

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

En synthèse :

Cette réunion du CSE a permis de :

- traiter des **points d'organisation de notre CSE**,
 - poser des questions techniques à la Direction (ex. : **impact des cartes déjeuner sur la dotation du CSE !**)
 - Pour les réponses, il faudra encore attendre un peu ...
 - présenter un point d'avancement des **Plans de Préventions des Risques Professionnels** sur nos sites
 - et surtout échanger sur les projets de la Direction
 - **3 jours de télétravail pour tous ?** Entre Chartes, Projets de Service, et « tension immobilière » , l'ambiance n'est finalement pas à la détente ...
 - l'organisation d'une **grosse intervention technique à Dijon**, site qui devient du coup un « *datacenter stratégique* » de l'Assurance Maladie !
 - **Indemnité « Inflation »** : Promis, pour 100 Euros on règle tous vos problèmes d'augmentation du gaz, de l'électricité et des carburants !
 - la **réorganisation de la MASP** (Mission d'Appui au Système de Management Intégré et à la Performance)
 - Un **bilan de la campagne des EAEA**
 - **DPVS TV ?** installation de 40 caméras à Evreux !
-

1. Désignation du secrétaire adjoint du Comité Social et Economique (vote)

François Nader (FO) est élu nouveau secrétaire adjoint du CSE ! (en remplacement de Mme De Cadeville qui est partie à la retraite)

2. Désignation du membre remplaçant de la commission des relations de travail (vote)

Frédéric Charoy est élu membre de la Commission des Relations de Travail.

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

La CFDT n'est pas encore en mesure de présenter un candidat et propose de revenir au prochain CSE avec un candidat qui sera sans doute hors liste syndical.

4. Impact du passage de la carte déjeuner sur les dotations du CSE

2 sujets sont abordés :

- Que devient l'argent correspondant à la « remise » annuelle de 2,75% faite par la société Sodexo dans le cadre du contrat Ucanss ?
 - *La Direction ne sait pas répondre en séance et reviendra vers nous sur ce dossier.*
- Que devient l'argent non utilisé par les salariés sur les chèques restaurants ?
 - *Pour la Direction, c'est un « droit » des salariés de pouvoir les utiliser « plus tard » ... sans date de fin ...*

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

- Mais quid des agents qui ne peuvent pas utiliser leurs fonds (décès, démission, perte de carte après le départ...) ? Leur argent est donc « donné » à Sodexo ?
- *La Direction va aussi revenir vers nous sur ce point*

5. **Projet d'installation d'un système de vidéo protection au sein du data center d'Evreux (Avis)**

Messieurs Olivier Saillenfest et Claude Da Silva présente ce projet de protection des salles informatiques du site Cnam à Evreux par la mise en place d'une quarantaine de caméras vidéos.

L'objectif principal est la sécurité des personnes : en cas de malaise d'un collaborateur il est possible de le constater rapidement.

Mais au fait, il y a quelqu'un qui surveille en permanence les 40 caméras ?

Si l'objectif principal est bien la sécurité des personnes, des systèmes d'alarme pour une personne faisant un malaise existent (cf personnes âgées) et sont bien moins coûteuses (ex. : par l'utilisation de cet appareil lorsque l'on entre dans les salles informatiques).

De plus, en cas de sinistre (incendie, dégât des eaux, ...), la vidéo surveillance permet d'analyser à posteriori l'origine du problème.

Des précisions techniques sont fournies aux élus sur le fonctionnement de ce système de surveillance.

Les élus sont bien évidemment favorables à l'amélioration de la sécurité des agents ! Mais nous relevons quelques risques dans l'utilisation des images et du son enregistrés: soit par la Direction, soit par le prestataire qui gère le système.

Sur ce point, la Direction confirme que les images peuvent être utilisées pour analyser des actes de vandalisme, mais pas pour sanctionner des agents suite à une erreur.

Les élus CSE s'abstiennent en large majorité sur ce dossier très technique ...

6. **Organisation d'une intervention de nuit sur les équipements électriques du site de DIJON**

C. Daguet et A. Barge présentent cette opération prévue la nuit du 3 au 4 décembre sur le site de Dijon : travaux important sur le site pour la mise en place d'une pompe à chaleur, avec coupure d'une partie des alimentations électriques.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

2 équipes mixtes DGMET et DDSI, sont mobilisées (une en début de nuit jusqu'à 4h du matin et l'autre en fin de nuit, jusqu'à midi).

Un protocole d'accord est nécessaire pour la mise en place du travail de nuit : celui-ci a été négocié dans l'urgence entre la Direction et les délégués syndicaux afin de préciser les avantages donnés aux agents concernés, en veillant au respect de l'équité de traitement entre les agents, le respect des temps de pause, la prise en charge des repas et nuitées, ...

« dans l'urgence », c'est peu de le dire : pour une opération planifiée il y a 6 mois, la signature du protocole est prévue seulement quelques jours avant l'opération ...

La Direction a « mis le paquet » sur ce dossier :

- Paiement à 100% des heures supplémentaires, y compris pour les agents de la DGMET
- Prise en charge des repas
- 1 journée de récup pour tous. Sauf que ceux qui viennent d'Angers et de Quimper. Ils la passeront ... à Dijon si on a tout bien compris ...
- 1 demi-journée de récupération accordée en plus

La CGT a signé ce protocole d'accord, et finalement on aimerait que les choses aillent aussi vite et bien sur d'autres protocoles : Cf la renégociation en cours depuis 6 mois du protocole d'accord sur les astreintes ...

La Direction précise le nombre d'intervenants :

- 12 intervenants DDSI (2x6 intervenants), dont une personne de Quimper et une Lyon
- 4 personnes de DGMET (venant de Paris, Angers et Grenoble)
- 4 prestataires externes

Nous interrogeons aussi la Direction sur cette opération dont l'importance semble confirmer le rôle stratégique de ce site, qui est parfois présenté comme un site moins important que nos 3 autres datacenters. Mais OUI, ce rôle stratégique est confirmé par la Direction !

Ce point est important, car nous savons que ce site est un « parent pauvre » en terme de ressources humaines, avec cette explication simpliste : « c'est un site hors production ». Si ce site est stratégique, il faut aussi l'accompagner en garantissant les investissements nécessaires, et pas seulement en machines, mais aussi en recrutements !

7. Bilan de la campagne des EAEA 2021

Catherine Margnes présente un bilan synthétique de l'enregistrement des EAEA.

ENTRETIENS REALISES ET SIGNES	ENTRETIENS NON SIGNES	ENTRETIENS NON REALISES		TOTAL
Nb Agents	Entretiens RH	Motif de non réalisation	Situations particulières avec Suivi RH	Nb Agents
2403	9	174	6	2592

93% d'entretiens réalisés sur la campagne 2021.

6,5% d'entretiens avec un motif de non réalisation (absence maladie, maternité, détachement, ...)

0,5% de situations avec demandes d'entretiens ou suivi RH en cours.

Le taux d'entretiens réalisés est donc relativement important.

La suite :

- **Les mesures salariales**

766 mesures salariales dont :

- 644 points de compétences
- 124 promotions

- **Article 7**

Campagne actuellement en cours

A ce jour, nous avons 8 demandes d'examen de situations particulières.

Les situations sont cours d'analyse par la DRHEP et les entretiens RH sont en cours de planification

Les demandes doivent être faites via une démarche @PiRH dont le motif est dans la rubrique « Demande d'examen personnalisé articles 7 & 3 ».

Nous interrogeons la Direction sur la façon dont elle communique avec les agents pour organiser les entretiens demandés. Réponse :

- 5 entretiens ont été réalisés et 4 sont programmés
- Les agents sont contactés par mail et par téléphone

Nous notons l'amélioration ! (car les années passées, un simple mail était envoyé, qui pouvait se perdre dans la foule des mails que nous recevons).

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

Pour information : l'historique des entretiens n'est pas disponible dans le nouvel outil Alinea, mais il reste disponible sur l'ancien site Alinea, et peut être fourni à chaque agents via une demande @piRH !

8. Indemnité inflation

Le gouvernement a annoncé la distribution d'une prime « inflation » de 100 Euros versée en décembre aux salariés gagnant moins de 2.000 Euros par mois, pour répondre aux augmentations du coût des énergies.

Tous les agents (CDD et CDI) peuvent en bénéficier. Par contre il faut :

- Avoir gagné moins de 2.600 euros brut par mois de janvier à mars 2021
- Avoir été présent au moins un jour en mars 2021

La Direction attend une note de l'Ucanss pour préciser les modalités de versement de cette prime.

9. Evolution de l'organisation au sein de la DDO concernant la mission d'appui au SMI et à la performance (MASP) (Avis)

La Mission d'Appui au Système de Management Intégré et à la Performance (MASP) est rattachée à la DDO et à la DDFC (double attachement).

La volonté de la Direction est de favoriser les synergies entre le SMI et le pilotage des processus métier.

10. Information sur le déploiement de la formule 2 de l'avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail ouvrant la possibilité de 3 jours de télétravail

Un changement de calendrier est proposé par la Direction car:

- Certaines équipes n'ont pas eu le temps de travailler sur ce sujet (mais d'autres sont prêtes !)
- Les projets de services remontés sont très hétérogènes en contenu, et montre que certaines équipes n'ont pas été au bout de la réflexion
- De nouveaux besoins sont remontés
- Et il y a des contraintes immobilières à Frontalis, en lien avec la future COG (fin du bail Teranova en Mars 2023, et la Cnam ne souhaite pas re-signer ce bail)

3 sites sont « en tension immobilières »: Paris, Angers et Nantes.

Pour la Direction, il y a urgence sur ces sites à mettre en place des projets de services qui vont permettre de libérer 30% de postes de travaux !

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

Ainsi, sur Angers et Nantes, la Direction attend **pour le 15 Décembre** les projets de service (à voir avec la DDSI) pour lancer les travaux de réaménagement des bureaux sur un étage à Angers (phase pilote de ce projet). L'avis pourrait être demandé en février au CSE.

Sur Frontalis, la direction va aussi « *détendre la date de livraison des projets de services* » pour permettre à chacun de peaufiner son projet.

Détendre la date sur des sites en tension immobilière !
« Novlangue partie » ou « efficiente adaptabilité contrôlée » ?

A noter : La situation n'est pas tout à fait la même sur Angers et Nantes

- A Angers la Cnam est propriétaire et fait ce qu'elle veut. Les agents sur site nous indiquent qu'il n'y a pas de problème d'espace (190 agents pour un bâtiment qui a accueilli jusqu'à 240 personnes). C'est le plus grand site après Paris et c'est donc un bon pilote....
- A Nantes, nous sommes hébergé à la CPAM et il y a un vrai problème d'espace nécessitant de trouver des solutions.

Sur les autres sites, les équipes peuvent déposer quand elles le souhaitent leur projet.

Enfin, la Direction souhaite mettre en place une « *grille d'analyse* » des projets pour avoir une lecture identique entre eux.

Les élus ont beaucoup de questions !

Qu'est-ce qu'un Service ? Une équipe avec son manager ? Un Département ? Un site ?

Pour la Direction, ces projets doivent être construits à la taille et à la maille d'une unité qui partage une même organisation de travail ... mais ça n'est pas si simple ... Le Site d'Angers doit servir de « test » pour valider ce fonctionnement en travaillant avec la Direction métier concernée (la DDSI dans ce cas).

Charte et projets de services sont parfois construits par le management. Ceci semble en opposition avec la méthode proposée et explique peut-être l'hétérogénéité des projets reçus ?

Pour la Direction, comme annoncé lors des webinaires, ces projets doivent être une co-construction entre agents et managers, et pas une proposition du management.

La co-construction, ..., une nouvelle méthode de travail dans les équipes, qui vient sans doute bousculer des années de pratiques chez certains managers ...
Il faut du temps pour changer les habitudes ...

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

Pour rappel, lors des webinaires, il a été proposé de travailler « tous ensemble »(*) la construction des projets de service autour de 6 thèmes :

- Comment est gérée la communication ?
- Quels outils ? Comment partage-t-on l'information ?
- Comment on organise le présentiel et le distanciel ?
- Quels vont-être les indicateurs de réussite ?
- Quels sont les risques identifiés dans la future organisation et les moyens de les gérer ?
- Quels sont les besoins associés à cette nouvelle organisation ?

(*) : Reprenez après moi : « Tous ensemble, tous ensemble ! » (Et ne cherchez pas, il n'y a pas de « s » à « ensemble » !)

Pourquoi n'y a-t-il pas un accompagnement systématique (via le LABInnov ou autre) ? Il y en a eu, et plusieurs webinaires et support de travail ont été proposés sur ce sujet (Cf Liam pour les retrouver)

Y a-t-il un pilote dans l'avion ?

Entre Septembre et Novembre, alors qu'il doit être site pilote, pourquoi ne s'est-il rien passé sur le site d'Angers ? Pourquoi « pourquoi ? » ? Pour la Direction, les choses avancent à Angers ! D'ailleurs une expérimentation va y être lancée ! Un pilote quoi !!! Un pilote ? Oui, un pilote !!! Ah bon ...

Sur Nantes, quels travaux et quels équipements sont prévus ? Ces aménagements seront présentés plus tard : la Direction recherche activement une équipe Pilote pour participer à cette réflexion !

Le smart-office va-t-il s'appliquer aux sites qui ne sont pas en tension immobilière ? NON : il ne s'applique qu'aux sites « en tension immobilière ». Par contre le travail de réflexion est à faire sur tous les sites !

Pour les sites qui ne sont pas en tension, il n'y a pas de travaux et donc quand la « maille » (taille du service) est définie, chacun peut remonter son projet de service sans attendre.

Par contre, une équipe qui passe en Smart-office doit rendre 30% d'espace de travail. Est-ce modulable en fonction des choix des agents dans l'équipe (3j de télétravail, 2J de télétravail ou pas de télétravail). NON, c'est un choix de tout le service de passer en Smart Office ! Et l'équipe doit collectivement tenir les objectifs, dont celui de rendre 30% d'espace.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

Le télétravail 3 jours par semaine, c'est pas la bamboche !

Actuellement tous les agents bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine et que pour passer à 1 jour supplémentaire, on va basculer dans un « *autre monde* », celui du Flex office , avec pour conséquences :

- Tout le service serait concerné par le Flex office y compris les agents ne faisant 1, 2 jours ou pas de télétravail
- Tous les agents devront donc s'engager « *fermement* » à partager leurs bureaux
- Nous risquons d'être perdants sur plusieurs tableaux, que ce soit au domicile ou sur site :
 - o Réalisation de bureaux à 6/8 positions après suppressions des cloisons. Ceci sera un grand contraste entre des journées passées seul chez soi et des jours sur site à cohabiter jusqu'à 8 personnes dans un même bureau
 - o Pas de précision ou de confirmation sur les moyens mis à disposition : espace personnel, double écran, casques anti-bruit, bureaux d'isolement.... Il semble que la Direction n'a pas de moyen, hormis pour abattre des cloisons ?

Reste aussi à voir l'équipement des salariés (chez vous, ou sur les bureaux en Flex office) : pour le moment il n'y a rien de précis ...

11. Point de suivi de la Commission des Relations de Travail

Le CR de la CRT de Novembre n'a pas été rendu et ne pourra pas être traité. Et sur la CRT d'Octobre : pas de question particulière sauf ... une demande d'installation d'un coffre par salle de réunion pour pouvoir sécuriser nos affaires dans ces salles.

12. Point de suivi de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

Les programmes de prévention ont été remodelés l'année dernière et nous avons eu une année de rodage, avec :

- Un plan de prévention générique « Cnam » (applicable à tous les sites)
- Un plan de prévention adapté par site

Ces plans sont alimentés par des actions récurrentes (applicables tous les ans) et des actions « spécifiques » à un événement, qui reprennent toutes les remontées vers la CSSCT.

Des indicateurs sont positionnés pour suivre l'avancement de ces plans de préventions.

A noter : Le suivi des agents isolés sera pris en charge début 2022 dans ces plans.



Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 25 Novembre 2021

Un effort va être donné au suivi des plans sur les sites en lien avec les RP (Représentants de Proximité), notamment pour le suivi des Documents Uniques (DU) sur les sites.

Nous avons demandé à la Direction :

- d'ouvrir l'accès de la BDES (Base de données économiques et sociales) aux Représentants de Proximité (RP)
- de réaffirmer le rôle et l'importance des RP
- de permettre aux RP d'exécuter correctement leurs missions

Le Direction confirme avoir bien entendu notre demande ...

Enfin, le DU va être mis à jour au premier trimestre 2022 !

Vous avez dit DU ?

Le document unique (DU) est la transposition par écrit de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le code du travail !

13. Information sur le calendrier de déploiement de l'outil de gestion des bons de délégation.

Un outil informatique de gestion des bons de délégation va être déployé !

Youpi ! Cet outil va permettre de simplifier la déclaration et le suivi de l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel à partir de début 2022.