

Edition n° 09 - CSE du 17 septembre 2026

~~~~~~~~~~~

ECHANGE AVEC LA DIRECTION

Suite à une déclaration des élus CGT, la Direction indique qu'il faut différencier les questions qui n'auraient pas eu de réponses de celles, pour lesquelles la réponse apportée n'est pas satisfaisante ; la Direction pense avoir répondu à toutes questions posées en CSE, et invite à lister précisément les questions qui seraient restées sans réponse. Sur TAM, la Direction exprime son incompréhension car de nombreux points CSE ont été présentés à ce sujet et sont également suivis nationalement par la CNAM ; localement, il y a eu de nombreux échanges et concertations. Par ailleurs, la caisse entre dans la phase 3 d'organisation fonctionnelle, et à ce stade, aucun changement n'a encore été mis en place.
Concernant globalement les difficultés rencontrées dans plusieurs services de la caisse, et notamment en production, la Direction est à l'écoute et accompagne de son mieux les équipes. Elle rappelle qu'elle a obtenu des ETPMA supplémentaires et que la caisse a bénéficié d'un très bon taux GVT l'année dernière. Il lui semble que les équipes sont parfois réfractaires au changement et que certains agents desservent la Caisse. Ces sujets impactent la caisse et sont chronophages notamment pour la partie RH. La Direction réaffirme sa volonté d'accompagnement individuel pour les agents en difficulté. Enfin elle rappelle également que la CNAM fonctionne en réseau, sur des logiques TRAM, et que certaines activités dans lesquelles nous sommes insuffisamment productifs par rapport à d'autres caisses, pourraient nous être retirées. Il y a travailler sur des adaptations et réorganisations collectives et individuelles.

~~~~~~~~~~~

PRADO

La Direction maintient qu'en cas de disparition du métier, la prime d'itinérance serait transformée en points pérennes, dans le changement de poste. Toutefois, la question de la disparition du métier de CAM PRADO n'est plus à l'ordre du jour au plan national, et donc local. La question ne se pose donc pas pour notre Caisse.

~~~~~~~~~~~

INCIDENT TECHNIQUE RESEAUX

L'impact en temps de travail global et en coût doit faire l'objet d'un chiffrage. Il faudra évaluer quels indicateurs CPG sont concernés et les neutralisations éventuelles correspondantes seront demandées en fin d'année.

~~~~~~~~~~~



DEVOLUTION du CSE de la DRSM Rhône alpes CS

La dotation correspondait à un montant total de 10682,90 dont un prêt à suivre de 8428€ à rembourser et qui court jusqu'en 2033. Les élus CFDT ont émis l'avis ne pas accepter la dotation car sa récupération (qui englobe tout) aurait créé des inégalités concernant le pôle prêt et des règles actuellement en vigueur dans notre règlement intérieur.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté dans les délais impartis.

~~~~~~~~~~~

Outil CREA'DSN et VALID'DSN

Ces deux outils vont faciliter la gestion des déclarations de frais des conseillers sur leur activité au conseil d'administration. Actuellement c'est normalement fait de façon non dématérialisée et pas forcément constamment. La caisse risque par ailleurs être redressée sur les deux dernières années pour ce sujet. La mise en place de ces deux outils permettra un meilleur suivi dans leur régularité en facilitant leur réalisation. Les élus CFDT ont donné avis favorable en séance.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté dans les délais impartis.

~~~~~~~~~~~

La nouvelle législation sur les rentes

Les rentes ont vu une modification de leur définition qui instaure désormais une partie « déficit fonctionnel permanent » qui remplacent le taux socioprofessionnel. La rente sera désormais versée mensuellement (sans condition de taux) et pourra être racheté pour partie.
L'activité est actuellement dans un dispositif TRAM avec la CPAM de l'Ain pour notre département. La bascule sur ce nouveau dispositif impacte actuellement surtout la partie médicale pour notre CPAM. Nous allons aider le département de l'Allier par un « prêt » d'un médecin conseil pendant 15 jours. L'arrivée de l'applicatif OLYMP, qui va remplacer EURYDICE, devrait permettre la gestion de la part « fonctionnelle » ainsi que la mensualisation pour tous l'application a été testée par la caisse de Nice. La Direction a précisé qu'une éventuelle bascule de l'activité vers un TRAM sur sa partie médicale n'était pas exclus en fonction des flux que pourraient créer cette mise à jour réglementaire.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté dans les délais impartis.

~~~~~~~~~~~



La mise en place d'outil DOREMI

La création de l'outil DOREMI (dossiers de remboursements de migrants) a été développé par la CPAM de l'Aisne et a pour objectif la centralisation des informations assurés remontant d'autres applicatifs. L'outil serait relié à plusieurs de nos bases comme Webmatique, RINA et serait une demande des pôles TRAM RI pour un meilleur confort de travail pour les agents traitant soins migrant au sein des services relations internationales. L'outil serait dans le parcours FILIGRAM (validé par la CNAM) et une base école serait disponible pour s'approprier l'outils sans impacter la production réelle.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté dans les délais impartis.

~~~~~~~~~~~

IJ AT/MP

Le service risques professionnels va récupérer la gestion du paiement des arrêts en AT/MP (assurés auparavant par le service PE). A cette fin, 12 agents ont été reçus et 9 sélectionnés (représentant 7,5 ETP) par la Direction, pour leur proposer la bascule vers leur nouvelle entité. Trois référents techniques sont formés sur les IJ et deux sont retenus. Il n'y a pas de chargé d'étude prévu actuellement. Jusqu'à fin 2026 le travail consistera à résorber les stocks en souffrance et assurer la gestion du quotidien pour ne pas reprendre du retard. A compter de 2027, les agents seront amenés à travailler sur des sujets plus complexes. Les élus CFDT ont demandé des précisions sur l'activité des agents au-delà de fin 2026, la situation des agents retirés des risques professionnels précédemment, ainsi que sur les besoins d'encadrement dans le service au regard du nouveau présentéisme.

S'agissant d'une consultation, les élus rendront un avis argumenté dans les délais impartis.

~~~~~~~~~~~

POINT GLOBAL SUR LE SERVICE IJ

Un point sur l'encadrement dans le service a été fait par la Direction : arrivée de deux responsables d'unité et de la nouvelle responsable du département, départ de l'adjointe et une absence toujours en cours. Ces éléments de transitions sur 9 mois n'ont pas permis de stabiliser la partie encadrement.

Suite de l'audit : le plan d'action en trois axes donnés par la CNAM en décembre dernier est réalisé à 70%. Sur la partie pilotage, 7 actions sur 12 ont été réalisés avec des actions sur le pilotage. Le sujet de la productivité reste à traiter. Sur la partie planification une vision des charges et des productivités plus affinées augmentant les capacités de production. Des opérations de déstockage ponctuelles ont été menées. L'axe fiabilité est terminé.

POINT GLOBAL SUR LE SERVICE IJ -suite -

La Direction indique qu'en l'état le plan améliore la situation mais ne permet pas une performance durable Le choix a été fait de ne pas prendre de « l'intérim » sur l'encadrement pour ne pas fragiliser plus les équipes. Les sujets de productivité sont évoqués à nouveau. La Direction précise que le taux de réalisation du plan est au maximal compte tenu qu'il s'est fait en l'absence d'une grande partie de l'encadrement et que la CNAM en a été informé.

Les évolutions structurelles vont se poursuivre pour aller vers une autonomisation progressive et que les traitements soient le plus conclusifs possibles pour éviter les dossiers « allée et retour », et pour se caler sur ce qui se fait sur les autres CPAM. La gestion par portefeuille est évoquée et sera présentée au CSE d'octobre. Une meilleure coordination entre encadrement et référent technique est à structurer ainsi qu'avec les agents experts pour assurer les montées en charge et le pilotage opérationnel. Pour cela une gestion par « groupe » va être mise en place en 3 équipes qui seront composées chacune d'un responsable d'unité et de référents techniques. Il y aura également un réaménagement des locaux pour accompagner ce changement. Les chargés d'études seront rattachés à la responsable du département.

Sur des sujets conflictuels, le précontentieux est évoqué et notamment les circuits de fonctionnement actuel sur les contestations. La direction évoque également le sujet des ouvertures de droits aux indemnités journalières pour les frontaliers. Dès l'écrit CNAM, les dossiers devront être traités de la même façon par tous. Il n'y aura pas de retro activité sur les dossiers déjà traités, nous prendrons les nouvelles demandes. Un rappel sur le respect des circuits sera effectué (pas de sollicitation de la médiation et de la CRA en parallèle au même moment par exemple). Sur les arrêts tardifs, nous sommes à 200 par semaine environ et la plupart sont liés aux hôpitaux parce qu'ils ne peuvent pas faire de l'arrêt en ligne. Nous n'avons pas d'atypie sur le sujet même si nous rencontrons un surpoids du CHANGE.

La CNAM demande une harmonisation des traitements de dossiers sur l'ensemble du réseau pour préparer l'arrivée de SOLA (remplaçant d'ARPEGE TS). Il y a 4 chantiers : harmonisation des pratiques sur chaque risque, simplification, la doctrine employeurs, accompagnement pour chaque changement d'outil majeur. Chaque caisse doit nommer un binôme référent pour notre caisse c'est Monsieur MANIGLIER et madame HOUSSIERE.

Sur le Congé supplémentaire de naissance (CSN), 1830 dossiers reçus et 560 payés depuis aout puisqu'ils sont payés à terme échus (délai moyen de paiement 13 jours). 884 dossiers dans le stock composite (stock hétérogène regroupant des dossiers arrivés trop tôt, incomplet, en attente de paiement car terme non échu…. ect). La CNAM a demandé maintenant la création de corbeille par thématique pour connaitre les motifs cela vient d'être fait. 8 agents formés sur le sujet. 150 dossiers reçu par semaine. A compter du 22 septembre, le CSN sera payé automatiquement dès lors qu'il suit immédiatement un congé maternité/paternité, si celui-ci a été indemnisé. D'où l'objectif d'être à jour sur ces deux risques afin de profiter de l'autonomisation du paiement. La CNAM discute actuellement sur le nombre d'ETP pérenne pour chaque caisse pour absorber le flux de cette nouvelle prestation.



POINT GLOBAL SUR LE SERVICE IJ -suite -

Suite au souci avec AIDA des bulletins de salaire ont dû être réclamé mais à partir du 29 septembre le CSN rentrera en DSN facilitant le travail des employeurs (même si le formulaire sera toujours nécessaire en plus mais celui-ci sera simplifié). Une campagne d'appels sortant est prévue pour accompagner les employeurs via les CRE. Le paiement à terme échu pose des problèmes auprès de nos bénéficiaires. Les élus CFDT à fait remarquer que le site internet AMELI affiche une information qui peut porter à confusion les assurés.

Le CSE sera de nouveau consulté en octobre pour les modalités pratiques de la nouvelle organisation du service IJ.

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

LES RESULTATS DE LA PFS

PFS taux de décroché national est en chute. Nous sommes à 41% sur notre plateau avec une forte absence et des recrutements qui n'ont pas donné satisfaction. Les appels sont principalement pour le motif PE et PE complexes et notre taux d'attente actuel est de 15 minutes avec beaucoup d'abandon et de la réitération. Les élus CFDT font remarquer que la brique orientation est toujours très élevée et demande à vérifier si cette anomalie se rencontrer aussi sur d'autres plateaux. Les sujets d'actualités provoquent aussi des appels supplémentaires (congé de naissance par exemple). Nous sommes aidés par d'autres plateforme (Corrèze, Nice…) et certains jours l'aide apporté est supérieure au nombre d'agent de notre plateau ce qui pose un problème. Suite à une décision de la CNAM l'entraide PHARE répond uniquement sur les appels de l'Ardèche ce qui permet d'avoir un taux de 85% de taux de décroché pour ce département. Notre taux de décroché impacte le taux national qui a donné une enveloppe pour des CDD et de l'intérim.

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

PROJET TAM

TAM 3 c'est la mise en place d'une gestion de l'entraide pérenne ou ponctuelle par la création de pôles régionaux et nationaux.

La CNAM a créé trois pôles PHARE SEPRA (l'hérault, Finistère, Seine Saint Denis) qui sont composés chacun de 10 médecins pour faire du télécontrôle à distance pour aider les caisses peut pourvus de médecin conseil. Notre CPAM aide l'Ain régulièrement et ponctuellement le 69 et l'allier.

Création d'un TRAM régional médical pour gérer certaines activités ponctuelles qui ne sont pas faites par toutes les CPAM (exemple : le grand appareillage qui est traité par la CPAM de Clermont Ferrand)

Le but est l'accompagnement vers l'autonomisation des CPAM qui ont des difficultés sur ces items.



SEMAINE DE L'EMPLOI

Cette année, elle est orientée sur la diversité et l'inclusion. Le vis ma vie sera rajoutée sur la même semaine cette année.

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

PROCHAIN CSE le 13 octobre 2026