

Edition n° 10 - CSE du 13 OCTOBRE 2026

~~~~~~~~~~~~

RETOUR SUR LA CSSCT DU 24 SEPTEMBRE 2026

Le suivi des incivilités en Front Office reste un sujet sensible, tant en volume que s'agissant des suites à donner. La CFDT rappelle son attachement à l'envoi systématique d'un courrier aux assurés ayant commis des incivilités sauf quand l'agent s'y oppose. De plus il a été demandé d'ajouter des informations complémentaires pour un suivi plus complet : la raison du non envoi du courrier, les signalements ayant nécessité l'interventiondes forces de l'ordre et les signalements faits par le Back Office suite à un échange ou uncourrier / mail injurieux.

La maintenance et les travaux des ascenseurs sont programmés selon le calendrier suivant : Les premiers travaux concerneront le monte-charge en décembre. Les ascenseurs duplex seront complètement remis à neuf, avec des cabines plus grandes et une présélection de l'étage sur palier évitant les allers-retours inutiles. Les travaux débuteront en janvier 2027. Enfin le panoramique sera lui aussi modernisé. Tous les travaux d'ascenseurs du siège doivent être terminés en semaine 14 de l'année prochaine pour un cout de 432 000 euros pour les 4 ascenseurs.

Concernant les travaux sur la rive est du lac, les élus ont souhaité faire part de leur inquiétude sur les conditions de travail des agents concernés. Une demande d'extension du télétravail a été adressée. La Direction refuse toute mesure générale d'extension du télétravail mais s'est engagée à étudier la situation des agents qui s'avéreraient particulièrement impactés par la situation.

L'absentéisme maladie du 1 er semestre a été observé mais les élus regrettent de ne disposer que des données du bilan annuel qui ont une portée générale et ne permettent pas de détecter des services atypiques et des typologies de métiers où les arrêts sont les plus fréquents.

Concernant la réorganisation du Département Frais de Santé, les élus ont souhaité alerter sur les difficultés actuelles : l'activité est marquée par un absentéisme important et connait des retards. Les difficultés de plannings sont amplifiées par la cadence des formations (jugées trop rapides) et la sur-sollicitation des référents techniques dans ce contexte. Questionnée par les élus, la Direction écarte toute entraide et a souligné les efforts consentis sur le recrutement dans les services de production ce qui n'a pas été le cas dans d'autres secteurs de la caisse en dehors de la relation client pour les CRC.
~~~~~~~~~~~~



RETOUR SUR LA CSSCT DU 24 SEPTEMBRE 2026 – suite -

Un point sur la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) a également été effectué. Il est rappelé que les RH ne font pas de communication auprès des managers en cas de connaissance d'une RQTH et les agents concernés n'ont pas l'obligation d'informer leur encadrement. Ils gardent le libre arbitre de faire connaitre ou non leur situation. Pourtant la Direction rappelle que, quand elle est connue, cela permet une prise en compte par les managers dans leur gestion quotidienne concernant l'agent (objectifs, aménagement du poste, etc.). Il est souhaitable que cela puisse se mettre en place dans un climat de confiance au sein des équipes.

L'inconfort de la salle Balmat est souligné. Il est rappelé qu'il convient de mettre en fonction les brasseurs d'air un peu en amont d'une réunion et que ces derniers ne font pas baisser la température mais améliorent le ressenti.

Les différents travaux en cours ont été évoqués.

A Boschetti, la climatisation sera installée au RDC et au 1 er étage. Les travaux ont débuté semaine 42, nécessitant le déplacement d'une partie de l'activité du CES au siège. La fin du gros œuvre est prévue pour fin janvier 2027 et la fin du chantier semaine 11 de 2027.

Au Siège : 28 brasseurs d'air seront installés au 5e et 4e étages dans les open spaces identifiés comme les plus chauds à compter d'octobre. Pour les 2 e et 3e étages leur installation est en réflexion.

2 nouvelles bornes de chargement de voiture électrique vont être installées (une aux Services Généraux à l'extérieur pour leur future voiture de service et une au CES pour la prochaine voiture électrique.

~~~~~~~~~~~

ACTIVITES RELEVANT DU TRAM

Lors du CSE du 17/09/2026, les élus CGT ont demandé quelles étaient les activités

La Direction confirme qu'il n'y a pas actuellement d'activités identifiées dans le but d'être récupérées par la CNAM. En revanche, notre caisse rencontre des difficultés à absorber la charge sur l'activité de téléphone.De plus, dans les discussions avec la CNAM, il n'est pas uniquement question des activités qui seraient retirées à notre caisse, mais également des activités que la caisse pourrait récupérer (notamment dans le cadre du projet d'un pôle frontalier). Il s'agit donc davantage d'une réflexion d'échanges. Quoiqu'il en soit, rien n'est encore décidé à ce jour. Une discussion est prévue avec la CNAM le 19 novembre. Les éventuelles décisions ne seront pas prises avant début 2027.



SONDAGE

Concernant le sondage sur l'installation d'une borne de recharge électrique pour le personnel, sur 206 participants travaillant au siège, 65 disposent déjà ou vont disposer d'un véhicule rechargeable. Le souhait moyen serait de deux à trois recharges par semaine. La majorité se dit prête à payer le prix du marché, voire moins si cela est possible, et souhaiterait l'utilisation d'un système de tarification au kWh avec une charge rapide.

La plupart sont favorables à la mise en place de réservations en amont et à une rotation à la demi-journée. Une partie d'entre eux souhaiterait rendre prioritaire la recharge aux véhicules 100% électriques.

La direction a donc pris la décision d'installer deux bornes de recharge à Schuman, et une borne à Boschetti. L'installation sera prise en charge par la CNAM.

~~~~~~~~~~~~

UTILISATIONS DES PASSERELLES COMME ESPACE DE CONVIVIALITE

Il n'y aura pas d'installation pérennes d'équipements électriques sur les passerelles en raison des normes électriques. Etant donné que la médecine du travail déconseille de boire froid l'été, il n'est pas envisagé non plus d'installer des réfrigérateurs sur les passerelles dans le but de refroidir bouteilles d'eau et gourdes. De plus, il est prévu que la salle de formation du cinquième étage redevienne une salle de repos.

~~~~~~~~~~~~

DIMENSION IMMOBILIERE INTEGRATION IJ/AT – RISQUES PRO

Trois scénarios ont été envisgés, l'option retenue est la suivante : le service AT/MP, inspection incluse sera installé dans les bureaux B301 et B302, actuellement occupé par le service RI. Ce dernier sera regroupé sur les autres espaces de travail dans lequel il est déjà positionné, avec une densification du second plateau RI, situé en B323.

Les déménagements sont programmés le 3 novembre 2026 ; ils seront réalisés par les services généraux et la DSI.



DIMENSION IMMOBILIERE INTEGRATION IJ/AT – RISQUES PRO – suite -

Le projet n'entraîne aucune évolution des effectifs, des missions, des rattachements hiérarchiques, des horaires ni des modalités de télétravail, et qu'aucun nouvel outil n'est déployé.

Les éventuelles difficultés matérielles constatées à l'issue du déménagement pourront être signalées aux SGG et à la DSI, afin de permettre les ajustements nécéssaires.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté, dans les délais impartis, dont le détail sera annexé au procès-verbal de la sénace plénière.

Pour sa part, la CFDT émet un avis favorable à la réimplantation des services AT/MP et RI, soulignant les avantages du regroupement des agents, l'amélioration des échanges et une organisation logistique jugée satisfaisante. Elle constate que le projet immobilier n'entraîne aucun changement concernant les effectifs, les missions ou les conditions de travail. Toutefois, elle rappelle son avis négatif sur la dimension RH de l'intégration des IJ AT/MP et restera vigilante sur ce sujet. Enfin, elle demande que les éventuelles difficultés matérielles liées au déménagement, notamment sur le plateau B323, soient rapidement résolues par les Services Généraux et la DSI, dès lors qu'elles seraient signalées

~~~~~~~~~~~~

REORGANISATION DU DEPARTEMENT IJ

Le 13 octobre, le CSE était consulté sur la réorganisation du service IJ. La Direction l'a justifiée par un constat qu'elle qualifie de partagé. Dans le service, les repères sont flous : les agents n'ont pas de référent clairement identifié, et les interlocuteurs comme les responsabilités restent mal définis. La communication est fragmentée, faute de circuit clair entre agents, référents et encadrement. S'yajoutent des retards de paiement des IJ : il faut résorber des dossiers anciens tout en absorbant le flux entrant.

La Direction a aussi reconnu des atouts : des compétences acquises, une volonté commune d'améliorer le service rendu aux assurés et une bonne dynamique d'équipe. Elle a pourtant parlé d'une productivité« en retrait », tout en relevant dans le même temps que la qualité et les autocontrôles dépassent les exigences des référentiels.



REORGANISATION DU DEPARTEMENT IJ – suite -

Ce que la Direction propose : le service serait découpé en trois équipes, bâties sur le même modèle. Chacune compterait un RU, deux RT, des experts et des agents. Chaque équipe se verrait confier un portefeuille d'assurés défini par mois de naissance, à raison de quatre mois par équipe. Les portefeuilles seraient mis en place début 2027. Le RU encadre, planifie, suit la charge de travail et conduit les entretiens annuels. Les RT accompagnent les agents, assurent le tutorat et la supervision, et font remonter les difficultés. Les experts contribuent à la montée en compétences collective. Les agents doivent acquérir une polyvalence progressive : à un an, ils devront traiter l'ensemble des activités du portefeuille de leur équipe. La Direction précise que les équipes ont été composées sur la base des compétences acquises, de l'équilibre des temps de travail et des types de contrat, et non de préférences personnelles. L'entraide reste possible : un agent peut consulter le RT d'une autre équipe.

Le projet se déploie par étapes. : il a été présenté au service en septembre, au CSE le 17 septembre, puis à la CSSCT sur la dimension immobilière le 24 septembre. Depuis le 12 octobre, une organisationtransitoire est en vigueur : chaque agent s'adresse aux deux RT de son équipe, le « RT du jour » par roulement disparaît.

Les trois RU planifient l'activité en commun et gardent chacun la référence de certaines activités pourl'ensemble du service. Début novembre, chaque équipe sera regroupée physiquement auprès de ses RT et de son RU, dans les mêmes espaces de travail. Les portefeuilles suivront début 2027.

À partir de 2027, les congés seront posés au sein de chaque équipe, avec 50 % de présence minimum et une coordination entre équipes « si besoin ».

Au total, 52 personnes sont concernées : 40 agents, dont 11 en CDD, 5 experts, 7 RT et 3 RU.

La Direction a reconnu elle-même des points de vigilance : une période de transition où les interlocuteurs et les bureaux changent pendant que les retards se résorbent, une forte sollicitation des RT, une polyvalence qui ne sera que partielle au début, et des inquiétudes naturelles autour de la composition des équipes et du changement de bureau. Elle y répond par une mise en œuvre progressive, par le recours à l'autre RT ou au RU quand un RT est occupé, par un plan de formation avec tutorat, et par des critères de répartition explicites, de l'information collective et des points d'étape. Elle prévoit aussi un accompagnement. Un point hebdomadaire d'encadrement réunira les RU. Un comité de suivi se réunira toutes les deux semaines autour de l'encadrement, d'une chargée d'étude,d'un RT et d'un agent de chaque équipe, ainsi qu'occasionnellement de représentants des services enlien avec les IJ. Enfin, un bilan à six mois sera présenté au CSE. Il portera sur les délais de paiement et le volume du stock, la satisfaction des assurés, l'avancement du plan de formation et la charge des RT.



REORGANISATION DU DEPARTEMENT IJ – suite -

Plusieurs éléments restent « à construire » avec les RU et les RT : les modalités de tutorat et de supervision, le plan de formation par équipe et le circuit de communication entre RT et RU.

Ce que la CFDT en retient : elle partage l'objectif de réduire les retards de paiement, dans l'intérêt des assurés comme des agents, et reconnaît l'intérêt de certains aspects du projet : des interlocuteurs identifiés pour chaque agent, le regroupement des équipes dans les mêmes espaces, un suivi personnalisé des besoins de formation et le comité de suivi, qu'elle voit comme une vraie voie de remontée des réalités de terrain.

Ces points positifs ne suffisent pourtant pas à dissiper ses réserves, d'abord sur la méthode. La consultation intervient alors que le projet est déjà engagé : l'organisation transitoire tourne depuis le 12 octobre, et les agents traitent déjà les dossiers par mois de naissance et sollicitent les RT de leur équipe, avant tout avis du CSE. Le projet a été mené sans associer les agents, et la CFDT le qualifie d'unilatéral. Elle s'inquiète aussi de ce qui n'est pas encore défini. Le tutorat, la supervision, le plan de formation, le circuit de remontée entre RT et RU, le rôle des experts et celui des chargées d'études, que la note ne mentionne même pas, sont pourtant les conditions de réussite du projet. Le CSE est invité à se prononcer sans visibilité sur elles.

La charge pèse en particulier sur les 6 RT, qui devront assurer l'appui quotidien, le tutorat, la supervision et la remontée des difficultés, tout en participant à l'effort de production. Rien ne mesure cette charge ni ne prévoit de moyens supplémentaires, alors que la note la cite elle-même comme point de vigilance. Du côté des agents, la CFDT redoute que la montée en polyvalence à un an, menée pendant la résorption des anciens dossiers et sans plan de formation arrêté, ne se traduise par plus de charge mentale et de pression sur les délais.

Le sort des 11 agents en CDD n'est pas abordé : on ne sait ni ce que deviennent leurs postes, ni quelle place ils ont dans le plan de formation et dans les portefeuilles, alors qu'une échéance de formation à un an se heurte à la brièveté de leurs contrats.

La CFDT trouve également maladroit le diagnostic d'une productivité « en retrait », qui ne s'appuie sur aucun chiffre présenté au CSE et qui risque d'être mal perçu par des agents dont la qualité de travail dépasse les référentiels.

Sur les congés, elle relève que la planification par équipe diffère de ce qui avait été annoncé lors de la réunion de service. Elle s'interroge sur la règle des 50 % de présence quand il n'y a qu'un RU par équipe, quand deux RT veulent poser les mêmes dates, ou quand des agents en CDI sont absents sur une longue durée. La « coordination entre équipes si besoin » lui paraît trop imprécise.



REORGANISATION DU DEPARTEMENT IJ – suite -

Le suivi lui semble lui aussi à consolider. Le bilan à six mois est le bienvenu mais ne comprend aucun indicateur sur la santé, la charge de travail ou les risques psychosociaux des agents, et son point de départ n'est pas fixé, alors que les portefeuilles ne démarrent qu'en 2027. La CFDT veut enfin éviter que le service IJ devienne « trois services en un » : elle tient à la transversalité, à l'entraide et aux formations communes, gages d'un traitement équitable des assurés comme des agents. Elle rappelle que cette réorganisation s'inscrit dans l'évolution du département IJ vers les Risques professionnels, sur laquelle elle avait déjà émis un avis négatif quant à sa dimension RH.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté, dans les délais impartis, dont le détail sera annexé au procès-verbal de la sénace plénière.

Pour sa part, les élus CFDT ont émis un avis défavorable. Ils demandent que le plan de formation par équipe et les modalités de tutorat et de supervision soient communiqués avant le passage aux portefeuilles. Ils réclament une évaluation de la charge de travail des RT, avec des moyens adaptés si nécessaire, et des précisions sur la situation et les perspectives des agents en CDD. Ils veulent ajouter au bilan des indicateurs sur la charge de travail et les conditions de travail des agents, et que ce bilan soit présenté au CSE à trois mois à compter d'une date fixée. Ils demandent enfin que les représentants du personnel soient réellement associés, ou qu'ils reçoivent régulièrement le retour des travaux du comité de suivi, afin que les remontées de terrain soient prises en compte. La CFDT restera vigilante dans les semaines et mois à venir.

~~~~~~~~~~~~

DIMENSION IMMOBILIERE PROJET TAM 2

Le projet implique un repositionnement physique de certains agents issus de l'ex-ELSM, notamment pour permettre le regroupement des équipes DM/LCF/AOS, avec une réimplantation de service et des rémaménagements d'espaces aux 1er, 3ème et 5ème étage, prévus d'ici décembre 2026.

Par effet de cascade, la relation client va basculer du 3ème au 1er étage.

Les commandes de mobilier ont été passées, et les devis relatifs aux travaux de cloisonnement et d'électricité sont en cours. Une fois le planning, définitivement arrêté, les managers concernés seront contactés par les Services Généraux afin d'organiser les différentes phases d'aménagement.

1er étage : l'aile Cezanne n'est pas concernée par le projet. Dans l'aile Berthollet, la DM regroupera ses équipes dans la partie sud de l'aile ; la relation client sera implantée dans la partie nord. Des bureaux de repli seront aménagés le long du couloir et accessibles sur réservation à l'ensemble de la CPAM.



DIMENSION IMMOBILIERE PROJET TAM 2 – suite -

3ème étage : il n'est pas possible de maintenir le marketing PS, cette équipe est donc repositionnée au 5ème étage, et rejoindra le service contentieux, et la chargée de mission franco-suisse.

La branche régulation ne disposant que d'un seul bureau de repli à cet étage, deux bureaux de repli supplémentaires lui seront alloués au 5ème étage.

Toutes les surfaces sont supérieures à la norme CNAM indiquées pour les espaces partagés (comprise entre 4 et 6 m2/agent). Des cloisons phonique vont être installées pour préserver la confidentialité des échanges.

5ème étage : il accueillera le service Contentieux, le marketing PS, et la chargée de mission franco-suisse. Il comprendra donc également 2 bureaux de repli destinés à la branche Régulation, ainsi que 4 espaces polyvalents pouvant être utilisés comme espace de repli, de formation ou de réunion.

Le projet n'implique pas de nouveaux outils numériques. Il repose essentiellement sur l'optimisation et la réutilisation des surfaces existantes.

L'impact principal pour les agents réside dans le changement de localisation physique des postes, et pour certains services, da,s une nouvelle configuration des espaces de travail. Aucune formation spécifique n'est requise

Une attention particulière sera portée aux conditions de réalisation des travaux et des déménagements, afin de limiter les perturbations pour les équipes. Le phasage définitif sera organisé avec les managers concernés, en fonction du calendrier des entreprises et de la livraison du mobilier.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté, dans les délais impartis, dont le détail sera annexé au procès-verbal de la sénace plénière.

Pour leur part, les élus CFDT reconnaîssent l'intérêt du regroupement des équipes de la Direction Médicale et souligne plusieurs points positifs, notamment au 3e et au 5e étage. Toutefois, ils expriment des réserves concernant les conditions d'accueil des agents au 1er étage, l'aménagement des espaces de travail et des salles de réunion. Ils regrettent que les membres de la CSSCT n'aient pas été associés au projet. Leur connaissance du bâtiment, acquise lors des visites de tous les services, aurait permis de traiter en amont les points peu satisfaisants du plan actuel. Ils auraient également pu s'assurer de la participation effective des responsables des services concernés, et recueillir les avis des agents. Ils regrettent que plusieurs problèmes matériels n'aient pas été anticipés et demandent une meilleure prise en compte des besoins des agents. Leur avis est donc défavorable.



CIRCUIT DES DEMANDES ASS DU PERSONNEL

Le circuit concerne globalement et potentiollement toutes les demandes d'assurés pouvant présenter un potentiel conflit d'intérêt.

Les salariés CPAM assurés du département peuvent bénéficier d'aide ASS sur critères de ressources comme tout assuré lambda (prestation extra-légales).

Chaque CPAM définit ses règles via son règlement intérieur local, réévalué chaque année.

La demande est possiblement déposée via différents canaux.

Un traitement différencié est nécessaire et mis en place pour éviter tout risque de conflit d'intérêt. Le dossier arrivé, lorsque l'agent a précisé qu'il fait partie de la caisse, l'encadrement doit être immédiatement informé , un déport du traitement vers un autre agent sera étudié ; si le déport n'est pas possible, une supervision renforcée spécifique sera appliquée, avec présentation systématique à la CASS (commission) via un dossier anonymisé.

Si l'agent n'a pas précisé faire partie de la caisse, le constat d'appartenance s'effectue à la lecture des pièces justificatives présentées (BS).

L'ensemble de ces dossiers feront l'objet d'une formalisation écrite avec le numéro de dossier dans un registre spécifique qui permettra de les identifier, ainsi que la suite donnée aux demandes (agents, instructeurs, cadre superviseur), et de tracer les mails échangés.

Une case commentaire dans l'outil PEL pourra être renseignée (supervisé par).

~~~~~~~~~~~~

SITUATION TRIMESTRIELLE PFS ET SERVICES

PFS :

Il y a plus de 10 000 appels/semaines. Le taux de décroché est passé d'environ 40-50% à 63% récemment. Le stock important du BO contribue aux sollicitations0. Le renfort PHARE est maintenu depuis septembre, pour 8 à 10 positions par jour, avec une priorité donnée aux appels de l'Ardèche. L'Ardèche a mis en place une entraide, les lundis et mercredis sur les appels de prestations en nature pour les départements 07 et 74.
En septembre il y a eu 8 CDD et 10 intérimaires. Sur les 18 il reste 7 agents.



SITUATION TRIMESTRIELLE PFS ET SERVICES – suite -

Frais de santé :

Pour les soins de ville, situation maîtrisée sur les flux. Pour les établissements, également. Fin de la subsistance à compter du 1er janvier et télétransmission de l'activité libérale du CHAL

Pour les flux entrants, une situation maîtrisée également avec poursuite de l'intérim managérial par Christine Wolff.

C2S :

En moyenne 12 jours d'instruction actuellement. Le service a bénéficié d'une entraide Phare d'une semaine.

GDB :

Suite à un plan de résorption mené à la rentrée, les affiliations et la plupart des mises à jour sont traitées en 3 semaines.

Le service a intégré récemment 3 CDD et un CDI

RI :

Le processus RI connaît une situation de soldes stable, avec un délai CPG cumulé proche de l'objectif (8,3 jours pour un attendu à 7 jours). Le stock s'élève à près de 14.000 dossiers, un délai de traitement d'environ 8 semaines.

Recrutement de 2 CDI, 5 CDD et entraide des pôles de l'Aisne et de Nice.

Indemnités journalières :

L'objectif CPG ne sera pas atteint cette année. On note toutefois des avancées durables ; les PRN sont désormais traitées en flux à J1/J2. L'antériorité de DSIJ vient d'être apurée sans entraide extérieure et avec une hausse sensible de productivité. Le stock de contentieux a été divisé par plus de 2, en l'espace de 3 semaines et est désormais traité en flux (de 794 pièces à 351 pièces). Après une dégradation temporaire des résultats, le Congé Supplémentaire de Naissance poursuit une trajectoire de résorption et devrait être traité à échéance d'ici à fin octobre.

Invalidité :

La situation du service reste fragile mais maîtrisée. Le pôle bénéficie d'une entraide Phare de 4 semaines à compter du 19 octobre prochain pour un volume global de 2600 DSH.

Le service intègre entre septembre et novembre 3 CDI et 2 CDD.



SITUATION TRIMESTRIELLE PFS ET SERVICES – suite -

RECO AT/MP :

La situation du service est maîtrisée. En vue de la réforme des rentes, le service a fait l'objet d'une information par le pôle TRAM 01 concernant les interactions entre reco et rentes.

Le processus IJ AT sera intégré au service à compter du 2/11 prochain.

INFORMATIONS TRIMESTRIELLES

DEMISSIONS

Service	Date d'effet	
Actualités Contentieuses	02.07.2026	
Service des Indemnités Journalières	10.07.2026	
Accueil d'Annemasse	31.07.2026	
Relations Internationales	16.08.2026	
Service des Indemnités Journalières	18.09.2026	
Gestion des Emplois et des Compétences	20.09.2026	

AUTRES DEPARTS (Licenciement, rupture conventionnelle, fin de période d'essai...)

Service	Date d'effet	
Service des Indemnités Journalières	07.07.2026	
Prestations Natures Individuelles	21.07.2026	
Accueil de Thonon	04.08.2026	
Prestations Natures Individuelles	25.08.2026	
ELTA Annecy	03.09.2026	

RETRAITES

Service	Date d'effet	Congé de fin de carrière
Service DNS/CAM	31.07.2026 au soir	CET du 15/04/2026 au 31/07/2026
Service Prestations Natures Individuelles	30.08.2026 au soir	CET du 08/01/2026 au 30/08/2026
Département Pilotage et Prospective	30.08.2026 au soir	CET du 15/04/2026 au 30/08/2026
Service Adresse Unique	30.08.2026 au soir	

MUTATIONS ENTRANTES

Service	Date d'effet	Nature de l'emploi
Prestations Natures Individuelles	07.09.2026	Technicienne de Prestations

EMBAUCHES CDI

Service	Date d'effet	Nature de l'emploi
U.G des Bénéficiaires	01.07.2026	Technicienne de Prestations
U.G des Bénéficiaires	01.07.2026	Technicienne de Prestations
Accueil d'Annemasse	01.07.2026	Conseillère Relation Clients
Accueil d'Annemasse	01.07.2026	Conseillère Relation Clients
Accueil de Thonon	01.07.2026	Conseillère Relation Clients
Accueil de Thonon	01.07.2026	Conseillère Relation Clients
Département U et Offre Employeurs	17.08.2026	Manager de Secteur
Maîtrise du Risque Financier	29.08.2026	Technicien Contrôleur
Sécurité du Système d'Informations	01.09.2026	MSSI
Service Invalidité	01.09.2026	Technicienne de Prestations
Département GDR / Lutte Contre la Fraude	01.09.2026	Assistante Lutte Contre la Fraude
Service Informatique	01.09.2026	Conseiller du Système d'Information
Relations Internationales	01.09.2026	Technicienne de Prestations
Service Prestations Natures Individuelles	01.09.2026	Technicienne de Prestations
Service Prestations Natures Individuelles	07.09.2026	Technicienne de Prestations
Relations Internationales	14.09.2026	Technicienne de Prestations

~~~~~~~~~~~~~

NOMINATION DES REFERENTES LUTTE CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Magali Novel et Amélie TISSOT du service Ressources Humaines ont été nommées, sur volontariat, « Référentes lutte contre les violences intrafamiliales ».

Un parcours de formation et d'accompagnement est à venir.
~~~~~~~~~~~~~



POINT SUR LES APPELS A CANDIDATURE

Production – Invalidité - Technicien de prestations
4 candidatures internes reçues et 4 entretiens réalisés. Prise de fonction prévue le 2/11/2026.

Production – Indemnités journalières - Technicien de prestations
7 candidatures internes reçues, dont 3 candidats reçus en entretien. Un recrutement effectif le 5 octobre et un autre en attente de date de prise de fonction.

Régulation – AOS - DAM Cluses
8 candidatures reçues : 1 candidature interne, 1 mutation et 6 candidatures externes. 3 candidats convoqués en entretien. La prise de poste est à revoir en raison de l'absence de CQP.

Direction médicale – EL74 – Masseur- kinésithérapeute
4 candidatures reçues en entretien. Entretiens de direction organisés les 24 et 30 septembre.

Direction médicale – EL74 – 1 Médecin conseil à Annecy et 1 à Annemasse
Appel à candidature en cours de préparation.

Direction médicale – CEPRA - Chargé d'appui au pilotage
1 candidature reçue. Recrutement effectif le 1er octobre 2026.

Direction des finances et de la comptabilité Chargé d'étude – Maîtrise du risque financier
2 candidatures reçues et 2 entretiens de direction réalisés. Prise de fonction prévue le 1/10/2027.

~~~~~~~~~~~~

ACTUALITES DES POLES

Pôle Enfance : Pour Noel, ne gourmandise sera remise à chaque enfant de 0 à 18 ans inscrit comme ayant droit sur le dossier de l'agent. Pour les enfants présents à la patinoire, remise à la fin du spectacle du 6.12.26 ; une permanence sera organisée après cette date pour les autres.

Pôle Culture : Le versement de la somme de 50€ a été fait début octobre sur la carte Yeati pour les agents présents entre le 30 juin 2026 et le 30 septembre 2026.

HappyGuide : Le tarif CSE est de 35€ au lieu de 50€.
Nouveauté : prise en charge de 10€ par le CSE, réservée à l'agent et applicable une seule fois. Commande possible pour les personnes extérieures, sans prise en charge du CSE.

~~~~~~~~~~~~