



Edition n° 4 - CSE du 23 avril 2026

~~~~~

### POINT CSSCT

Sur Pros-consulte, s'agissant d'un contrat national, il n'est pas possible d'ajuster la version pour obtenir des informations plus spécifiques, comme le motif du rendez-vous par exemple.

Sur les incidents à l'accueil, il est à noter que sur le centre de Thonon, il y a eu, proportionnellement aux flux d'assurés, plus d'incidents que dans d'autres agences.

Concernant le parking du siège, il y a eu une plainte des voisins sur les sorties trop rapides, au niveau des portes de garage : le stop et la priorité à droite ne sont pas toujours respectés.

En termes de chauffage, il y a toujours des soucis dans plusieurs services. Le service PNI signale une amélioration, suite aux interventions et petits travaux réalisés en termes d'isolation. Ces tests permettent de vérifier l'efficacité des travaux, pour un élargissement potentiel à l'ensemble du bâtiment.

Au service IJ, un malaise et une inquiétude subsistent dans l'ensemble du service suite à l'audit et aux événements qui en ont découlé.

**Un compte-rendu détaillé de la réunion de la CSSCT sera annexé au procès-verbal du CSE.**

~~~~~

CONGES DE FIN D'ANNEE – SERVICE COMPTABILITE

Aux vacances de Noël 2025, il n'a pas été possible aux agents de poser plus de 2 jours consécutifs. La Direction souligne que c'est le cas également pour la Gestion Administrative et le Département Prospectives et Pilotage, et que cela tient aux nécessités de service ; cela a toujours été le cas. La Direction précise également que les pratiques sont les mêmes dans d'autres CPAM et que cela est lié aux opérations de fin d'année et à l'arrêt des comptes.



CONGES DE FIN D'ANNEE –SERVICE COMPTABILITE – SUITE –

Il semblerait que la CNAM sollicite des remontées d'informations plus tôt qu'auparavant, que les contrôles de données soient plus poussés, et donc plus chronophages, ce qui nécessite plus d'anticipation, côté caisse. Par ailleurs, c'est également le calendrier des fêtes qui contraint et impose l'organisation : en 2025, Noël et le Jour de l'An étaient fériés le jeudi, il ne restait donc que le vendredi 2 janvier 2026, pour effectuer des ajustements. La configuration avec un jour férié en début de semaine ou en fin de semaine-aurait permis plus de souplesse d'organisation.

Les consignes d'organisation des congés de fin d'année pour ces services n'ont pas été modifiées et la Direction rappelle que, parallèlement, les agents de ces services bénéficient d'une plus grande souplesse sur la pose des congés sur le reste de l'année.

~~~~~

### CONCIERGERIE

Il y a 317 agents inscrits pour 137 utilisateurs effectifs mensuels. Les coûts annuels sont sensiblement les mêmes (27360 € contre 27840 €) que ceux des services de conciergerie précédents.

Les services les plus plébiscités sont : colis et lettres, pressing et ménage à domicile.

Au-delà de l'offre de service et de sa diversité, les qualités relationnelles des personnels de la conciergerie ne sont pas toujours au niveau attendu ; le service rendu est fonction de la personne qui assure la permanence.

~~~~~

EMPLOI VACANCES

Il n'y aura pas d'emploi vacances cette année, les étudiants peuvent toutefois candidater sur des contrats CDD, mais il ne sera pas possible de faire du sur mesure en termes de durée de contrat.

~~~~~



## **APPELS SORTANTS RC**

Contrairement à ce qui avait été avancé lors d'une précédente réunion, il n'y a pas de dispositif automatique, en appel sortant, prévu à l'intention des assurés pour les informer que l'appel peut être enregistré. La Direction souhaite et espère que cela puisse être possible prochainement. Il est donc demandé aux agents d'informer l'assuré du fait que l'appel peut être enregistré, mais l'absence de cette mention ne doit pas pénaliser l'agent, dans le cadre des écoutes. Si l'assuré refuse d'être enregistré, il faut le signaler à l'encadrement.

~~~~~

COÛT DES CARBURANTS

La Caisse ne souhaite pas déroger aux consignes explicites de la CNAM sur ce sujet, car les CPAM ne peuvent pas et n'ont pas vocation à pallier les problématiques personnelles des agents.

Il n'y a donc pas de télétravail exceptionnel supplémentaire possible, et il n'est pas possible, non plus, de répondre favorablement à la demande des élus CFDT, sur la possibilité de covoiturage en dehors de ceux réalisés entre agents CPAM car cela n'est actuellement pas prévu dans le protocole FMD. Le sujet pourrait être re-discuté au prochain accord, notamment pour les covoitages avec des agents de la CAF 74, toute proche. Il faudrait, pour cela, faire concorder les accords CPAM 74 et CAF 74, sur certaines dispositions spécifiques communes. La possibilité d'intégrer dans l'accord du covoiturage à la ½ journée, pourra également être évoquée.

Les élus CFDT déplorent que, nationalement, alors que nous sommes un organisme de protection sociale, la CNAM n'envisage pas d'ouvrir, par exemple, des ressources VPN supplémentaires pour permettre davantage de télétravail, comme cela avait été fait lors du COVID.

~~~~~

## **STRATEGIE DE SERVICE PFS**

La Direction est en attente du retour d'un vrai sondage qui aura lieu la première quinzaine de juin, pour un résultat fin juin, sur la nouvelle organisation. Il n'y a pas de possibilité d'utilisation de l'IA, avec CAMELIA, pour l'aide à planification, car l'outil n'a pas le niveau utilisateur client nécessaire, à ce jour.



## **STRATEGIE DE SERVICE PFS – SUITE -**

Pour l'encadrement, c'est un travail très conséquent de suivre cette planification du grand Front Office. La difficulté majeure à gérer est l'absence imprévue, qui oblige à rebalayer l'ensemble du planning. Les élus se questionnent sur l'opportunité de disposer d'une équipe « volante ». La Direction n'est fermée à aucune solution, mais souligne que la difficulté réside dans la disponibilité d'agents avec suffisamment d'ancienneté et de compétence, et qui ne soient pas déjà mobilisés, notamment sur la formation et la montée en charge des nouveaux agents.

~~~~~

FRAIS DE DEPLACEMENT

La Direction rappelle les règles, en vigueur, et à respecter dans la caisse. Il faut être à plus d'une demi-heure A/R (sur via Michelin) pour bénéficier de la prise en du repas, en deçà, l'agent peut utiliser un ticket restaurant.

Le parking peut être pris en charge, s'il n'existe pas d'autres possibilités d'organisation (dépose gare par un tiers, par exemple), et si la demande est raisonnable (par exemple, un agent ne peut pas demander au conjoint de venir le chercher à 23h, avec des enfants.).

~~~~~

## **SEMINAIRE MANAGER**

Le dernier séminaire manager a représenté un coût de 6000 euros. C'est l'externalisation avec location de la salle, ainsi que le et repas qui engendrent ce coût.

Un séminaire est prévu cette année, bien que la date ne soit pas encore définie, ni les modalités (en interne ou en externe), ni donc, le coût.

L'idée générale est celle d'un regroupement annuel, sous forme de réunion ou séminaire, pas forcément en externe, pour un travail collectif et une remise à niveau en termes d'informations. Le but est d'échanger sur les métiers, le fonctionnement des services, le management, c'est l'occasion de rencontres avec autres cadres, qui permettent un alignement, une cohésion des pratiques.



## DEMARCHE RSO

Sur la démarche RSO du 19 mars dernier, 99 personnes sur 659 ont contribué à la boîte à idée, ce qui est une belle participation. L'idéation sert à nourrir les travaux du copil RSO, ensemble des branches et niveau d'activités, auquel un élu CSE est associé. Une compilation des idées et actions proposées ont été listées pour être étudiées et voir ce qu'il est possible de mettre en place, concrètement, et pour ce qui ne peut pas l'être, en expliquer les raisons. La formation « Fresque du Climat », soulignée pour sa qualité, a probablement incité les agents à participer de manière plus massive et active à la démarche.

~~~~~

REFERENTIELS METIERS

108 emplois ont été identifiés dans notre caisse, 92 ont été traités, suite à la classification. La cartographie des emplois s'établit comme suit :

- 35 emplois repérés nationalement, dans la classification, avec des activités listées par le national,
- 40 emplois non repérés nationalement, mais avec une base de données activités CNAM utilisables,
- 17 emplois non repérés, sans activités identifiées par le national.

La CNAM a mis en place des bibliothèques métiers pour simplifier et harmoniser les libellés et contenu d'activités. Les activités décrites ont vocation à alimenter Alinéa 2 qui servira aux évaluations EAEA. L'enjeu est de clarifier les parcours, sécuriser les décisions et structurer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Un travail sur le référentiel pour réduire le nombre d'activités avec des macro-compétences a été réalisé, le but étant de dégager 7 à 8 activités par référentiel. L'agent est évalué sur les macro-compétences, les activités définissant le périmètre de chaque emploi, sans que la liste soit exhaustive.

La Direction a souhaité ajouter une dimension d'anticipation autour des référentiels « cadre technique » ou « manager » pour éviter de cantonner la fonction à un rôle d'exécution.



REFERENTIELS METIERS - SUITE –

Des difficultés ont été rencontrées dans les groupes de travail, notamment dans la détermination des tâches opérationnelles et des activités structurantes du poste, l'identification des activités transverses lorsque plusieurs acteurs ou services interviennent, et la priorisation d'un nombre restreint d'activités clés (7 à 8).

Les référentiels métiers sont visibles dans Alinéa, l'icône « livre » permet de consulter l'intégralité des référentiels locaux, l'icône « loupe », de consulter la liste de macro-compétences.

Suite aux remontées après la campagne EAEA 2025, des ajustements ont été effectués, au niveau national, qui ont consisté uniquement à supprimer du socle, des macros-compétences non indispensables dans l'emploi concerné, sans entrer forcément dans le détail des activités des emplois.

Pour la Direction, c'est le croisement entre les compétences socles et l'approfondissement des activités réalisées et comment elles le sont, qui permettront d'évaluer l'évolution de l'agent, et un éventuel changement de niveau. La Direction considère par ailleurs qu'il ne suffit pas de réaliser les activités d'un niveau supérieur pour obtenir le niveau en question. Elle précise également que la progression ne se fait pas que par le changement de niveau, il y a également les pas de compétences.

La CFDT souligne, pour sa part, que l'accord classification, dans ses annexes, spécifie uniquement les tâches requises par niveau, dans le cadre de l'évolution du métier, pour les métiers repérés. La question première est donc bien de savoir quelles sont les activités contenues dans les différents niveaux et réalisées par l'agent. Que l'on ne récompense pas, ensuite, de la même manière, les agents, selon la façon dont ils travaillent, est un second sujet.

Par ailleurs, si en soi, ce second sujet et ce principe de valorisation de l'agent emportent l'adhésion, l'application dans sa pratique actuelle ne fait pas, quant à elle, consensus, chez les agents.

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.

~~~~~



## **GESTION DES SALLES DANS OUTLOOK**

Dans le cadre de simplification des processus internes, la Direction propose de migrer la gestion de la réservation des salles de réunions de l'application G-RESERV vers Microsoft Outlook, à compter du lundi 11 mai 2026. L'outil actuel implique un processus lourd avec peu de visibilité, et une fragmentation des outils, car la gestion des salles du 6<sup>ème</sup> étage sont gérées séparément sur Excel. Le passage sur Outlook va permettre une centralisation avec un outil déjà utilisé quotidiennement, dans la Caisse ; c'est un outil simple et efficace, avec une interface intuitive et familière. Pour accéder aux salles, il suffira d'ajouter le calendrier des salles via Outlook. Les disponibilités seront affichées en temps réels et la réservation effectuée sera validée automatiquement si la salle est disponible et un message de confirmation sera envoyé au demandeur. Seules les salles du 6<sup>ème</sup> étage requièrent l'approbation du Secrétariat de Direction, quant aux salles 604 et 608, elles ne sont réservables que par la Direction.

**S'agissant d'une consultation, les élus du CSE ont rendu un avis favorable.**

~~~~~

TUTORAT/FITA

Une proposition d'ajustement des dispositifs d'accompagnement interne Tutorat et FITA a été faite. Elle est issue d'un groupe de travail avec 7 managers représentant les différentes branches d'activités de la caisse. Malgré une précédente simplification, les managers jugeaient le tutorat-peu pertinent dans la formule mise en œuvre jusqu'alors (carnet de tutorat chronophage, notamment). Celui-ci ne correspondait pas aux besoins de terrain exprimés, car le tutorat, tel que pensé par le national, ne correspond pas au tutorat pratiqué dans la Caisse. Les nouveaux dispositifs proposés s'appliqueront au 1^{er} juillet 2026.



TUTORAT/FITA -SUITE-

	ANCIENNE VERSION TUTORAT	NOUVELLE VERSION TUTORAT
PUBLIC	Référents et cadres techniques Agents éligibles dans des situations exceptionnelles et argumentées	Référents et cadres techniques Agents éligibles dans des situations exceptionnelles et argumentées
DUREE	Minimum 4 semaine- jusqu'à 6/12 mois possibles	Minimum 1 semaine Maximum 4 semaines
PRE-REQUIS	18 mois d'ancienneté et parcours formation ou formation tuteur	12 mois d'ancienneté et parcours formation ou formation tuteur
VALORISATION	7 points puis 8 pts/mois à partir d'oct 2025- 3 accompagnements simultanés/mois max	2 points/semaine, 8 points/mois 4 accompagnements simultanés/mois max Mise en place plafond : 192 points/an
CONTRACTUALISATION	Carnet de tutorat complété et signé par les parties	Fiche suivi simplifiée : objectifs pédagogiques + grille éval + signature des parties

	ANCIENNE VERSION FITA	NOUVELLE VERSION FITA
PUBLIC	Tous les agents Sauf formateurs, RT Sauf emplois avec notion animation/formation au référentiel métier	Idem sauf pour emplois avec référentiel métier notion animation/formation qui peuvent être éligibles s'ils forment des agents d'autres services ou dans le cadre de projets nationaux
DUREE	Action supérieure à 2 h	Action supérieure à 3 h
PRE-REQUIS	Volontariat	Volontariat + préconisation du module Klaxoon Formateur Ponctuel (en cours de réalisation)
VALORISATION	7 points puis 8 pts/mois à partir d'oct 2025, par action de formation	8 points par action de formation et mise en place plafond : 192 points/an
CONTRACTUALISATION	Inscription au PDC (plan de développement de compétences) Docs : support de formation + émargement et évaluation à chaud	Inscription au PD avec possibilité d'inscription en cours d'année. Docs : support de formation + émargement et évaluation à chaud

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.

~~~~~



## CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE (CSN)

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance sera mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, après la publication des décrets d'application prévus par la loi.

De juillet à septembre 2026, le congé supplémentaire de naissance devra être liquidé manuellement en IJ particulières. Les formulaires déposés par les employeurs sur le compte entreprise seront injectés de façon automatique dans Diadème dans des corbeilles spécifiques. Par contre, les agents devront récupérer les données déposées dans un téléservice dédié, « [demarche.numerique.gouv.fr](https://demarche.numerique.gouv.fr) ». Le traitement restera manuel, jusqu'en septembre 2027, mais à compter de la phase 2, la mise à disposition de robots (UIPATH) permettra la récupération automatique de la demande adressée par l'employeur, la vérification des droits, la recherche des éléments de ressources ainsi que le calcul de l'indemnité et l'alimentation des applicatifs métier. Au quatrième trimestre, un motif sera créé dans la Déclaration sociale nominative (DSN) et alimentera directement le système d'information de l'Assurance maladie, permettant de récupérer les éléments de salaire pour les travailleurs salariés (hors particuliers employeurs). A partir de septembre 2027, le paiement de ce congé devrait être intégré dans l'outil SOLA (ex ARPEGE TS) et ARPEGE TI pour les indépendants.

Une répartition nationale a été définie concernant les effectifs CDD alloués aux caisses, pour la gestion du congé supplémentaire de naissance, indépendamment du taux de natalité des départements, qui est important dans le nôtre. Six CDD, pendant six mois nous ont été attribués (soit 36 mois de CDD). Ils doivent être affectés spécifiquement à ce sujet (moins d'un ETP sont prévus en front office et pour le contrôle ordonnateur), et seront recrutés sur la deuxième quinzaine de juin pour être formés et opérationnels au 1<sup>er</sup> juillet.

Les agents de la caisse seront également mobilisés pour le congé supplémentaire de naissance, notamment pour former les CDD entrants (référénts techniques), mais également pour la liquidation. Le congé supplémentaire de naissance serait indemnisé en IJ particulière, ce type d'IJ doit normalement être supervisé par les référénts techniques.

Le front office est déjà très sollicité sur le congé supplémentaire de naissance, notamment sur l'articulation avec le congé parental géré par la CAF ; à ce jour, en l'absence du décret d'application, nous ne sommes pas en capacité de répondre à ces interrogations.



## **CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE (CSN) -SUITE-**

Pour les personnels de la Sécurité Sociale, l'UCANSS a clarifié l'articulation entre les différents congés liés à la naissance. Il en ressort que pour ne pas perdre ses droits au congé conventionnel\*, il doit être pris dans la continuité du congé maternité, avant la prise éventuelle du nouveau congé supplémentaire de naissance.

\*Art 46 de la CCNT de 1957 applicable aux employés et aux cadres, Art 22 de la CCNT du 4 avril 2006 applicable aux praticiens conseils, Art 13 de la CCNT du 18 septembre 2028 applicable aux agents de direction (qui étend aux agents de direction le bénéfice des dispositions de l'article 46 de la CCNT de 1957).

**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.**

~~~~~

ENREGISTREMENT DES TEMPS SYNDICAUX SUR OSCARR

Les agents élus au CSE, ou titulaires de mandats syndicaux, ne saisissent actuellement pas leurs temps d'activité en délégation dans l'outil OSCARR, ceux-ci étant rentrés en codes d'absences dans INCOVAR. Ces temps sont donc imputés aux processus métiers sur lesquels ils déclarent leur activité principale. Cette situation ne reflète donc pas fidèlement la réalité de leur activité.

Au niveau de l'organisme, ce mode de fonctionnement induit une lecture biaisée de la répartition des effectifs par processus. Il affecte également la fiabilité des indicateurs de productivité, dans la mesure où l'engagement syndical, essentiel au dialogue social, n'est pas identifié comme tel et vient mécaniquement impacter les résultats des services.

Afin de fiabiliser les données et d'améliorer la lisibilité des activités, il est proposé d'intégrer la saisie des temps syndicaux dans OSCARR, via une activité dédiée rattachée à un processus spécifique intitulé « relations sociales ». Cette évolution permettrait de mieux refléter la réalité des temps de travail métier dans chaque service, de sécuriser les analyses de productivité des processus métiers, et de valoriser l'investissement syndical des agents.



ENREGISTREMENT DES TEMPS SYNDICAUX SUR OSCARR – SUITE -

Elle conduira mécaniquement à une augmentation du volume du processus « relations sociales » et permettra d’avoir une vision plus réelle et représentative de cette activité, tout en permettant, en parallèle, une appréciation plus juste des performances des autres processus, notamment dans le cadre de comparaisons nationales ou inter-organismes. Le fait de ne pas décompter le temps de délégation dans OSCARR minore notre productivité.

Les élus CFDT soulignent que d’autres items, comme l’EAEA et le temps de préparation dédié ne sont pas renseignés dans OSCARR, et affectent également la productivité. Le coaching en relation client, qui n’est ni du tutorat, ni de la FITA, n’existe pas en tant que tel et ne reflète pas non plus la réalité, par exemple.

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.

~~~~~

## PRESENTATION DES PARCOURS DE LA FILIERE TECHNIQUE

Les enquêtes internes et Great Place To Work révèlent un manque de transparence et une perception d’iniquité sur les promotions. Le dispositif proposé vise donc à clarifier les attendus pour les managers et les collaborateurs : équité, lisibilité et cohérence des parcours. Suite à la classification, trois groupes de travail se sont réunis pour réfléchir aux changements de niveau dans les filières techniques. Le libellé « technicien expert » est supprimé. Le métier de « technicien » devient évolutif, avec un accès possible au niveau 4A (voir 4B) sous conditions. L’emploi de « référent technique » devient évolutif : entrée en 4B avec accès possible au niveau 5A sous conditions.

### **Propositions retenues :**

- Critères d’éligibilité pour passage du « technicien » au niveau 4A : avoir une ancienneté supérieure à 18 mois, une productivité égale ou supérieure à la moyenne du service, un taux de couverture de 80% des activités du service/pôle maîtrisées, des macro-compétences à 80% des jalons de l’emploi validés, un taux de fiabilité à hauteur de 95%, en relation client, une pratique impérative de la relation téléphonique back office + traitement MEDIALOG +, une posture de force de proposition, travail en équipe, amélioration du service rendu (dysfonctionnements, coaching, partage d’astuces, actions de formation)



## PRESENTATION DES PARCOURS DE LA FILIERE TECHNIQUE -SUITE-

- Critères d'éligibilité pour passage du « Référent Technique » au niveau 5A : avoir une ancienneté supérieure à 18 mois, un taux de couverture 80% des activités du service/pôle maîtrisées, des macro-compétences à 80% des jalons de l'emploi validés, un taux d'atteinte des objectifs à hauteur de 80% (hors NMO), amélioration du processus, réalisation et analyse des contrôle ordonnateur, supervision, posture : attente de transversalité, ouverture sur le réseau interne/externe

Vigilance : bien distinguer les activités / attendus du poste de « Référent Technique » niveau 5A et de « Chargé d'appui ou d'études ».

### Modalités de mise en œuvre :

- Le manager identifie le collaborateur éligible
- Vérification des critères
- Proposition formalisée par le manager
- Validation par le CODIR en septembre

~~~~~

RESULTATS CPG 2025

Nous sommes positionnés à la 46^{ème} place, avec un taux de 88.6 % d'atteinte de nos objectif CPG, et une progression conséquente de 10 points. Nous avons un bonus de 15 points pour la fraude, car nous avons atteint nos objectif deux années consécutives.

Le travail de fond a payé et La Direction souligne l'investissement de tous et la progression de tous les services.

~~~~~

## AUDIT IJ

Malgré des progrès et améliorations, il y a un absentéisme important, notamment sur la partie encadrement (responsable adjointe du service, responsable d'unité). Une vacance de poste est dédiée à l'EN3S, pour le poste de responsable de département, et un appel à candidature va être lancé hors EN3S. Le recrutement se déroulerait sur juin/juillet.



## AUDIT IJ – SUITE -

Dans l'intervalle, et en fonction des opérations de recrutement, il pourrait être étudié la possibilité d'un intérim ou d'un renforcement par l'appui d'un cadre d'un autre service, si cela se révèle indispensable.

La Direction s'est positionnée avec le DCF sur une pratique homogène de liquidation, qu'elle est prête à écrire et à assumer (pas d'indus à la clé), pour les assurés en régime d'affiliation sur critère de résidence avant indemnisation France Travail (régime 802).

~~~~~

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Pôle Prêt : 2 accords de principe habitat/acquisition, 3 accords habitat/amélioration, 1 prêt voiture et 1 prêt étudiant, un prêt solidarité a été refusé (orientation vers Action Logement + Assistante Sociale)

Pôle Loisirs : une sortie WALIBI spécial CSE en nocturne de 19h à 23h le 6 juin 2026 – participation CSE de 15 euros pour les agents + gratuité pour les enfants moins d'un mètre.

Pôle Sports : une sortie Tir à la Carabine à la Salésienne Tir le 24/04/2026 - 12 équipes inscrites, soit 36 joueurs.

Pôle Enfance : 90 participants dont 53 enfants. Il reste des chocolats, le surplus sera distribué dans les services.

AREPOS : 2 élus participeront à l'AG de l'AREPOS

ACTION LOGEMENT : une famille logée et 14 000 euros de financement de loyers. Pour la Garantie Visale : deux dossiers et un financement à hauteur de 34 124.76 euros pour un des dossiers, le second est en cours d'instruction. Pour l'avance Loca Pass : un dossier et 1 030.00 euros de financement. Un prêt travaux de 10 000 euros pour amélioration de l'habitat et un prêt de 30 000 euros pour accession à la propriété. Trois demandes de conseils en financement pour un montant de 600 euros. Accompagnement des salariés en difficulté : deux demandes et 2 400.00 euros de financement. Pour l'aide à l'hébergement, une solution apportée et 1 519.00 euros d'aide.

~~~~~