

En synthèse :

Dernière réunion pilotée par Sébastien Barré avant son départ de la Cnam, et toujours beaucoup trop de sujets à l'Ordre du jour de cette réunion du CSE. Nous n'arriverons dans la journée qu'à traiter les points principaux, et notamment :

- Evolution des **mesures d'organisation et de prévention Covid-19**. En résumé, « *il faut rentrer au bercail* » ! Oui mais pas n'importe comment !
 - Point d'étape sur la **réorganisation de la DOSC**. La Direction a entendu les élus pour améliorer ce processus de réorganisation ...
 - **Désignation d'un référent handicap**, une opportunité d'améliorer notre taux, anormalement faible, de salarié en situation de handicap dans notre entreprise !
 - **Recrutements 2019** : grosse année de recrutement ! Et sans compter l'intégration des agents venant des autres régimes !
 - **Réorganisation du Département Relations Financières Extérieures (DRFEC)** : 3 divisions pour améliorer l'organisation, notamment en période de clôture d'exercice.
 - **Commission des Relations au Travail** : seulement 25% de réponses directes de la Direction aux questions posées par les élus... il y a moyen de s'améliorer ...
 - **Réorganisation de la DGMET**, qui est en fait une mise à jour de l'organisation actuelle
-

1. Mesures d'organisation et de prévention mises en place à la CNAM à partir du 6 juillet dans le cadre de l'épidémie Covid-19 (avis).

Bon, c'est clair : la Direction souhaite que les agents retournent au bercail.

Pour ce faire, on (la direction) fait sauter les précédentes règles imposées par la Direction (4m² d'espace par agent, ...) et on se limite « *aux gestes barrières* »...

Si les agents ont démontré qu'ils étaient capables de s'adapter, et que la productivité des télétravailleurs était au rendez-vous, le retour sur les sites demandé par la Direction, presque « en urgence », n'est pas adapté au contexte sanitaire.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Juin 2020

Pour la Direction, la proposition est la suivante: 2 jours max de télétravail, extensibles à 3 jours de télétravail max «*En cas de difficulté d'organisation du salarié constatée lors d'un échange manager / salarié* » ... (bien évidemment, sur avis médical, on peut rester à 5 jours de télétravail).

Après échange, **la Direction se rattache à la modification proposée par la CGT : « En cas de difficultés du salarié, constatés lors d'un échange manager / salarié »,** car ça n'est pas un problème d'organisation du salarié, mais bien toute difficulté, **qui dépasse d'ailleurs le cadre professionnel**, qui doit permettre aux agents de continuer sur 3 jours.

Au final, la Direction :

- va ajouter un exemple dans sa note ;
- renforcer la communication sur l'importance des gestes barrières

La CGT s'abstient car **nous estimons qu'un risque existe pour les salariés, et nous demandons à la Commission CSSCT de faire un sondage et une étude pour lever tout risque RPS !**

2. Désignation d'un référent handicap au niveau de l'établissement

Petit Rappel : toute entreprise de plus de 20 salariés doit compter au moins 6 % de travailleurs handicapés. En 2019, ce taux est seulement de 2,51 % à la Cnam (en très légère augmentation). De ce fait, la Cnam a versé une pénalité autour de 300.000 € en 2019 !

Le référent handicap, récemment nommé, explique que 3 axes de travail sont définis :

- Changer la perception sur le handicap au travail ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- Aider les travailleurs handicapés dans la connaissance de leurs droits et la réalisation de leurs démarches.

Mais les élus regrettent de voir que le taux de travailleurs handicapés n'augmente plus : quels sont les freins ?

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Juin 2020

La direction pense que c'est le changement d'organisation qui va permettre d'améliorer la situation : ainsi, le référent handicap est dédié au travail sur ce sujet. Dans ses premières actions, la diffusion plus large des offres d'emploi sur les réseaux de personnes en situation de handicap devrait améliorer le recrutement de ces personnes.

3. Présentation du bilan des recrutements 2019

Mélanie Dubois et Axel Tannières présente ce bilan :

Bilan des actions de recrutements 2019 :

Mobilité inter direction	23	79	119
Mobilité intra direction	56		
Mobilité institutionnelle	40		
Recrutement externe	106		
Passage CDD vers CDI	12		
Redéploiement	3		
Total général	240		

Sur les actions de recrutement réalisées en 2019, 30 concernent des arrivées en 2020 :	
Mobilité inter direction	5
Mobilité intra direction	6
Mobilité institutionnelle	5
Recrutement externe	15
Total	31

A noter : **nous sommes passés de 178 recrutements en 2018 à 240 en 2019** (sans prendre en compte l'arrivée de nouveaux collaborateurs issus de l'intégration des autres régimes).

Plusieurs axes sont utilisés pour faciliter les recrutements :

- Promotion des métiers informatiques sur les réseaux sociaux ;
- Développement des viviers internes ;
- Participation aux salons.

Nous constatons des **délais anormalement longs dans le processus de recrutement** : peut-on mettre en place un indicateur sur ce sujet ? Le délai moyen est de 5,5 mois et est très lié au type de poste (certains postes, comme les architectes applicatifs, sont en tension). Le détail par Direction sera envoyé ultérieurement.

Le recrutement, c'est bien, mais nous interpellons aussi la Direction sur la **politique de maintien des ressources internes (experts techniques, architectes, ...)** et permettre leur évolution dans notre entreprise !

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Juin 2020

4. Modification de l'organisation du DDFC-DRFEC (avis)

Le Département relations financières extérieures, combinaison et prestations (DRFEC) a en charge le pilotage des relations financières avec les autres régimes, la centralisation des données comptables de la branche maladie et le suivi des dépenses (prestations de ville et établissements).

La réorganisation proposée (autour de la création de 3 divisions) fait suite à nos remontées de difficultés, et au départ de la responsable de ce département : elle semble pouvoir améliorer la situation des agents, notamment en période de clôture des comptes qui est une période de charge de travail très importante.

5. Questions sur la Commission des Relations au Travail

Nous sommes surpris du peu de réponses de la Direction (seulement 25% de réponses aux questions posées !), ou des références fournies (lien vers un autre document) qui ne pointent pas toujours sur une réponse ...

Dans 75% des cas, la Direction répond à nos questions de la façon suivante : « La réponse à cette question a été donnée par la Direction lors de la réunion XXX en date du XXX ». Il faut alors retrouver le Compte-rendu de cette réunion, et retrouver la réponse qui parfois se résume à « La Direction ne peut pas encore répondre à cette question »

La Direction va veiller à « flécher » les questions pour qu'elles soient adressées aux bonnes instances et que l'on puisse suivre la réponse. De plus la direction va étudier si il est possible de faire un copier/coller de la réponse ou ajouter un lien vers les documents contenant la réponse.

6. Evolution d'organisation au sein de la DGMET (avis)

Cette réorganisation vise à remettre à jour le schéma d'organisation pour qu'il reflète ce qui est déjà en place mais ne touche pas l'organisation actuelle.

Nous donnons un avis favorable à cette réorganisation.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Juin 2020

7. Horaires du site de Quimper : mise à jour du règlement intérieur suite au sondage des agents (avis)

Suite au sondage effectué, 70% des salariés du site de Quimper préconisent les horaires variables sur les plages d'entrée (7h30) et sortie (19h30).

Ces horaires ne sont pas homogènes entre les sites de la Cnam ... mais les élus donnent un avis favorable à cette mise à jour.

8. Deux saisines de la commission économique et informatique (avis)

La première saisine porte sur l'outil Nexthink qui a été déployé récemment sur les postes des agents et plus largement sur les informations collectées par les outils déployés sur les postes des agents.

La deuxième saisine porte sur l'impact sur notre organisation des difficultés liées à l'intégration des ex agents du RSI à la DDSI.

Les élus donnent un avis favorables à ces 2 saisines.

La Direction indique que sur l'intégration des agents des autres régimes, un travail est engagé par la Direction et viendra sans doute en parallèle de nos travaux (nouveau sondage prévu pour Juillet).

9. Bilan de l'évolution d'organisation à la DDSI-DOSC

J.M. Mota (le chef de la DOSC) a présenté un point d'étape de la réorganisation DOSC : de nombreux échanges ont été réalisés avec les équipes et les représentants locaux et ont permis à chacun de se positionner dans la nouvelle organisation. Il a annoncé le début de la phase 2 en Juillet avec la fixation de nouveaux objectifs aux agents qui ont changé d'activité.

Le nombre d'agent à la DOSC a augmenté de plus de 10% en 1 an.

À ce jour, suite à des entretiens avec les intéressés, 9 agents vont être repositionnés, et 7 agents sont confirmés dans leur position.

Il a rappelé que l'éclatement des activités sur les sites doit permettre de favoriser la mobilité. Cet éclatement est visible dans le tableau de répartition des effectifs par sites :

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Juin 2020

	ASSDIR	DEX	DGOUV	DH	DIA	DIE	DIN	DPCO	DSUP	Total
Angers			1		9	1		1		12
Bordeaux			6			2			26	34
Caen									20	20
Dijon				23	5			5		33
Grenoble	1			1	11			3	3	19
Lyon			3	2	12			7		24
Paris	4	13	3			9	1	1	1	32
Quimper				3	10			4		17
Rennes		1								1
Toufflers							4			4
Troyes									29	29
Valence						10		2		12
Valenciennes		20	5		17	13	3	10	6	74

Pour J.M. Mota, cette réorganisation a permis de faire de la GPEC.

De plus, si le management à la DOSC reste « très masculin », sa féminisation est en nette augmentation dans cette nouvelle organisation.

J.M. Mota a ensuite présenté de façon assez détaillé le rôle et les missions de chaque département : difficile à résumer ici du fait du débit de parole de cette présentation ...

À l'issue des échanges, les élus CGT ont tout de même félicité le travail réalisé pour communiquer vers les agents et dans la volonté de ne pas conserver des sites « mono-activité ».

10. Proposition de reclassement dans le cadre d'une procédure d'inaptitude (avis)

Etrange débat entre une Direction qui souhaite faire rapidement une proposition de reclassement à un agent pour « respecter la législation », même si l'ensemble des élus y est opposé car la proposition de la Direction semble pouvoir aggraver la situation de cet employé et que nous manquons d'éléments pour pouvoir donner un avis « éclairé ».