

---

### **En synthèse :**

- Avis sur l'évolution d'organisation de la DRHEP-DRC- Département Recrutement et Carrières
  - Intervention du déontologue (François Meurisse) afin de sensibiliser les élus aux problématiques de déontologie relatives notamment aux procédures d'achats du recours aux prestations tierces
  - Point d'information sur le Plan de Continuité d'activité (PCA)
  - Recrutement du médecin du travail
  - L'outil Nexthink
  - Politique salariale, bilan 2019 et analyse de la CGT
  - La BDES
  - Les travaux de la CSSCT : Point depuis le dernier CSE avec des réunions hebdomadaires de CSST exceptionnels !
  - Point divers
- 

### **CSE du 24 Avril**

La direction nous avertit de la tenue **d'un CSE exceptionnel pour les mesures liées au déconfinement le 6 Mai.**

#### **1.Avis sur l'évolution d'organisation de la DRHEP-DRC- Département Recrutement et Carrières**

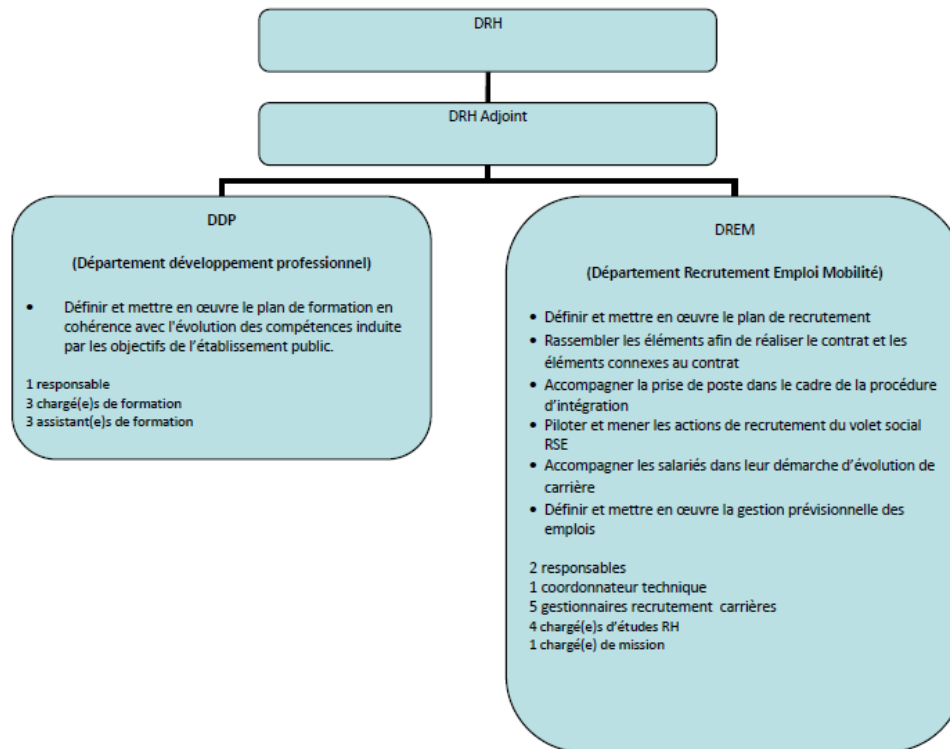
La direction nous rappelle que les objectifs recherchés par cette organisation sont de Favoriser la mobilité interne et de renforcer la proximité avec les collaborateurs.

La DRHEP souhaite mettre sous une entité commune les équipes Recrutement Carrières et Gestion Prévisionnels des emplois et des compétences.

La direction indique vouloir assurer une présence plus fréquente sur les sites déconcentrés.

Le nom du département Recrutement Carrières évolue en Département Recrutement Emploi Mobilité (DREM).

### Schéma de l'organisation cible



Les réactions des différentes organisations syndicales sur ce projet sont variés.

Ainsi la CGC met en exergue la nécessité de favoriser la mobilité interne et indique que cette réorganisation n'a pas donné lieu à de remontées de difficulté au niveau des agents de cette direction. Par contre, elle fait part de ses inquiétudes sur la faisabilité de proposer des évolutions de carrières aux agents. L'ambition est là mais à voir ce que sera la réalité !

FO indique que cette réorganisation ne résoudra pas les évolutions de carrières touchant certains agents. Ce syndicat indique que cette réorganisation s'adresse à des agents qui ne toute façon auraient évolué par contre elle n'apportera pas de solution à des agents déjà sans évolution professionnelle. A son sens, cette organisation ne permettra pas de mettre en œuvre une vrai politique de mobilité à la CNAM et de faire une GPEC. Le choix de FO est de s'abstenir et les élus indiquent être en attente d'un document stratégique sur la mobilité à la Cnam.

La CFDT salue la méthode de cette réorganisation c'est-à-dire de reconcentrer les services pour plus d'efficacité mais elle indique que les mobilités géographiques sont quand même un peu lentes.

CGT : indique que pour la première fois ce sujet est traité par la DRHEP, qu'il fait d'ailleurs l'objet d'un axe du SDRH et que cela va dans le bon sens. Nous serons attentif aux points de suivi de ce dernier. Il faut également saluer l'investissement et la qualité professionnelle des agents de la DRHEP ayant eu à gérer des dossiers de mobilité.

Les retours sont très positifs, il est à noter une réelle écoute, une recherche active d'offres d'emploi correspondant à une vraie évolution de carrière, une aide quant à la réalisation des CV, à la préparation des entretiens de recrutement ... La CGT qui est favorable à cette réorganisation tient tout particulièrement à remercier les agents de la DRHEP pour leur investissement.

SUD fait part de son avis défavorable.

Avis : 17 votes favorables, 8 Abstentions, 1 vote défavorable

## **2.Intervention du déontologue (François Meurisse) afin de sensibiliser les élus aux problématiques de déontologie relatives notamment aux procédures d'achats du recours aux prestations tierces**

En préambule la secrétaire du CSE rappelle que François Meurisse était déjà intervenu lors de la précédente mandature pour rappeler les règles de déontologie en vigueur. Elle souligne que cette intervention passée comme celle d'aujourd'hui se font à la demande exclusive du CSE et pas de la direction.

En effet, les élus sont tous des professionnels au service de la Cnam et lors de leurs travaux au sein du CSE, ils sont susceptibles de travailler sur des sujets pouvant présenter des conflits d'intérêt avec leurs missions professionnelles. Certaines commissions d'ailleurs comme la commission informatique est grandement concernée. Elle précise, sans entrer dans une énumération exhaustive, que nous avons la chance d'avoir un déontologie a la Cnam et que qu'il peut être questionné régulièrement, au-delà de la présentation fait ce jour, sur les conditions d'application des obligations déontologiques comme (dignité, probité, impartialité, neutralité...), mais également sur la prévention des conflits d'intérêts), l'(obligation de déclaration d'intérêts), ou encore des sujets plus « classiques comme les secret et discrétion professionnels etc...

## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

Ces missions ont avant tout pour but de protéger les agents et l'institution du risque de conflit d'intérêts pouvant exister pour certains métiers/ou activités.

Certains emplois sont soumis à une déclaration obligatoire (ex le DG, les membres du CODIR, les managers directeurs, les acheteurs, les salariés représentant la Cnam dans les instances extérieures, les juristes) alors que d'autres ne sont concernés que par une déclaration ponctuelle.

Tout à chacun peut solliciter le conseil, l'avis du déontologue, c'est un dispositif ascendant.

L'activité du Déontologue est de garantir la neutralité de prise de décisions, d'éviter de dériver vers des démarches contentieuses et d'assurer une bonne image de l'institution.

Il existe au sein de la Cnam une chartre de prévention des conflits d'intérêts (disponible sur Intracnamts) qui rappelle les obligations de loyauté et de discrétion résultant du contrat de travail et présente la définition de la notion de conflit d'intérêts, la procédure de déclaration d'intérêts et le rôle du déontologue.

Celui-ci fait part de précautions qui sont à prendre par les élus dans certaines circonstances.

### **3.Point d'information sur le Plan de Continuité d'activité (PCA)**

La direction fait part de la réalisation d'un questionnaire à destination des agents afin de recenser les difficultés rencontrées par les agents lors de la phase de confinement et de voir leurs attentes lors de la phase 2 (phase de déconfinement). Ce questionnaire est anonyme, répond qui veut, il a été fait par la Direction, plus précisément par le secrétariat général à l'aide du logiciel LimeSurvey. Son analyse sera faite en interne. Il pourra être suivi d'un 2ème questionnaire si besoin. Les membres désignés de la CSSCT ont fait part de quelques remarques quant à la rédaction des questions.

Le questionnaire a été adressé aux agents vendredi 24/04 après-midi avec un étonnement de la part des élus du CSE car en fin de séance le

## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

vendredi midi, le président du CSE nous avait indiqué que celui-ci serait transmis aux élus et c'est finalement en direct, lors de son envoi à l'ensemble des agents que nous le découvrons.

Les élus demandent une clarification du fonctionnement entre la Commission Sécurité et Santé et Conditions de Travail (CSSCT, Instance nationale liée aux ordonnances Macron qui remplace les CHSCT) et l'instance du CSE. La CSSCT peut faire des préconisations, par contre, elle ne peut pas rendre d'avis. Ce sont les élus du CSE qui peuvent émettre un avis.

La direction nous indique que les Tickets restaurants et les bulletins de salaire du mois de Mars ne sont pas envoyés par la Poste pour des raisons de coût et de sécurité.

La direction précise que la tenue des EAE s'inscrira dans un calendrier précis.

Le prochain CSE est le 29/04. La séance est levée à 12h45.

---

### CSE du 29 avril

#### **4.Recrutement du médecin du travail**

Rappel de la nécessité du vote à distance avant la fin de la période d'essai du Docteur Daniel Bloch.

Le médecin présente son parcours professionnel de 30 ans en tant que médecin du travail. Prise de poste le 2 janvier 2020 à la CNAM.

FO demande au médecin si celui-ci est toujours satisfait de votre choix. Le médecin n'associe pas la crise du COVID à la CNAM et apprécie d'être au sein de la CNAM. FO demande comment se passent les visites médicales. Docteur Bloch répond que toutes les activités non urgentes sont repoussées. En cas de reprise de travail et besoin d'une visite pour mi-temps thérapeutique, il l'effectue par téléphone (télémédecine).

SUD rappelle le besoin d'indépendance de la médecine du travail de la direction, des ressources humaines ou du ministère de la santé. Le médecin affirme être indépendant de l'employeur mais aussi des organisations syndicales.

La CGC réaffirme le besoin de prévention des risques psycho-sociaux du médecin du travail. Le médecin précise la feuille de route qu'il souhaitait mettre en œuvre qui incluait les interlocuteurs habituels du médecin du travail dont les directions et les représentants du travail. Le médecin reconnaît ne pas avoir eu le temps de prendre contact avec les IRP avec la crise du COVID.

La CGT demande si le médecin du travail a commencé à travailler sur la coordination de la médecine du travail pour les sites déconcentrés. Le DRH reconnaît qu'il n'y a plus de lien entre les RP et les services de médecins inter-entreprises des sites déconcentrés. Le Docteur Bloch reconnaît qu'il n'a pas réfléchi sur cette problématique et qu'il y réfléchira par la suite.

Le président de la CSST indique qu'il y a une BAL générique de la CSST pour saisir celle-ci.

Un élu souligne l'importance du médecin du travail au sein de l'établissement. Docteur Bloch mentionne qu'il ne faut pas hésiter à le solliciter pour servir de facilitateur avec les services de médecines de travail inter-entreprises.

Vote à bulletin secret en ligne des élus CSE sur le recrutement du médecin du travail.

Dépouillement en direct sur zoom

25 votants : 22 voix favorables, 2 voix défavorables, 1 voix abstention

## **5.L'outil Nexthink**

Fin mars, déploiement de l'outil de Nexthink sur l'ensemble des postes par VPN de l'assurance maladie. Cet outil a pour but de vérifier la santé des postes de travail par rapport aux problématiques de sécurité. La solution est centralisée par le CTI Strasbourg.

L'outil envoie un bulletin de santé de chaque poste du point de vue de sécurité. Les rapports seront communiqués courant mai à DEI.

La CGT demande s'il sera possible de corriger les postes en anomalie. DEI confirme que les corrections pourraient être faites à distance après le signalement d'anomalie dans les rapports Nexthink.

La CGT demande si l'ensemble des fonctionnalités de Nexthink a été installé sur les postes. DEI demandera au CTI de Strasbourg quelles fonctionnalités ont été installées sur nos postes. La réponse sera donnée hors séance.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

DEI précise que cet outil devait être déployé à terme et cela a été anticipé avec le PCA. L'outil a été déployé sur les postes sous VPN mais n'est pas déployé sur les postes hors ramage.

En cas de défaillance du VPN, pour toute question envoyer un message à : [nomades.cn.cnam@assurance-maladie.fr](mailto:nomades.cn.cnam@assurance-maladie.fr)

La CGC demande une présentation complète de l'outil aux membres de la CSE puisque cet outil permet une prise en main à distance des postes de travail. DEI propose de le faire de manière plus détaillée lors d'un prochain CSE.

La CGT demande qui contacter en cas de problème sur poste quand on n'arrive pas à se connecter. DEI rappelle que toute demande se fait via l'outil SAM. Si problème de VPN ou poste KO, il y a une adresse générique [nomades.cn.cnam@assurance-maladie.fr](mailto:nomades.cn.cnam@assurance-maladie.fr) à contacter par le biais de son mail personnel.

La CFDT évoque le partage de VPN et le fait d'identifier ce cas qui n'était pas autorisé. Il n'est pas recommandé de partager son VPN avec un autre agent et d'éteindre son poste tous les soirs, car la mise à jour s'effectue dès son allumage.

La direction précise que cet outil n'a pas pour objet de surveiller les agents et leurs travaux sur le poste. DEI précise que Nexthink n'a pas pour but de déterminer qui partage son VPN.

La CFDT aurait souhaité avoir une consultation du CSE sur l'emploi de cet outil. La direction précise que comme ce n'est pas un nouvel outil, c'est une information et il n'y a pas besoin de consultation CSE avec vote.

FO demande si les smartphones professionnels de la CNAM permettent de mettre en place des outils de tracage.

La CGT demande si Stormshield est abandonné. DEI répond que non et Nexthink complète Stormshield.

Un élu rappelle le risque intrusif de cet outil par rapport aux agents et demande quels sont les objectifs du déploiement de cet outil.

La direction note qu'une prochaine réunion CSE sera l'occasion de présenter le détail des fonctionnalités de l'outil Nexthink et de présenter les cas d'usage.

COMMENTAIRE : cet outil peut être très intrusif quant à l'utilisation du poste de travail. Certaines fonctionnalités de surveillance ne peuvent pas être mises en œuvre sans présentation aux IRP et information auprès des agents. Il peut notamment collecter et stocker les accès Internet des agents. Mr Barré renvoi à la charte Informatique du bon usage des outils.

## **6. Politique salariale, bilan 2019**

Baisse du nombre de mesures en 2019 par rapport à 2018 pour toutes les catégories de personnel.

Le nombre d'agents n'ayant pas eu de mesure salariale sur 3 ans est en augmentation par rapport à l'année sauf pour les praticiens conseils dernière mais en diminution sur 5 ans.

Diminution des promotions pour les femmes et hausse pour les hommes. Augmentation des salaires moyens.

Le taux de RMPP était de 1,64%.

La CFDT signale qu'il manque des données telles que les salariés n'ayant aucun point depuis un certain nombre d'années. La direction répond que 45 agents n'ont pas eu de mesure depuis 5 ans et à 10 ans, il n'y a pas d'agent qui n'ont pas eu de mesure salariale.

SUD pointe le manque d'informations du document. Le DRH répond que le document est plus complet que l'année précédente.

La CGC constate que le document est mal présenté et que seulement 38% des salariés bénéficient de mesures salariales chaque année ce qui signifie une mesure tous les 3 ans.

Les élus demandent une profondeur de temps plus longue sur la politique salariale.

La CGT note que la répartition de la RMPP est inégalitaire et qu'il y a deux ans elle était à 2%. Il y a dix ans les mesures MSI concernaient 45% des employés.

La CGT note que plus on gagne en ancienneté moins on a de mesures. La CGT note que la montée en charge de prime incluse dans la RMPP réduit les promotions et les mesures salariales sachant que les primes concernent les agents de direction. La DRH reconnaît une baisse de RMPP depuis 10 ans. C'est Bercy qui donne les taux de RMPP qui se calcule en fonction de l'écart et de l'inflation.

La Direction a les pires difficultés à se justifier sur les arguments cités par les élus sur les différences d'avancement selon les directions, sites, catégories d'agents. Elle ne se prononce pas sur des études et actions demandées par les élus sur les inégalités de traitement voire discriminations : âge (plus de 50 ans), site (CNGR, CSN), Direction.



### Analyse de la CGT

*En préambule nous tenons à indiquer que nous avons bien pris en compte pour cette analyse le fait que le bilan porte exclusivement sur l'effectif permanent 2019. Nous regrettons que les agents recrutés au cours de l'année 2019 soient absents de cette étude car il devient erroné de dire que ce bilan comprend l'ensemble des mesures attribuées au cours de l'année 2019. En effet, nous savons que des personnes embauchées en 2019 ont eu des MSI en cours d'années. Dans le même état d'esprit, nous soulignons donc que vos règles d'éligibilité, que nous ne saurions qualifier de mensongères, sont erronées, à moins que ce ne soit encore des exceptions qui confirment la règle !*

*Nous reviendrons régulièrement sur ces exceptions dans notre analyse que nous nommerons parfois « tête du client », qui finalement régissent l'attribution des MSI.*

*Globalement, l'attribution des mesures salariales est stable au cours de ces trois dernières années même si nous pouvons regretter que 10% de l'effectif n'ait eu aucune MSI au cours de ces trois dernières années et que l'attribution des points d'expérience diminue de presque 3%, nous rappelons qu'il s'agit de la seule mesure automatique, ce qui sous-entend que les agents ont atteint le seuil maximal des 50 points. A ce jour, nous dénombrons dans le document, 118 personnes (6,4% de l'effectif) n'ayant bénéficié d'aucune augmentation aussi minime ne soit-elle, en 2019. Leur pouvoir d'achat déjà en berne ne va pas aller en s'améliorant.*

	Mesures salariales 2017	%	Mesures salariales 2018	%	Mesures salariales 2019	%
Promotions	152	8,37	146	7,80	159	8,60
PC	605	33,30	566	30,25	552	29,85
PE	1285	70,72	1317	70,39	1255	67,87
effectifs	1817	100	1871	100	1849	100

*Toutefois, même si l'attribution des mesures salariales est stable au cours de ces trois dernières années, il n'en demeure pas moins que nous avons constaté de grandes disparités dans l'attribution de ces dernières.*



## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

*En ce qui concerne la première catégorie -la catégorie A- nous constatons que 72% des personnes ayant eu des points de compétences ont obtenu davantage que le pas minimum (soit entre 12 et 15 points au lieu de 7, ce qui est quasiment le double). Ces salaires étant les plus petits, nous pensons que le fait de relever le nombre de points attribués va dans le bon sens et est conforme à la demande que formule la CGT depuis toujours. Le seul bémol concerne l'attribution des promotions car avec un taux de 5%, cet effectif a le plus bas % de promotion de la catégorie « employés et cadres ».*

*En ce qui concerne la deuxième et la troisième catégorie -catégories B & C- nous constatons de grandes disparités notamment liées à l'âge. Les agents ayant plus de 50 ans se voient attribuer de moins en moins de mesures salariales. En ce qui concerne les femmes, c'est dès 40 ans qu'elles ont moins de promotions. Dans le même état d'esprit, l'ancienneté ne déroge pas à cette analyse. Que compte faire la direction pour palier à cette discrimination évidente ?*

*La disparité concerne également le nombre de points attribués. En effet, au moins la moitié des attributions de points de compétences a eu le pas minimum, soit 12 points pour la catégorie B et 15 points pour la catégorie C mais quelques individus chanceux de la catégorie B ont eu jusqu'à 62 points alors que les plus chanceux de la catégorie C n'ont eu que 50 points.*

*Sachant, que la CGT a eu à défendre des agents pour moitié moins que ça, quels critères « tête du client » permettent une telle générosité ciblée ? Alors qu'elle est refusée à d'autres et de manière peu cavalière ?*

*Cette inégalité est corroborée par l'analyse des salaires car entre les plus petits salaires et les plus élevés de la catégorie C, il y a une amplitude de 50% soit du simple au double. L'amplitude pour la catégorie B, reste légèrement inférieure avec une amplitude d'environ 40%.*

*Toutefois, nous avons quand même quelques pistes de réflexions, pour donner une meilleure inclinaison à nos carrières et bénéficier peut être de mesures non pas « tête du client » mais « manager bienveillant ». Non pas que nous trouvons certains managers malveillants, quoi que, mais parfois certains managers font preuves d'une avarice surprenante quand il s'agit de récompenser leurs agents pourtant méritants. Les deniers étant ensuite rendu à la direction d'origine, les motivations de ces managers nous interrogent au plus haut point ainsi que la destination finale des points rendus !!! Un retour dans leur poche ????*

*Ainsi, la CGT après mûre réflexion, préconise de postuler en priorité à la DCCRF, à la DSES ou à la Direction, M. Revel faisant parti des managers bienveillants et généreux à l'égard de ses collaborateurs. Nous aurions bien préconisé la DICOM*

## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

*car le ratio est de 46 points par agents par promo et de 20 points par attribution de points de compétence mais toutefois, de récentes et malheureuses expériences démontrent que la souffrance vécue ne mérite pas un tel sacrifice ! De plus, l'attribution des points semblent être concentrée sur une petite minorité répondant aux critères « tête du client ».*

*En revanche, nous vous recommandons d'éviter en particulier le SG, la DDSI et la DDFC qui ont des ratios de MSI largement inférieurs. Nous entendons déjà certains esprits moqueurs se hasarder à dire qu'il s'agit là de la meilleure gestion des deniers de la Cnam. On passe dans ces directions d'un ratio oscillant entre 40 et 55 points par agents (pour les promos) à un ratio dépassant péniblement les 20 points. En ce qui concerne les points de compétence, on passe d'un ratio oscillant entre 26 et 28 points à un ratio de 17 points. Nous aimerions avoir des explications sur ces disparités.*

*La DRP est également à éviter car le critère « tête du client » semble y régner en maître, comme la DICOM, nous pouvons mettre en exergue au travers de l'analyse, une concentration singulière sur certains agents et le ratio n'est guère plus élevé. A titre d'exemple, certains départements de la DRP ont eu 1 mesure salariale pour 7 agents pourtant méritants alors que le ratio général à la Cnam est de 1 mesure pour un peu moins de 3 agents.*

*Nous tenons quand même à moduler nos propos concernant la DDSI car les résultats sont disparates en fonction des sites. En effet, si vous êtes intéressés par une promotion, il vous postuler au siège (ratio de 35), à Valence (ratio de 33) ou à Lyon (ratio de 26).*

*Si vous êtes intéressés par des points de compétences élevés, il faut privilégier : le siège (ratio de 21), Valence (ratio de 19) ou Nantes (ratio de 19).*

*Toutefois certains sites sont à éviter, si vous voulez un déroulement de carrière satisfaisant et surtout si vous ne bénéficiez pas du fameux **gold critère** « tête du client » : Les CSN, Dijon et Rennes.*

*La rumeur qui dirait que les agents les plus sollicités dernièrement pendant la crise covid19 sont les plus mal payés, serait-elle finalement fondée ?*

Le DRH se dit attentif aux problématiques de discrimination, évoque les mobilités internes pour expliquer l'attribution de point plus forte que le pas minimum, réfute la politique « tête du client » de certains managers mais peut-être notre DRH en connaît-il pas tous les managers...

La CGT insiste sur la discrimination des plus de 40 ans femmes et des plus de 50 ans hommes et il manque des chiffres pour affiner l'analyse par service.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

SUD pointe la discrimination en fonction des sites, des directions et des services et de l'âge.

La direction s'engage à fournir des chiffres sur la discrimination homme-femme pour la commission égalité pro.

La CFDT insiste pour que les CSN ne soient pas à nouveau les parents pauvres des MSI.

La CGT demande à savoir ce que la direction envisage pour enrayer l'augmentation des primes dans la RMPP.

La direction RH répond qu'il y aura une négociation salariale en septembre.

### 7.La BDES

Remontée de 42 indicateurs remontés sur 129 demandés. Communs à la CNAM et aux DRSM avec pour objectif de suivre au niveau de l'entreprise. Les chiffres seront actualisés régulièrement.

### 8.Les travaux de la CSSCT : Point depuis le dernier CSE avec des réunions hebdomadaires de CSST exceptionnels

3 réunions ont été planifiées : 31/3, 7/4 et 15/4

Les relations avec la Direction se sont améliorées et plusieurs ateliers ont été organisés : DU, Déconfinement, avis sur les films de prévention des RPS pour agents en confinement, PCA.

Les sujets qui ont été abordés :

- Le point sur les situations des personnels (malades, absences idem période précédente),
- La fréquentation des locaux de Frontalis (en particulier les mardi et le mardi 7/4 70 personnes) en moyenne entre 20 et 30 personnes. La CSSCT a insisté sur le maintien des mesures de nettoyages,
- Le suivi de la situation des agents de la DEI et de la DMLF notamment au regard du respect des distances,
- La dotation en VPN (une dizaine/jours) le suivi des modalités de délivrance),
- Suivi de la résolution des difficultés du réseau,
- La dotation en matériel complémentaire des agents a finalement été obtenue avec passage de consignes aux responsables de site,
- La situation à l'égard des consignes de soldes des congés et de la reprise des campagnes d'évaluation,
- La situation des agents en isolement avec une proposition de vidéo par la médecine du travail sur lesquelles nous avons émis des



## Compte-rendu du Comité Social et Economique (CSE) du siège / sites d'AVRIL 2020

réerves au regard de messages "naifs ou négatifs" présentés voir stigmatisant parfois. Pour autant la CSSCT a validé la diffusion et recommandé l'émission d'un document de conseil pour les TMS en recommandant une prise de distance,

- Les modalités sur l'émission des préconisations pour le déconfinement,
- L'amélioration de la communication avec les RP et les personnels. Mise en place d'espace de communication et de partage de document sur Liam

Les réunions hebdomadaires se sont poursuivies sur le confinement avec une attention sur les problèmes de connexion. La direction prend de plus en plus en compte les remarques des élus de la CSST malgré quelques loupés comme l'envoi du questionnaire sans prise en compte demandes des IRP.

Autres observations :

- Il n'y a pas de communication du nombre d'agents touchés par le COVID-19,
- La commission effectue un suivi régulier du taux d'équipement des VPNs,
- La direction a accepté que des agents retournent sur les sites pour mieux s'équiper au télétravail.