



COMPTE RENDU



Du 15/09/2022

1 - Projet de déploiement de l'outil PRADO CONNECT

Le service PRADO a fêté ses 10 ans d'existence en 2020.

La CNAM a décidé de remplacer l'outil de gestion de la relation patients (GRP) actuel de PRADO (outil multi-volets, appelé OMV par un outil national plus performant, Pradoconnect.

Ainsi, il s'agit d'offrir aux Conseillers de l'Assurance Maladie (CAM), qui déploient le service PRADO sur le territoire, un outil plus ergonomique et davantage en adéquation avec leurs besoins.

La Version 1 de Pradoconnect sera déployée au cours de l'automne 2022 et la Version 2 sera déployée courant 2023.

La phase d'accompagnement formation comportera plusieurs volets en fonction des cibles identifiées ainsi que la mise à disposition d'outils/supports de formation.

Le prestataire (SOPRA) ayant développé l'outil Pradoconnect assiste la CNAM dans le bon déroulement des formations et dans l'accompagnement et les questions posées par le réseau.

En cas de difficultés, l'administrateur local pourra identifier dans l'outil SMAX :

- Les problèmes techniques rencontrés sur Pradoconnect,
- Les questions liées aux fonctionnalités développées dans Pradoconnect.

L'outil multi volets actuel (OMV) sera transféré dans PradoConnect avec un historique de 3 ans avec l'année en cours. Cette procédure devrait avoir lieu entre le 13 octobre 2022 soir et le 16 octobre 2022.

⇒ **La délégation Cfdt a donné un avis favorable.**



2 - Mises à jour du Règlement Intérieur de la CPAM des Alpes-Maritimes

Les modifications apportées sont les suivantes :

- L'article 8-2 du RI de la CPAM des Alpes-Maritimes, et conformément aux dispositions du protocole d'accord local relatif au télétravail, des mentions supplémentaires ont été insérées dans le but de préciser l'utilisation et la restitution du matériel informatique. Lorsqu'il est mis fin au télétravail notamment lorsque le salarié quitte l'Organisme, ce dernier est tenu de restituer l'intégralité de l'équipement professionnel mis à disposition dans le cadre de son activité en télétravail. A défaut de restitution, des poursuites judiciaires pourront être engagées à l'encontre du salarié.

- Aux articles 13 et 14 du RI de la CPAM des Alpes-Maritimes, des modifications ont été apportées conformément à la Loi du 21 mars 2022 qui vient renforcer, à compter du 1er septembre 2022, le dispositif de lutte contre les formes d'harcèlement sexuel (art. L1153-1 et L.1153-2 du Code du Travail), moral (art. L1152-1 et L.1152-2 du Code du Travail) ou sexiste au travail (art. L1142-2-1 du Code du Travail). Le but est de permettre une meilleure caractérisation des infractions et pouvoir y mettre un terme rapidement.

- L'article 16 a également été modifié afin d'intégrer une évolution applicable au 1er septembre 2022 sur les lanceurs d'alerte tels que définis par la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

- A l'article 19 du RI de la CPAM des Alpes-Maritimes, des dispositions légales complémentaires sont venues améliorer les mesures générales d'hygiène et de santé, notamment en ce qui concerne :

- La visite médicale de mi- carrière
- La visite médicale dans le cadre d'une reprise d'activité
- La visite de pré – reprise
- Le rendez-vous de liaison

- Enfin, l'article 19-6 du RI de la CPAM des Alpes-Maritimes vient élargir l'ancienne disposition relative au port du masque dans l'Organisme. Il est désormais stipulé qu'en cas de situation exceptionnelle, notamment en matière sanitaire, la Directrice peut adopter des mesures de prévention adaptées (port de masque, distanciation physique...) afin d'assurer la santé et la sécurité des conditions de travail des salariés.

Aucune autre modification n'est apportée au Règlement Intérieur de la CPAM des Alpes-Maritimes actuellement en vigueur.

⇒ **La délégation CFDT a donné un avis favorable.**



3 - Réorganisation du cabinet de la direction, lancement d'une vacance de poste interne/externe responsable N8

Dans le cadre du plan de relève, la Direction a décidé de créer un Cabinet de Direction avec un emploi de responsable niveau 8.

La vacance de poste serait diffusée en interne et en externe.

Le Responsable de Cabinet sera chargé d'assurer la bonne circulation de l'information et de faciliter l'activité quotidienne de la Directrice. Il aura la gestion du Comité de Direction, du Conseil (ordre du jour, relevé et suivi des décisions, compte rendu) en lien avec la tutelle (dont MNC). Il sera également chargé des relations avec les Conseillers (gestion administrative, réclamations diverses....). Il pourra être amené à rédiger des discours, organiser les visites et actions de communication internes/externes de la Directrice.

Le cabinet (périmètre de la Directrice) se composerait d'une dizaine de personnes réparties entre :

- le Secrétariat de Direction (2 agents) chargé également de la formalisation des ordres du jour/comptes rendus des CSE et CSST.
- le Service Communication (6 agents) comprenant un Responsable de Service et un budget spécifique.
- le Service Médiation (2 agents).

L'activité de traitement des demandes d'huissiers courriers sera transférée au service PIFE afin d'élargir et de diversifier leurs activités.

⇒ **La délégation Cfdt a donné un avis favorable.**

4 – Rapport de la Commission information et aide logement du 21/07/2022

Le nombre de demandes de logements pour l'année 2021 était de 49 et passe à 61 pour 2022 (chiffre jusqu'à juin 2022).

Il y a eu 10 agents logés en 2021 et 7 pour la période de janvier à juin 2022.

Un nouveau prêt agrandissement de l'Habitat peut-être obtenu pour un montant de 20 000€ à 0.5%, un prêt travaux de 10 000€ à 1%, un prêt habitat toujours à 40 000€ à 0.5%.

Une aide de 10 000€ est également possible pour aider au projet accession pour les primo-accédents.

⇒ **La délégation Cfdt a donné un avis favorable.**



5 - Développement de la QVT PFE – PLEIADE

Depuis la mise en place du plateau PLEIADE, la Direction suit attentivement l'évaluation des conditions de travail et œuvre à la mise en place d'un plan d'actions dédié QVT sur la PFE dans une logique de performance sociale.

La Direction a mis en place une organisation du travail et de prévention ainsi qu'une mise à disposition du matériel.

ACTIONS A VENIR

Organisation du travail et Prévention

- Sessions de sensibilisation à la prévention dédiées aux agents PFE.
- Sessions d'étirements/relaxation et méditation dédiées aux agents de la PFE.
- Formation à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques en partenariat avec les services de santé au travail (sur 2023).

Matériel

- Commande et réception des équipes pour la protection auditive.

Aménagement

- Projet de mise en place d'un espace de pause extérieur.
L'ensemble de ce plan d'actions s'inscrit dans la volonté de développer les initiatives pour l'amélioration de l'environnement de travail.



L'INFO

EN + [INFO de dernière minute :](#)

Le centre de Menton va être déplacé dans de nouveaux locaux, en centre-ville. Toutes les équipes en place vont travailler dans des bureaux neufs ce qui va engendrer de meilleures conditions de travail pour tous.

La délégation



Nathalie Roubaud
Marc Orsatti
Cécile Saccone
Samira Beneddine

