

Pour Rappel :

2 réunions de CSE en 2 jours :

- Une réunion ordinaire le 24/11
- Une réunion extraordinaire le 25/11, qui a permis **d'élire les membres des comités de gestion de nos associations** en charge de la gestion des Œuvres Sociales

A retenir :

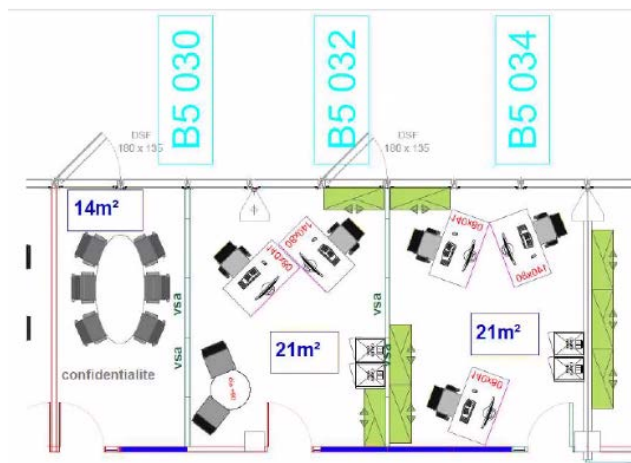
- La liste des nouveaux **membres des comités de gestion de nos associations !**
- Le réaménagement en cours de la **Mission des Instances (MDI)**
- Une version corrigée du **Bilan Social et Rapport de Situation Comparée 2021**
- Un rappel de la Direction sur les droits et devoirs des Organisations Syndicales dans **l'utilisation des moyens de communications informatiques**
- La présentation du **bilan 2021 et budget 2022** de la Cnam
- Un projet de **réorganisation du Département Juridique**
- Et des points de suivi sur :
 - Les **commissions du CSE**
 - Le beau **projet d'entreprise**

1. Point de suivi sur les opérations de réaménagement Plan MDI

Mr Baron et Mme Poussin ont présenté le projet de réaménagement de la Mission des Instances (MDI) :

- Petite équipe de 7 personnes dont le rôle est de rédiger les « extraits d'urgence » et compte-rendus des différentes instances de la Cnam !
- Tous les collaborateurs souhaitent bénéficier du télétravail 3J par semaine.

Le projet prévoit un déménagement au 5^{ème} étage, et une réduction à 2 bureaux et 5 postes de travail.



Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

Ce réaménagement a été organisé en échange avec les agents, pour adapter le projet à leurs attentes et en évitant un grand open space, ce qui est apprécié, mais nous nous sommes abstenus sur ce dossier du fait de notre opposition au Smart office tel que proposé par la Direction !

2. Bilan social 2021 et Rapport de Situation Comparée 2021

Ce Bilan a déjà été présenté en septembre, et un report du vote avait été demandé pour répondre aux nombreuses remarques des élus sur le contenu de ces documents.

Nous notons que les observations ont été prises en compte et des modifications apportées dans la publication de ce rapport : tant sur la forme (améliorations des titres et explications) que sur le fond (correction des chiffres erronés).

La Direction précise quelques points :

Une **augmentation des effectifs sur la période 2019-2021** principalement liée à l'effet de l'intégration des autres régimes:

	2019	2020	2021
CDI	2313	2524	2493
CDD	45	79	54
CDI + CDD	2358	2603	2547
ETP (CDI + CDD)	2290,60	2520,86	2473,80

Et pas de « *grande démission* » (cf le constat dans d'autres grandes entreprises) :

Départs CDI	2020	2021	% 2021
Retraite	63	75	49,3 %
Mutation	37	31	20,4%
Démission	42	43	28,3%
Licenciement	4	2	1,4%
Décès	4	1	0,6%
	150	152	100%

Et un taux de départ prévu un peu au-dessus de 41% en 2022

Sur la répartition Homme/Femme

Répartition femmes – hommes

- Quasi égalité de la répartition femmes – hommes sur l'ensemble de la CNAM
- Deux exceptions
 - Forte proportion d'hommes au sein de la DDSI
 - Forte proportion de femmes au sein de la communication et des RH

Mais nous notons une baisse de la proportion des femmes dans le management et le pilotage.

L'absentéisme est en baisse :

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

- Absentéisme en baisse : 4,7% Vs 5,1% en 2020
- Taux d'absence pour maladie en baisse : 2,7% Vs 3,1% en 2020
- Forte baisse du nombre d'arrêts < 4 jours (399 en 2021 Vs 529 en 2020)
- Taux d'absentéisme pour congé paternité en légère hausse (allongement légal du congé paternité)

Avec une hypothèse : les agents en télétravail se déclarent moins en arrêt de travail...

Côté Handicap : Plusieurs actions ont été engagées pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap, avec des résultats, toujours en dessous des attentes, mais en nette amélioration :

Bilan de la situation fin 2021 :

- 69 personnes déclarées en situation de handicap Vs 58 personnes en 2020
- Progression du nombre de personnes en situation en handicap sur 2021 (+18%)
- Progression du taux d'emploi direct : 2,97% (Vs 2,43% en 2021)

Ensuite, tout cela présente une photo sur la situation sociale dans l'entreprise : une photo pas toujours facile à interpréter ... et les échanges entre les élus montrent bien cette difficulté.

Et si nous avons apprécié les efforts et la synthèse réalisée par la Direction, nous constatons que celle-ci est un peu trop à la gloire de la réussite des actions engagées ... alors que nous avons d'autres indicateurs qui montrent que la situation sociale n'est pas aussi miraculeuse que cela ...

3. Présentation de l'avenant à l'accord relatif à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel du 31 mai 2018 signé en date du 27 juillet 2022

Un grand titre pour un sujet simple : quels sont les moyens de communication informatiques mis à disposition des organisations syndicales par la Cnam !

Car un avenant à l'accord de 2018 a été signé par la CFDT et FO le 27/07/2022 (*Qui a dit que la CFDT avait la signette un peu facile ?*)

Cet avenant est pour nous une régression, principalement sur les sujets suivants :

- Le refus de permettre l'anonymat des administrateurs syndicaux ;
- L'interdiction des outils d'interaction (tchat, forum, vidéos) au regard des pratiques d'information des salariés au quotidien
- L'interdiction d'usage de zoom à des fins d'information des personnels en webinaire
- L'interdiction du visionnage de toute vidéo faite aux agents !

(Voir le détail du « pour » et du « contre » dans l'[ECHOS-DES-NEGOS-27](#))

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

La Direction nous a donc rappelé les règles fixées dans cet avenant...

4. Projet de calendrier des réunions CSE 2023

Ce point est reporté à décembre 2022.

A noter: les réunions CSE de début 2023 sont toujours « en cours de validation ». Sans doute le 24 Janvier et 23 Février.

5. Budget de l'Etablissement Public : bilan 2021, budget 2022 (consultation)

Bon, ... Voici les chiffres du bilan 2021 (à gauche le budget et à droite le bilan) :

DEPENSES LIMITATIVES	DEPENSES DE GESTION BUDGET 2021			DEPENSES DE GESTION EXECUTION 2021			
	Cpta générale COG K€	Comptabilité budgétaire		Cpta générale COG	Taux exécution	Comptabilité budgétaire	
		AE K€	CP K€			AE K€	CP K€
FONCTIONNEMENT	560 022	570 459	565 180	477 405	85%	510 707	463 663
Personnel	254 878	254 878	254 878	250 862	98%	252 446	247 378
Fct. non informatique	35 110	41 355	35 110	33 459	95%	39 716	30 258
Fct. Informatique MOE	127 016	131 208	132 174	123 181	97%	107 200	121 284
Fct. Informatique AMOA	16 715	16 715	16 715	14 918	89%	14 403	13 321
ENS Fct informatique	126 303	126 303	126 303	54 985	44%	96 942	51 422
INVESTISSEMENT	97 757	100 047	105 041	87 978	90%	79 520	91 930
Invest. informatique	90 402	92 692	97 686	83 998	93%	75 570	87 668
Invest. Immobilier	5 520	5 520	5 520	2 812	51%	2 998	3 065
Invest. Autres objets	1 835	1 835	1 835	1 168	64%	952	1 197
TOTAL	657 779	670 506	670 221	565 383	86%	590 227	555 593

La présentation est faite sur 3 colonnes :

- Compta générale COG (qui intègre les dépenses évaluatives : ce que nous avons prévu de dépenser)
- Autorisation d'Engagement (AE)
- Crédits de Paiement (CP)

Et le Bilan rectificatif N°2 pour 2022

Poste budgétaire	DEPENSES DE GESTION BI 2022			DEPENSES DE GESTION BR1 2022			DEPENSES DE GESTION BR2 2022		
	Cpta générale COG K€	Cpta budgétaire		Cpta générale COG	Cpta budgétaire		Cpta générale COG	Cpta budgétaire	
		AE K€	CP K€		AE K€	CP K€		AE K€	CP K€
DEPENSES LIMITATIVES	595 969	582 713	614 615	699 364	682 954	714 826	673 864	657 454	689 326
FONCTIONNEMENT	489 223	468 473	497 596	597 905	577 155	606 248	569 692	548 942	578 035
Personnel	254 000	254 000	254 000	254 000	254 000	254 000	254 000	254 000	254 000
Fct. non informatique	32 410	35 500	34 216	32 410	35 500	34 216	39 710	42 800	41 516
Fct. Informatique MOE*	190 291	166 451	196 828	296 176	272 336	302 713	260 663	236 823	267 200
Fct. Informatique AMOA	12 522	12 522	12 552	15 319	15 319	15 319	15 319	15 319	15 319
INVESTISSEMENT	106 746	114 240	117 019	101 459	105 799	108 578	104 172	108 512	111 291
Invest. informatique	105 946	108 197	110 976	97 284	99 535	102 314	98 450	100 701	103 480
Immobilier	-	4 797	4 797	2 708	4 797	4 797	4 255	6 344	6 344
Autres objets	800	1 246	1 246	1 467	1 467	1 467	1 467	1 467	1 467
DEPENSES EVALUATIVES	147 600	-	-	147 600	-	-	147 600	-	-
TOTAL	743 569	582 713	614 615	846 964	682 954	714 826	821 464	657 454	689 326

* dont l'intégralité du budget et des dépenses de l'ENS

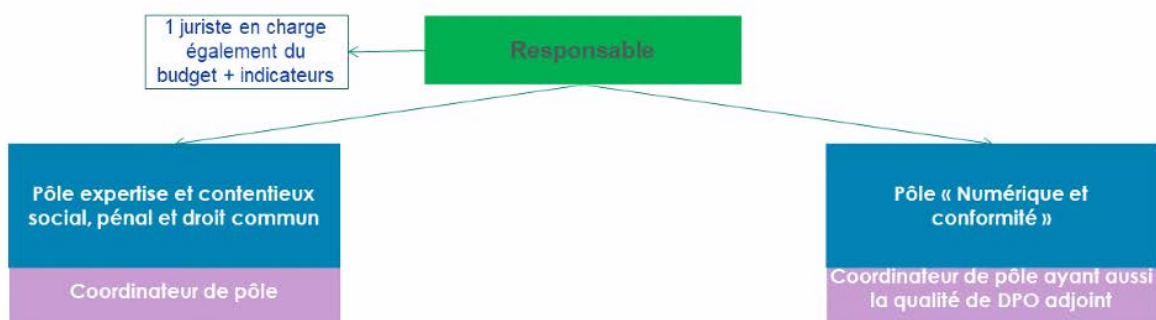
Pas facile de s'y retrouver car ces chiffres, qui concernent l'établissement public, sont des additions de postes parfois très variés ... Ainsi, il n'est pas possible de comprendre le niveau d'augmentation de la sous-traitance à la Cnam à travers ces tableaux...

6. Projet d'évolution d'organisation du Département Juridique (DJ) au sein du Secrétariat Général (consultation)

En 2017, la mission CNIL a été intégrée au DJ, avec la volonté de développer une expertise juridique sur les nouvelles technologies.

En 2019, la mission CNIL a été renommée «Mission expertise et conformité » pour éviter toute incompréhension sur le rôle de cette mission (qui ne se limite pas à la CNIL).

En 2022, on sépare en 2 cette Direction :



Ces missions sont autour de l'expertise juridique pour l'établissement public ET pour la branche Assurance Maladie.

2 raisons expliquent cette volonté de changement :

❑ Répondre aux enjeux juridiques à venir

- L'accompagnement dans la conformité, passe par un véritable accompagnement juridique
- Répondre aux défis
 - de la feuille de route numérique impliquant le déploiement de projets mobilisant de la donnée personnelle
 - de la COG et autres textes (PFLSS)
 - des nouvelles actions liés au numérique (phishing, cyber, etc.)

❑ Développer une dynamique de groupe dans l'équipe

- Déjà une forme d'intégration de la mission au sein du département
- Favoriser le travail d'équipe et le partage des pratiques

Avec comme propositions :

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

- ❑ **La création d'un pôle « numérique & conformité »**
 - **Réunir les agents** qui sont chargés de la conformité dite informatique et libertés et les juristes qui sont dédiés aux nouvelles technologies de l'information
 - Désigner un **coordinateur de pôle** ayant la qualité de **DPO adjoint**
 - Vacances de poste à prévoir

- ❑ **Parallèlement, création** d'un pôle « expertise et contentieux social, pénal et droit commun »
- ❑ Inscription dans le RO de la mission de « **PRADA** »

Conséquences pour les salariés :

- Pas de conséquences sur le périmètre de compétence des agents de la mission expertise et conformité
- Pas de conséquences sur les libellés emplois

- Organisation « hybride » du télétravail
 - **Maintien du projet de service pour les agents qui avaient initialement monté le projet**
 - **Maintien du télétravail 2jrs pour les agents de la mission expertise et conformité**
- Organisation d'une revue pour voir si les agents en 2 jours souhaitent s'inscrire dans le cadre du projet de service qui pourra donc évoluer pour intégrer les modalités de travail de ce nouveau collectif

Pourquoi 2 coordinateurs et pas des managers opérationnels ?

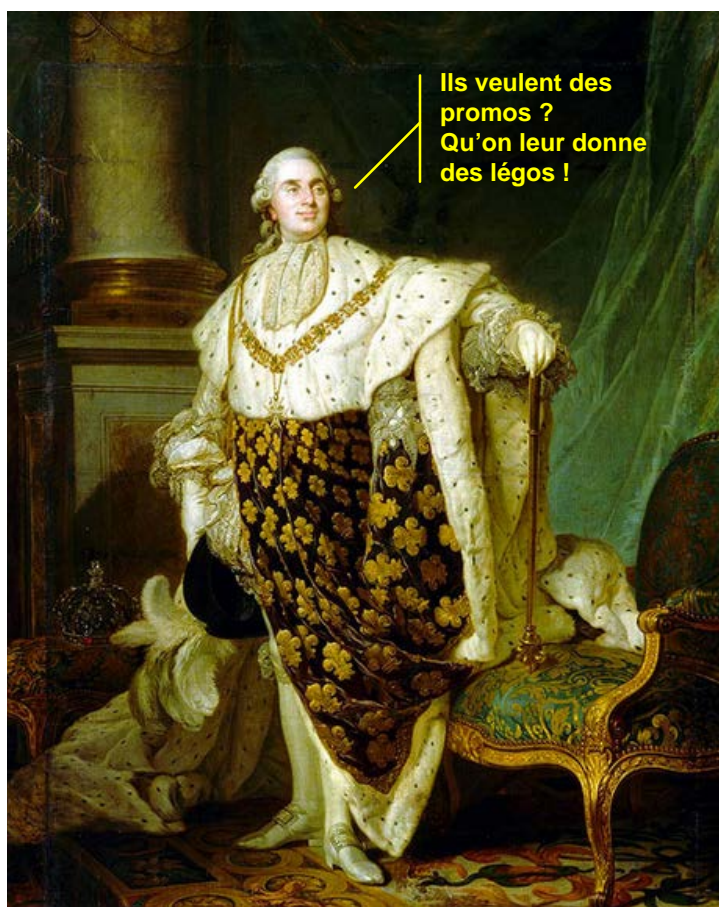
- Eviter un chamboulement dans les équipes dans un premier temps
- Avec possibilité de revoir cela plus tard !

Pour nous, le rôle de coordinateur est parfois complexe à tenir, car on a les missions d'un manager sur le métier, mais pas les prérogatives sur la gestion des agents.

Néanmoins et quoi qu'il en soit c'est un avis favorable à l'unanimité qui est donné par les élus du CSE !

7. Point de suivi projet d'entreprise

Ce projet est lancé, avec plusieurs actions fortes déjà réalisées (le tchat avec le DG, vidéo de présentation et **surtout la distribution de légos sur tous les sites ...**) et d'autres sont en cours (constitution de groupes de travail, réponses au tchat, ...).



Sur les groupes de travail, pour le moment, c'est celui sur la « Cnam Verte » qui a remporté le plus de succès pour y participer (90 personnes).

8. Point de suivi de la Commission des Relations de Travail (CRT)

Un certain nombre de question a été posé lors de ces commissions mensuelles et il est à noter que les thèmes reviennent souvent d'une CRT à l'autre.

En synthèse, et parmi les points à retenir nous avons notamment:

- Traité la problématique des **heures supplémentaires effectuées en début d'année à la DAFF** et qui ont finalement été réglées en juillet.
- Echangé sur le sujet des **ambiances de bureaux**. Les agents demandent en quoi, une nouvelle ambiance va atténuer les nuisances sonores des open space tandis que d'autres en demandent les coûts et soulignent qu'ils auraient préféré que la direction investissent dans du matériel pour les agents puissent télétravailler dans de meilleures conditions.
- pris acte du projet de **mise en œuvre d'un coffre-fort numérique** pour I& mise à disposition de nos Bulletins de salaire. Une phase pilote est d'ailleurs en cours et se terminera en février 2023.
- Abordé le taux de recours à des **prestations tierces sur le site de Troyes**. Pour la Direction, cette prestation répond à un besoin conjoncturel dû à un besoin d'expertise sur un projet. Pour nous, il s'agit du remplacement de 3

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

postes dans une équipe support de 5 par de la sous-traitance (depuis 2 ans pour certains postes)

- Rappelé que la **mise en œuvre du télétravail** et dans une moindre mesure les projets de service soulevait toujours des incompréhension des agents.

Sur ce dernier sujet les élus ont préparé la résolution suivante, votée à une presque unanimité (la CFE/CGC ayant souhaité s'abstenir sur ce sujet ...) :

Depuis de nombreux mois les élus constatent que la direction ne répond pas à leurs questions concernant l'application de l'accord sur le télétravail, notamment concernant la « formule 2 » permettant de télétravailler 3 jours, et ne communique pas des documents nécessaires à leur information.

Les élus constatent que la direction fait une application pour le moins opaque de l'accord du 8 février 2019 concernant la mise en œuvre de la formule 2. Selon cet accord, le télétravail peut être étendu jusqu'à 3 jours par semaine au profit d'agents dont le service est engagé dans un projet collectif de travail. Pourtant, la direction exclut de cette formule des services entiers engagés dans un projet collectif, elle refuse aux assistantes de services engagés dans un projet collectif d'en bénéficier ou pose des conditions pour l'application de cette formule qui n'ont pas fait l'objet de la négociation collective.

Il en résulte des inégalités de traitement flagrantes entre les agents et un accord qui n'est pas appliqué de la même manière dans toute la Cnam.

Les élus rappellent que l'accord du 8 février 2019 impose à la direction de faire une présentation au Comité social et économique des projets collectifs pouvant permettre l'application de la formule 2.

Pour être utile au Comité social et économique, cette présentation doit être accompagnée d'une grille d'analyse détaillée par projet de service permettant aux élus de comprendre comment les projets collectifs sont sélectionnés.

La direction refuse pourtant cette communication malgré les demandes répétées, rajoutant ainsi une impression d'opacité et d'arbitraire dans ses décisions.

Les élus demandent de nouveau à la direction de communiquer ces grilles d'analyse à la prochaine réunion du Comité social et économique et à défaut en tireront toutes les conséquences de droit.

Ils demandent également à la direction d'appliquer l'accord sur le télétravail de manière égalitaire entre les agents et sans ajouter de conditions qui n'ont pas été négociées avec les organisations syndicales représentatives et notamment de cesser :

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

- d'exclure les assistantes de l'application de la formule 2 (alors que cela ne posait pas de problème pendant la crise sanitaire)
- d'exclure les DROM (Département et Régions d'Outre-Mer) de son application
- de conditionner sa mise en place à la taille de l'équipe
- d'interdire certains jours pour le télétravail et notamment de cumuler le lundi et vendredi dans une même semaine
- de compter une demi-journée de télétravail comme une journée entière
- d'exclure les agents ne travaillant à temps plein mais remplissant la condition des 2 jours de présence sur site.
- de conditionner la mise en place de 3 jours de télétravail à la mise en place du flex/smart office

Ces inégalités de traitement sont injustes voire discriminatoires. Elles créent de de la frustration, de l'incompréhension et parfois même de la tension alors qu'elles n'ont aucune raison objective.

Cette motion est validée par la majorité des élus !

Sans répondre aux remarques des élus, la Direction explique que l'application du télétravail fait l'objet de nombreux échanges en CRT et sera vu en commission de suivi et rappelle que 51% des agents de la Cnam sont en télétravail 3 jours, ce qui est un résultat « important ».

Enfin, et c'est la bonne nouvelle sur le fonctionnement de la CRT: **nous notons que les réunions de CRT fonctionnent mieux**. Nous avons un bon niveau de dialogue des réponses aux questions qui sont posées (même si ces réponses ne nous satisfont pas toujours ...).

9. Point de suivi de la CSSCT

Le Secrétaire-Coordonnateur de la CSSCT, évoque le sujet très important de la **DNGU (Direction Nationale des Ugecams) suite à la restitution auprès des agents** de l'expertise mandatée par le CSE. L'étude de la réponse par la Direction est encore en cours de traitement. Son aboutissement devrait être rapide et faire l'objet d'un retour auprès des élus.

Il évoque ensuite le déroulement de la CSSCT du 6/10.

Celle-ci a abordé les plans de prévention qui avaient fait l'objet d'une transformation en **PAPRIACT** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Les éléments issus du BSI, de l'Etude retour sur site et de l'enquête à la DNGU, montrent qu'une rénovation s'impose pour la prévention des risques psychosociaux. Cette démarche a été relancée d'une part par la réactivation du groupe RPS émanant de la CSSCT et qui s'est réuni à deux reprises depuis le mois d'octobre et d'autre part par la mise en place d'un atelier de révision de la prévention des RPS pour 2023.

Concernant le **plan canicule**, il a été annoncé la constitution de groupes de travail sur chaque site mais qui ne semblent pas opérationnels aujourd'hui. Les mesures

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

adoptées pour l'instant semblent celles annoncées en communication info SG (température d'ambiance de référence ramenée à 19° et suppression de l'eau chaude dans les sanitaires)

De plus, **l'audit énergétique** réalisé à la Cnam, dans le cadre du décret tertiaire, montre qu'il va être compliqué de respecter les engagements demandés en termes d'économie d'énergie. Un plan d'économie volontariste devra être présenté afin d'éviter une éventuelle pénalité.

D'autres points portant sur l'immobilier ont été abordés :

- Sécurisation des **accès au site de Lyon** afin de supprimer les squats dans les entrées
- **Déménagements au sein du siège** continu pas à pas dans un planning ambitieux et serré. De ce fait les opérations sont annoncées tardivement. Dans ce contexte une visite de la CSSCT dans les nouveaux locaux de la DAF en cours d'emménagements. Des interrogations ont été formulées auprès de la Direction autour notamment de la faiblesse des locaux d'isollements dotés d'écrans, d'une inadéquation des éclairages qui n'ont pas tous été adaptés à la nouvelle implantation et d'un suréquipement en vitrage qui touche l'intimité. Des réponses de la Direction viennent d'être reçues.
- Le **Wonder Building** devrait avoir été mis à disposition en novembre et de premières implantations devraient être présentées par la Direction.
- **Réaménagement du site de Valenciennes** qui tardait à se mettre en place serait déclenché depuis.
- Nous avons réitérer nos attentes de clarification des **procédures de recours aux prestataires d'entretien** dans les sites lorsqu'il n'y a pas de représentants de la DGMET.

La Direction ajoute que 2 réunions sur les RPS ont eu lieu depuis la dernière réunion CSSCT, avec des sujets qui ont été abordés sur le rapport suite au retour sur site des agents, et au fonctionnement dans les réaménagements en cours.

10. Point de suivi de la Commission logement

La présidente de cette commission a présenté les points importants :

- **2 webinaires ont été organisés sur le logement**, avec des précisions sur les possibilités de prêts (car ils restent des fonds disponibles chez Action Logement)
- Avec de bons retours (une trentaine de demandes suite à ces webinaires !)
- **L'aide au logement** devient encore plus importante avec l'extension du télétravail pour permettre aux agents de travailler chez eux dans de bonnes conditions
- Enfin, **l'importance du locatif**, pour lequel Action Logement a des offres.

La Direction précise que :

- Le prêt logement était peu connu des agents ... point résolu par les webinaires

Compte-rendu des Comité Social et Economique du siège / sites des 24 et 25 NOVEMBRE 2022

- Et les annonces gouvernementales ont accéléré les besoins (travaux d'isolation, ...)
- Il faut aussi avancer sur le locatif, et les agents doivent entendre :
 - les critères de priorisation et sélection (travaux en cours avec la Commission)
 - le rôle des agents (acteurs de la recherche sur le site d'Action Logement)
 - que sur Paris, il y a 500 personnes intéressées pour 1 logement disponible ... ce qui explique les délais !

11. Réunion Exceptionnelle du CSE du 25/11/2022 : Election des membres des Comité de Gestion des associations

Quelques élus sont intervenus pour dénoncer le manque de communication sur ce changement de méthode de vote.

Il a été rappelé que ce changement de méthode de vote a fait l'objet d'échanges au sein du bureau du CSE, lors de la réunion du CSE du 19 Octobre 2022, et lors d'une réunion avec les présidents d'associations.

De plus, chaque élu des organisations syndicales représentatives, est intervenu pour expliquer que la communication avait été réalisée en interne de chaque syndicat.

Au, final les personnes suivantes sont élues :

ASCANAMA

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Grégoire LEPRETRE	Nadège BROUILLET
Stéphanie DREISTADT	Philippe MUSIAL
Marie Hélène BITOR	Alice CLIMENT-POMMERET
Philippe AFONSO	Colette LARGRANGE
Florence PETIT	Florence VARET
Sabine FAURE-MAGIS	Carole GUILLAUME
Corinne COMBESURE	Patricia ARDOUIN
Sandra AUGUSTIN	Véronique BATOUL-DIOP

AGOSAN

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Yann IMBERT	Laurent BLIN
Ludovic DESCAMPS	Marie HARDEMAN
Thierry RICHARD	Elodie DEMARET

CCOEN

TITULAIRES

Souhail EL GHAZOUANI

Catherine JOUVIN

Jean-Baptiste SERVE

SUPPLEANTS

Gwenael LEGAT

Vincent RAMONA

Franck SAVARY

ALPES

TITULAIRES

Nathalie APPAVOU

Isabelle BARBIER DE REUILLE

Matthieu SUPPLY

Romain LEGER

SUPPLEANTS

Philippe ROCHER

Jean-Luc SAVIGNON

Loïc LETRENEUF

Gary PECHOUX

CACCO

TITULAIRES

Jérémy BOUHIER

Florence DEFORGE

Emmanuel PELERIN

Sophie SERANDOUR

SUPPLEANTS

Marie-Odile BERSON

Romain HETREAU

Gwenaëlle SUPIOT

Vincent HINAULT