collectifs)
- Mettre en œuvre les moyens nécessaires à la montée en compétences des collaborateurs (mise en place et supervision des actions de formation / tutorats menés)
- Détecter les potentiels de son équipe, encourager leur développement et partager avec sa hiérarchie
- Etre attentif aux signes de tension/alerte sur le plan humain et gérer les situations en premier niveau/remonter à la hiérarchie selon les situations
- Veiller à la sécurité physique et psychique ainsi qu'aux conditions de travail de l'équipe

### 3/ Management des évolutions : accompagnement au changement et implication dans le déploiement des projets

- Evaluer l'impact des nouvelles solutions numériques déployées par l'entité et en avertir les directions clientes ou les maîtrises d'ouvrage
- Définir et mettre en œuvre un plan d'actions en lien avec un projet de changement
- Expliquer et donner du sens aux changements pour faire adhérer les collaborateurs.
- Recueillir régulièrement les réactions autour du changement et alerter sa hiérarchie en cas de difficultés. Valoriser les bénéfices, recenser les réticences et y apporter une réponse.
- Une fois le changement mis en œuvre, réaliser un suivi de son appropriation par les équipes et partager avec sa hiérarchie
- Participer à des groupes de travail en qualité d'expert sur son domaine
- Contribuer à l'élaboration des livrables du projet, en cas de besoins s'appuyant sur les personnes ressources
- Appuyer le chef de projet et contribuer à la construction du projet et au déploiement opérationnel

## ACTIVITES PRINCIPALES

## RESPONSABLE D'UNITE TECHNIQUE INFORMATIQUE

Type de compétence	Compétences requises pour la tenue de l'emploi
<b>Technicité</b>	<p><b>EXPERTISE</b> : Maîtrise les techniques de management et d'animation d'équipe : organisation et planification, supervision de l'application des procédures, organisation de réunions d'informations, articulations avec les autres services, réglementation liée à l'activité, règles liées à la gestion des ressources humaines, systèmes d'information et outils</p> <p><b>FORMALISATION</b> : Formalise les éléments nécessaires à la gestion de l'activité : (exemple : tableaux de bord, notes, études, reporting....)</p> <p><b>INFORMATIQUE</b> : Maîtrise des activités techniques liées au développement informatique et sait percevoir les tendances, attentes et enjeux métier</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : Développe des connaissances/compétences à des fins d'améliorations du fonctionnement de son unité.</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : Réalise une veille des évolutions technologiques et des projets du réseau et en anticipe les impacts sur la caisse</p>
<b>Implication</b>	<p><b>OPTIMISATION</b> : Analyse son activité et les dysfonctionnements et formule des propositions d'amélioration</p> <p><b>POSITIONNEMENT</b> : Développe un comportement exemplaire. Porte les décisions et les orientations de sa hiérarchie au niveau de son équipe</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : Fait preuve d'innovation dans sa pratique managériale, notamment en à la comparant à d'autres pratiques</p>
<b>Efficience</b>	<p><b>PILOTAGE</b> : sait gérer la charge de travail liée à son activité grâce à une gestion optimale des ressources et des moyens à disposition.</p> <p><b>PRIORISATION</b> : Sait prioriser et organiser sa charge de travail afin de respecter les échéances/objectifs fixés</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : Impulse une culture de la performance auprès de son équipe</p>
<b>Autonomie</b>	<p><b>PRISE DE DECISION</b> : Prend les décisions et les initiatives nécessaires dans le cadre de son périmètre de délégation et/ou d'activité et en rend compte à sa hiérarchie.</p> <p><b>PROJETS</b> : Participe au déploiement de projets directement liés à son activité (projet de service, nouvelle organisation, déploiement d'application...) ou à la stratégie de la caisse (Projet d'entreprise, Plan QVT, COG/CPG...);</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : En l'absence du responsable hiérarchique, sait s'adapter et gérer la suppléance.</p>
<b>Relationnel</b>	<p><b>ANIMATION</b> : Sait motiver, donner du sens et accompagner le changement en argumentant les décisions afin de convaincre et susciter l'adhésion. Relaye la communication ascendante et descendante.</p> <p><b>TRAVAIL COLLABORATIF</b> : Travaille en équipe avec les autres managers et les partenaires internes et externes. Favorise l'esprit d'équipe de son unité.</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : Sait prioriser avant tout le sens du service public et l'intérêt collectif.</p>
<b>Management</b>	<p><b>GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b> : Est attentif aux signes de tension/alerte sur le plan humain et alerte sa hiérarchie. Suit les situations individuelles en lien avec sa hiérarchie. Mène des entretiens individuels de suivi régulier avec ses collaborateurs; fait preuve de courage managériale (ose aborder les sujets difficiles, prendre les décisions difficiles)</p> <p><b>ACCOMPAGNEMENT</b> : Fait preuve d'écoute, de disponibilité et d'adaptabilité avec l'ensemble de ses collaborateurs ; évalue les collaborateurs et sait donner du feedback constructif. Réalise un suivi de proximité des besoins de développement des compétences de son équipe (individuels ou collectifs) .</p> <p><b>ACCROISSEMENT</b> : Favorise la qualité de vie au travail ainsi qu'un esprit collaboratif au sein de son équipe</p>



### 3.2 - Création d'un nouveau référentiel emploi

## Responsable d'unité technique informatique

- Filière Management
- Classification informatique (VA à VI)

Il assure les fonctions managériales d'un responsable d'Unité avec des caractéristiques techniques spécifiques :

- Garantir les prestations informatiques produites par son équipe en qualité et sécurité ;
- Communiquer auprès des directions métier et maîtrises d'ouvrages clientes de l'entité ;
- S'assurer de la maîtrise technique de l'équipe dans le respect des règles de sécurité de la PSSI ;
- Piloter un portefeuille de projets de réalisation informatique ou d'intégration d'applications existantes au sein de l'organisme ;
- Etablir et suivre le plan de charges et le réajuster en fonction des urgences ;
- Garantir que les besoins ou les réclamations des utilisateurs informatiques sont bien compris et traités conformément aux contrats de service en vigueur ;
- Piloter l'activité de son unité : répartir la charge de travail en volume et en calendrier, en fonction des prévisions de disponibilité des effectifs et des compétences de son unité ;
- Evaluer l'impact des nouvelles solutions numériques déployées par l'entité et en avertir les directions clientes ou les maîtrises d'ouvrage ;
- Définir et mettre en œuvre un plan d'actions en lien avec un projet de changement.