

### En synthèse :

---

#### Le CSE des grands écarts !

Nous sommes passés sur des sujets aussi variés que :

- La **fusion DDFC / DACCRF** dans la Direction Déléguée de l'Audit, des Finances et de la Lutte contre la Fraude
- La mise en place d'une macro Excel pour automatiser **le contrôle de la paye**
- **L'organisation du CSE** (changement au sein du bureau et d'un Représentant de Proximité)
- L'étude par la Commission Economique et Informatique du CSE des **dernières évolutions sur nos postes de travail**
- Les **objectifs de l'accord GPEC** signé en juillet 2021
- Une **réorganisation à la DICOM ?**
- Un point de suivi de la **réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** qui nous permet de rappeler à la Direction ses obligations !
- Un point de suivi de la **Commission des Relations de Travail** qui nous permet d'évoquer l'absence de réponse aux questions posées par les représentants du personnel ...
- Un petit point sur la **vaccination Covid 19 sur Frontalis**

Et aussi, le sujet au long court du **Smart Office et de l'ouverture au télétravail 3j par semaine ...** où on apprend qu'il ne faut plus dire « Flex Office », mais « Smart Office », avec 3 points :

- La **grille d'analyse par la Direction des « Projets de Service »** ! (il était temps !)
  - L'avancement du projet **d'évolution des espaces et des modes de travail sur les sites de Nantes et Angers**
  - Et la préparation par le CSE d'un **Questionnaire pour les agents d'Angers et Nantes sur ce projet de Smart Working**
- 

### 1. **Projet de rapprochement de la DDFC et de la DACCRF, avec la création d'une nouvelle direction : la Direction déléguée de l'audit, des finances et de la lutte contre la fraude**

Pour la Direction, il y a un lien entre les activités de contrôle contentieux et d'audit et lutte contre la fraude, et ce rapprochement (car il ne s'agit pas d'une absorption) va faciliter le travail transverse entre les équipes.

Cette nouvelle Direction va regrouper 175 agents : des échanges ont été réalisés avec les managers et une présentation en visioconférence a été faite auprès des agents. Tous les agents conserveront leurs affectations.



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 14 Décembre 2021

Un rapprochement géographique des équipes (dispatchées actuellement sur 4 étages de Frontalis) est à l'étude.

L'avis du CSE sur cette « fusion » sera demandé en Janvier.

Suite à cette présentation en CSE, nous invitons la Direction à mettre en place un accompagnement RH et des échanges directs avec les agents.

Nous demandons aussi un bilan à 6 mois / 1 an pour valider la réussite de cette réorganisation.

L'Avis du CSE sera sollicité sur ce projet en janvier 2022.

### **2. Projet de mise en place d'un outil de suivi de l'activité contrôle comptable de paie (Avis)**

La Direction de la Cnam contrôle le bon versement des payes aux salariés : l'outil de contrôle actuel (feuilles Excel) n'est plus adaptée à cette mission et un logiciel a été développé dans le réseau de l'Assurance Maladie pour faciliter ces contrôles et limiter les erreurs et les retards : en fait de logiciel, il s'agit d'une macro Excel qui automatise les contrôles en interrogeant les données GRH.

#### **Question pour des champions ?**

*Vous aussi, n'hésitez pas à solliciter l'avis des élus du CSE sur toutes les questions qui concernent les macros Excel, les feuilles de style Word ou l'automatisation des présentations Powerpoint !*

### **3. Remplacement d'un représentant de proximité suite à sa démission (Vote)**

Suite à la démission de Frédéric Charoy, la CFDT (qui doit proposer un remplaçant) propose Mr Nicolas Varon comme représentants de proximité sur le site de la Cnam à Bordeaux : celui-ci est élu à une très large majorité.

### **4. Remplacement d'un membre du bureau (Vote)**

Suite au Départ d'Aymonette De Cadeville, un poste est vacant au bureau du CSE : Mme Batoul Diop est élue à ce poste.

### **5. Mandatement de la commission économique et informatique pour la réalisation d'une expertise sécurité des postes de travail et outils informatiques (Vote)**

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 14 Décembre 2021

Le président de la Commission informatique (Claude Le Verge) explique que la mise à jour des postes de travail nécessite une analyse de la Commission économique et informatique :

- Autour du produit Nexthink qui scrute le fonctionnement des postes et permet une prise de main à distance sans accord de l'agent.
- Autour du projet d'évolution de l'authentification sur les postes qui semble ne pas suivre les recommandations de l'ANSSI

Les élus valident cette demande d'expertise !

### 6. Ajustement du planning CSE et CRT 2022 (changement de date)

CRT déplacées au 19 Janvier et jeudi 8 Décembre 2022.

### 7. Présentation de l'accord GPEC signé le 30 juillet 2021

Cet accord présente des orientations sur la Gestion des Emplois et des Compétences, autour des axes suivants :

- Les modalités de pilotage de la GPEC au sein de l'entreprise (chapitre 1<sup>er</sup>)
- Les moyens et les actions RH collectifs et individuels dans une logique de coresponsabilité salarié/entreprise facilitant la gestion des évolutions et des parcours professionnels des salariés par l'employeur et l'accompagner les salariés dans leurs perspectives de mobilité, d'adaptation de leurs compétences, de formation et d'évolution de carrière (chapitre 2)

Avec plusieurs objectifs visés :

- Attirer de nouveaux salariés et réussir leur intégration ;
- Développer les compétences et maintenir l'employabilité ;
- Renforcer le rôle des managers dans le développement des compétences des salariés ;
- Capitaliser et transmettre les connaissances et les savoir-faire ;
- Accompagner les fins de carrières et les fins de contrats
- Accompagner les personnels exerçant des responsabilités syndicales

Une commission de suivi de cet accord est prévue (à l'avenir) pour avoir de la visibilité sur la mise en pratique de cet accord !

### 8. Information sur les travaux d'optimisation de l'organisation et des process de la DICOM

Gwladys Huré a présenté les réflexions engagées à la DICOM qui vise à redonner du sens et guider les actions de cette Direction :

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 14 Décembre 2021

### L'époque est au mouvement

- Questionner l'état d'esprit (contexte sous pression/crise, attentes internes importantes, nouvelles attentes des assurés)
  - Fin des silos (nos expertises isolées ne suffisent plus à faire la différence)
  - Nouveau regard/nouvelles priorités de la direction générale
- => Le sujet central : celui du collectif (fonctionnement des équipes vs fonctionnement du codir et de la dicom).

### Objectifs du projet

- repenser la façon dont on travaille, comment on le fait.
- repenser nos priorités.

**Une méthode** : faire appel à une expertise externe sur les organisations de direction de la communication et travailler collectivement sur le projet (un premier cercle avec le codir Dicom, un cercle élargi avec tous les membres la direction).

### Logique en 3 temps :

1. **Audit et écoute** par le consultant extérieur des collaborateurs de la Dicom et de nos partenaires internes.
2. **les fondamentaux** : comment avancer efficacement et avec créativité sur notre raison d'être et nos actions prioritaires, au moment où nous concevons notre plan de communication 2022 ?
3. **l'organisation** : comment répondre à ces défis, en organisant mieux nos ressources et en valorisant nos savoir-faire ?

Un séminaire est prévu le 27 Janvier pour partager la nouvelle raison d'être et les priorités du collectif, et une présentation de la nouvelle organisation de la Dicom sera ensuite organisée en CSE.

## 9. Point de suivi de la réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La Commission rappelle qu'elle n'est pas une chambre d'enregistrement des points de la Direction, mais un lieu d'échange et de débat ! Aujourd'hui nous constatons une absence de débat dans cette instance.

*Exemple : la demande de la Commission sur l'extension du télétravail dans le cadre de l'évolution de la situation sanitaire a été rejetée, puis a été mise en place par la Direction suite aux décisions du gouvernement*

### **Le président de la CSSCT précise ce point et les responsabilités de la Direction :**

*La 5ème vague s'est levée très rapidement et dès début décembre nous pouvions imaginer à entendre les spécialistes dans les médias, son importance.*

*Les décisions, timides, ont été prises avec trop d'atermoiements. La Direction est responsable de la santé des personnels intuitu personae. Elle ne saurait se protéger derrière le discours gouvernementaux quand tous les « feux commencent à passer au rouge ». Les conseils médicaux en replis doivent être pris en compte avec précautions afin de ne pas engager la responsabilité dont la Direction reste seule comptable.*

*A présent l'importance de cette vague, mais aussi la suivante annoncée pour février, justifient le renforcement des dispositifs de vigilance. En conséquence il faut rétablir des réunions de la CSSCT régulière dont la première doit se situer dès la première semaine de janvier 2022.*

*Les échanges au sein de la CSSCT contribuent à la rationalisation des débats au sein du CSE. Ils doivent être réels et concrets, et ne pas transformer la CSSCT en chambre d'enregistrement. C'est à cette condition que les débats de SSCT seront circonscrits aux sujets essentiels lors des CSE. La secrétaire de la CSE pourra proposer ces points limitativement pour un échange en CSE*

De plus, nous remontons que certaines questions posées en CSSCT sont toujours en attente de réponse.

En marge, nous demandons si le déblocage de Chrono pour permettre aux agents de la Cnam de poser les 3 jours autorisés de télétravail :

- *Réponse de la Direction: ceci devrait être résolu dans la semaine par le prestataire en charge de Chrono.*

### **10. Point de suivi de la Commission des Relations de Travail**

Le circuit de communication entre les Représentants de Proximité (RP) et les acteurs de ce circuit ont été présenté, La Direction propose de limiter le nombre d'acteurs afin de simplifier le processus.

La Commission remonte que certaines réponses ne sont pas données au RP lors des réunions RP/Direction locale. Nous proposons de reprendre ces questions qui sont restées en attentes.

#### **Exemple :**

Certains managers ne sont pas moteurs pour mettre en place le télétravail 3 jours, et n'avancent pas sur le projet de service : comment la Direction va gérer cela ?

*Réponse : La Direction n'a pas connaissance de cas d'équipes, motivées pour se réorganiser à travers un projet de service, mais bloquées par leur manager direct ...*

Le PV de la dernière réunion n'a pas été diffusé, mais le sera très prochainement.

### **11. Point sur la vaccination à la Cnam :**

Retour du médecin du travail (Daniel Bloch) :

- 400 demandes de vaccination planifiés sur 2 mois, et il reste 50 doses (Moderna) et donc des rendez-vous disponibles !
- Si ces rendez-vous ne sont pas pris, ils seront proposés à d'autres organismes (Ucanss ou Acooss)

### 12. Présentation de la grille d'analyse pour les projets relevant de la formule 2 de 3 jours de télétravail de l'article 3.2 de l'accord télétravail

La Direction a souhaité mettre en place une grille d'analyse des différents projets de services, avec une série de critères :

Les critères individuels prévus par l'accord :

- Le niveau d'autonomie dans le poste
- Le volume des tâches dématérialisables

Les critères d'analyse des projets de service :

- Une attention particulière à porter sur certains métiers (prise en compte du contexte et des conditions d'exercice de la mission pour vérifier la compatibilité avec 3 jours TT).
  - Les métiers supports : fonctions supports logistiques et informatiques, CoBur, gestionnaires RH, médecine du travail
  - Le management
  - Les assistant(e)s de direction
- La configuration de l'équipe elle-même :
  - Une majorité d'agents favorables au projet ET/OU remplissant les critères individuels d'accès au télétravail
  - Un niveau de maturité de l'équipe suffisant : prise en compte du turn over et embauches récentes, permanences...
- Le contexte organisationnel : compatibilité du projet avec une réorganisation récente, maturité des processus de gestion
- Des règles de mise en œuvre compatibles avec le bon fonctionnement du service et l'équité de traitement : présence minimum dans chaque service (ou pour chaque activité lorsqu'elles sont très différentes au sein du service) ; rotation entre les agents sur le choix des jours TT les lundi/mercredi/vendredi ; planification et partage des jours de présence sur site (Liam, Outlook...) et adaptation éventuelle du planning en fonction des besoins du service

Cette grille vise à avoir une égalité de traitement de chaque projet.

*Nous notons que cette grille est fournie bien tard : certains projets ont déjà été déposés, et risque de ne pas être adaptés à cette grille de lecture.*

### 13. Point d'étape sur le projet d'évolution des espaces et des modes de travail sur les sites de Nantes et Angers

La Direction a présenté son point d'avancement à mi-décembre :

- Sur l'**expérimentation à Angers**, des travaux ont été réalisés sur les plans prévisionnels au premier étage, avec des bureaux de tailles différentes pour évaluer ce qui correspond le mieux à nos besoins
- Une **communication** vers les agents est en préparation
- Sur « **la maille** » (taille d'un service dans ce projet) étudiée avec la DDSI :
  - Tous les formats ont été remontés dans les projets (de la maille métier, à l'équipe ou jusqu'à une division)
  - La Direction ne voit pas de soucis à adapter la maille à chaque projet de service !
  - La Direction précise que « pour organiser le travail au jour le jour », il faut reprendre l'organisation du travail au niveau d'un groupe « cohérent », ce qui explique que la taille n'est pas définie « a priori », mais laissée libre.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 14 Décembre 2021

A noter : La date de mi-décembre a été repoussée à fin décembre pour déposer ses projets de service à Nantes et Angers.

**Une maille à l'endroit, une maille à l'envers ...**  
*On ne sait pas bien ce qui est tricoté, mais l'hiver sera chaud !*

La Direction explique que **ça n'est pas un projet de flex office mais de Smart Office** qui est préparé :

- Chacun va garder son bureau
- Mais quand il n'est pas utilisé, il peut être utilisé par quelqu'un d'autre.

**On arrête pas le progrès :**  
**Coworking, co-construction, et maintenant co-bureau !**

Pour être validé, le projet de service doit en majorité être accepté par le service concerné :

- Et dans ce projet, certains agents pourront travailler avec 3, 2, 1 ou aucun jour de télétravail !

**Et sur les sites en tension immobilière, il doit obligatoirement y avoir une restitution d'espace !** (ce qui n'est pas nécessaire sur certains sites).

**Attention : la Direction rappelle que les jours de télétravail ne sont pas fixes** (ex. : Lundi, mercredi et vendredi), car les agents doivent rester souples sur l'organisation des jours de télétravail.

Quid des agents qui ne souhaitent pas télétravailler ?

- Pas de soucis : ils conservent leur bureau !

Enfin, pour la Direction, les expérimentations visent à vérifier :

- Le partage de son espace de travail fonctionne-t-il ?
- L'organisation est-elle adaptée aux missions ?
- Quels équipements individuels sont à prévoir ?

### **14. Financement d'une prestation d'assistance pour l'établissement d'un questionnaire à destination des agents des sites d'Angers et Nantes sur leur perception du smart office (Vote)**

Les Représentants de Proximité des sites d'Angers et Nantes souhaitent consulter les agents sur ce projet de smart office à travers un questionnaire diffusé en Janvier :

- Le questionnaire est en construction,



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 14 Décembre 2021

- Il est proposé de passer par un prestataire externe pour un montant autour de 10.000 Euros.

La Direction valide cette demande :

- les conditions de mise en œuvre sont à définir (car il y a des règles à respecter)
- et il faut l'intégrer au projet global

**Et les élus valident par vote cette demande de financement !**