



## **Edition n° 12 - CSE du 9 décembre 2025**

~~~~~

### **SONDAGE GREAT PLACE TO WORK**

Le bilan sera présenté en début d'année. Il y a des sujets transverses et globaux qui concernent l'ensemble de la caisse (notamment sur l'équité, l'attribution des mesures, la communication...) et d'autres sujets spécifiques, par services, avec menée d'actions possibles. Une restitution par service est prévue et a déjà été faite pour la branche production. Le questionnaire est bien anonyme, et les réponses obtenues doivent servir à obtenir des bases précises permettant des améliorations, par exemple, en termes d'organisation ; le but premier n'est pas simplement d'obtenir une certification.

~~~~~

### **REPAS DE NOËL**

L'organisation et le choix d'un repas traiteur ou d'un repas à l'extérieur sont laissés à la main des managers.

~~~~~

### **VISITES DE SERVICES PAR LA DIRECTION**

La Direction se rend avec plaisir dans les services dès lors qu'elle y est invitée, que les responsables de branches sont disponibles et que cela ne perturbe pas l'organisation du service. Ceci, en dehors des rencontres qui peuvent avoir lieu pour des problématiques spécifiques nécessitant des explications aux équipes.

~~~~~



~~~~~

## **PRO CONSULT**

Le rapport 2025 n'est pas encore disponible mais, à ce jour, 3 consultations avec levée d'anonymat sont connues. En 2024, il y a eu 8 appels sans levée d'anonymat. Le numéro PROCONSULT est disponible sur LIAM.

~~~~~

## **JOURNÉE DU PERSONNEL**

Des événements ponctuels auront probablement lieu en cours d'année mais il n'y aura pas d'Assemblée Générale en 2026.

~~~~~

## **ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE**

L'ensemble des élus déplorent les incivilités liées aux demandes de prestations octroyées par le CSE. Ils tiennent à rappeler qu'ils ne sont pas salariés du CSE et ont des activités métier dans la caisse. Les heures de délégation sont utilisées au mieux pour traiter l'ensemble des demandes, qui sont nombreuses, et les élus font le maximum. Certains agents viennent solliciter les élus sur leur poste de travail, via zoom, sur les boîtes mails professionnelles... et tiennent, pour certains, des propos désagréables, voire inacceptables. Les élus rappellent que les sollicitations concernant le CSE doivent se faire uniquement via les moyens de contact du CSE : boîtes mails général du CSE, boîtes mails du pôle d'activité concerné par la demande ou via YEATI.

~~~~~

## **BUDGETS PRÉVISIONNELS DE LA CAISSE ET DU CES**

La Direction rappelle, en préambule, que c'est la première année où ces budgets intègrent le service médical (TAM), ce qui explique les fluctuations parfois importantes, par rapport aux années précédentes.

La trajectoire ETPMA s'en trouve forcément modifiée, avec une légère augmentation de la rémunération moyenne, liée au transfert de la masse salariale du service médical. Nous sommes toujours dans la continuité de la COG et des CPG avec les ajustements indispensables liés au projet TAM.



## BUDGETS PRÉVISIONNELS DE LA CAISSE ET DU CES (suite)

Le budget des ascenseurs avoisine les 200 000 euros, c'est pourquoi un appui de la CNAM est indispensable, la caisse ne peut pas le financer seule.

En 2026, nous aurons un creux sur le recrutement (52 départs prévisionnels et 18 embauches possibles) et un mieux en 2027. La Direction rappelle qu'un effort majeur était attendu sur l'ensemble de la COG (17 ETPMA à rendre). Des débats avec la CNAM ont lieu actuellement pour demander un lissage sur 2026 et 2027, en matière de possibilité de recrutement.

La Direction souligne qu'il y a toujours un delta entre le budget initial et le budget exécuté, lié aux ajustements en cours d'année suite aux enquêtes et échanges avec la CNAM.

Conscients que les budgets de la Direction sont contraints, les élus, pour leur part, soulignent l'insuffisance de moyens pour compenser les départs (retraite et turn-over), et un budget CDD à la baisse, avec une charge de travail en constante augmentation. Les objectifs COG ne sont pas atteints, la COG a d'ailleurs été basée sur l'arrivée de l'outil ARPEGE, non fonctionnel à ce jour, alors que les ETP supprimés en vue du gain de productivité attendu n'ont pourtant pas été revus la hausse. A l'identique, le dispositif Pléiade n'est toujours pas à l'objectif, et les ETP n'ont pas non plus été revus. Il s'ensuit une dégradation des conditions de travail des agents, et du service rendu aux assurés.

**Les élus CSE ont rendu, en séance, un avis défavorable sur le budget prévisionnel 2026 de la Caisse. Le détail des avis rendus figurera au procès-verbal du CSE du 9 décembre 2025.**

Pour le CES, le budget tient compte du nombre d'examens à réaliser (+ 100 examens, cette année) Un médecin vacataire va être recruté, à hauteur de 9 heures par semaine, pour compenser le temps de travail d'un médecin à temps partiel. De plus, suite à un départ, le recrutement d'une infirmière est actuellement en cours.

Le budget prévisionnel du CES reste assez stable par rapport à l'année dernière.

**Les élus CSE ont rendu, en séance, un avis favorable sur le budget prévisionnel 2026 du CES, avec des réserves sur les conditions de travail du personnel du CES, qui gère des publics parfois difficiles et sur les objectifs fixés. Le détail des avis rendus figurera au procès-verbal du CSE du 9 décembre 2025.**

~~~~~



## PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Différentes observations ont été formulées via le retour de la Commission Formation Professionnelle, notamment concernant le niveau de qualité des formations dispensées en interne, dans les services, par les référents techniques, et par les formateurs du service formation de la Caisse.

Il y a également beaucoup de formations réalisées par des prestataires internes (institut 4.10 notamment). La Direction explique que certaines formations sont spécifiques à notre branche et ne peuvent pas être dispensées en externe (gestionnaire budget, par exemple)

Un rappel est fait, par les responsables de service, sur le positionnement, en décembre, des parcours d'acculturation. La fin d'année est une période souvent chargée pour l'ensemble des services, la demande est donc d'éviter de positionner, dans la mesure du possible, les formations en décembre : acculturation, Pix, fresque du climat...

La Direction rappelle que nous avions accumulé du retard sur la formation « acculturation » et que, par ailleurs, certaines périodes sont déjà neutralisées ou raccourcies : août, vacances scolaires, mois de mai...

Sur la dernière session « acculturation », certains agents avaient moins d'un an de présence dans l'entreprise, ce qui nous rapproche de notre objectif fixé à 6 mois / 1 an.

**Les élus CSE ont rendu, en séance, un avis favorable au plan de développement des compétences. Le détail des avis rendus figurera au procès-verbal du CSE du 9 décembre 2025.**

~~~~~

## DÉLOCALISATION DES DOSSIERS MÉDICAUX DES SALARIÉS

En cas de gestion d'une demande de convocation dans le cadre d'un arrêt, une répartition des dossiers médicaux est mise en place entre la CPAM 01 et la CPAM 73, selon les mois de naissance pairs / impairs, afin d'éviter les conflits d'intérêt. Cela ne s'applique pas aux praticiens-conseil qui, dans le cadre de l'entraide inter-caisse, peuvent faire l'objet d'exception pour éviter le croisement d'informations médicales. En contrepartie, la CPAM 74 récupère les dossiers médicaux des agents des CPAM 01 et 73. Le dispositif démarera au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Les élus CSE ont rendu, en séance, un avis favorable à la délocalisation des dossiers médicaux des salariés. Le détail des avis rendus figurera au procès-verbal du CSE du 9 décembre 2025.**

~~~~~



## MARCHÉ DES TITRES-RESTAURANT

Il s'agit d'un marché national. Les agents qui disposent déjà d'une carte restaurant Edenred la conserveront, et auront jusqu'au 31 décembre 2026 pour utiliser le solde, tout en disposant d'une nouvelle carte SWILE. La carte peut-être totalement dématérialisée et utilisée via applicatif sur smartphone. Il est possible de se connecter à plusieurs donc cette carte est également utilisable par les ayants-droits. Elle n'est toutefois pas utilisable les dimanches et jours fériés et il n'est pas possible de dépasser un forfait de 25 euros par jour.

**Les élus CSE ont dû rendre un avis, en séance, pour permettre les communications nécessaires et la mise en route du dispositif en temps utile, sans pénaliser les agents. Pour ce faire, et par défaut, les élus ont rendu, en séance, un avis défavorable au marché des titres restaurant. Le détail des avis argumentés figurera au procès-verbal du CSE du 9 décembre 2025.**

~~~~~

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES 2026

Les élus sont consultés sur la mise en place d'heures supplémentaires en 2026, en semaine, le samedi, sur site ou en télétravail, sans précision du volume d'heures proposées, ni les dates.

**Les élus CSE rendront un avis différé, dans les délais autorisés, concernant les heures supplémentaires 2026.**

~~~~~

## POINT EXPÉRIMENTATION ORGANISATION PFS

Les chiffres présentés ne concernent qu'une semaine.

Il y a eu 10 562 appels sur la semaine, ce qui est un chiffre conséquent. 53 appels ont eu lieu durant la tranche horaire 16H30 / 17H00. Il y a une augmentation des compteurs des agents qui répondent au téléphone.

L'extension de la prise d'appels jusqu'à 17H00, pour la PFS, relève d'une décision nationale qui doit, de toute façon, être mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2026. L'expérimentation doit justement permettre les ajustements nécessaires.

~~~~~



## MODIFICATION ORGANIGRAMME DSG - COMMUNICATION

Le Département Services Généraux redevient un service. De ce fait, il n'y a donc plus de responsable de département mais un responsable de service : Myriam PHILIPPE qui prendra ses fonctions au 1<sup>er</sup> janvier 2026 et une suppléance managériale assurée par Alexandra GUILLIET, qui est cadre technique. Cette dernière fait déjà le relais depuis les départs de Vincent MOINET et Roger ACCAR.

Au service Communication, suite au départ de Marine GOMEZ, Franck COSTANTINI devient responsable de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il travaillera en binôme avec Emilie MARTIN. Ce binôme est déjà fonctionnel.

~~~~~

## BILAN EAEA

Les EAEA ont été impactés, dans la durée des entretiens, par les explications nécessaires quant à l'utilisation du nouvel outil Alinéa : clarification des jalons, absence de visibilité de la progression annuelle, bien que le fait ne soit pas remonté spécifiquement par les agents dans les commentaires.

Il y a eu plus de 40 mouvements de mobilité interne, y compris à iso-niveau. La baisse du turn-over (de 2 points) offre moins d'opportunités de candidatures.

Les commentaires des EAEA seront exploités avec l'ensemble de la ligne managériale, de manière transverse avec l'enquête GREAT PLACE TO WORK.

~~~~~

## TRANSFORMATION DE L'ASSURANCE MALADIE

La phase 1 d'intégration technique s'est terminée fin novembre 2025. Pour la phase d'intégration fonctionnelle, la CNAM a défini une méthodologie et une cadence mais pas de structure cible. Ce cadencement prévoit, à minima, 6 mois, pour mûrir la préparation et l'accompagnement dans cette phase.

Des groupes de travail sur le détail des fonctionnements et des équipes vont être mis en place et une consultation sera proposée en temps utile. Les premières modalités seront évoquées au CSE du 15 janvier 2026.

~~~~~



## QUESTIONS DIVERSES

### FERMETURE DE LA CAISSE

La caisse sera fermée le vendredi 15 mai 2026, à l'occasion du pont de l'Ascension, compte tenu de la fermeture de la majorité des écoles.

Pas de fermeture le lundi 13 juillet 2026, car nous serons déjà en période de vacances scolaires.

### PORT DE CASQUE / ECOUTEURS

Il est possible de porter un casque ou des écouteurs si le manager estime que cela est possible : il ne doit pas y avoir d'abus, il ne faut pas que cela supprime la communication avec les collègues, il ne faut pas que le bruit dérange les collègues, etc.

Ce sujet est laissé à la main du management, il n'y rien dans le règlement intérieur de la Caisse sur ce point.

### YOGA CENTRES EXTÉRIEURS

L'employeur propose une option : une plateforme d'abonnement national, utilisable n'importe où en France, y compris en vacances, qui pourrait être co-financé par l'employeur et le CSE pour des activités sportives. Le coût dépend des activités retenues et un reste à charge peut être financé par l'agent pour accéder à des prestations supplémentaires. Le montant de l'abonnement employeur serait à définir, mais pourrait atteindre 10 000 euros annuels (en lieu et place du budget YOGA SIÈGE de l'ordre de 6 000 euros, sachant que cette activité ne concerne qu'une vingtaine d'agents). Des clubs locaux pourraient être intégrés à la plateforme.

Ce dispositif va faire l'objet d'une étude par les élus CSE, pour définir s'il est plus intéressant pour les agents que le dispositif actuel de prise en charge des activités sportives, yoga inclus.

~~~~~