

En synthèse :

Une réunion du CSE exceptionnelle dédiée à traiter les sujets importants qui ont été repoussés lors des précédents CSE, faute de temps :

- Le **rapport de la Commission Sécurité, Santé et Conditions de Travail (CSSCT)** qui présente un point sur les travaux en cours autour du PCA liés à la situation sanitaire, l'offre de services RH et son manque de visibilité, la mise à jour des Documents Uniques (DU) sur les sites Cnam, les saisines en cours sur l'analyse des indicateurs RPS, le Bilan d'intégration des régimes partenaires et une étude sur les « Open Spaces »
 - Le rapport de la **Commission Informatique et Economique** sur le suivi du SDSI 2018-2022. L'occasion de regarder de près notre portefeuille applicatif, la roadmap développement, la sous-traitance et un suivi des risques associés, et bien sûr, le suivi des réorganisations !
 - Un point sur la **Commission des Relations au Travail**.
-

1. Approbation des comptes rendus des réunions du 23 juillet 2020, du 22 octobre 2020 et de la réunion exceptionnelle du 19 novembre 2020

Ils sont tous validés !

2. Commission CSSCT

Le Président de la CSSCT a présenté une synthèse des travaux de la Commission et a obtenu des élus du CSE un accord pour engager des études complémentaires sur le mal être des agents.

Le suivi du PCA :

La CSSCT a poursuivi les CSSCT exceptionnelles pour le suivi du PCA lié à la Covid 19 au rythme d'une réunion par quinzaine : 1/12, 15/12, 14/1, et le 2/2

Une attention particulière a été portée sur :

Compte-rendu du Comité Social et Économique (CSE) du siège / sites du 12 février 2021

Les évolutions suite aux recommandations gouvernementales et en application du protocole d'entreprise (2 versions dans la période).

La CSSCT a été consultée sur les adaptations des notes de service et la prolongation du télétravail 5J sur 5 jusqu'à une date indéfinie. Il en va de même pour les dispositifs de prise en compte des couvre-feux et du retour 1 jour par semaine.

La dernière évolution a concerné l'interdiction du port des masques artisanaux. Seuls les masques chirurgicaux ou en tissus de catégorie 1 sont autorisés étant acquis que ceux distribués par la Cnam répondent à ces contraintes.

La CSSCT a porté une attention toute particulière à la situation des agents faisant état de difficultés à se maintenir à distance 5J/5 et la Direction a fait de timides concessions pour traiter les situations au cas par cas avec l'aide de la médecine du travail jusqu'à l'instauration d'un droit à partir du 25 janvier.

La situation des nouveaux embauchés a été évoquée et la Direction s'est engagée à traiter avec attention les procédures d'intégration.

La prise en charge des relations avec les personnels par les managers a été régulièrement pointée.

Enfin à la demande de la CSSCT, la Direction a actualisé les consignes de sécurité pour ce PCA.

La fréquentation des sites

Celle-ci est restée stable (130 personnes) sur la période avec un infléchissement sur la période des vacances de fin d'année et un pic de fréquentation (200 personnes environ) à la suite de l'annonce des possibilités de retour un jour par semaine. À noter que le niveau de fréquentation est ensuite redescendu à niveau faible à partir de la fin janvier 2021.

La fréquentation du Restaurant d'entreprise et les modalités de restauration ont été régulièrement abordée sans évolutions notables hormis celles induites par les dispositions gouvernementales sur la distanciation et l'autorisation éventuelle de se sustenter sur le poste de travail. Le RE de Frontalis n'attire que 50% des présents sur site et est fragilisé dans son équilibre financier.

Les modalités d'aménagement des consignes pour prévenir les risques de RPS lié au télétravail 5J sur 5

Comme cité supra, une insistance sur la prise en compte des difficultés ressenties par les agents au regard des RPS a conduit la Direction à réactiver l'enquête hebdomadaire. Les élus de la CSSCT en dénoncent la forme et la faible signification des conclusions qu'en tire la Direction puisque le taux de participation ne dépasse pas 25 % et que les indicateurs font état d'un bon ressenti par les agents qui contraste avec les remontées de terrain.

Afin de prendre en considération le mal-être croissant exprimé par les agents et leurs managers la Direction a présenté et mis en œuvre le Programme d'Accompagnement Managérial et plusieurs autres dispositifs de soutien reposant sur des webinaires du Secrétariat Général et des actions ponctuelles du *Lab Innov'*.

Cette démarche saluée par les élu.e.s souffre pourtant d'une mauvaise identification de l'audience managériale mais aussi de la faible fréquentation par les managers. Cela est compensé partiellement par un *Replay* des évènements auprès des différents publics (LIAM, Cnam TV) ainsi que leurs rééditions.

Une évaluation de leur portée est restée insuffisante, et a conforté le sentiment d'une faible évolution des postures des managers dans le contexte. À noter que ces derniers sont aussi fragilisés par les sollicitations croissantes induites par ces dispositifs d'accompagnement.

En complément la CSSCT, a apporté sa contribution à la charte de la déconnexion bien que ses recommandations n'aient pas été intégralement suivies.

Au regard de cette situation la Direction a engagé une autoévaluation de ses dispositifs avec l'enquête OIRA qui lui a offert l'occasion de valoriser ses arguments sur l'ampleur des mesures prises.

Les dispositions sanitaires : Concernant la vaccination, sur interrogation de la CSSCT la Direction a indiqué que la Cnam se conformera au calendrier de vaccination posé par le gouvernement et ne l'envisageait pas dans l'immédiat. La campagne de vaccination pour la grippe saisonnière a été annulée pour des raisons pratiques évidentes.

Les tests ne sont pas non plus envisagés en raison des difficultés de mise en œuvre. Le cas échéant il sera plus pertinent d'adresser les cas suspects à des établissements de santé environnants.

Ces CSSCT extraordinaires dédiées au PCA se poursuivent les prochains mois.

La CSSCT ordinaire du 4/2

A été l'occasion de revenir sur les sujets d'actualité (PCA) et les études en cours dans le cadre des saisines. Ces points sont évoqués par ailleurs.

Se référant au sentiment de mal être ressenti par les agents, un point a été particulièrement souligné sur la procédure à suivre pour signaler un harcèlement sexuel. Elle est mal connue et difficilement identifiable.

Plus généralement l'offre RH d'accompagnement des salariés reste obscure et une cartographie est nécessaire. La Direction en a tracé les contours en séance et a convenu qu'une mise en valeur était nécessaire.

Dans le même ordre de préoccupation, l'intervention du facilitateur RH a été présentée et un bilan des dispositifs communiqué aux élu.e.s. Un diagnostic de la prise en charge des demandes des agents est en cours et devrait aboutir à des propositions en juin pour combler les zones d'ombres dans les procédures.

Malgré les sollicitations des élus, la coordination des médecines du travail reste le fruit d'actions conjoncturelles et spécifiques. Les thématiques adressées par les plans de prévention seront prise en charge au « fil de l'eau sans méthodologie de principe.

Conséquence de l'accroissement du mal être des agents en télétravail 5j/5 les élus de la CSSCT ont entrepris d'identifier les RPS spécifiques à cette situation. Cette étude a été partagée avec la Direction pour inspirer la mise à jour des DU et des plans de prévention.

L'analyse doit être poursuivie, peut être à l'appui d'une enquête auprès des agents et en tout cas avec l'élaboration de préconisations à inscrire aux plans de prévention. **La CSSCT sollicite le mandat du CSE pour engager ces compléments d'études.**

À noter qu'une négociation nationale, valable pour toute la Cnam ([lire l'Echo négos n°19](#)) est aussi en cours pour définir des moyens d'évaluation et d'actions contre les risques psychosociaux, la souffrance au télétravail et le harcèlement moral.

Enfin les travaux engagés dans les sites ont été évoqués afin d'obtenir une vision globale. Ils concernent Frontalis, Méliès, Quimper (en cours), Bordeaux (en cours) et Troyes achevés.

Le programme de travail

La CSSCT a travaillé sur un programme d'intervention reprenant les saisines du CSE pour l'année 2021. Il sera présenté lors du CSE du mois de mars après validation par le bureau.

On y retrouve les missions permanentes de la Commission:

Compte-rendu du Comité Social et Économique (CSE) du siège / sites du 12 février 2021

- **Suivi des locaux et visites** : au regard de la situation actuelle, les visites ont été déprogrammées mais une répartition sur chacun des membres de la CSSCT a été organisée en s'appuyant notamment sur les RP.
- **l'actualisation des DU** : sur la base de la répartition précédente chaque membre de la CSSCT est chargé de suivre l'actualisation des DU en concertation avec les RPs de chaque site. Une démarche de rationalisation a été entreprise par la chargée de mission en prévention SSCT. Elle consiste à définir un socle commun à tous les sites réintégrant les RPS et un DU spécifique aux risques de chaque site. Ce travail s'achèvera en MAI.
- **Les plans de prévention** : dans le même cadre de répartition, les élus suivent les plans de prévention en coordination avec les RPs. Les bilans de prévention 2020 qui n'ont pu être analysés en séance faute de complétude et de communication, devraient être présentés au CSE de février.

Les saisines du CSE :

- **l'analyse des indicateurs RPS** : des travaux de collectes ont été entrepris mais leur complétude reste actuellement insuffisante pour mener raisonnablement une étude. Les travaux se poursuivent notamment avec des propositions d'évolution des indicateurs.
- **Bilan d'intégration des régimes partenaires** : d'un commun accord avec la Direction cette étude est repoussée à la mi- année afin de prendre le recul nécessaire pour évaluer les résultats des mesures d'accompagnement des nouveaux collègues dans leur intégration.
- **Etude des open-space** : au regard des circonstances actuelles les travaux n'ont pas encore été engagés bien qu'une méthodologie de travail ait été arrêtée.

3. Commission Informatique et Economique

Les membres de cette Commission ont fait une lecture du **point de suivi du SDSI 2018-2022**.

Compte-rendu du Comité Social et Économique (CSE) du siège / sites du 12 février 2021

Ce point fait suite à des travaux internes et des réunions d'échanges avec la Direction de la DDSI. Il a permis de porter une attention particulière sur les sujets les plus délicats comme :

- Le **portefeuille applicatif, les charges de développement et le taux de sous-traitance** par projet ;
- Les **orientations technologiques** (résorption de la dette technique, open source, socle unifié, Digital et devops) ;
- La **Politique d'Achats** (marchés de prestation de services et risques associés) ;
- La **roadmap de développement**
- L'organisation, les **réorganisations** et les retours d'expérience associés et les Ressources humaines.

Enfin la Commission a présenté **en conclusion de ce point de suivi** les aspects positifs constatés, les inquiétudes et les interrogations. Ces derniers sujets ont été complétés par des propositions d'axes d'amélioration.

- [Retrouver l'ensemble du Point de Situation de la Commission Informatique et Economique en cliquant ici](#)

4. Point de suivi de la Commission des Relations au Travail

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL

DONS D'EQUIPEMENT

Il est demandé aux agents d'utiliser du matériel personnel pour télétravailler, s'ils veulent par exemple être en réunion Zoom tout en accédant à des documents sur le VPN.

Nombre de PC ont été renouvelés en 2020 pour le passage à Windows10.

Je renouvelle la demande que ce matériel puisse faire l'objet de dons aux agents afin de leur faciliter le travail en télétravail.

Certes il s'agit de vieux PC sans valeur et qui peuvent tomber en panne. Mais ils pourraient grandement améliorer les conditions de télétravail d'agent.

Réponse de la direction :

La direction n'envisage pas de faire des dons aux agents en raison d'un problème de logistique mais aussi de sécurité informatique. En effet, les informaticiens devront détruire, vider, nettoyer les ordinateurs avant de les redonner aux collaborateurs/trices. Cette activité entraîne une charge de travail importante. De plus, le matériel étant ancien il ne sera pas très performant.

Les élu(e)s indiquent qu'auparavant les ordinateurs étaient donnés au Domaine et suggèrent que les agents qui le souhaiteraient pourraient garder leur ancien PC. Cela évitera ainsi de vider l'ordinateur puisque ce sont les données de l'agent (la sécurité informatique est donc assurée).

La direction indique qu'elle fera remonter les observations des élu(e)s au service compétent.

DEMENAGEMENT

Certains collaborateurs doivent déménager alors qu'ils sont en confinement, la direction ne pourrait-elle pas attendre la fin de confinement ? En effet, les collaborateurs sont obligés de venir sur site pour faire les cartons, et certains d'entre-eux sont à risque.

De plus, si les managers ont bien fait passer l'info mais le SG n'a pas communiqué sur le sujet auprès des agents concernés.

Réponse de la direction :

Comme il y a eu des retards accumulés, la direction ne peut plus attendre pour avancer dans le déménagement.

Les personnes à risque ne sont pas obligées de se déplacer sur site.

Le SG ne communique pas auprès des agents, ce sont les directions qui les informent.

La direction précise que la pratique du déménagement n'a pas évolué elle reste identique à ce qui se faisait auparavant ou lors du 1^{er} confinement.

CONSEILLER SUPPORT REFERENT

Le périmètre de responsabilité évolue nécessairement, car les agents évoluant vers l'emploi de « conseiller support référent » prennent à leur charge l'animation d'un groupe de conseillers et sont également responsables de la relation DSUP avec les partenaires (MOA / MOE / TMA) sur un périmètre applicatif défini.

Réponse de la direction :

Les évolutions de mission font partie intégrante d'un poste, il n'y a pas nécessairement de revalorisation. L'accroissement des compétences sont discutées lors de l'EAEA. Pour le métier de conseiller, il y a la notion d'expertise mais pas celle d'animation d'équipe donc pas d'évolution de métier.

Les élus précisent cependant que la question portait surtout sur le devenir du métier, de la perte de l'expertise des métiers support mais aussi du remplacement des conseillers qui changent de métier ou partent à la retraite.

REPRESENTANT DE PROXIMITE (Q9)

Depuis la mise en place d'une organisation CSE/RP, le circuit local DDSI ou DGMET/SG présenté par Sébastien Barré permettant un traitement de points sans recours à la CRT ne fonctionne pas. Cette absence de dialogue au plan local fait cruellement défaut. Les RP sont demandeurs d'un processus clair, avec la fourniture de noms d'interlocuteurs par site et cela dans les meilleurs délais.

Réponse de la direction :

La direction a prévu de rencontrer les Représentants de Proximité pour faire un bilan sur le fonctionnement. Cette rencontre se fera ce premier trimestre

et portera sur l'organisation, le partage des rôles, les difficultés rencontrées afin d'optimiser le mode de fonctionnement, le processus de l'instance.

Les élu(e)s ne peuvent qu'être d'accord sur ce principe d'amélioration du dialogue social et souhaitent être associé(e)s à cette réunion.

TRAJET DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

Sur le site de Troyes et pour raisons de travaux, au minimum 2 agents ont effectués des déplacements quotidiens sur le site en dépit de la note de service n°7 et de la fermeture du site. J'imagine qu'il en a donc été de même pour d'autres sites, même si les motifs ont pu être différents. Il convient donc de réétudier la prise en charge des frais de déplacement de ces quelques agents. Des mesures « d'indemnisation » de leur présence sur le lieu de travail dans ce contexte de fermeture par le biais de primes pourraient être envisagés si un remboursement des IK vous semble inadapté.

Réponse de la direction :

Comme indiqué lors de la précédente CRT, la direction précise qu'elle n'effectuera pas de remboursement des IK car les déplacements ne sont pas autorisés durant ce contexte actuel de télétravail 5/5.

Un débat s'est ouvert entre la direction et les élu(e)s sur les notions "lieu habituel de travail" et "lieu de travail exceptionnel" du fait du Covid.

FORFAIT MOBILITE DURABLE

Quel est le calendrier envisagé ? un rattrapage de 2020 est-il envisagé ? (texte entré en vigueur au 11 mai 2020)

Réponse de la direction :

Le sujet est toujours à l'étude.

Le calendrier sera finalisé au cours du 1^{er} trimestre 2021.

Réponses apportées aux questions de la CRT de décembre dernier :



Compte-rendu du Comité Social et Économique (CSE) du siège / sites du 12 février 2021

Lors de la précédente CRT, la question posée en séance sur la situation des salariés en CDD de la plateforme contact tracing qui se sont déplacés un samedi, jour de fermeture du site.

Réponse de la Direction :

Les conseillers PCT avaient été prévenus en amont avec possibilité de remplacer cette journée de fermeture de la CNAM. La direction n'a pas connaissance qu'un agent ait trouvé porte close.

Une élue a posé la question sur le prolongement des contrats des CDD.

Réponse de la direction :

La direction a répondu que certains contrats ont été prolongés et d'autres non mais en concertation avec les salariés concernés.

L'autre question posée lors de la CRT de décembre dernier portait sur le remboursement des sommes cartes de cantine est-il soumis à cotisation ?

Réponse de la direction :

Les remboursements effectués par le gérant ne seront pas soumis à cotisation.