

### **En synthèse :**

Toujours beaucoup de sujets à l'ordre du jour de cette réunion du CSE de novembre. Nous traiterons notamment les points :

- **Point d'information PCA** : Entre télétravail 5j/5 et menaces de la direction d'arrêter les tickets restaurants pour 2021 !
- **Frontalis 2024** : toujours une ambition d'acheter un nouveau bâtiment
- **Agrément DSAT**: La DIRECCTE pointe la question du personnel et des locaux
- **Continuité de service** : La CGT Cnam à la barre pour renégocier...

---

### **1. Approbation des comptes 2019 du CE**

Première partie du CSE consacrée à la présentation et à l'approbation des comptes du feu CE (et des associations) au titre de l'année 2019.

Quelques chiffres extraits des comptes consolidés du bilan 2019 :

- Total actif 2 221 186 euros
- Total passif 2 221 186 euros
  - Fonds propres 1 714 908 euros
  - Dettes (sommes non réglées au 31/12/2019 décalage de trésorerie) : 506 279 euros
- Compte de résultat
  - Subvention 85 215 euros en net recul par rapport au 115 670 pour le fonctionnement du CSE qui s'explique par l'ajout d'un demi-poste supplémentaire
    - Résultat net de 19 000 euros
  - Subvention de 3388920 euros pour les associations et 114 095 du 1% logement et 581 265 euros de participations des salariés, 20212 autres frais de gestion (total des recettes de 4 104 492 euros) soit
- Résultat de l'exercice - 181 718 euros avec une volonté de consommer les réserves au niveau des associations.

**Avis : Comptes approuvés à l'unanimité**

## **2. Point d'information sur le PCA**

La direction liste les actions menées depuis le dernier CSE dans le cadre du PCA.

Le comité PCA s'est réuni le 28 octobre 2020 suite à l'annonce du rétablissement du confinement.

Il y a 3 réunions par semaine du PCA. **Le télétravail 5j/5 a été rétabli.** Les agents de TerraNova ne pouvant télétravailler, sont accueillis au Frontalis. Les petits sites déconcentrés ont été fermés. La fréquentation des locaux est suivie au jour le jour. Les plages fixes ont été effacées. Les recrutements sont maintenus. Les formations en mode distanciel sont maintenues. Les réunions doivent se faire à distance. La signature électronique est réactivée. Les déplacements inter-sites sont interdits. La gestion du courrier a été organisée sur les sièges et les sites. En matière d'accompagnement, **le numéro vert d'information PCA a été réactivé.**

Au niveau de communication, la nouvelle note de services est mise en ligne, il y a eu un webinaire manager, une mise en place d'un accompagnement managérial pour cette nouvelle phase de confinement. Des enquêtes hebdomadaires sont envoyées aux agents. Les résultats ont été présentés à la CCSCT le 19/11/2020. Un mail d'information a été envoyé le lendemain de l'intervention du premier ministre du 11/11/2020 qui précisait notamment les modalités sur les règles d'utilisation des **coordonnées personnelles**. Le salarié peut s'opposer à leur utilisation.

**La campagne de vaccination grippale a été annulée** pour les personnels. Les personnes prioritaires parmi les collaborateurs ont eu un bon leur permettant de récupérer leur vaccination en pharmacie. En l'absence de vaccins en pharmacie, les personnes ayant reçu par un bon, peuvent demander à se faire vacciner auprès du DSAT à Frontalis. Le reste de vaccins sera redistribué dans les UGECAM.

**La direction attend les nouvelles directives du gouvernement de la semaine prochaine pour se positionner sur la poursuite du télétravail en 5j/5 après le mois de novembre et ne décidera de rien auparavant.**

Les titres restaurants ont été mis au coffre au début du mois de novembre. La direction souhaiterait les échanger avec des tickets en date du mois de décembre pour qu'il soit valable en 2021. La direction exclut, si le télétravail 5J/5 perdure, d'organiser une distribution de titres restaurants pour le moment. La direction étudie également le solde des cartes de cantines. La direction étudie la généralisation des cartes

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Novembre 2020

déjeuners alors que les élus remontent des problématiques d'accumulation d'argent dessus et que son utilisation est moins aisée que les titres restaurants. Les élus demandent que la direction étudie la possibilité de laisser le choix aux salariés entre titres restaurants ou cartes.

La direction va étudier la possibilité de redistribuer le matériel réformé comme les chaises de bureau.

**La CGT indique à la direction qu'elle revendique de laisser le choix entre la carte restaurant et le titre restaurant aux salariés.**

Mais, la direction annonce dès à présent qu'elle ne souhaite pas garder les deux mécanismes à l'avenir. Conclusion : **la carte va sans doute être déployée en 2021 à la CNAM pour l'ensemble des salariés. Pour mémoire, la CGT a recueilli 9085 signatures sur sa pétition « Tickets Restos : Nous voulons avoir le choix ! ».**

### **3. Point de suivi sur le fonctionnement de la plateforme contact tracing à la Cnam**

Effectifs : 35 CDD recrutés pour la plateforme + des volontaires en CDI. Leur activité est lissée sur la semaine. L'effectif est plus important du mercredi au dimanche et moins important le lundi et le mardi.

Nombre de fiches Contact traitées : de 400 fiches à 2688 fiches par jour avec en moyenne 1100 fiches. Le nombre de fiches est en baisse avec la baisse de l'épidémie et l'utilisation des SMS. Par conséquent, la plateforme ne mobilise plus les volontaires en CDI depuis le week-end dernier. Nouvelle procédure depuis hier après-midi: la plateforme contacte à nouveau les patients détectés à J.

Il y a une réflexion sur la stratégie de tracing à venir pour le déconfinement et la direction décidera début décembre de la reconduite éventuelle des CDD dont les premiers contrats s'arrêtent le 17 décembre.

**La direction s'engage à présenter en janvier et en février le bilan du coût de l'épidémie pour l'institution (diminution des frais de déplacement, augmentation des frais de ménage,..).**

### **4. Point d'information sur la mise en place de l'opération made in TH**

Mais que se cache derrière ce mystérieux libellé « MADE IN TH » ?

C'est une société MADE IN TH , société de service spécialisée dans le domaine de l'accompagnement des situations de handicap. Cette société a conclu avec l'Ucanss une convention de partenariat pour expérimenter leurs services jusqu'au 31 décembre 2021. Cette offre se fait par le biais d'un ambassadeur TH qui est un expert en matière de handicap qui concerne aussi bien le salarié handicapé que le salarié aidant. C'est un interlocuteur externe à l'entreprise qui est saisi à la seule initiative des salariés. Chaque année, il restitue les résultats de son action à l'entreprise, de manière globale et anonymisée. Il est un complément des intervenants internes : le médecin du travail, du référent handicap et de l'assistante sociale.

Cette expérience sera lancée à la fin de l'année et un bilan sera effectuée l'année prochaine.

Le nom et les coordonnées de l' « Ambassadeur TH » seront diffusées lors d'une information générale par la DRHEP auprès des salariés. Ce partenariat est financé par l'Ucanss.

## **5. Point d'information sur le processus de recrutement**

Entre janvier/octobre 2020, 278 vacances de postes ont été pourvues dont 119 à la DDSI.

Au 31/10/2020, il y avait 129 VP en cours.

Le recrutement à la CNAM répond

- au respect de la trajectoire des ETP,
- au respect de la masse salariale
- au respect du nuage de points dans chaque métier.

9 étapes dans le processus de recrutement :

- Ouverture du poste en recrutement (par dialogue avec les directions tous les trimestres)
- Validation du contrôleur général financier
- Analyse du besoin de recrutement (établissement d'une grille d'analyse du profil du candidat recherché)
- Diffusion d'annonces à l'exception des N-1 du DG qui ne sont pas publiés, de repositionnement d'agents mais cette situation est rare.
- Réception et présélection des candidatures

- Planification des entretiens de recrutement
- Entretien de recrutement
- Rédaction de la lettre d'embauche
- Processus d'intégration
- Processus de mobilité interne

Depuis janvier, la DRHEP a accompagné 103 agents et 60 agents accompagnés en cours.

18 mobilités internes aboutis correspondent à des internes qui postulent sur des VP et qui sont accompagnés par la DRHEP.

Les règles de mobilité sont disponibles sur @PI-RH. Il est demandé au candidat à une VP d'informer son manager de sa candidature s'il va en entretien. Il y a une règle qui demande de rester au minimum deux dans son poste avant de candidater à une autre VP.

La DRHEP est certifiée pour faire passer des tests SOSIE. C'est utilisé sur certains postes et ce n'est pas systématique pour les mobilités internes. C'est beaucoup utilisé pour les postes de manager.

#### **6. Point d'étape sur le projet Frontalis 2024 (F24)**

C'est un projet de transformation globale de l'établissement public. C'est un programme immobilier adossé au SDRH, au programme RSO, au besoin d'outils de nomadisme, à un programme d'accompagnement au changement. Avant la crise sanitaire, ce projet avançait difficilement. Le sujet n'a pas été repris depuis. Il y a eu quelques travaux immobiliers. Le contexte a beaucoup changé suite à cette crise.

On a fait des avancées sur le télétravail, sur les outils collaboratifs. Il est exclu de travailler à nouveau sur ce projet F24 avant janvier 2021. Le bail de TerraNova se termine en mars 2023. La Cnam a toujours l'ambition d'acheter un nouveau bâtiment en face de Gallieni dans le cadre du projet de rénovation urbaine de la porte de Montreuil.

#### **7. Point d'information sur la mise à disposition des données SNDS auprès de la DREES:**

La CNAM met à disposition les données du SNDS. Il y a un accès permanent pour la Cnam, la DREES, l'INSERM, accès sur projets qui nécessite un avis et une autorisation d'accès délivrée par la CNIL. Pour

chaque projet, la CNAM établit une convention de mise à disposition des données.

La DREES accède à l'exhaustif sur l'historique du SNDS via le Portail CNAM. La DREES a, par ailleurs, construit une bulle sécurisée interne, isolée d'internet. Cette bulle a été homologuée. La DREES a mis en place un projet d'appariement des données individuelles de l'échantillon démographique permanent avec les données SNDS qui regroupent sur un échantillon large les informations de recensements des populations dans l'objectif d'étudier la santé en fonction des classes sociales.

Le HDH n'est pas utilisé sauf pour la COVID. La CNIL a autorisé ce dépôt de données. Il y a eu l'autorisation de deux projets :

- Etude du lien entre l'apnée du sommeil et la COVID (CHU de Grenoble)
- Etude sur les facteurs prédictifs de COVID sévère.

Les données accessibles sur le HDH pour le moment sont :

- OSCOURS (données des passages aux urgences),
- SI-VIC : SI porté par les ARS sur les remontées des décès COVID dans les établissements de santé
- les séjours des diagnostiqués COVID19 à l'hôpital (données issues de la CNAM).

D'autres données autour du COVID vont y être ajoutées :

- SIDEP,
- COVID-télé
- Dossiers de suivi médical de patientes de l'ICANS et de ses hôpitaux partenaires atteintes du cancer du sein

La nature des données transmises à la DREES sont les remboursements de soins pour les pers consommations. Ce sont les premières données transmises. Elles sont cryptées.

La Cnam a fourni les fast TRACK COVID au HDH.

**A noter que les usagers peuvent refuser d'être dans le HDH auprès de leur CPAM et leurs données ne seront plus envoyées au HDH.**

La Cnam a effectué une étude sur la Chloroquine dans le traitement de la COVID19. Le résultat de l'étude est que les personnes déjà traitées par Chloroquine avant la COVID19 n'ont pas eu de bénéfice particulier

vis-à-vis de la COVID19. Ces personnes ont été autant malades, autant hospitalisés que les personnes non traitées. Par contre, l'étude ne portait pas sur l'utilisation de la Chloroquine comme traitement particulier de la COVID19.

#### **8. Présentation du calendrier des réunions CSE 2021 :**

Les prochaines réunions du CSE auront lieu le 21 janvier, le 25 février, le 25 mars, le 22 avril, le 27 mai, le 24 juin, le 22 juillet, le 26 août, le 23 septembre, le 21 octobre, le 25 novembre et le 16 décembre 2021.

**La CGT demande que le calendrier des CSE ne se chevauche pas avec le calendrier CSEC.**

#### **9. Point d'information sur l'agrément du DSAT**

La DSAT est le service de santé au travail de la CNAM. Dans le cadre de l'agrément, la DIRECCTE a fait deux remarques sur la DSAT : un manque de personnel et sur les locaux. La direction va réaménager les locaux de la DSAT. L'idée serait d'avoir deux cabinets pour travailler en parallèle entre le médecin et les infirmières.

La direction va étudier la question des effectifs.

#### **10. Point de suivi des réunions de la Commission, Santé, Sécurité et Conditions de Travail**

Depuis la précédente réunion du CSE se sont déroulés quatre CSSCT :

- une séance extra-ordinaire, le 29/10. Au cours de celle-ci, qui accompagnait le démarrage de la nouvelle période de confinement, les mesures adoptées ont été discutées. L'accent a été mis sur les conditions de travail auxquelles seraient soumis les agents maintenus sur site. Le suivi des présences sur site est rétabli tel que nous le demandions.

La particularité de cet épisode repose sur :

- l'incident subi par SOPRA qui contraint les prestataires et donc quelques agents, à fréquenter les sites dont un nombre important a été maintenu ouvert.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Novembre 2020

- La constitution de la plateforme de Contact Tracing qui s'appuie sur des CDD qui ne peuvent bénéficier du télétravail 5j/5. Une attention particulière lui a été portée consécutivement à des incidents de refus de port du masque. Une nouvelle visite, prévue initialement, sera réalisée dans les prochains jours.
- Une séance ordinaire le 5/11. Son ordre du jour un peu chargé a été fixé avant l'annonce gouvernementale de mise en confinement. Plusieurs questions, devenues caduques ont donc été reportée post-confinement.

La CSSCT a insisté pour que la Direction organise l'anticipation des différents épisodes et prépare dès à présent les conditions du déconfinement. **Elle a incité la direction à diffuser plus largement les dispositifs d'accompagnement managériaux notamment en direction des chefs de projets de la DDSI qui n'en bénéficient pas bien qu'en position managériale.**

L'accent a également été mis sur les situations critiques d'agent avec une étude de l'organisation de la PDPME et les dispositifs d'alerte pour traiter les situations d'urgence.

Le bilan des programmes de prévention des RPS a, lui, été reporté à une nouvelle séance extraordinaire.

- Une séance extraordinaire le 16 /11 : La CSSCT se félicite que la Direction réserve des temps spécifiques pour traiter des sujets thématiques importants tel que la maîtrise des RPS. La question de plans de prévention spécifiques réservé à ce risque est posée et une réintégration dans les plans de prévention des sites par ailleurs en cours de normalisation et envisagée.

Cette séance est également réservée à l'étude de la Charte du droit à la déconnexion. Sur ce point la CSSCT attire l'attention des élus sur :

- l'ambiguïté sur la définition du temps de travail pour les agents et les managers
- l'analyse tournée principalement sur l'usage de la messagerie en ignorant les autres canaux et les principaux facteurs de connexion en dehors des heures de travail (charge de travail ...)



- Les indicateurs de mesures de la portée de la charte centrés sur la prise de connaissance. Sur ce point la CSSCT suggère de l'appuyer sur une enquête auprès des agents pour évaluer la pertinence des usages recommandés.
- Une deuxième séance le 18/11 pour préparer la sortie du présent déconfinement.
  - Un état des lieux des présences sur site a souligné la forte présence de prestataire en raison de l'incident de sécurité ayant touché SOPRA et la poursuite des travaux sur les bâtiments. Cela reste raisonnable.
  - La restitution du questionnaire sur le re-confinement montre une légère dégradation de l'état psychologique des agents à interpréter prudemment et pour laquelle la Direction veut réfléchir à des mesures d'accompagnement
  - La limitation de la campagne de vaccination aux seules personnes vulnérables et volontaires de la Caisse et donation à l'UGECAM du stock résiduel pour les personnels exposés.

Durant ce nouvel épisode de confinement il est suggéré de faire un point hebdomadaire.

### **11. Projet de charte du droit à la déconnexion**

Cette charte est une déclinaison de l'accord QVT. Suite au retour de la CSSCT, il figure dans la charte de la définition de ce qu'est le droit à la déconnexion. Tout salarié a droit de se déconnecter en dehors de son temps de travail effectif. La charte s'appuie sur la responsabilité managériale ou sur la responsabilité individuelle. Il y aura une campagne lors de la diffusion de la charte. Un suivi régulier sera effectué par l'intermédiaire de sondages réguliers.

La CSSCT a déjà échangé sur la charte avec la direction. Dans l'ensemble, la CSSCT a jugé satisfaisant le document et note que la Direction a pris en compte favorablement les remarques de la CSSCT en particulier avec l'introduction du questionnaire régulier en point 5.

Cependant les élus de la CSSCT regrettent :

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Novembre 2020

- l'insuffisance d'encadrement des sollicitations d'urgences par mail hors du temps de travail
- L'absence de prohibition de l'usage de l'envoi en copie cachée dans les mails

Une nouvelle CSSCT exceptionnelle est programmée le 1er décembre.

### **12. Point d'avancement des élections des associations**

Les élections sont prévues du 30 novembre au 4 décembre 16 :00.

Le scrutin sera dématérialisé. Le prestataire est alpha-vote.

Le scellement du système de vote aura lieu demain après-midi.

Les courriers pour les agents sans adresse e-mail partent demain.

Pour les autres agents, il y aura un mail envoyé par Alpha-Vote jeudi prochain pour la modalité de vote.

Le CSE a envoyé un mail d'information à l'ensemble des agents le vendredi 20 novembre.

### **13. Demande d'ouverture de négociations autour de la continuité de service à la CNAM**

Le DG a reçu un courrier de demande de négociations autour de la continuité de service à la CNAM. Il est d'accord pour ouvrir cette négociation. Une première réunion pourrait avoir lieu avant les vacances de Noël pour définir le calendrier et périmètre des négociations.

Depuis de nombreuses années les représentants du personnel sont interpellés par des agents concernant les dysfonctionnements observés dans la gestion des astreintes pour des opérations ponctuelles :

- Non-respect fréquent des délais de prévenance
- Annulations régulières de dernière minute
- Mobilisations régulières de dernière minute

Par ailleurs des aspects d'organisation devant permettre la continuité de service ne sont traités dans aucun protocole alors que les agents sont sollicités pour ces besoins dans le cadre de demandes de permanences en dehors des plages fixes

A tout ceci, il convient d'ajouter des aspects de la rémunération qui sont en carence :

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Novembre 2020

- Blocage de la valeur du point depuis 2011 qui contribue de fait à réduire la rémunération a compétence fixe
- Non augmentation du nombre de points attribués aux astreintes
- Non indemnisation des annulations
- Non revalorisation lors des astreintes de « dernière minute »

### **14. Rédaction des PV du CSE**

La direction réfléchit à la reprise de cette activité en interne et demande à renvoyer la question à la prochaine réunion du CSE.

### **15. Conditions d'organisation des pots de départ à la retraite**

La direction répond par l'affirmative à la question de savoir si les retraités partis lors du confinement pouvaient revenir dans l'entreprise faire un pot de départ à la retraite lors du dé-confinement. La direction va réfléchir sur le fait d'aider à son organisation.