

En synthèse :

Sous la présidence de Mme Isabelle Calmels, nouvelle Directrice des Ressources Humaines de l'Etablissement Public, cette réunion du CSE a permis de débattre sur de nombreux sujets :

- La restitution des travaux des Commissions du CSE sur **la réorganisation de la DRP**. L'avis des élus sera défavorable !
- La **sécurisation des données du SNDS et du Health Data Hub**, : vous y apprendrez tout ce qui est fait pour que nos données de santé deviennent *pseudonymisées*... et nos craintes ... sur l'hébergement externalisé de ces données et la capacité des « *dataminers* » à recréer les liens vers les individus Science-fiction ? On ne le croit pas !
- Le **retour d'expérience sur la période de télétravail obligatoire**, qui a permis « d'ouvrir les esprits » : Oui, les agents de la Cnam savent télétravailler efficacement !
- La mise en place en quelques semaines d'une **plateforme Contact Tracing** à la Cnam en renfort des organismes.
- La **Filière Digitale** fait des petits dans les pôles !
- La **médiation interne** pour régler vos différents.
- La reprise des ateliers de **sophrologie** à la Cnam
- Un représentant de proximité désigné à **Quimper**.
- Le Compte-rendu des dernières Commissions du CSE

Un long compte-rendu, mais avec beaucoup de sujets importants.
Bonne lecture !

1. Restitution des travaux de la CSSCT et de la commission économique et informatique en lien avec l'évolution d'organisation au sein de la DRP

Retour de la CSSCT :

La CSSCT a été saisie par le CSE dans sa séance du 23/7/2020 afin de mener une étude sur les risques de mal être au sein des départements réorganisés par le projet de la DRP.

La CSSCT n'a pas pu identifier suffisamment d'éléments pour conclure à des Risques Psychosociaux existant en cette période de PCA avec un certain nombre de personnes en télétravail. Néanmoins, il semble au travers de certains témoignages, **qu'un état de tension existerait**. L'attitude de quelques agents suggère des craintes quant à leur avenir professionnel. Plusieurs agents ont quitté la DRP, après de très nombreuses années à son service, avant la mise en œuvre de cette réorganisation. Plusieurs recrutements sont en cours.

La CSSCT émet des réserves sur ce projet d'organisation en raison des signaux relevés **et propose au CSE d'instaurer un suivi** s'il est mis en œuvre.

Retour de la Commission Economique et Informatique :

La commission Economique a été saisie lors du CSE du mois d'aout du fait d'inquiétudes autour de l'avenir du SI de la branche AT/MP.

En préambule, j'indique que **la Direction de la DRP a refusé de participer à la commission Economique et Informatique** sans aucune explication. Je note que ceci est une première. Elle a néanmoins adressé des réponses partielles aux questions qui lui ont été adressées.

Le point central soulevé par les élus du CSE dans le cadre notamment de la saisine de la Commission Economique et Informatique concerne le « **turn-over** » **anormalement élevé de l'équipe DMOSIRP** en charge de la maîtrise d'ouvrage du SI de la branche ATMP. Nous en voulons pour preuves les nombreuses Vacances de postes récemment pourvues ou à pourvoir. De fait l'instabilité au sein de cette maîtrise d'ouvrage stratégique est probablement un handicap pour les projets Informatiques qui y sont portés.

Nous observons ainsi **un retard conséquent pour le projet phare de la branche, ATEMPO**, qui représente 60% environ des charges prévues pour le SI Réparation. La réorganisation souhaitée par la Direction risque d'accentuer cette problématique en séparant les MOA alors qu'une coordination maintenue ou accentuée conforterait un fonctionnement

efficace pour la gestion de l'hétérogénéité des briques. Pour rappel, ce SI de plus en plus majoritairement géré par la branche vieillesse.

La commission a noté par ailleurs que la part de la **prestation externe sur ce projet ATEMPO est de 80%** (chiffres Bilan 2019 SDSI_COMECOINF_09092020_VF.pdf) actant ainsi la perte de connaissance du personnel de l'Assurance Maladie, DRP et DDSI. A ceci, il convient d'ajouter, la part de la **sous-traitance pour la TMA sur le SI du domaine AT/MP qui est de 63% environs.**

Nous avons également identifié un différentiel entre les annonces initiales sur la Roadmap du Schéma Directeur de la branche (10 000j/h/an env) et le consommé réel situé entre 6000 et 7000 j/h/an. Au regard de la communication de la DRP sur la météo de ces projets, elle est le seul domaine métier qui ne distingue par l'avancement individuel de ses projets en présentant une météo commune. Ceci n'est probablement pas le reflet exact de la réalité et vise sans doute à masquer des disparités entre les projets.

2-7 Domaine AT – MP : Situation des projets

Projets	Situation	Avct	Météo	Tdce
ATEMPO Palier 1 à 8	A fin 2019, le palier 1 (socle technique et échéancier) est quasiment achevé pour une perspective 2020 d'un outil portant à la fois ce socle et la fonctionnalité de prise en charge dite « d'emblée », ainsi qu'une rénovation de courriers.			
Projets digitaux du processus Reconnaissance du caractère professionnel des AT/MP	A l'intention des assurés et des employeurs, de nouveaux outils du périmètre « reconnaissance de la matérialité » sont développés et utilisés: les Questionnaires Risques Professionnels sont réalisés en ligne dans 50% des cas d'investigations et la Consultation du Contractuel permet l'accès à l'ensemble des éléments des dossiers Reconnaissance par les assurés et les entreprises sans avoir à se déplacer dans les accueils des caisses primaires. La possibilité pour les assurés et les employeurs de consulter et commenter en ligne, via l'application Questionnaire risques professionnels (QRP), les pièces de leur dossier AT/MP au cours de la phase contradictoire a été généralisée en septembre 2019. Sur 2020, cet outil être rendu accessible depuis net-entreprises afin d'enrichir l'offre de service du portail. La période de crise sanitaire liée au COVID-19 impacte les délais initialement planifiés de maintenance des outils QRP et Consultation du contradictoire. Elle porte également l'étude en filière digitale d'un outil permettant la mise en œuvre d'un dispositif « automatique et systématique » de reconnaissance en maladie professionnelle des séquelles des soignants exposés [information au 07/04]			
Structuration et outillage de la relation de service vers les entreprises	Sur le SI Onuv, le téléservice portant la dématérialisation des taux AT/MP a été ouvert en novembre 2018 et devient obligatoire au 1er janvier 2020 (LFSS 2020) pour les entreprises de plus de 149 salariés. Les paliers ultérieurs (modalités et planification) pour généralisation de la dématérialisation restent en attente de décision DSS. Via ce « compte AT&MP » sous le portail Net-Entreprises, les téléservices Risques Professionnels ont vocation à s'enrichir en 2020 par le soutien aux programmes nationaux de prévention des risques professionnels: publication du bilan de sinistralité des entreprises, abonnement et suivi des étapes des programmes Risques Chimiques PRO et TMS PRO, ainsi qu'un service de réservation en ligne des aides financières en prévention des risques professionnels. Un décalage dans le temps de la mise en œuvre de ces outils est prévisible du fait du ralentissement de l'activité en mars/avril 2020, la planification révisée la maintenant [à date] au S1 2020. L'ensemble de ces services est développé sur l'environnement Advenir du réseau Retraite. Il est également prévu de mener un diagnostic externe d'ici la fin 2020 sur l'ergonomie du compte AT/MP avec des recommandations qui seraient mises en œuvre à partir de 2021, incluant différentes évolutions d'e-DAT (intégration de la loi ESSOC notamment). Le SI Maladie porte la fabrication de l'ouverture du Médialog + en CARSAT pour le traitement intégré à l'outil de GRC des appels téléphoniques des entreprises nécessitant une réponse de niveau 2 en Tarification et Prévention via INTEROPS. Ce projet doit être mis en production en 2020.	●	☀	→

Avancement : avancement global du projet sur la période du SDSI / Météo : situation globale du projet sur la période du SDSI / Tendence : évolution depuis la période précédente

Les conclusions de la Commission Economique et Informatique : au regard des éléments indiqués ci-dessus : éclatement de la MOA de la

branche AT/MP dans le cadre de la réorganisation du DMOSIRP, retard sur le projet phare ATEMPO et sous-traitance massive sur le SI ATMP, **la commission ne peut que s'inquiéter pour l'avenir et le maintien du SI de la branche AT/MP au sein de l'Assurance maladie.** Elle a aussi noté que la DRP a récemment été déplacée à Terra Nova.

La déclaration CGT confirme les inquiétudes des élus et pointe le manque de transparence et les pressions exercées sur les agents de cette Direction:

Le CSE a confié une mission d'étude à la CSSCT afin d'établir un état des lieux des tensions au sein de la DRP et les objectiver. Le contexte de la période du mois d'août et des mesures de télétravail n'a pas permis à la CSSCT de rencontrer de façon satisfaisante les agents pour établir l'importance des craintes et leurs conséquences sur les conditions de travail. Elle a remis ses conclusions en faisant état de l'insuffisance de ses investigations et en émettant des réserves sur le projet.

Et certains membres de la CSSCT, qui se sont distingués par leur passivité dans la conduite de l'étude, se dissocient à présent des travaux rendus. Ils ont pourtant inspiré la rédaction de la conclusion. On ne peut que s'interroger sur les motivations des élus qui se sont tenus en marge de l'investigation.

Malgré tout, plusieurs éléments convergents ont tout de même été recueillis et confirment l'inquiétude des agents entendus.

Par ailleurs, les compléments d'informations que la Direction a apportés, sont restés partiels voir tronqués comme pour l'absentéisme par exemple. Ils ont démenti l'absence totale de modification de l'activité des agents concernés. La Direction a beau affirmer que cette réorganisation ne change rien, le manque de transparence sur les informations communiquées et les pressions exercées sur certains agents « soi-disant cités dans notre rapport de juillet 2020 » ne peuvent que jeter la suspicion sur la sincérité de la présentation de ce projet.

D'ailleurs, ce projet s'éloigne des objectifs de rapprochement des MOA avec les métiers, énoncés dans le préambule de la note de

présentation. Qu'à cela ne tienne, la Direction maintien qu'il ne change en rien l'activité des agents. Mais alors, si ce projet ne change rien, pourquoi le met-on en œuvre ?

Les agents ne s'y trompent pas. Même s'ils s'opposent peu au projet, ils avouent que leur activité sera nécessairement affectée. La crainte de mesures de rétorsion empêche certains agents de s'exprimer sur leur devenir professionnel.

Les anciens qui en ont eu l'opportunité, ont d'ores et déjà quitté le Département affaiblissant l'expertise sur le SI des risques professionnels (RP). Leur remplacement est en cours et les recrutements parachèvent le renouvellement d'une part importante de l'équipe.

*La CGT prend acte de ces signaux qui révèlent la menace sur les conditions de travail et le maintien des compétences des agents concernés. Elle ne peut que **s'opposer à ce projet** faute d'avoir obtenu des certitudes sur **son innocuité pour les agents**. Nous **appelons les élus du CSE à rejeter le projet** et à poursuivre les investigations par **un suivi de la situation de la DRP**.*

Nous précisons que les agents des équipes de prévention, craignent de voir leur métier changer pour basculer de la « prévention » vers la « production ».

2. Evolution d'organisation au sein de la Direction des Risques Professionnels (DRP) (avis)

Le vote des élus du CSE est majoritairement défavorable à ce projet de réorganisation (relisez le paragraphe précédent pour comprendre pourquoi !) et il est demandé un accompagnement et un suivi précis de cette réorganisation.

3. Retour d'expérience sur le télétravail exceptionnel pendant la période de confinement

134 REX ont été organisés en juillet 2020 autour de 4 Questions :

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 24 Septembre 2020

- **Qu'avons-nous réussi et de quoi sommes-nous fiers ?**
 - Adaptabilité, réactivité, engagement, motivation, souplesse, solidarité, entraide et cohésion
- **Que retenons-nous de cette expérience du télétravail ?**
 - Apprécié par les agents, et a permis de faire évoluer la perception des managers
 - Le télétravail améliore la Qualité de Vie ! (moins de transport, pauses plus efficaces, Réunions plus courtes, ...)
 - Apporte de l'efficacité et de l'agilité dans l'organisation
 - Et des insatisfactions d'ordre matériel (difficultés techniques, présence de toute la famille à la maison pendant cette période, perte des relations informelles et des moments de convivialité, ...)
- **Quelles sont les choses à garder et quelles sont les pistes d'améliorations ?**
 - Assouplir les modalités d'exercice du télétravail
 - Faciliter le travail à distance (outils et formations/accompagnements)
 - Agir sur la culture d'entreprise (ex. : comment on adapte nos locaux, nos rapports « à distance » , ...)
 - Rendre la Cnam plus agile et digitale (ex. : mettre en place la signature électronique !)

La CGT confirme ce retour : l'organisation et les agents sont matures pour le télétravail. *(il n'y a bien que la Direction a en avoir douté pendant de longues années !)*

De plus, le « **mode Hybride** » (un mixte entre le « **télétravail** » et du « **présentiel** ») est différent du mode « télétravail obligatoire pour tous » : il doit sans aucun doute être analysé et les outils et l'organisation du travail doivent encore être adaptés à ce mode de travail plus complexe.

Enfin, cette période de télétravail obligatoire a permis d'**ouvrir les esprits** sur la capacité des agents à travailler efficacement à distance.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 24 Septembre 2020

Jusqu'à maintenant, certains postes ouverts imposaient un lieu de travail (sur un site particulier de la Cnam), et cela généralement « *pour être au plus près de son manager* ».

Nous espérons que l'ouverture des esprits va permettre de lever ces contraintes : nous aurons alors un levier important pour **faciliter la mobilité interne** dans notre entreprise !

Nous demandons aussi à la Direction, si les annonces gouvernementales (en date du 23/09 : fermeture des bars et restaurants sur Marseille) sont déjà étudiées et si le télétravail 5/5J va re-devenir possible sur Paris :

- *Réponse : Oui, plusieurs hypothèses sont étudiées et en fonction de l'évolution de la situation des scénarii adaptés pourront être mise en œuvre (comme par exemple, des mesures de confinement sur un site ou une ville).*

4. Point d'information sur les procédures mises en vigueur pour répondre aux exigences de la Cnil suite à la mise en demeure de la Cnam, par cette dernière

La Direction effectue un rappel sur **l'anonymisation des données du SNDS** :

- Le SNDS est l'entrepôt des données de l'Assurance Maladie
- Ces données sont *pseudonymisées* (on remplace les identifiants des personnes (NIR) par un « pseudo »)
- Pour augmenter la sécurité de ces données, cette *pseudonymisation* est faite à 2 étages par des équipes différentes: il y a ainsi 2 fois un changement de pseudo dans la chaîne de traitement des données
- Enfin, la méthode de création des pseudos (hachage) n'est pas réversible : on ne peut pas retrouver l'identifiant à partir d'un Pseudo !

Suite à la demande CNIL, et **afin de rester « à l'état de l'art »** en terme de sécurité, la Cnam a organisé les changements suivants :

- Un 3^{ème} niveau de *pseudonymisation* a été réalisé
- L'algorithme de hachage a été renforcé (par du SHA-256)
- Une nouvelle clé va être déployée sur les fonctions de hachage

Ces changements ont été planifiés sur 4 paliers : les 3 premiers ont été mis en œuvre et le dernier, particulièrement complexe, est planifié pour 2022.

Nous interrogeons aussi la Direction sur l'hébergement de données à l'extérieur de la Cnam : les données du SNDS sont reversées dans le Health Data Hub (HDH), qui est hébergé à l'extérieur (chez Microsoft). Mais pour la Direction, tout est bien sécurisé ...

Si on comprend que la CNIL c'est surtout focalisée sur la *pseudonymisation* des données, nous sommes inquiet de voir ces données « sortir » : est-ce de la science-fiction de penser que la corrélation entre nos bases et d'autres bases informatiques **puissent permettre de reconstruire le lien entre un individu et ses données de santé ?**

Réalité ou Science-Fiction ? A vous de le dire ...

Chez de très nombreux médecins et spécialistes, vous devez obligatoirement passer par un site sur internet (ex. : www.doctolib.fr) pour la prise de rendez-vous et examens : ces sites vous obligent à leurs fournir de nombreuses informations très personnelles.

A partir de la simple date des soins fournies dans nos bases, et les dates de rendez-vous chez des spécialistes contenus dans les bases de ces fournisseurs, **est-il si compliqué de refaire le lien entre un individu et ses données de santé...**

Et puis en externe, ..., c'est tellement mieux !!!

On sent clairement le changement d'ère sur la maîtrise des données de santé et on peut clairement ressentir la présence, l'agressivité du secteur marchand et son impatience à accéder à ces données.

Il y a du pognon derrière tout ça ! Alors « Poussez-vous de là ! »

Car, si les agents de l'Assurance Maladie, qui veillent avec attention à la sécurité de nos données de santé, sont des freins au ...*modernisme* ... le plus simple est sans doute de stocker ces données chez Microsoft, dans un *Health Data Hub* (rien que le mot sent la disruption avec le « monde d'avant » ! Ca fait trop envie !!!). **Faites-leurs confiance : ils sauront faire de l'argent avec toutes ces informations !** C'est d'ailleurs la spécialité des GAFAM !

Notre alerte pour « sanctuariser » nos données de santé sera elle entendue par la Direction ?

5. Filière digitale : présentation d'un bilan qualitatif de cette filière et perspective quant à son évolution

Alain Issarni présente des succès de cette filière et explique les évolutions prévues dans les pôles sur ce sujet :

- En 3-4 ans, cette filière a permis de mettre en place des applications et téléservices dans des temps records, y compris sur des développements hyper-sensible !
- Ainsi, pendant la crise du COVID: Déclaration des arrêts de travail aux parents qui devaient garder leurs enfants – développée en quelque jours,
- Et aussi : Déclaration des pertes de revenus des professionnels de santé, Logiciel Contact tracing – mis en place en 3 semaines.

Forte de ses succès, l'équipe actuelle de la filière digitale est bien évidemment maintenue.

L'ambition aujourd'hui, est de mettre en place dans les pôles des « équipes digitales », pour diffuser ces nouvelles pratiques dans nos centres informatiques.

La Direction confirme qu'il y a et qu'il y aura de la sous-traitance dans l'équipe digitale (*comme un peu trop, partout à la DDSI ...*).

La mobilisation de cette équipe a été très forte pendant le confinement du fait des nouveaux besoins et de l'urgence liée à la situation.

Concernant la communication annonçant la présence d'équipes « Digitales » dans les pôles : nous indiquons que c'était une bonne chose. A noter : sans attendre la communication, depuis de nombreux mois, plusieurs services digitaux sont déjà développés à DPO : AAT, Refonte ALD... et sans doute ailleurs aussi !

En terme de ressources humaines, il nous semble important de préciser que:

- Les plages de service maximales garanties sont différentes entre les filières.
- A ce jour le H24, 7/7j n'existe pas sur la filière digitale. Une évolution est-elle à prévoir ?

Réponse : C'est pas faux... Mais pour la Direction, les développements de cette filière ne nécessitent pas une maintenance H24.

L'exploitation du produit est principalement réalisée par les développeurs du projet. De nouveaux acteurs sont-ils prévus pour les décharger ?

- *Réponse : l'exploitation et le support logiciel sont réalisés par la filière digitale : c'est en effet un principe de la méthode de développement « Devops » utilisée dans cette filière, de demander aux équipes qui ont développé les logiciels de les maintenir.*

6. Health Data Hub (HDH) et traitement des données collectées dans le cadre du contact tracing

Les échanges avec la Direction nous ont permis de mieux comprendre le fonctionnement du HDH. Pour rappel, un arrêté **a autorisé les chercheurs à accéder aux données Contact Tracing** (dans le cadre d'études): ceci a nécessité de repousser au 31 Octobre la conservation des données Contact Tracing (normalement limitée à 6 mois).

Mais, à ce jour, aucun projet de recherche n'a été approuvé par la CNIL : les données Contract Tracing n'ont donc jamais été reversées dans le HDH (par contre, celles du fast-track, sur les patients déclarés positifs, l'ont été). De même, aucune donnée du SNDS n'a encore été versée dans le HDH.

Bonne nouvelle !

Seules les données nécessaires à un projet de recherche sont versées dans le Health Data Hub ! Cela limite déjà les risques de fuite !

La Direction précise qu'il faut séparer les données opérationnelles (utilisées par les brigades), et les données « pseudonymisées » : ce sont ces dernières qui sont utilisées à des fins d'études.

ET le HDH, ça n'est pas « OPEN BAR » !

L'accès aux données du HDH est exclusivement donnée à une équipe au sein d'une organisation (ex. : équipe de recherche XXX de l'Inserm) et jamais à une personne, et que le projet de recherche est validé par les spécialistes du GIP (Groupe d'Intérêt Public) qui gère les données du HDH.

La Direction rappelle que l'hébergement du HDH est en Europe, mais pas en France... **Savoir que ces données sont hébergées en dehors de l'Assurance Maladie par Microsoft ne nous rassure pas du tout**

...

Notre conclusion sur le HDH ...

Pour la CGT, il y a une évolution ces dernières années dans la maîtrise des données de santé qui ne va pas dans le bon sens: même si il y a des contrôles (internes GIP + CNIL) sont mis en place, il y a une perte de contrôle de ces données et de leur exploitation.

7. Point de suivi des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

2 réunions de la Commission ont été organisées, avec de nombreux points abordés et notamment :

- L'intégration qui semble plutôt réussie des agents du RSI
- Des demandes d'aménagements des espaces à Paris et Nantes
- Mise en place d'un Document Unique (DU) à Quimper
- Médecine du travail : Coordination en cours des différents acteurs, et demande d'amélioration de la cohérence entre les indicateurs fournis
- Des Registres d'Alerte Sécurité Environnement et Registres Dangers graves et Imminents (qui servent à l'enregistrement par les agents d'alertes sur ces sujets) sont en cours d'installation dans les sites Cnam. Sur les sites, ils seront rangés dans le bureau du Responsable Administratif.
- Une démarche de visite de chaque site par des membres de la CSSCT est en cours d'organisation
- Les plans de prévention 2020 seront vus en Octobre. A noter : 3/4 des actions ont été suspendus du fait du COVID

Enfin, nous rappelons que les réponses de la Direction sont parfois « manquantes » ...

8. Point de suivi en suite de la Commission des Relations de Travail du 15 septembre 2020

Nous avons noté que dans le retour de la Direction à nos questions :

- Il manquait des réponses à des questions
- Certaines réponses sont fausses ou largement incomplète (ex. : sur le « cas isolé » d'un agent pris à partie par son manager sur son activité d'élu.)

9. Mise en place d'une plateforme de contact tracing à la CNAM (avis)

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 24 Septembre 2020

Une journée de formation de 43 volontaires directement mobilisables a été réalisée en début de semaine et *la plateforme est aujourd'hui opérationnelle en renfort de la CPAM de Paris* (207 fiches de cas contacts réalisés).

Il va falloir très vite créer un vivier plus important de personnes pour occuper les 38 postes de la plateforme organisée à Frontalis. Des contrats étudiants vont être proposés aux enfants des agents (enfants majeurs avec entretien téléphonique pour le recrutement pour valider la motivation, la maturité, les qualités d'écoute et d'élocution) et des postes en CDD vont être ouverts pour compléter ce dispositif.

Nous demandons quelles sont les sources d'informations pour identifier les « contacts Covid » et comment le secret médical a-t-il été respecté ?

Réponse : les agents de la Cnam ne remplissent pas les chiffres patient zéro. Ils reçoivent la liste des cas contact appelés transmis par la Cnam de Paris. On travaille sur de la données Médico-administrative comme les agents de production en organisme.

Les informations nécessaires sont dans l'outil Contact Tracing. La Cnam se limite au « cas contacts ». La transmission du nom du patient zéro n'est effectué que si il l'a autorisé. L'information est tracée dans l'outil.

Question : 91 volontaires et seulement 43 retenus ? quel est le seuil minimum ?

Réponse : En fait il y a 101 volontaires. 41 personnes formées et 33 présentent lundi. Les collaborateurs des sites n'ont pas encore été contactés, mais c'est prévu en octobre.

On va refaire un appel à volontariat avec un niveau de mobilisation moindre (que les 50% initialement prévus).

L'activité n'est pas très compliquée mais il faut une certaine continuité pour maîtriser ce process.

Pour que la plateforme fonctionne « à plein », la Direction prévoit de recourir à des étudiants ou à des CDD pour assurer un socle de présence à temps plein sur les 38 postes prévus.

La Direction s'est engagée à modifier la phrase dans la convention d'engagement sur la possibilité de désistement de l'agent lors de l'engagement des agents.

Pour les vacances de WE, tout est-il prévu pour accueillir les agents ?
Que se passe-t-il en cas de malaise ?

Réponse : Tout n'est pas précisé dans la lettre d'engagement. Durant Les vacances de 8h il n'y aura pas de restauration, mais les services « de base » fonctionneront (Sécurité, Informatique, ...).

Des exemples concrets des compensations seront plus explicites pour les agents. Une procédure permettra de préciser ces éléments et l'application de l'art 23 de la convention ces éléments seront communiqués également aux managers.

A quelle échéance seront organisées les formations à distance pour les gens des sites ?

La Direction va contacter les agents des sites pour leur apporter cette précision. Cela permet de vérifier leur engagement et suivre la formation du 6/10. Puis identifier leur lieu de résidence afin de leur permettre de recevoir un tutorat sur site à proximité de leur domicile

Quel référentiel emploi va être utilisé pour les CDD et étudiants ?

C'est l'application du référentiel UCANSS qui sera transposé dans la nomenclature de la Cnam. « Téléconseiller Contact-Tracing »
Il définit mieux l'activité et ses spécificités. Emploi Niveau 3 qui donne droit à la prime de 4%.

10. Dispositif de médiation interne.

L'ancienne secrétaire générale d'Apria (ancien organisme sous-traitant de l'ex-RSI pour les prestations maladie des travailleurs indépendants) s'est formée à la « médiation interne » avant l'intégration d'Apria dans l'Assurance Maladie en janvier 2020.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 24 Septembre 2020

Elle a été missionnée par la direction pour développer la fonction de « médiation interne » au sein du siège et de ses sites.

Mais ça sert à quoi ?

La médiation interne, c'est la résolution amiable des différends et des potentiels conflits. C'est une nouveauté au siège et sur les sites, expérimentale en 2020, affichée comme alternative aux démarches RH ou managériales traditionnelles (pas toujours très efficace à la Cnam quand elles ne sont pas soutenues par des syndicats dans la durée ...). La nouvelle médiatrice s'est engagée à la confidentialité, vu la sensibilité des situations qu'elle aura à traiter (code de déontologie à respecter).

Dans la pratique, ça marche comment ?

Il faut solliciter Mme Evelyne Kermarrec en envoyant un **mail** à mediateurinterne.cnam@assurance-maladie.fr

Bien évidemment, il n'y a pas d'obligation à rentrer en médiation et il faut savoir que la médiatrice n'a pas d'obligation de résultats.

Son rôle consiste à comprendre le différend, enquêter, rencontrer les parties et à service d'intermédiaires entre celles-ci.

Le but : **trouver des solutions** avec les parties pouvant faire l'objet d'un accord oral ou écrit. L'accord en question n'aurait pas vocation à rejoindre le dossier RH du salarié. Sachant que la médiatrice est hiérarchiquement rattachée... à la DRH du siège / sites (hum...). La médiation interne est expérimentale pour 2020.

Nous considérons que la médiation interne peut avoir un intérêt sur les « petits litiges du quotidiens » à condition que la médiatrice ait les moyens d'agir et de peser sur les « fauteurs de troubles » quand ils sont en situation de pouvoir (ce dont nous pourrions douter, en bons connaisseurs de la Cnam que nous sommes...).

Enfin, il y a surtout un risque que, sur les cas, lourds, la direction parvienne à « court-circuiter » la Cgt et les vrais syndicats avec « sa médiation interne ». A voire en pratique donc.

Un point d'avancement sera présenté aux élus sur ce nouveau dispositif en fin d'année.

11. Point d'information sur les ateliers de sophrologie

Ces ateliers sont issus du SDRH, et ont été mis en place fin 2019, sur la base du volontariat : seules 208 personnes ont pu y participer, faute de place !

Plus de 98% des participants ont été satisfaits, mais les ateliers ont été stoppés du fait de la crise Covid.

La Direction souhaite proposer de **maintenir les séances de relaxation** (dans le respect des consignes Covid-19 de la Cnam) :

- Sur Frontalis, à raison de 4 séances de 6 à 10 personnes, sur des créneaux de 30mn par semaine
- Sur les sites, via des séances à distance
- Et les agents des sites, en déplacement à Frontalis, peuvent s'inscrire sur des séances parisiennes

Nous demandons de pouvoir organiser des séances sur place sur les sites importants de la Cnam : mais comment choisir les sites « élus » ?

12. Information du Trésorier du CSE

Le CSE a reçu un message des Commissaires aux Comptes, demandant aux membres du bureau et de la Commission des Marchés du CSE) de signer une déclaration d'indépendance.

Rien à voir avec les Etats-Unis Il s'agit juste de déclarer que nous n'avons pas de relations privilégiées, du type familiale ou affaire, avec les entreprises qui travaillent pour le CSE.

13. Désignation d'un représentant de proximité (vote)

Suite au départ d'un représentant de proximité CFDT, **Mr Stéphane Louarn est nommé représentant de proximité du site de Quimper !**

14. Approbation des comptes rendus des réunions des 3 avril, 6 mai, 29 mai, 3 et 26 juin



Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 24 Septembre 2020

Les PV des comptes rendus des CSE d'avril, mai et juin sont validés. Il sont tous publiés.