

## Compte rendu du CSE-Central 30 novembre 2022

### LE POINT SUR LES POINTS CHAUDS

#### Salaires 2023 : succès de la grève du 13 décembre

## C'est l'embuche de Noël !

Elles et ils sont tombé.e.s du sapin. Le 13 décembre a été un succès : jour de grève ([voir la story du préavis](#)) organisé par votre syndicat préféré pour fêter la 1ère réunion de négociation des salaires dans la Sécu.

Avec plus de 500 collègues venus (en traineau) chanter (avec les rennes) devant l'Ucanss : il ne manquait que le Père Noël ! Mais on a eu un beau cadeau à la place : le nombre de gens en grève ne faiblit plus depuis de longs mois (plus d'une personne 1 sur 4 dans certaines DRSM).

**Et les dirigeants de l'Ucanss ont pris la fuite tant ils n'avaient rien à proposer 😊 ([voir la story](#)). La honte.**

C'est un signe (de plus) de leur fébrilité à l'orée de 2023 qui, entre inflation et pénuries, devrait marquer le changement d'air que nous construisons depuis des années à la Cgt, sans imposture « genre l'augmentation 2022 en octobre et sans rétroactivité....

**Alors, oui osons le dire et le faire : la valeur du point à 10 €, c'est augmenter la bête de +25%. Fou, délirant ? C'est pourtant moins que l'inflation cumulée depuis 2007.**

Qui a dit qu'il était temps de rattraper le temps perdu (et les gains de productivité volés). Certainement pas le père Noël. A nous toutes et tous de la jouer collectif en 2023 pour décrocher l'étoile du sapin 😊 !



### SUJETS DÉBATTUS AVEC LES ÉLU.E.S

#### RECOURS A L'EXPERTISE

### Vote d'une résolution sur le choix du prestataire certifié chargé de réaliser l'expertise sur le bilan du SDSI 2018-2022 et sur le futur SDSI 2023-2027

La CGT s'est rangée derrière l'analyse de la commission économique du CSE-Centrale et a validé la proposition du cabinet **ACANTHES EXPERTISE COMPTABLE** pour réaliser l'expertise sur le bilan du SDSI 2018-2022 et sur le futur SDSI 2023-2027.

La CGT se positionne pour la prise en charge intégrale de cette expertise par l'employeur qui n'a pas souhaité doter l'instance d'un budget de fonctionnement lors de sa mise en place. Ce que le président

du CSE-Central a accepté ! Une victoire importante quand, surtout si vous lisez ce qui suit sur le budget les délires des budgets informatiques et de conseil...

## SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE Recueil de l'avis sur le projet de budget de la Cnam pour 2023

# Budget 2023

## Avec 31 millions d'euros en moins pour les salaires : nous n'appelons plus cela un budget.

POUR MÉMOIRE						
DEPENSES DE GESTION BI 2022				DEPENSES DE GESTION BP 2023		
Poste budgétaire	Cpta générale COG	Comptabilité budgétaire		Cpta générale COG	Comptabilité budgétaire	
		AE K€	CP K€		AE K€	CP K€
DEPENSES LIMITATIVES	1 147 396	1 134 140	1 166 012	921 676	906 877	932 375
FONCTIONNEMENT	1 033 741	1 012 991	1 042 084	826 992	810 393	833 667
Personnel	784 514	784 514	784 514	627 611	627 611	627 611
Fct. non informatique	46 414	49 504	48 220	37 131	39 603	38 576
Fct. Informatique	202 813	178 973	209 350	162 250	143 178	167 480
INVESTISSEMENT	113 655	121 149	123 928	94 684	96 484	98 708
Invest. informatique	109 442	111 693	114 472	87 554	89 354	91 578
Invest. non informatique	4 213	9 456	9 456	7 130	7 130	7 130
DEPENSES EVALUATIVES	153 873	-	-	123 098	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 301 269</b>	<b>1 134 140</b>	<b>1 166 012</b>	<b>1 044 774</b>	<b>906 877</b>	<b>932 375</b>

*NB : le fonctionnement informatique comptabilise également le budget et les dépenses de l'ENS*

Comparaison du budget de la Cnam 2022 vs. 2023			
	2022	2023*	Variation
Depenses limitatives	1 147 396	1 106 011	-4%
Fonctionnement	1 033 741	992 390	-4%
Personnel	784 514	753 133	-4%
Fct. Non informatique	46 414	44 577	-4%
Fct. Informatique	202 813	194 700	-4%
Investissement	113 655	113 621	0%
Investissement informatique	109 442	105 065	-4%
Investissement non informati	4 213	8 556	51%
Dépense évaluatives	158 873	147 718	-8%
<b>Total</b>	<b>1 301 269</b>	<b>1 253 729</b>	<b>-4%</b>
<i>* Budget 2023 reconstitué à 100% à partir du prévisionnel à 80%</i>			

Le CSEC est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, c'était l'objet de la réunion en commission économique qui s'est tenue le 22 novembre 2022 en présence des membres de la commission économique et de la direction.

Nous avons apprécié la présentation claire et détaillée des budgets du siège et des DRSM. Cependant comme nous l'indiquons à chaque fois, le budget n'est que la traduction comptable de la stratégie et des choix arrêtés dans le cadre cette année, d'un budget provisoire à 80%, en l'absence de COG.

C'est pourquoi nous avons dû reconstituer un budget à 100% sur une base provisoire et incomplète pour nous doter d'éléments de comparaison.

Pour l'année 2023, les éléments notables qui nous ont été indiqués sont :

- Un taux de RMPP<sup>1</sup> encore inconnu faute de COG mais dont on attend guère qu'il ne dépasse les +1,5% des 4 dernières années. En clair : des « non évolutions » de salaires pour le personnel à l'identique des 4 années précédentes et des points *a minima* tous les 3 ans (voire 4 ou 5 ans pour les moins lotis) et des baisses de salaires au vu de l'inflation pour tout le monde compte de la revalorisation du point d'indice de +3,5% alors qu'elle devrait approcher sur 2022 :7%
  - 1,5% c'est le taux de RMPP pour la COG 2018/2022, il était en 2017 de 1,7% et encore de près de 3% en 2011 ! Il risque fort de ne pas être plus élevé pour la COG 2023/2028.
- **Un budget informatique de près de 300 M€, représentant 24 % du budget total, mais dont le budget baisse tant pour le fonctionnement (-4%) que pour l'investissement (-4%).**

On sait que ce budget finance pour l'essentiel des prestations d'entreprises privées lucratives du conseil et de l'informatique et non des investissements pérennes dans les personnels ingénieurs de la Cnam et guère dans les infrastructures.

---

<sup>1</sup> La rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) est fixée arbitrairement chaque année dans le Loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS). La RMPP limite (en pourcentage) la hausse des mesures salariales individuelles et collectives (points d'ancienneté, points de compétence, promotions, primes sur objectifs et parts variables) que les agents de la Sécurité sociale peuvent percevoir en moyenne dans une année. Depuis 5 ans (2018), le pourcentage de la RMPP est fixé à un plancher de +1,5% par an. En 2019 : elle a même été inférieur à ce plancher: +1,49%. En 2017, la RMPP était de +1,7% et largement au-dessus de +2% avant 2013. En comparaison, l'inflation (hausse de prix) en 2018 était de +1,8% (+2,8% en novembre 2021 par rapport à novembre 2020). La RMPP conjugue plusieurs effets pervers en lien avec les faiblesses de la classification des emplois et des compétences de la Sécurité sociale qui détermine les rémunérations. La RMPP privilégie notamment la valorisation des hauts salaires en réservant en son sein une part toujours plus importante aux primes destinées aux cadres supérieurs, aux praticiens conseils et aux agents de directions. Ces primes étant indexées sur les salaires de ces hauts cadres, lesquels augmentent plus vite que la moyenne. Résultat: la part de ces primes augmente chaque année au sein d'une RMPP de plus en plus limitée par ailleurs. Ce mécanisme rend «l'argent restant» de plus en plus rare pour les augmentations de la majorité des salariés qui ne sont pas primables. À la Cnam, seul le siège / sites affiche encore une proportion de personnels augmentés ou promus de plus de 30% en 2019. Il y a 8 ans, cette proportion dépassait 50%. Elle se situe depuis plusieurs années autour de 20% (plancher conventionnel) dans les 16 DRSM de la Cnam.

Malgré ces légères baisses dues aux sommets des dépenses de sous-traitance au cours des années précédentes lié à Mon Espace Santé (sans précédent !), le « tout numérique », priorité des priorités du gouvernement, continue de cannibaliser les autres ressources dans ce budget 2022.

En tant qu'élu.e.s du personnel, nos interrogations portent surtout sur l'évolution salariale des agents de la Cnam dont les DRSM et leurs conditions de travail.

Nous constatons que dans le budget prévisionnel 2023, **la masse salariale baisserait de -4 % en 2023 par rapport à 2022 alors que nous avons connu une légère augmentation de la valeur point (inédite depuis 12 ans).**

**En clair : la part des salaires baisse de -4% alors qu'ils ont été revalorisés de +3,5%. Bref : la Cnam paie ses mini-revalorisations sur la bête en coupant directement dans les effectifs.**

Cette baisse de la part des salaires dans le budget devrait en effet être réalisée par des baisses d'effectifs dont l'ampleur ne nous est pas fournie mais dont on imagine elle sera saignante.

**L'avis de la Cgt est défavorable (il y a de quoi)**

## POLITIQUE SOCIALE

### Recueil de l'avis sur le bilan social de la Cnam

# Dépôt de bilan (social) ?

Voici l'essentiel de ce que nous tirons de ce bilan 2021 (2<sup>e</sup> du genre !)

La Cnam compte **10 692 salarié.e.s** dont 75% de femmes.

Les employé.e.s (N3-4 essentiellement) représentent 1 agent.e sur 2 (49%) et 9 de ces employé.e.s sur 10 (89%) sont des femmes. La Cnam est donc un organisme où **la majorité de ses salarié.e.es sont des personnels féminins de production** situés en **bas de l'échelle** de la classification.

Les infirmières et infirmiers du service médical (**ISM**) ne représentent encore que **3 agent.e.s sur 100** sachant que plus de 9 ISM sur 10 sont des femmes.

Les praticien.ne.s conseils (PC) représentent moins de **2 agent.e.s sur 10** (17%) sachant que plus de 7 PC sur 10 sont des femmes (65%).

Les cadres moyens (< N 8 ou VII) représentent environ 2 agent.e.s sur 10 (22%) tandis que les cadres supérieurs (> N8 et VIII) représentent bien moins d'1 agent sur 10 (8%). Rappelons qu'une majorité de ces cadres sont des experts qui ne gèrent pas d'équipes.

Quant aux agents de direction (ADD), ils occupent une **part marginale** de l'effectif (3%).

Parmi tous les cadres et les ADD, **la part des femmes diminue à mesure** que l'on s'élève dans l'échelle hiérarchique pour tendre vers 50% de femmes.

**L'emploi en CDD était rare en 2019 (2 agents sur 100) mais celui-ci a explosé en 2020 et 2021 en raison de la crise sanitaire** Ainsi l'emploi précaire représente environ 6 emplois sur 100 en 2021, ce qui constitue une hausse très brutale de l'emploi précaire à la Cnam.

Les salarié.e.s de **45 ans et plus** représentent près de 6 agent.e.s sur 10 (60%, en baisse de -4% depuis 2019). Cela fait de la Cnam un organisme constitué en majorité de « seniors » dont les expériences et les qualifications doivent être valorisées et entretenues. Cela d'autant que plus de 1 salarié.e sur 2 a plus de 15 ans d'ancienneté (42%).

Nous notons une baisse importante de l'ancienneté due au départ très nombreux (2747 en 2021, soit 26% des personnel dans l'année dont une majorité de CDD) et au recrutement de quelque 1049 personnes en 2021 (ayant donc moins d'un an d'ancienneté).

**En clair, la Cnam et les DRSM vivent un choc démographique énorme et complètement inédit ; avec aussi 6 % d'embauches en CDI il faut le relever. On note également un taux très élevé de démissions pour un organisme de sécurité sociale de 6%. C'est la fin des clichés.**

On note une **croissance élevé des arrêts maladie** en 2021 sans que nous puissions directement l'associer aux absences Covid19.

L'étude des salaires mensuels moyens nets montre **une échelle des salaires (sur 14 mois, hors primes) variant de 1 à plus de 3** entre un.e employé.e (env. 2083 € / mois) et un ADD (env. 6119 € / mois) ou un PC des 3 plus hauts niveaux B-C-D (env. 6895 € /mois). Elle montre aussi une **échelle de 1 à 4,5** entre le salaire mensuel moyen net d'un.e employé.e (env. 2083 € / mois) et celui des 10 plus hauts salaires (env. 10 441 € / mois).

Aussi, il ressort que 10 mois sur 12, **le salaire mensuel moyen net des employé.e.s plafonne à 1791 €**. Cette moyenne confirme le **faible niveau de rémunération des employé.e.s qui ont peu ou pas d'ancienneté** et sont donc payés autour du **SMIC. Car évidemment, ce chiffre n'est qu'une moyenne.**

Les salariés ayant perçu une promotion dans un niveau supérieur dans l'année représentent, au global, 4 agents sur 100 : Soit 4 / 100 chez les employés ; 8 /100 chez les cadres moyens ; 7/100 chez les cadres supérieurs ; 9/100 chez les AD et **seulement 1/100 chez les PC.**

Cette très faible part de personnels promus traduit l'ampleur des **blocages des carrières et des perspectives** dans les DRSM. D'autant plus que ces données globales comprennent les promotions attribuées au siège, lequel s'arrogeait déjà près de la moitié du nombre total des promotions (43% des promotions 2019<sup>2</sup>) alors que le siège ne réunissait alors que 24% des effectifs !

**L'avis de la Cgt est défavorable sur le fond**  
**On remercie les collègues qui travaillent sur ce bilan social de bonne qualité.**

## RETOUR SUR LA REUNION DE LA CSSCT CENTRALE DU 24.11.2022

**Une réunion de la CSSCT-Centrale s'est tenue jeudi 24 novembre en présence :**

- Pour la délégation du personnel : de Thomas CORREZE (SNFOCOS) - Valérie DUPUY (FO) - Isabelle LEBON (CFDT) - Patrick LE GAL (CGT) et moi-même coordonnateur.
- Pour la Direction de la CNAM : de Laurence CREACH (Sous-Directrice - DCARDT) - Sabine Gallard (Juriste – DCARDT) - Brigitte JAUNY (Sous-Directrice – DRAC/DIE)

**Le sujet unique de cette réunion était le plan de sobriété énergétique de la CNAM**

Laurence CREACH introduit le sujet unique à l'ordre du jour de cette CSSCT-Centrale et donne la parole à Brigitte JAUNY qui détaille les grandes lignes du PLAN SOBRIETE ENERGETIQUE de l'Assurance Maladie (Cf. annexe : Note concernant la sobriété énergétique).

Elle explique que la première action menée, sur le court terme, a été la rénovation des dispositifs de chauffage et de climatisation pour pouvoir garantir des températures comprises entre 19 et 26 degrés.

Un auto diagnostic a permis de déclencher une première série de travaux avant l'hiver pour aller vers l'objectif fixé par les pouvoirs publics en matière d'économie énergétique. Ainsi, une série de petits travaux ont été lancée comme par exemple du relamping (*modernisation du système d'éclairage en remplaçant des lampes et sources lumineuses obsolètes et inappropriées*) ou le changement de robinets thermostatiques (*dispositif annexe aux radiateurs servant à régler la puissance de ceux-ci en vue de réguler la température*).

Parallèlement aux actions de gestion pure des bâtiments, le plan de mobilité douce a été mis en place ainsi que des actions de communications internes sur la thématique du développement durable, l'écoresponsabilité ...

---

<sup>2</sup> Et une part majoritaire de l'enveloppe budgétaire dévolue aux promotions (celle-ci est va dépendre du nombre de points de coefficients des agents promus) compte tenu du niveau du salaire moyen au siège (3465 € nets sur 14 mois, hors primes, en 2019).

A moyen terme, des grands projets d'isolation des locaux existent ainsi que des projets de renouvellement des systèmes de chauffage, le développement du photovoltaïque sur les bâtiments les moins énergivores (les solutions photovoltaïques supposent la rénovation thermique préalable des bâtiments).

Le long terme s'envisage au travers d'opérations s'inscrivant dans un plan national, avec des enveloppes budgétaires en conséquence.

Il s'agit au final de réaliser 40% d'économie sur les bâtiments les plus énergivores.

Cette présentation complète du plan énergétique faite, Cédric BERTET-PILON prend la parole pour rappeler à la CNAM la spécificité des DRSM, organismes logés au niveau local par les CPAM et au niveau régional par les DRSM, voir les CGSS.

Il partage ses observations faites sur le terrain et évoque les difficultés des personnels administratifs et des praticiens-conseils qui réalisent des examens médicaux pour travailler correctement par 19 degrés. La demande de pouvoir mieux chauffer les cabinets médicaux où les assurés sont régulièrement amenés à être en partie dévêtus est posée.

Il évoque des scènes cocasses d'agents des CPAM débarquant dans les bureaux du service médical pour récupérer des radiateurs électriques d'appoint alors qu'ils ne leur appartenaient pas ... et les équipes de direction locales obligées d'intervenir avec une certaine fermeté pour empêcher cette collecte. Preuve en est qu'il y a encore beaucoup à faire en matière de collaboration inter-organisme !

Pour terminer il souhaite attirer l'attention sur l'incompréhension manifestée par certains collaborateurs qui voient leurs voisins de bureau, de la CPAM ou de la CARSAT, autorisés à télétravailler plusieurs jours par semaine quand eux ne le peuvent qu'au mieux 2 jours, sans prise en compte de ce nouveau contexte exceptionnel, tout cela à la faveur d'accords sur le télétravail différents du nôtre.

Valérie DUPUY prend à son tour la parole pour décrire ce qui se passe dans les services et explique avoir connu des températures de 15 degrés, notamment les lundis, et décrit des collègues obligés de travailler avec des polaires sur le dos ...

Thomas CORREZE partage aussi son expérience du travail au quotidien avec des températures aussi basses : certains examens nécessitent que les assurés se dévêtissent et cela est très compliqué, les assurés se plaignent. C'est aussi compliqué pour travailler sur ordinateur, et ce, pour l'ensemble des collaborateurs dont les doigts sont engourdis par le froid.

Il rebondit sur le sujet du télétravail comme solution alternative et pointe du doigt le fait que la prime télétravail devrait être rediscutée et augmentée pour les collaborateurs qui pourraient être envoyés chez eux dans ce contexte.

Isabelle LEBON intervient à son tour. Si elle comprend bien la problématique du froid, elle exprime à juste titre les craintes des collègues des DRSM ultramarines et en l'occurrence, celles des collègues réunionnais qui connaissent à cette période de l'année le phénomène inverse, à savoir des chaleurs de

plus de 30 degrés, températures qui peuvent durer jusqu'en mars /avril. Dans certains bureaux la chaleur est déjà étouffante. La gestion de la climatisation s'apparente parfois à une « guerre » entre les desideratas des uns et des autres surtout dans les open-spaces. Les petits ventilateurs sont de plus en plus nombreux. Le Service Médical de la Réunion est hébergé par la CGSS et au niveau de la DRSM les bureaux sont parfois collectifs, parfois individuels. Elle rejoint Cédric BERTET-PILON : il faut améliorer la coordination entre les hébergeurs et les hébergés ; peut-être œuvrer au rapprochement des responsables RSO des deux organismes.

Brigitte JAUNY rappelle que les 19 et 26 degrés sont des seuils de températures demandés par les pouvoirs publics à l'ensemble des organismes.

Thomas CORREZE témoigne que ces températures-seuils sont à ce stade, difficiles à atteindre, quand on sait que certains bâtiments ne disposent pas de la climatisation et que des relevés de températures récemment faits dans certains immeubles anciens ont révélé l'existence de véritable « passoires thermiques ».

Cédric BERTET-PILON rappelle, pour compléter l'intervention de Thomas CORREZE que certains services sont encore logés dans des appartements dans de vieux immeubles d'habitation loin des normes des bâtiments de bureaux récents.

Isabelle LEBON souhaite revenir sur le sujet du télétravail et de la possibilité d'augmenter ce temps.

Laurence CREACH prend la parole. Elle résume les débats. Effectivement, il peut y avoir des problématiques issues des décisions des hébergeurs qui s'imposent. Il y a aussi la difficulté à réguler de manière homogène la température dans des bâtiments dont l'occupation varie. Sur le sujet du télétravail, elle rappelle la position du Directeur Général qui a toujours été d'encourager une démarche de massification du télétravail. Mais il ne souhaite pas l'imposer sur ce motif-là, en première intention. Cela ne fait pas partie des consignes actuelles. Pour rejoindre d'une certaine manière l'intervention de Thomas CORREZE, imposer plus de télétravail pose le problème de sa juste indemnisation et du fait qu'il s'agirait au final, et d'une certaine manière, de reporter sur les collaborateurs le coût de cette économie.

Cédric BERTET-PILON souhaite savoir si un travail a été effectué dans l'idée de regrouper des agents.

Brigitte JAUNY explique qu'il n'y a pas à ce stade eu de consensus et la CNAM travaille à trouver de vraies solutions pour améliorer la QVT.

Thomas CORREZE évoque le flex-office et la problématique de ces bureaux vides qui sont actuellement chauffés. Le confort y est très relatif.

Brigitte JAUNY explique qu'actuellement, les petits bureaux non occupés sont très consommateurs d'énergie. Il faut avoir une réflexion autour des espaces de travail dynamiques avec une meilleure utilisation des surfaces, pour que les collaborateurs soient mieux dans leur environnement de travail.

La CNAM va avoir une réflexion dans le but de mieux adapter les locaux tout en prenant en compte les hausses de 25 voire 30 % d'augmentation des factures d'électricité (et encore plus pour le gaz).

Thomas CORREZE pointe du doigt que pour les praticiens-conseils, le regroupement dans des cabinets partagés suppose de revoir leur façon de travailler (avoir moins de convoqués mais aussi, téléphoner à tour de rôle). Pour lui, on est dans l'injonction contradictoire. Par exemple, en PACA, on limite les vacations de convocations. Les médecins-conseils ne peuvent que très difficilement consulter dans le même cabinet au même moment. Des problèmes de confidentialité se posent.

Brigitte JAUNY rappelle l'existence des guides d'aménagement qui prévoient des lieux pour éviter d'avoir à subir les effets indésirables d'une cohabitation subie (espace de confidentialité).

Pour Patrick Le Gal, il ne faut pas se voiler la face. Aujourd'hui nous payons le retard pris en matière d'investissement dans l'isolation des bâtiments. Dans certains services, on sera content d'avoir 19 degrés car on n'atteint parfois pas ces températures. Il rappelle que les CPAM sont souvent peu préoccupées par les attentes du Service Médical. Les relations sont peu fluides ; la CPAM n'est pas toujours très encline à faciliter la vie de ses hébergés.

Laurence CREACH souhaite faire un point sur la consultation des IRP sur cette thématique. Les élus des CSE ont été ou seront très prochainement consultés avant la fin de l'année ; le dialogue social a eu lieu.

Cédric BERTET-PILON souhaite revenir sur l'utilisation des radiateurs électriques qui peuvent être utilisés pour un appoint de température dans les cabinets médicaux au moment d'examiner les assurés.

Brigitte JAUNY explique que ces radiateurs ne sont pas la solution au regard du pic de consommation qu'ils peuvent générer à l'allumage, notamment « le lundi matin » avec la problématique de l'inertie et de l'effort énergétique demandé pour remettre les températures à niveau. La consommation électrique finale sera très élevées.

Isabelle LEBON revient sur les problématiques de climatisation. La centralisation est un réel problème ; certains bureaux sont trop rafraichis alors que certaines pièces, naturellement plus chaudes, ne le sont pas assez. On retrouve alors des bureaux climatisés avec les fenêtres ouvertes. Certains locaux ne sont pas adaptés à une gestion centralisée des températures.

Valérie DUPUY revient sur le sujet du télétravail et demande s'il est prévu d'en augmenter l'indemnisation.

Laurence CREACH de répondre par la négative ; le montant est institutionnel et interbranche (UCANSS).

Cédric BERTET-PILON souhaite savoir si l'option de fermer les bâtiments en imaginant des week-ends de 3 ou 4 jours a été envisagée (on fermerait les locaux le vendredi et/ou le lundi en plus des samedi et dimanche). On pourrait couper les chauffages sur une plus longue période et ainsi diminuer le nombre de remises en chauffe.

Thomas CORREZE ne voit pas cette solution d'un bon œil car elle donne au télétravail un caractère obligatoire.

Laurence CREACH explique que pour le Directeur Général, le télétravail part d'une démarche volontaire et on ne saurait imposer des jours obligatoires de télétravail. Il n'est pas prévu de déroger au principe du

volontariat en dehors des cas exceptionnels. Les problèmes actuellement apparaissent lorsque les décisions des hébergeurs et celles prises par les services médicaux se télescopent. Mais à la base, les consignes ont été données par le ministère donc logiquement, quel que soit l'hébergeur, les usages sont les mêmes et à ce stade la CNAM n'a pas eu vent d'initiatives locales imposant des règles plus drastiques que les règles en vigueur dans l'ensemble de l'institution.

Valérie DUPUY souhaite évoquer sa crainte de voir notre réseau subir des coupures électriques.

Brigitte JAUNY explique qu'une enquête sur la présence des groupes électrogènes a été faite (pour être précis elle est encore en cours). Une autre enquête sur les onduleurs et l'autonomie de certains matériels anciens est aussi en cours mais à ce stade, on n'en est qu'à l'analyse des besoins. On espère que les batteries des ordinateurs portables permettront de travailler (à noter : 60 % des organismes ne disposent pas de groupes électrogènes).

Valérie DUPUY s'enquiert aussi de ce qui a pu être envisagé pour les collaborateurs en télétravail face au risque de coupures électriques domestiques.

Laurence CREACH explique qu'au niveau des coupures pouvant impacter les locaux professionnels, il faut appréhender le sujet « en mode PCA » (Plan de Continuité des Activités). Les organismes doivent prévoir des mesures car l'Assurance Maladie n'étant pas **considérée** comme prioritaire par les pouvoirs publics, nous ne sommes en principe pas à l'abri.

Au niveau des agents en télétravail, les coupures, s'il doit y en avoir, seront logiquement annoncées et il faudra alors s'adapter à ces événements prévus (prise en compte des coupures dans le cadre de l'horaire variable ou temps qui devra être rattrapé) ; ici aussi il faudra se mettre « en mode PCA »

Thomas CORREZE craint qu'on impose la pose de congés en cas de coupures électriques qui durent et qui ne permettent pas de télétravailler.

Laurence CREACH rappelle qu'effectivement, le principe de revenir sur site si le lieu de télétravail n'est plus adapté est toujours en vigueur, même dans ce contexte particulier. Mais tout cela reste très théorique et on ne peut le traiter sans envisager les choses comme un maintien de l'activité en mode dégradé (c'est-à-dire en mode PCA).

Valérie DUPUY souhaite creuser la piste qui consisterait à revoir les plages de travail, notamment en les élargissant.

Laurence CREACH explique que cela est par exemple une solution tout à fait envisageable dans le cadre d'une gestion « en mode PCA » mais il ne faut pas perdre de vue aussi qu'une coupure d'électricité pose des problèmes de sécurité dans les locaux ? Cela se traite donc bien « en mode PCA » en prenant en compte tous les risques potentiellement générés par la prise de certaines décisions.

Thomas CORREZE a noté l'absence de groupes électrogènes. Il souhaite être rassuré sur la présence d'onduleurs partout.

Brigitte JAUNY rassure Thomas CORREZE et l'ensemble des élus sur ce point.

Isabelle LEBON revient sur le rôle des dispositifs « mobilité douce ».

Brigitte JAUNY précise qu'on parle là d'encourager l'utilisation de vélos électriques et la possibilité de recharger les batteries de ces derniers. Il s'agit aussi d'œuvrer à l'installation de bornes de rechargement électrique pour les voitures. Il faut aussi privilégier le train à l'avion quand cela est possible. Il faut encourager le covoiturage.

L'achat de véhicules électriques dans notre flotte professionnelle est aussi évoqué mais cette solution, certes raisonnée au niveau écologique, n'est pas partie intégrante de notre plan de sobriété énergétique.

Laurence CREACH rappelle qu'un accord « mobilité durable » a été conclu, mais cet accord ne prévoyait pas l'équipement obligatoire de bornes de rechargement dans des locaux qui ne sont pas les nôtres. Sur ce point particulier l'accord CNAM ne peut rien imposer aux hébergeurs.

Isabelle LEBON évoque l'accès aux douches pour les collaborateurs qui souhaitent venir en vélo. Ce point reste un sujet ; certains collaborateurs ont alerté sur ce besoin et les difficultés qu'ils rencontrent pour faire avancer ce sujet localement.

Pour Laurence CERACH, c'est typiquement le genre de sujet dont les avancées reposent sur la bonne coordination hébergeurs/hébergés.

Isabelle LEBON souhaite revenir sur la communication entourant le plan de sobriété énergétique et rappelle l'existence d'une communication UCANSS plutôt bien faite. Elle demande à la direction si localement elle peut être relayée telle que.

Pour Brigitte LAJAUNY et Laurence CREACH il n'y a pas de contre-indication à relayer le message UCANSS : la CNAM suit la même politique en la matière que le reste de l'institution.

Laurence CREACH de rappeler d'ailleurs que lors du séminaire des directeurs du réseau largement consacré au sujet de la maîtrise énergétique, le message UCANSS a été relayé.

En conclusion, on retient des échanges qu'il faut travailler en proche collaboration avec les hébergeurs si l'on souhaite que ce plan de sobriété énergétique soit déployé correctement et accepté par le personnel. Après tout, l'ensemble du réseau est sensé suivre les mêmes règles ; celles édictées par les pouvoirs publics. Mais il faudra peut-être parfois aussi rappeler à l'hébergeur son obligation d'héberger, certes avec diplomatie mais aussi en veillant à ce que nos spécificités soient prises en compte.

**P**our la CGT, il s'agit bien là d'aller vers une culture de l'économie (certains diront « ENCORE des économies ») mais ne nous y trompons pas, il y aura autant de plans de sobriété énergétique qu'il y a d'hébergeurs, même si tous les organismes ont reçu les mêmes consignes des pouvoirs publics. Pour le personnel, il s'agit encore une fois de faire des efforts, après la crise sanitaire, place à la nouvelle crise cette fois-ci énergétique.

La question qui se pose est comment la CNAM va gérer sans panique les délestages annoncés par RTE lors des pics de consommation d'électricité pour éviter le black-out.

Le sujet était en cours de réflexion et loin d'être abouti lors de ce CSE-Centrale.

La CGT a identifié des points de vigilance en matière de sécurité, de continuité de service et de gestion RH et souhaite qu'on se positionne sur :

- L'adaptation du télétravail au contexte.
- La prise en compte des temps qui seraient non travaillés du fait de l'employeur.
- Une prise en compte bienveillante des situations des collègues contraints de gérer leurs enfants déscolarisés du fait des coupures électriques.
- La sécurisation de l'accès aux locaux (grilles, vigiles) lorsqu'on sait que la quasi intégralité de nos bâtiments ne sont accessibles que par des ouvertures gérées électriquement.
- La sécurisation dans les locaux (si le personnel est contraint d'y rester pendant les coupures).

Pour la CGT il semble inconcevable que l'employeur prenne le risque d'obliger le personnel à rester sur site dans des locaux non sécurisés (pas de lumières, pas d'ascenseur, des portes bloquées, pas de téléphone, plus du tout de chauffage).

**La CGT est bien consciente qu'il s'agit encore pour l'employeur de faire face à une situation exceptionnelle.**

**Mais au-delà d'un certain confort, au-delà de conditions de travail dignes de ce nom, il doit au personnel la sécurité ; il a en l'espèce une obligation de résultat.**