

## En synthèse :

---

Cette réunion a permis d'aborder :

- Le **PCA Cnam** en période de confinement
- la vision DDSI sur l'**extension du Digital** dans les équipes Cnam (DPO et DPRA)
- l'impact de la **crise du prestataire SOPRA** (touché par un virus informatique), sur le planning de nos projets informatiques
- La mise en place d'une référente sur les questions **de harcèlement sexuel et agissements sexistes**
- **Carte ou chèque restaurant ?**: la direction semble avoir fait son choix, qui n'est pas le nôtre ...

Et aussi : Un point de suivi de la CSSCT, la nouvelle classification, les remontées des Représentants de Proximité, ...

Enfin, les difficultés de fonctionnement du CSE, en lien avec le comportement anormal d'une élue, sont abordées.

---

### 1. Point de fonctionnement du CSE

Une demande de destitution de l'élue Isabelle ERHART de ses mandats de membre des commissions et du bureau du CSE est soumise au vote.

Une majorité des élus du CSE ont sollicité la secrétaire du CSE afin d'inscrire ce point à la CSE, en application de l'article 7 du règlement intérieur du CSE.

Cette demande fait suite à des dérapages verbaux répétés, des paroles agressives envers des collègues, et des propos diffamatoires ciblés. Ceci impacte le travail des commissions et du bureau, et empêche une ambiance de travail sereine.

Les propos des élus sur les points abordés en CSE ne doivent pas faire l'objet d'une attitude théâtrale ni d'un lieu d'empoigne. La CGT rappelle



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 17 Décembre 2020

que nous sommes représentatifs du personnel et à ce titre nous devons avoir un comportement respectable.

La décision a été prise de voter à bulletin secret à la majorité :

- Une application sera proposée par la Direction pour la mise en place du vote à bulletin secret lors du prochain CSE.

### **2. Approbation des comptes rendus des réunions du 1er, 8 et 24 avril, du 4 et 18 septembre 2020**

Ils sont tous validés à l'unanimité.

### **3. Point d'information de la direction**

#### **➤ Point d'information sur le PCA**

Le télétravail 5j/5j est maintenu jusqu'au 20 janvier.

Les déplacements ne sont plus interdits, mais doivent rester exceptionnels, sur dérogation.

Retour sur l'enquête de ressenti effectuée chaque semaine :

- Baisse de la participation sur la semaine dernière,
- Les indicateurs sont stables,
- Le point d'attention sur les liens réguliers entre les équipes et leurs managers reste d'actualité.

Le nouveau mode de fonctionnement applicable après le 20 janvier sera présenté aux élus lors du CSE du 21 janvier.

Il dépendra de « l'actualité Covid » et des nouvelles directives du gouvernement.

Pas d'anticipation sur ce point donc....

#### **➤ Point de situation suite à la cyber attaque de Sopra Steria**

Un peu d'histoire :

SOPRA a fait l'objet d'une cyber-attaque à fort impact. Il s'agissait d'un virus informatique (ransomware d'un nouveau type), non détectable par les outils en place.

La Cnam, informée rapidement (4 jours à partir du moment où SOPRA a détecté l'attaque), a coupé les interconnexions et mails venant de SOPRA afin de s'isoler de leur sphère.

L'ANSSI a été sollicitée, et a communiqué que cette attaque avait été bien traitée par SOPRA. Elle a tout de même entraîné 4 semaines d'interruption pour la Cnam.

Impact pour la Cnam :

Suite à l'interruption des activités SOPRA pour nos services, les impacts sur nos projets sont importants.

Les projets impactés sont décalés a minima de 3 semaines, « voire plus ».

Derrière le « voire plus », se cachent des décalages allant jusqu'à 5 mois pour des projets de dette techniques.

*A noter que pour les activités urgentes, des ressources SOPRA sont venues travailler sur nos sites sur des postes fournis par la Cnam.*

SOPRA nous a fourni les versions des logiciels antivirus prenant en compte ce type de menace.

Les mises à jour des postes et de l'antivirus messagerie ont été faites, et ont permis de rétablir les liens avec SOPRA, après la réalisation de tests de conformité.

Mr Issarni insiste sur le fait qu'un des axes majeurs de prévention, outre la surveillance accrue, porte sur la sensibilisation des utilisateurs.

D'autant qu'aucun PCA spécifique n'est établi pour traiter ce genre de cas.

➤ **Point d'étape sur le développement du Digital**

L'objectif affiché est d'étendre l'amplitude du Digital et de monter des « lignes de fabrication digitale » dans les pôles DPO et DPRA.

Cette mise en place a débuté chez DPO, en lien avec les Programmes 1 et 2.

Elle est basée sur la même méthodologie et les mêmes outils que la Filière Digitale.

Les projets qui se prêtent bien à cette mouvance sont ceux en mode IHM/interface, qui sont principalement chez DPO: ce qui explique que la mise en place n'est que très peu en place chez DPRA\*.

\* Un élu a rappelé que la refonte du service SPE a été opérée chez DPRA début 2020.

Ces nouvelles activités posent la question des compétences, parfois « perdues » en interne, et des formations.

A ces questions, Mr Issarni rappelle que toutes les ressources ne seront pas des internes.

La DRH n'a pas, à ce jour, prévu de plan de formation Digital spécifique pour les agents.

Tout ceci ne va pas dans le sens de la « réinternalisation »...

### ➤ **Harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Le référent de l'établissement sur ces sujets est Mme Evelyne Kermarrec.

Elle se présente comme un médiateur interne. Elle est arrivée en janvier 2020. Elle vient d'APRIA où elle a exercée durant 15 ans. Elle a été Directeur Juridique de divers groupes.

Elle a des fonctions de juge et est formée à l'écoute technique et de gestion de crise.

Pour rappel, un référent CSE est en place depuis début d'année : Mme Odile Reignier.

Comme l'exige le nouvel article L1153-5-1 Loi du 5/09/2018 de nouvelles obligations des entreprises pour le harcèlement et des dérives sexistes, la Cnam se dote enfin d'un référent sur ces sujets sensibles, et met en place une procédure formalisée de traitement des signalements.

Le rôle du référent est d'orienter, informer et conseiller les salariés à l'initiative d'un signalement (victimes et témoins).

C'est un bon levier car son rôle est de désamorcer des situations de conflits de tension.

Le référent informe sans délai (sous 3 jours) l'auteur du signalement de sa réception.

Le travail du référent est totalement confidentiel de bout en bout.  
En cas de suspicion de harcèlement sexuel, des enquêtes internes sont effectuées.

Dès lors que le harcèlement est avéré, la direction doit prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur des faits. C'est dorénavant une obligation absolue de l'employeur, et sans contexte une avancée dans notre établissement !

Des actions de sensibilisation et de prévention vont être mises en œuvre au 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

**La mise à jour du règlement Intérieur pour ajout de la procédure a recueilli un avis favorable à l'unanimité.**

On déplore toutefois que la direction n'est pas souhaitée intégrer le harcèlement moral à cette procédure.

➤ **Point d'activité sur le fonctionnement de la plateforme contact tracing PFCT**

Le travail est effectué presque exclusivement par des CDD, seuls 12 superviseurs sont en CDI.

17 500cas sont recensés à ce jour

Les indicateurs sont à la hausse depuis le début de semaine.

La plateforme est maintenue sur le 1er trimestre 2021 a minima.

Tous les CDD sont renouvelés jusqu'à fin mars sauf 3 qui ne travaillaient que le WE.

- Pour les 2 jours fériés :

Le 25/12 14 personnes /21 seront présents

Le 01/01 12 personnes / 22 seront présents

A partir de début janvier, les activités de la plateforme évoluent, avec la prise en charge des P0 (rechercher des cas contacts des

personnes testées positives), ainsi qu'une intervention comme plateforme de test en lien avec la DDO.

La direction affirme que le travail les 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier est uniquement sur la base du volontariat, avec effectif et plages horaires réduits.

Une Décision Unilatérale de la Direction définit l'attribution d'un jour de repos rémunéré exceptionnel pour ces jours fériés travaillés (en complément de la rémunération majorée à 100%).

### ➤ **Point d'information sur la dématérialisation des titres restaurants**

La direction nous a présenté le retour du questionnaire de satisfaction des agents qui ont choisi d'expérimenter la carte dématérialisée.

Les chiffres :

- 538 agents bénéficient de la carte UP depuis juillet
- 273 ont répondu au questionnaire, soit seulement 51%
- 95% sont satisfaits
- 21% sont insatisfaits en lien avec le paiement impossible chez certains commerçants qui sont sensés l'accepter

Les dysfonctionnements fréquents remontés concernent le paiement en ligne et le paiement par téléphone.

Avec ces seuls résultats, non représentatifs de la majorité des agents de l'établissement, la « qualité de service est validée » pour notre direction.

**La suite décidée par la direction :**

- **Proposition en avis au CSE de janvier de la généralisation de la carte en 2021, avec une adhésion en mars.**
- **La direction refuse d'organiser une enquête auprès de tous les agents.**

Un élu Cgt a informé la direction que des nouveaux embauchés se sont vus refuser le choix des titres restaurants « papier ». La direction a indiqué que ce n'était pas normal. Le choix doit rester possible. Depuis, les signalements remontés par les élus ont été corrigés par la direction.

➤ **Jours fériés et WE prolongés 2021**

Fermeture de l'ensemble des sites, à l'exception des sites de production (Evreux, Valenciennes, Troyes, Bordeaux et Caen) :  
Vendredi 14 mai et vendredi 12 novembre 2021. Les agents devront poser une journée d'absence à leur choix.

**4. Point de suivi des commissions du CSE**

➤ **Point de suivi de la CSSCT**

Depuis le dernier CSE, seulement 2 CSSCT exceptionnelles ont eu lieu dans le cadre du PCA.

Points remontés sur la Charte de Déconnexion :

Pour la CSSCT, la surcharge de travail subie par certains agents n'est pas suffisamment prise en compte, ni les sollicitations par les managers hors des horaires de travail.

Les Risques Psycho-Sociaux sont abordés, et des indicateurs mis en place.

Un Webinaire Manager sur ces RPS a été mis en œuvre.

Le plan d'accompagnement sur les risques RPS va être prolongé en 2021.

Calendrier :

- Prochaine CSSCT est programmée le 5/02



- Deux CSSCT extraordinaires début et fin janvier

## **5. Questions diverses**

### **➤ Modalités de distribution des titres restaurant en fin d'année**

La distribution est suspendue jusqu'au 20 janvier, et la fin de validité des TR est repoussée à juin par décret.

### **➤ Information sur la nouvelle classification**

Cf. notre communication spécifique CGT

### **➤ Processus de remontée des questions des Représentants de Proximité**

Les RP rencontrent des difficultés pour savoir à qui s'adresser, et à obtenir des réponses au niveau local.

Il arrive également que le discours ne soit pas cohérent entre le national et le local (en particulier pour les sites déconcentrés).

Proposition de la DRH : faire un point avec les RPs sur cette problématique avec rappel du process, et en associant la DGMET.