

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 SEPTEMBRE 2022

En synthèse :

Après une déclaration préalable de la CGT qui a jeté un froid sur l'ambiance, mais a été soutenue par plusieurs syndicats, nous avons pu aborder les sujets suivants :

- Le **projet d'organisation de la DOPP**, bien accueilli par les élus
- La **Deuxième Vague des projets de service**, bien accueilli par les agents qui vont enfin pouvoir bénéficier de 3 jours de télétravail par semaine
- Un point de suivi du planning de **réaménagement de Frontalis**, bien accueilli par les amateurs de chaises musicales
- Les difficultés de remplissage du **restaurant d'entreprise à Frontalis** : des propositions pas si bien accueillies que ça par les élus ...
- Le **bilan des réorganisations DOSC et DPVS** : Plutôt bien accueilli, mais peut mieux faire !
- Le **Bilan social et rapport de situation comparé 2021**. Il manquait juste une présentation/analyse des chiffres pas la Direction, et surtout ... le plan d'actions visant à améliorer ce bilan !
- Le **Plan de Sobriété Energétique** : ça a l'odeur de l'écologie, ça a la couleur de l'écologie, et ça a le goût ...de la sobriété. Mais surtout, ça nous rappelle les engagements passés de la Cnam sur l'éco-responsabilité ! Ils sont vraiment trop forts !

Bonne lecture !

1. Déclaration préalable de la CGT à l'ensemble des élus

La CGT a reçu un premier courrier en date du 09/09/2022 de notre Directeur Général, puis le 22/09 de la part du secrétariat général suite à la publication du N° 47 de « La Vie des Bêtes ».

Dans ce courrier, la Direction explique que la parution de ce dernier numéro, « constitue l'acte d'agression et de non-respect de trop ».

Si le corps du courrier reste confidentiel, tout au moins pour l'instant, il nous semble néanmoins qu'un point d'information doit être fait auprès de cette instance et que l'ensemble des élus doit en être informé. En effet, la direction écrit, je cite « Comme nous en avons déjà parlé, cette publication intervient dans un contexte de violences verbales récurrentes constatées au cours de ces derniers mois au sein des instances ».

Alors ...

Certes il y a parfois des échanges d'humeur empreints d'agacements ... de part et d'autres - aussi bien de la part des élus que de la direction.

Certes, il y a parfois des échanges liés à des désaccords ; d'ailleurs pour la première fois la CGT et FO ont quitté l'instance suite à un désaccord - mais cela c'est fait sans aucune violence.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 SEPTEMBRE 2022

Mme la secrétaire du CSE, qui n'a JAMAIS été sollicitée pour évoquer ce sujet, contrairement à ce qui est écrit, a par ailleurs réécouté les bandes audios.

Elles sont à la disposition de l'ensemble des élus et attestent du fait que, depuis plusieurs mois, cette instance n'est pas le théâtre de violences verbales récurrentes et nous insistons sur les termes « violences » et « récurrentes ».

Nous pensons que la plus grande liberté d'expression doit pouvoir régner en réunion CSE.

Et nous nous tournons vers nos camarades pour solliciter leurs avis : Depuis quelques mois, cette instance est-elle le théâtre de violences verbales récurrentes ?

En réponse, FO est intervenu pour confirmer :

- que les élus FO et CGT maintenaient un dialogue sans violence dans les instances !
- Mais qu'il n'y avait, hélas, plus de dialogue social dans notre entreprise...

La CFE-CGC a précisé :

- que la manière dont la direction apporte les dossiers auprès des élus du CSE n'offre que peu de marge pour la négociation et le dialogue (les dossiers sont déjà bouclés)
- qu'il faut donc faire intervenir les représentants du personnel en amont des projets

SUD a confirmé qu'il n'y avait pas d'écoute :

- les instances du CSE deviennent une chambre d'enregistrement des choix de la Direction. Et il peut y avoir une usure des élus après 20 ans de présence dans ces instances ...

2. Projet d'évolution de l'organisation de la DOPP (consultation)

Cette réorganisation fait suite au départ de F. Merle, et propose de scinder en 2 ce département.

Il n'y a pas de changement d'activité, mais la séparation des 2 entités existantes : Frais de santé (19 personnes) et Revenu de substitution (13 personnes).

Pour nous, ceci va plutôt dans le bon sens et va permettre de rendre le manager plus disponible auprès des agents.

Notre vote est donc favorable !

3. Télétravail 3 jours : point sur les projets de service 2ème vague

Cette vague 2 comprend 24 projets pour 655 Agents dont 557 agents qui demandent le passage à 3 jours de télétravail par semaine (la célèbre « formule 2 » !).

Dans cette vague, contrairement à la vague 1, tous les projets ont été acceptés !

Donc, au total, plus de 1.900 agents sont dans des équipes avec un Projet de Service et 1.400 agents vont passer en « formule 2 ».

Petit rappel des règles !

Si une équipe a mis en place un projet de service ET que vous travaillez sur un site en tension immobilière (ex : Frontalis) ALORS tous les agents de cette équipe basculent en smart office, avec la mise à disposition de 7 postes de travail pour 10 agents (on tourne donc entre les postes).

Seules exceptions : si un agent ne fait jamais de télétravail, ou si il possède un poste de travail adapté (pour raison médicale), vous conservez de façon fixe celui-ci.

4. Point de suivi sur les opérations de réaménagement Frontalis

Les travaux sont en cours pour accueillir début novembre la DAF.

Une fois la DAF installée, le secrétariat général sera déplacé de la mezzanine de Frontalis vers le 1^{er} étage.

Puis les équipes de Terra Nova pourront réintégrer Frontalis dans la mezzanine du bâtiment de Montreuil.

Chaises musicales à Frontalis !

A part ce jeu de chaises musicales, et le planning général des opérations, nous n'avons pas eu d'information sur le contenu de ce réaménagement qui pourtant semble le sujet le plus important pour les agents ... A suivre ...

Une visite du Wonder Building a été réalisée, avec une mise à disposition mi-novembre (1.300 M2) pour y commencer des travaux (pour rappel, ce bâtiment va servir de « zone tampon » entre la libération de Terra Nova et la fin des réaménagements de Frontalis).

5. Premières directives et orientations relatives au « plan sobriété énergétique »

Dans une circulaire du mois d'août 2022, le premier ministre (lui-même !) demande d'accélérer la réduction des dépenses énergétiques en avance du « décret tertiaire », avec un objectif de 10% d'économie dans l'année à venir.

Décret tertiaire ?

Paru au sein de la Loi de Transition Energétique, le décret tertiaire s'inscrit dans l'objectif d'efficacité et de sobriété énergétiques dans l'immobilier. Ainsi, ce décret prévoyait une réduction des consommations de 25 % pour les bâtiments tertiaires d'ici 2020 et de 40 % d'ici 2030.

1ères décisions :

- On baisse la température à 19° dans nos locaux
- On déclenche la climatisation que si la température dépasse 26°
- On informe les salariés de ce plan de sobriété
- On organise des ateliers sites par sites pour réfléchir à des gestes éco-citoyens pour enrichir le plan de sobriété !

Des actions sur la sobriété numérique seront aussi engagées par la Cnam.

Tous éco-responsables grâce à la Cnam ?



Il y a quelques années, pour faire la promotion de notre éco-responsabilité, chaque agent de la Cnam avait reçu une « petite fleur dansante », en plastique, avec un mini panneau solaire ...

Espérons seulement que ça n'est pas la même équipe qui va s'occuper de ce plan de sobriété énergétique ... sinon on va tous se retrouver avec un mini radiateur électrique pour Noël !

6. **Marché restauration : revalorisation du droit d'admission**

Un renouvellement anticipé du marché a été réalisé du fait d'une situation exceptionnelle qui a entraîné une baisse de fréquentation importante (crise sanitaire,



Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 SEPTEMBRE 2022

Développement du télétravail, ...).

De plus, une augmentation des coûts des denrées (autour de 7%) a été enregistrée ces derniers mois.

Aujourd'hui le restaurant réalise en moyenne 327 couverts par jour (dont près d'une cinquantaine de convives CGT – le temps des travaux jusqu'à fin 2022, de la cuisine de la CGT Porte de Montreuil), avec une fréquentation très variable (moins de 200 repas certains jours).

La Cnam a fait de choix de prendre à sa charge le déficit (19K Euros par mois) pour :

- Ne pas pénaliser les convives (niveau de prise en charge)
- Garder le chef de cuisine (payer son salaire !)

Pour les externes, il est proposé un « Perçu pour compte » de 1 Euro (c'est une augmentation du droit d'entrée), et une revalorisation des droits d'admission à la hausse ...

Et pour 2023, on prévoit une nouvelle baisse de fréquentation pour passer à une moyenne autour de 250 couverts par jour (notamment du fait de l'extension du télétravail 3 jours pas semaine)... ce qui va entraîner une nouvelle hausse du droit d'entrée de 1 Euro par repas.

La Direction a soumis une proposition et posé une question aux élus du CSE :

- **La proposition** : et si le CSE participait financièrement au fonctionnement de notre restaurant d'entreprise. Cela existe dans d'autres entreprises ...
- **La question** : Quelle option choisir entre « augmenter le prix d'admission au restaurant » et « remplacer le chef de cuisine et le gérant du restaurant par un seul gérant-chef » ?

**Demander aux élus CGT de virer le chef de cuisine ...
Mais qui a eu cette brillante idée ???**

Au final, les élus refusent de participer à cette décision, même si la Direction tente de nous rassurer : « *il ne sera pas viré, mais réaffecté sur un autre site du prestataire ...* »

Et nous pensons qu'il existe d'autres solutions !

**Pas toujours simples à mettre en place, mais ça vaut le coup d'y réfléchir :
Passer notre restaurant en « RIE » (Restaurant inter-entreprise) ? Réduire l'offre (variété des plats présentés) ? Augmenter le droit d'admission pour les externes ?**

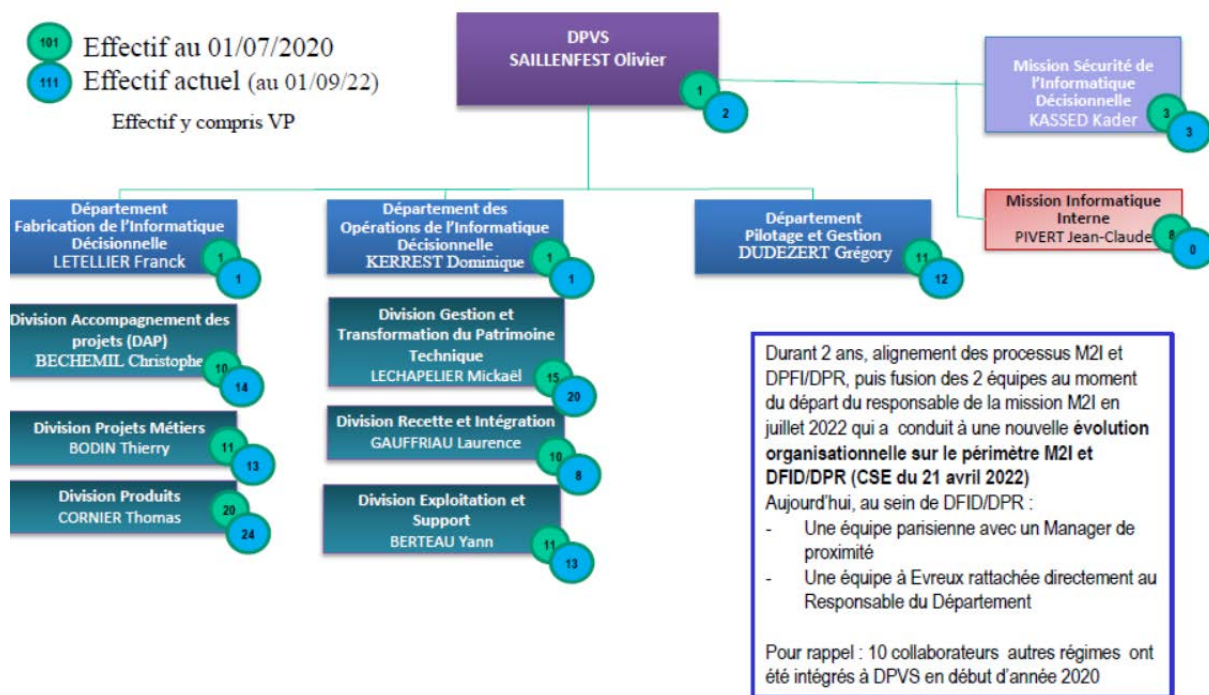
Côté CGT, nous sommes favorables à la création d'un restaurant Inter-Entreprise !

7. Bilan de l'évolution d'organisation de DPVS et DOSC

La nouvelle organisation a été présentée au 2^{ème} trimestre 2020, pour répondre à plusieurs besoins :

◆ **Rappel des faits générateurs du projet :**

- ▶ Un renouvellement important des managers (50% de départs toutes causes en moins de 16 mois)
- ▶ Une volonté d'augmenter les synergies et le partenariat avec les autres Directions de la DDSI
- ▶ Un Département (DIAP) sans manager nommé et ne décrivant pas exactement les activités couvertes
- ▶ Un besoin de clarification et de précision de l'organisation permettant une meilleure lisibilité de nos métiers pour les directions de la Cnam mais aussi pour les entités externes
- ▶ Le déploiement du portail SNDS et la double augmentation du nombre d'utilisateurs et de la volumétrie demandée conduisent à faire évoluer les ambitions du support et accroître sa professionnalisation
- ▶ Un renfort de ressources avec l'intégration de 10 collaborateurs autres régimes à DPVS en 2020



Une particularité de DPVS est de regrouper presque tous les métiers de la DDSI. Pour nous, cette réorganisation nécessite encore de mettre de l'huile dans certains rouages entre fabrication et exploitation.

Côté DOSC, la réorganisation était attendue suite aux constats suivants :

◆ **Rappel des faits générateurs du projet :**

- ▶ Une organisation centrée sur les métiers de l'exploitation pour porter des ambitions visant à renforcer la satisfaction client, maîtriser le SI tout en améliorant la gouvernance, le pilotage et la coordination des acteurs internes et externes
- ▶ Renfort de ressources avec l'intégration de 35 collaborateurs autres régimes à la DOSC en 2020

Avec quelques ambitions :

6 métiers	Ambitions par métier en juillet 2020	Les avancées au 01 09 2022
Intégration applicative	Poursuivre l'automatisation des installations Optimiser les délais de recette	L'automatisation développée se poursuit aujourd'hui dans le cadre du socle unifié en lien avec les MOE du Département DIA
Intégration d'exploitabilité	Couvrir un périmètre plus large pour assurer la performance des mises en production Positionner l'intégration d'exploitabilité en phase aval du cycle de vie de fabrication des applications	De plus en plus d'applications suivent cette intégration d'exploitabilité au cours de laquelle est vérifiée la conformité vis-à-vis des règles d'exploitabilité (ex : Matis, Arpège, Indigo...)
Exploitation	Equilibrer la capacité à faire Mise en production/Exploitation Définir les offres partenaires et les matrices des flux S'appuyer sur des méthodes reconnues pour accroître la maturité du processus de gestion des changements et de la mise en production	Une 40aine de mises en production par semaine Gestion des processus de changement avec les CSM Les collaborateurs sont formés et suivent l'ensemble des processus avec les indicateurs partagés à la clé

6 métiers	Ambitions par métier en juillet 2020	Point de situation au 01 09 2022
Support	Garantir une couverture applicative conforme à nos engagements de service Assurer une continuité de service du niveau 0 au niveau 4 du support S'appuyer sur des méthodes reconnues pour accroître la maturité du processus de gestion des incidents et des problèmes	Les équipes du Département DSUP : - Relancent systématiquement les équipes des experts (niveau 4) en cas de non réponse dans les délais - Collaborent avec le SDN pour traiter les « points durs » dans le cadre de rendez-vous quotidiens - Des parcours professionnels ont été mis en œuvre pour faire évoluer plusieurs collaborateurs vers des activités de management et de Méthode Qualité
Industriel (Editique)	Renforcer la gouvernance et la coordination avec les MOA Piloter la mission interbranche de l'éditique Préparer l'évolution de l'éditique	Pilotage par la DOSC du projet CEREUS
Hébergement	Assurer la mise à disposition rapide des environnements Mettre en place une politique des environnements sur chaque phase du cycle de vie projet	Professionnalisation des activités techniques autour de l'infrastructure permettant une rationalisation en lien avec le processus de gestion des environnements hors production Gros travail de mise en conformité du Site de Dijon pour devenir un data-center encore plus sécurisé

Pour la CGT, le résultat de la réorganisation à la DOSC est mitigé : un mélange de chaud et de froid ... sans aucun doute, avec plus de chaud que de froid.

Car certes, il y a de belles réussites : La principale étant d'avoir permis de sortir d'une organisation en mode silo géographique : ceci a permis à des agents de retrouver des perspectives d'évolution de carrière. Ainsi, autour de 15% des agents ont pu changer de métier, ce qui semblait impossible avant la réorganisation.

Le retour des silos ?

Si nous nous félicitons d'être sorti des silos géographiques, nous constatons que des postes ouverts récemment sont de nouveaux « orientés sur un site géographique » (ex. : poste ouvert à DIA orienté vers Valenciennes, alors que le manager est à Valence).

Une autre réussite, c'est la création des 2 départements transverses (DPCO et DGOUV), ceci a permis de clarifier le travail au sein de toute la DOSC.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 SEPTEMBRE 2022

Le revers de la médaille, c'est la baisse des effectifs dans plusieurs services. Le changement de métier dans les équipes, et le non remplacement des départs en retraite dans certains départements comme DSUP, DGOUV, DIA posent de vrais problèmes de charge dans ces services.

Actuellement, pour garantir la continuité des activités c'est un recours systématique et récurrent à des prestataires qui est utilisé.

Ceci est un effet de bord de cette réorganisation, qui doit être corrigé car l'usage de prestataire depuis plusieurs années pour des activités récurrentes ... n'est pas une solution qui doit devenir pérenne !

J.C Badin confirme qu'il a été bloqué par l'obligation de ne pas augmenter l'ETPMA (pour faire simple : le nombre d'agents).

Nous demandons à obtenir le taux de sous-traitance dans les différents départements, et souhaitons voir ré-internalisé ces postes !

8. Bilan social 2021 et rapport de situation comparé 2021 (consultation)

Ce Bilan permet de suivre de nombreux indicateurs (la Direction s'y perd parfois !), qui doivent permettre de suivre l'évolution et la répartition de la population des agents de la Cnam selon de nombreux critères.

Ce rapport permet ainsi de pointer des discriminations ou des évolutions qui demandent d'être analysées, pour mettre en place au besoin un plan d'actions adapté !

Ainsi, le rapport de situation comparée, montre que dans le top management (les 10 plus gros salaires de la Cnam), il n'y a qu'une femme, et les écarts semblent globalement de nouveau se creuser dans l'entreprise entre les femmes et les hommes...

On note aussi une augmentation du nombre d'agents de la Cnam en situation de handicap, même si on reste en dessous du niveau attendu.

On constate une baisse de l'absentéisme en 2021 (pourquoi ?) et une baisse des accidents de trajet (OK, c'est sans aucun doute du fait de l'augmentation du télétravail).

Et alors ? Que fait-on de tout ça ?

D'autant, qu'en séance, nous remontons de nombreuses anomalies sur les chiffres et les tableaux présentés : Avant de réfléchir à un plan d'actions, nous demandons à la Direction de relire et corriger ce Bilan Social 2021 !



Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 SEPTEMBRE 2022

Qui peut aider la Direction à s'y retrouver dans tous ces chiffres ?

La CGT bien sûr !

Car nous avons été sollicité pour remonter toutes les anomalies constatées (et pourquoi pas, expliquer les tableaux de chiffre !)

L'avis du CSE est donc repoussé à Novembre sur ce dossier.

9. Point d'information sur le calendrier de l'expertise DGU

L'expertise est lancée ! Les entretiens préparatoires ont été réalisés et les salariés commencent à être entendus (mais tout le monde ne pourra pas participer à ces entretiens).

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

Point reporté au prochain CSE

11. Point de suivi de la Commission égalité professionnelle

Point reporté au prochain CSE