



Edition n° 3 - CSE du 12 mars 2026

~~~~~

### **BUDGET PREVISIONNEL DU CSE**

Les élus ont été consultés sur le budget prévisionnel 2026, présenté par Delphine GIRAUD, trésorière du CSE ; la Direction a fait remarquer que les réserves budgétaires du CSE étaient moins conséquentes cette année qu'en 2025. La secrétaire du CSE, pour sa part, a rappelé que ce budget prévisionnel incluait les 300 euros de chèques vacances alloués à l'ensemble du personnel, cette année, et également 150 euros par agent, pour Noël. Sur le budget de fonctionnement, les formations nouveaux élus CSE ont également été budgétés.

**Un avis favorable a été rendu en séance par l'ensemble des élus du CSE.**

~~~~~

Centre des examens de Santé

La Direction indique que plusieurs requêtes et croisements ont été nécessaires pour produire les chiffres attendus, sans garantie que ceux fournis soient totalement justes. Un document récapitulatif Word a été déposé dans la base de données économiques et sociales ; les élus n'ayant pas pu en prendre connaissance avant le CSE, le point sera revu au prochain CSE si nécessaire.

Le taux d'absentéisme national oscille entre 6 et 10 % dans les caisses, à 7,8 % nous ne sommes pas atypiques.

Concernant le plan de prévention de l'absentéisme, les appels « aller vers » contribuent également à tenter d'améliorer le taux (confirmation de RDV, repositionnement RDV annulés etc). Un assuré annulant deux fois deux suite un rendez-vous n'est plus considéré comme prioritaire. Les RDV de surbooking sont réservés au 16/25 ans, tôt le matin, si deux médecins sont présents. Le surbooking permet d'améliorer/optimiser les objectifs de RDV honorés

Pas de surbooking en 12.2025 et pour la période de 01.2026 à 02.2026 = 12 créneaux de surbooking (2 absences excusées, 2 non réservés, 3 surbooking réalisés, 5 intégrées au planning).

~~~~~



## EXPERIMENTATION HORAIRES PFS

Depuis décembre, un test de nouveaux horaires a été mis en place au sein du service de la PFS, avec une amplitude journalière étendue de 8h30 à 17h00. L'organisation retenue à cette occasion était la suivante : 3 journées avec une fin de service à 17h, et 2 journées avec une fin de service à 16h30.

Rapidement, plusieurs constats ont été remontés, une fatigue accrue des agents liée à cette plage horaire élargie, et une augmentation significative des compteurs d'heures, jugée préoccupante. Face à ces difficultés, un nouvel aménagement a été expérimenté à partir du début du mois de février, avec 2 journées avec une fin de service à 17h et 3 journées avec une fin de service à 16h30.

Malgré cet ajustement, les retours restent globalement négatifs, la fatigue persiste chez les agents, notamment sur la dernière demi-heure.

La dernière demi-heure de travail est particulièrement tendue, traduisant une difficulté à maintenir des conditions de travail sereines en fin de journée

Par ailleurs, une proposition d'horaires décalés a été évoquée, consistant à organiser les journées de la manière suivante : un agent à 8h30 – 16h30/ un autre agent : 8h45 – 16h45, etc...

Cette organisation visait à mieux répartir la charge de travail et à limiter la fatigue. La Direction a indiqué que cette solution n'était pas envisageable en l'état, en raison d'un effectif insuffisant sur le plateau téléphonique. La Direction précise également que l'entreprise n'est pas une démocratie et que l'avis majoritaire n'est pas forcément celui qui sera retenu, sachant que la Direction a également ses contraintes en termes de pilotage de caisse mais qu'elle essaie d'assouplir sa position quand cela est possible.

La Direction confirme ne pas disposer d'écrits officiels concernant les résultats du sondage mené en amont auprès des employés. Pour les agents, cela soulève, des interrogations sur la prise en compte de leurs avis, par leur encadrement.

~~~~~



PNI – PROJET DE REORGANISATION

La réorganisation est partie du constat d'un trop grand nombre d'activités (106), et d'un pourcentage de maîtrise de 27% seulement. Il existe, par ailleurs, un contexte particulier à Annemasse, en raison notamment, de départs annoncés.

Le but de la réorganisation est de réduire le champ d'activités en créant 3 groupes : un premier groupe gérant une partie des professionnels de santé, un deuxième groupe, gérant l'autre partie, et le 3^{ème} groupe, de 4 à 6 personnes, qui restent compétentes sur toutes les activités (= équipe relais), et qui sont là pour pallier les diverses absences des deux autres groupes. Chaque agent garde un champ de compétences complet sur la gestion des professionnels qu'il gère (c'est-à-dire les paiements, les réclamations, les régularisations, les contrôles, etc.).

Le groupe 1 doit monter en compétences sur les transports, c'est le groupe qui sera peut-être le plus en « difficulté ». Les autres groupes ont déjà en principe la maîtrise de la matière socle.

Il y a actuellement une idée de pré-affectation pour chacun, mais nous fonctionnons par compétences acquises et non pas par souhaits ou appétence à aller vers une activité, car il faut maintenir la continuité de service. Il n'est donc pas possible, au moins la 1^{ère} année, de déséquilibrer les groupes d'activités, même si l'idée est d'offrir un peu de souplesse dans les 3 groupes d'activités. Il n'y a pas d'entraide PHARE, aucune entraide n'existe pour les PN et il n'y a pas possibilité d'entraide par d'autres services de la caisse.

Chaque groupe sera autonome, un cadre de proximité sera positionné sur chacun des groupes et les congés seront organisés par groupe d'activités.

L'équipe relais de 4 à 6 personnes est en cours de constitution ; 5 personnes sont déjà volontaires et une 6^{ème} personne doit donner réponse. Il n'y aura pas de parcours spécifique, pour valoriser la poly-compétence du 3^{ème} groupe.

Les RT seront polyvalents sur tous les groupes car nous manquons de RT ; ils déploieront, par ailleurs, les formations, avec l'aide des chargés d'études. Les formations débuteront en avril, avec une échéance au 31/12/2026 pour que tout soit en place.

S'agissant d'une consultation, les élus CFDT rendront leur avis dans les délais autorisés. Le détail des avis des élus CSE sera annexé au PV du CSE.



TELETRAVAIL

La Direction indique qu'il n'est pas possible de connaître, au niveau RH, le nombre de jours de télétravail annulés, notamment par nécessité de service car la requête ne prend pas en compte le commentaire potentiellement mentionné. L'information n'est connue que côté manager.

~~~~~

## DUREE DU TRAVAIL - BILAN DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 2025

Il y a un nombre d'heures conséquent pour la RC, et tout particulièrement pour l'accueil (1054.29 heures – HC 804.73 / HS 25% : 244.26 et 50 % = 5.30) intégrant les heures complémentaires des agents à temps partiel, les heures supplémentaires, et les heures de déplacement majoritaire.

Le service RI était en situation particulière, en 2025, compte tenu du contexte, une période avec de l'absentéisme qui a généré des heures supplémentaires (228.58 heures – HC : 7.20 / HS 25% = 219.36 et HS 50 : 2.02) pour contrebalancer les absences et également une charge de travail conséquente.

|                                        | <b>Bilan 2025</b> | <b>+ Heures payées lors des fins de contrats</b> |
|----------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Heures complémentaires :</b>        | 1804.83           | 53.75                                            |
| <b>Heures complémentaires à 10 % :</b> | 77.58             | 6.73                                             |
| <b>Heures supplémentaires à 25 % :</b> | 1584.67           | 123.33                                           |
| <b>Heures supplémentaires à 50 % :</b> | 21.97             | 0                                                |

S'agissant d'une consultation, les élus CFDT rendront leur avis dans les délais autorisés. Le détail des avis des élus CSE sera annexé au PV du CSE.

~~~~~



DUREE DU TRAVAIL - BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 2025

73 CONTRATS AU TOTAL

15 contrats à 18h00	1 contrat à 24h00	10 contrats 24h30
27 contrats à 28h15	17 contrats à 31h30	3 contrats 34h00

S'agissant d'une consultation, les élus CFDT rendront leur avis dans les délais autorisés. Le détail des avis des élus CSE sera annexé au PV du CSE.

~~~~~

## DUREE DU TRAVAIL - BILAN DES CHOIX HORAIRES 2026

Au 01/01/2026, 90 agents sont à temps partiel, soit 15,68 % des effectifs, dont 84 femmes et 6 hommes, soit 17 agents de plus qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (le taux d'agent à temps partiel en 2025 était de 14,15 %).

Par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2025, 74 agents ont changé de contrat selon la répartition suivante :

- 10.81 % ont augmenté leur temps de travail, soit 8 agents,
- 31.09 % l'ont diminué, soit 23 agents,
- 10.81 % ont changé la répartition de leur horaire, soit 8 agents,
- 44.59 % sont passés de 36h00 à 38h00, soit 33 agents,
- 2.7 % sont passés de 38h00 à 36h00, soit 2 agents.

Sur 90 demandes de travail à temps partiel reçues (dont 7 agents TAM), 1 a fait l'objet d'un refus soit 1.12 % (taux en baisse comparé à celui de 2025 à 6.41 %). Le refus est motivé par le dépassement du nombre de temps partiels autorisés pour le service. Les pourcentages de travailleurs à temps partiel dépassent le quota de 31% dans les services suivants : CES, GDR, Lutte Contre la Fraude et U.G Bénéficiaires.



## DUREE DU TRAVAIL - BILAN DES CHOIX HORAIRES 2026 - SUITE

Le travail à temps partiel pour chaque catégorie socio-professionnelle est réparti de la manière suivante :

- 1.11 % des managers ont un contrat à temps partiel, soit 1 agent
- 6.67 % des agents d'accueil, soit 6 agents
- 92.22 % des autres agents, soit 83 agents (dont 7 agents TAM).

En 2026, comme en 2025, le choix horaire de 28h15 est le contrat à temps partiel le plus demandé (37 contrats, dont 4 agents TAM), soit 6.45 % de l'effectif total, ce qui représente 10 contrats de plus qu'au 1er janvier 2025.

**S'agissant d'une consultation, les élus CFDT rendront leur avis dans les délais autorisés. Le détail des avis des élus CSE sera annexé au PV du CSE.**

~~~~~

FERMETURE DES AGENCES DE CLUSES ET THONON

Les agences de Cluses et de Thonon seront fermées au public du 3 au 14 août 2026 inclus.

Cette fermeture est motivée par les contraintes d'organisation liées aux congés d'été et aux nécessités de service, rendant difficile le maintien d'un accueil dans ces deux agences sur cette période.

Durant cette période, certains agents pourront être amenés à se rendre dans d'autres agences du département afin d'assurer la continuité de service. Les modalités d'organisation (agents concernés, activités réalisées) restent à préciser ultérieurement et ne reposent pas nécessairement sur le volontariat.

Les autres agences d'Annecy et d'Annemasse ne sont pas concernées par cette fermeture, conformément à la position de la CNAM, qui souhaite éviter une fermeture totale des agences.

Le service communication procédera, en temps voulu, à la mise à jour des horaires sur le site internet.

~~~~~



## REPARTITION DEFINITIVE RMPP 2025

**DANS LIAM, IL Y A** eu 2 articles sur la RMPP : un général pour poser le principe et un 2ème plus spécifique sur le bilan 2025. Cette communication sera renouvelée, chaque année, pour donner un peu de clarté sur le sujet, plutôt en septembre. Le taux global est de 4.57, par rapport au minimum conventionnel. Il n'y a pas eu d'attribution Direction Médicale sur 2025.

|                   |          |
|-------------------|----------|
| Niveau 3 et 4     | 67.86 %  |
| Niveau 5A et 7    | 24.79 %  |
| Niveau 8 et 9     | 2.94 %   |
| Niveau 6E         | 0.84 %   |
| Niveau 10E et 11E | 0.84 %   |
| Niveau IIB et III | 0.63 %   |
| Niveau IVA et +   | 1.05 %   |
| AD                | 1.05 %   |
| TOTAL             | 100.00 % |

| Catégorie       | Aucune mesure | Compétence (T) | Promotion (G) | TOTAL mesure individuelle |
|-----------------|---------------|----------------|---------------|---------------------------|
| Niv 3 et 4      | 44,27%        | 44.27%         | 11.46 %       | 55,73%                    |
| Niv 5a et 7     | 44,92%        | 36.44 %        | 18.64 %       | 55,08%                    |
| Niv 8 et 9      | 35,71%        | 50.00 %        | 14.29 %       | 64,29%                    |
| Niv 6E          | 75,00%        | 25.00 %        | 00.00 %       | 25,00%                    |
| Niv 10E et 11E  | 50,00%        | 50.00 %        | 00.00 %       | 50,00%                    |
| Niv IIB et III  | 66,67%        | 00.00 %        | 33.33 %       | 33,33%                    |
| Niv IVA et plus | 40,00%        | 60.00 %        | 00.00 %       | 60,00%                    |
| AD              | 40,00%        | 60.00 %        | 00.00 %       | 60,00%                    |

~~~~~



PRESENTATION DU PARCOURS RETRAITE

La retraite est un moment important dans la carrière des collaborateurs. D'autre part, cela impacte les collègues et le service en entier, surtout dans les petites équipes. Il faut donc anticiper et préparer un départ.

La caisse proposait déjà des RV individuels et des réunions sur des formats différents. Cette année, le parcours retraite est plus développé.

Les étapes du parcours :

- **55 ans** : La CARSAT communique et la Caisse fait une information sur les outils CARSAT.
- **59 ans** : Atelier RH et sensibilisation sur le CPF
- **60 ans** : Mise à disposition du webinaire de la CARSAT + enclenchement, sur la base du volontariat, d'une formation « Préparation à la retraite », sur 2 jours (médecin, informations sur la succession, le bien-être, etc.)
- **18 mois avant la date prévisionnelle** = RDV avec la GA si souhait de l'agent (mise en place d'une action «aller vers »).
- **Dans l'année du départ** = Mise en place d'une action de sensibilisation sur les arrêts cardiaques + seconde information sur le CPF.
- **Le mois de départ** = S'assurer de la passation, dans l'équipe, des codes, des transferts de compétences, etc.

Un parcours Klaxoon dédié au départ à la retraite, assez novateur est mis en place.

L'espace salarié dans LIAM a également récemment été mis à jour et il y aura un point sur le parcours retraite.

~~~~~



## **BILAN LUMANISY (PRESTATION ASSISTANTE SOCIALE)**

A ce jour, l'activité du service social est globalement en lien avec des sujets d'ordre personnel : vie personnelle, finances & logement. Les sujets relatifs à la vie professionnelle, la santé et le handicap restent à la marge. La majorité des demandes viennent des 2 sites basés à Annecy. 94% des agents sont venus spontanément. Les 6% restant ont été orientés par un collègue ou un membre du CSE. Il n'y a pas eu d'orientation managériale ou RH.

Au cours de l'année 2025, le service social a reçu 24 salariés dans le cadre de 48 entretiens :

- 58% en face à face,
- 25% par téléphone,
- Les autres échanges ont eu lieu par mails.

Concernant le cadre des rdvs :

- 70% des rdv ont eu lieu sur le temps de permanence,
- 19% des rdv ont eu lieu hors temps de permanence,
- 11% ont été réalisés par le service ASD, en amont de l'arrivée de Emma BERGERON (Dahbia AISSOUS est partie en arrêt maladie mi-septembre. L'équipe ASD a donc pris le relais jusqu'à l'arrivée d'Emma BERGERON en novembre 2025).

Si certains agents présentent des besoins spécifiques auxquels il est possible de répondre en un ou deux entretiens, d'autres nécessitent un accompagnement plus approfondi. Toutefois, la majorité des salariés reçus ont exprimé la difficulté que représente la prise de rendez-vous en dehors de leur temps de travail. Ils privilégient ainsi un premier rendez-vous en présentiel, suivi d'échanges par téléphone ou par mail, afin d'éviter de multiplier les RDV sur leur temps de travail.

Cela explique en partie le recours fréquent aux échanges téléphoniques et par mail, le nombre de demandes formulées hors temps de permanence, ainsi que les 35 temps d'instruction de dossiers (environ 22 heures), réalisés en dehors des temps de rendez-vous.

~~~~~



AUDIT SERVICE IJ

30% des actions préconisées ont été mises en œuvre en mars.

Des fiches de postes ont été rédigées pour préciser les rôles de chacun.

L'apurement des stocks se poursuit, avec un plan d'action de résorption des échéances MEDIALOG + en mars. Une priorité a été établie sur la montée en charge des CDD sur l'activité DSII.

Concernant le poste de responsable de département, un appel de candidature est à venir ; il y a également un appel de candidature pour un manager de proximité.

Jusqu'à mi-avril, tous les postes de responsables sont bloqués pour les élèves sortant de l'EN3S et si le poste ne trouve pas preneur, un appel à candidature sera relancé en interne.

Prochain point de suivi : 02.04.26.

~~~~~

## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

### **Pôle Prêt :**

1 prêt amélioration habitat.

### **Pôle Loisirs**

Voyage BALI 2027 : 116 inscriptions, 4 départs (2 en juin et 2 septembre).

### **Pôle Enfance**

Une visite des enfants sera organisée dans les différents sites de la Caisse : le 1<sup>er</sup> avril au siège et à la PFS, le 22 avril à Annemasse, le 29 avril à Thonon et le 6 mai à Cluses. A cette occasion, des chocolats seront offerts aux enfants. C'est la chocolaterie Meyer qui a été choisie comme prestataire.



## **ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES – suite -**

### **Pôle Sport**

Le Pôle Sport propose, le 24 avril, une mini compétition de tir à la carabine. 60 places sont disponibles. Le coût est de 30 euros par personne et le CSE participe à hauteur de 15 euros par agent.

### **Pôle Culture**

Le renouvellement des abonnements magazines a été validé. Il y aura prochainement un achat de bandes dessinées pour la bibliothèque.

~~~~~

Une déclaration a été faite à l'ouverture de la séance par les élus CGT. Elle sera annexée au procès-verbal de la séance. Cette déclaration laisse à penser, entre autres, que des dysfonctionnements perturberaient l'attribution des chèques vacances. Une réponse écrite des élus CFDT sera apportée à cette déclaration et communiquée à l'ensemble du personnel, prochainement.

~~~~~