

### En synthèse :

Une journée de CSE qui a permis d'aborder :

- La restitution de la Commission économique et informatique autour de 4 sujets importants (**Incident sur Dijon, Socle Unifié, Portail des Opérations et Réorganisation DDSI**)
- Un projet d'évolution d'organisation à la **Direction des Risques Professionnels** qui ne satisfait pas les élus
- Le **bilan Santé Sécurité et Conditions de Travail 2023** ... est rempli de chiffres
- Une procédure interne de **déclaration des Accidents du Travail « Grave »**, pour formaliser les bonnes pratiques !
- Une présentation de 2 outils (**OVAC et Chronotime**)
- Un principe de **relocalisation des agents Cnam à Grenoble** ... Mais pourquoi déménager alors que le site actuel correspond au besoin ? *C'est pas nous, c'est la faute à Picsou !*
- Et la **Charte de fonctionnement du télétravail** à la Cnam à partir du 1<sup>er</sup> Septembre (il était temps !) ... Il y a des mécontents ?

## PAS CONTENT ! PAS CONTENT !



### 1. Restitution de la commission économique et informatique du 1er juillet 2024

Il s'agissait de la première réunion de la nouvelle Commission, en présence de B. Boïté, J. Bernier, J.L. Mancel (en visio), et G. Soulier !

A l'Ordre du Jour de cette commission :

- Incident sur Dijon
- Portail des Opérations
- Socle Unifié
- Organisation de la DDSI



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

Les élus de la Commission Economique et Informatique, ont présenté en séance un compte-rendu de cette réunion et ont posé des questions complémentaires.

### **Incident sur Dijon :**

Le bilan a été réalisé par le cabinet de la DDSI et un plan d'actions est en cours. Ce plan d'actions vise à :

- Renforcer l'infrastructure de ce datacenter pour qu'il ait le même niveau de sécurisation que nos datacenters « de production »
- Renforcer les équipes en place (5 Vacances de Poste sont en cours de traitement)
- Améliorer les process et le fonctionnement du travail entre les équipes.

### **Socle Unifié :**

Ce projet d'ampleur aura bientôt quatre ans. Appelé initialement Socle Unifié puis Socle Technologique depuis 2024 après avoir intégré de nouveaux contributeurs, le pilotage est attribué à la DAMSI et fait intervenir plusieurs autres directions : DASIPH, DATM, DS, DR, DIGITAL, DOSC.

Le Socle Technologique regroupe l'ensemble des projets informatiques dit « Techniques » (ie : n'étant pas des produits fonctionnels métier) qui constituent un catalogue d'offres produits, anciennement appelées « Valeurs ». Les différentes offres du socle technologique sont destinées aux Fabricants.

Cette démarche vise à :

- Ne plus avoir de filières spécifiques
- Avoir des Offres complètes et unifiées
- Avoir des offres cohérentes entre elles
- Composer avec des offres fortement inter-dépendantes.

Le fonctionnement de cette démarche s'est appuyé sur des méthodes dites agiles associées à un certain nombre de « rituels » (BRP, Comité Technique, Comité de pilotage, point product owner, Point Ambassadeur, CORETEAM Jira ...).

Le projet a consommé environ 25 000J/h par an jusqu'en 2023 puis plus de 40 000j/h, soient plus de 100 000j/h à ce jour.

**Il s'agit donc du plus important projet de la DDSI !**

Depuis l'évolution vers le Socle Technologique et la modification du fonctionnement, notamment en abandonnant les « valeurs », de nombreux contributeurs comprennent encore moins le fonctionnement. Les représentants du personnel ont relevé un certain nombre de cas de souffrances (allant parfois jusqu'à la démission), de perte de temps, de perte de sens et de cas de « démission silencieuse ».

**Les élus ont renouvelé leur demande d'un bilan chiffré du ST après quatre ans :**

- La liste et le nombre d'offre publiées par année

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

- Les charges en J/H par année pour chacune de ces offres
- La liste de ces offres réellement utilisées en production à juin 2024

La Direction peut lister les offres annuelles, mais elle n'est pas en mesure de fournir le coût de chaque offre. De même, il n'y a pas de liste des offres réellement exploitées, mais il est possible de les retrouver ...

Il est à noter qu'annuellement seulement 25 offres environ sont publiées, ce qui représente environ 1 000j/h par an consommés par offre. Sachant que certaines offres n'en consomment qu'une centaine de j/h pour être « déposée sur l'étagère », on peut s'inquiéter du consommé réel de certaines autres. Faut-il y voir un rapport avec la non communication aux élus des charges par offre ?

### Le Portail des Opérations

Il s'agit d'un outil informatique qui doit permettre d'automatiser des tâches de déploiements d'applicatifs et à terme d'administration.

Dans le cadre de la conduite de ce projet, les élus ont relevé les manques suivants :

- **L'absence d'un Directeur de projet** qui aurait eu une vision globale de la portée de ce nouveau concept
- **L'absence d'une étude d'impacts**
- Pas d'étude sur le ROI de ce projet
- **L'absence d'un plan d'accompagnement pertinent** qui aurait permis aux différentes catégories d'agents concernés (fournisseurs, utilisateurs) d'aborder sereinement leur réorientation vers ce nouvel éco-système qui nécessite l'utilisation de près d'une dizaine de nouveaux outils ou langages. En effet, aucun plan de formation contextualisé aux environnements de la CNAM n'a été proposé permettant à chaque catégorie d'acteur d'aborder sereinement ce nouveau mode de diffusion et d'administration, hormis un cercle technique d'une journée.
- **L'absence d'une trajectoire crédible** pour l'ensemble des fournisseurs en tenant compte de leur patrimoine exploité

Les élus ont noté des souffrances au sein d'équipes mises en demeure d'utiliser ce produit en dépit des carences signalées ci-dessus.

Mme Boité confirme en séance plénière que la mise en oeuvre du PDO n'est pas aussi simple que prévue initialement et que la DDSI doit revenir sur ce sujet en définissant une nouvelle trajectoire, corroborant ainsi une partie des manques du projet dénoncé par les élus. Elle propose un point de situation sur ce sujet en octobre.

### Réorganisation de la DDSI

La DSI a rappelé ses priorités : ré-internaliser la conception, l'architecture et le développement dans les pôles de développement. Ceci doit nous permettre

d'augmenter notre capacité à faire, et mieux contrôler nos développements (pouvoir vérifier si ce qui est fait est conforme à la demande).

### **2. Projet d'évolution d'organisation de la DRP (consultation)**

Une première réorganisation a déjà été réalisée il y a 3 ans qui a relié une partie de la Mission statistiques avec la tarification.

Cette nouvelle réorganisation, doit compléter cela, mais nous semble aller plutôt vers une déstructuration :

- Pourquoi la mission statistique n'est pas remontée plus haut dans l'organigramme
- La mission statistique travaille déjà pour la prévention et la réparation: cette transversalité est-elle maintenue dans la nouvelle organisation ?
  - Réponse : Oui, car il n'y a aucun changement dans les missions des agents

De plus, d'un côté on nous explique que la fusion va permettre une meilleure cohérence ou mutualisation dans les activités des statisticiens, mais pourtant les activités seront conservées pour chaque agents (aucun changement d'après le support de la Direction) ...

La Direction précise que l'objectif est la création d'une communauté de statisticiens animée dans une seule équipe: il n'y a pas d'enjeux de gain de productivité ou à augmenter la capacité à faire. Par contre, les données utilisées par les statisticiens Tarification et de la Mission Statistique sont à 80% identiques : cette fusion vise aussi à améliorer la qualification de ces données qui sont communes.

Il nous semble que cette qualification existe déjà et depuis de nombreuses années.

Pour nous, l'idéal était de créer un département transverse « statistiques » ou le rattacher au cabinet car la mission statistique travaille avec tous les départements métiers. Ce rattachement n'est pas optimum et ne correspond pas à ce qui avait été dit en CSE il y a 3 ans lors de la précédente réorganisation. Le DMOSIRP avait alors été dissout, de manière peu judicieuse et très arbitraire et la MOA Vieillesse avait été transférée à la Mission Statistiques alors que la MOA maladie avait réellement rejoint un département métier (réparation). A l'époque, la DRP avait expliqué que le rattachement à un département métier, comme la tarification, n'était pas possible.

Cette réorganisation va surtout permettre de passer de 2 managers à 1 manager + 1 adjoint.

Question annexe : Combien de Mise A Disposition (personnel travaillant dans un organisme sur des missions de la Caisse Nationale) sont présentes dans l'organisation actuelle et future ? Réponse :

- 1 statisticien à la Mission Statistique
- 1 statisticien à la Tarification (1 ETP réparti sur 3 postes)

Les élus CGT donnent un avis défavorable à cette réorganisation (tout comme une majorité des élus).

### 3. Présentation de l'Outil de Validation, d'Audits et de Certification des comptes (OVAC)

Cet outil va être utilisé à la DDAFF et dans le réseau des organismes pour le suivi et la validation des comptes.

Rien à dire, si ce n'est que l'on ne comprend pas bien pourquoi ceci est présenté en CSE.

Il s'agit d'un outil développé en interne, qui remplace avec succès 3 outils existants devenus obsolètes !

Côté DDAFF, cet outil apporte les améliorations suivantes :



### 4. Chronotime

Chronotime est le remplaçant de Chrono-Gestor (qui est devenu obsolète) !

L'outil reprend toutes les fonctionnalités de Chrono-Gestor, avec un outil complémentaire de « *requêtage* » (Time Report) qui va permettre d'extraire plus facilement des données (statistiques globales ou individuelles, ...)

Cet outil va sans doute permettre de **réaliser des contrôles** plus facilement sur les badgeages, les temps de télétravail, ... des agents de la Cnam.

#### Et INCOVAR ?

Un autre logiciel de gestion des temps (INCOVAR) est déjà déployé au niveau national (en organisme), mais la Cnam n'envisage pas de migrer rapidement sur ce produit.

Une phase de communication (avec des webinaires), est prévue, ainsi qu'une phase de test.

**7 jours ouvrés d'indisponibilité** sont prévus en novembre du fait de la migration des données Chrono Gestor vers Chronotime avec la saisie temporaire dans une feuille Excel pour chaque agent, puis la ressaisie manuelle après coup... Ce temps est nécessaire pour la migration des données par le prestataire (avec un historique de 5 ans) et la recette par la Cnam du bon fonctionnement de la nouvelle solution.

### 7 jours de migration !

On est bien loin des délais imposés à la DDSI pour des migrations.... Mais les bases de données de l'Assurance Maladie sont sans doute beaucoup simplissimes par rapport à celle de Chrono Gestor qui enregistre vos pointages ...  
Ou alors, c'est un moyen trouvé par le prestataire Inetum pour gonfler un peu la facture ....

### 5. Bilan SSCT 2023 (consultation)

Il s'agit d'une présentation des données quantitatives autour de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail... Il nous manque toujours un peu d'analyse et de qualitatif sur ce document très formel (et légal). Mais les réponses de la Direction en séances ont permis d'apporter un peu de qualitatif à ce rapport !

A retenir :

- L'effectif était de 2529 Agents à la Cnam en 2023 (1292 femmes et 1237 hommes)

Nombre d'embauches au cours de l'année : **252 embauches**

Nombre de départs au cours de l'année : **243 départs**

- Evolution du nombre d'accidents du travail :

	2021	2022	2023
<b>Nombre d'accidents de travail et de trajet reconnus *</b>			
Accidents de travail sur le lieu de travail avec arrêt	1	4	4
Accidents de travail sur le lieu de travail sans arrêt	0	3	2
Accidents de trajet avec arrêt	7	6	7
Accidents de trajet sans arrêt	6	4	9
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>22</b>

- Le taux d'accident du travail reste faible dans notre entreprise (ce qui est normal pour une administration)
- Et les accidents du travail, sont principalement des accidents de trajet.
- Comment la Direction interprète le Taux de Gravité ? Réponse :
  - *La Direction regarde principalement les différents cas individuels, plutôt que les indicateurs statistiques, car il y a peu de cas !*
  - *Ces cas servent ensuite à mettre en place, si il y a lieu, un plan d'actions (ex. : Suite à l'agression d'un agent sur le parking, un webinaire va être organisé et un travail avec la Police Municipale a été réalisé)*
- Il y a eu 1 incapacité permanentes (totales ou partielles) : quelle est l'origine de cette incapacité et est-elle totale ou partielle (taux)? Réponse :
  - *Il s'agit d'une incapacité totale pour maladie professionnelle*
- Et au niveau du CSE :

Nombre de CSSCT : **9 CSSCT (dont 5 ordinaires)**

Nombre d'enquêtes menées par le CSE : **0**

Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent : **1 (poursuite de l'expertise DGU)**

Nombre de cas de recours à un expert : **4**





## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

Les réunions Extraordinaires ont principalement concernés des aménagements des locaux + le sujet de la réorganisation de la DNGU

Nombre de cas de recours à un expert : 4 , sur les sujets suivants :

- SDSI
- DNGU
- Situation économique
- Politique sociale de l'entreprise
- Groupe d'expression :
  - Ce mode de consultation des agents est lourd à mettre en place, et l'expérience réalisée à la Cnam n'a pas portée beaucoup de fruits ...
  - Mais des consultations des agents sont réalisées (ex. : sur le projet d'entreprise)
- L'argent consacré à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (plus de 1,5 millions d'euros) : quels sont les principales dépenses ?

*Réponse : Principalement des aménagements de locaux*

### 6. Procédure de déclaration des AT graves

Suite à 2 cas vus en CSSCT, la Direction met en place une procédure de déclaration auprès de la DRHEP via @piRH. La DRHEP, s'occupe ensuite d'alerter au besoin les bonnes personnes et bonnes commissions (CSSCT pour lancer une éventuelle enquête). Notamment, la CSSCT sera consultée pour les dossiers qui nécessitent de mettre en place des actions de prévention !

Bon, nous nous interrogeons sur la notion d'AT « *graves* » ....

Mais cette procédure est finalement interne à DGMET : c'est l'étude de chaque déclaration d'accident du travail par la préventrice à la DGMET, qui permet de définir si elle est grave ou pas : présence de lésions, répétition des accidents, ...

Cette procédure vient combler un vide (absence de procédure formalisée), même si dans les faits, elle a bien été suivie lors d'un cas « grave » détectée il y a peu de temps.

Pour rappel :

- Un salarié a 24h pour déclarer un Accident du Travail (Avec un certificat médical)
- L'employeur a l'obligation de déclarer sous 48h, à la CPAM, tout accident du travail !

### 7. Principe de relocalisation du site de Grenoble au sein de la CPAM

*Pour rappel : La CPAM va construire son nouveau siège d'ici 2031, et la Cnam envisage de reloger les agents de la Cnam sur ce futur site. La Direction veut obtenir l'avis du CSE en septembre pour lancer le projet !*

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

Bon ... Un projet de relocalisation est toujours un sujet sensible, car il touche les conditions de travail des agents : augmentation du temps de trajet, changement de quartier, changement de locaux ...

**Et à Grenoble, la localisation actuelle du site de la Cnam et les conditions de travaux sont idéales** (dans le centre-ville, proche de la Gare et des transports en commun) **et le bâtiment (en location) répond aux besoins !**

Nous entendons bien que les objectifs, fixés à l'Assurance Maladie par la COG, sont importants pour la Direction, ..., et sans doute supérieurs à ceux qui concernent l'amélioration des conditions de travail des agents...

### « Tempus fugit ... »

*Il est loin le temps où, en réunion de CSE du 25 Mars 2021, la Direction présentait les ambitions de la Cnam en terme de stratégie Immobilière :*

- **Etre en capacité d'accompagner les changements** (télétravail, souhaits de mobilité des agents)
- **Développer un cadre de travail motivant** (environnementaux et Qualité de Vie au Travail : la QVT)
- **Accompagner la mise en œuvre de Nouveaux modes de travail**

Mais la Direction souhaite obtenir l'avis des élus du CSE en septembre 2024 pour un projet de déménagement en ... 2031 !



### Alors pourquoi tant d'empressement ?

Car pour demander à la CPAM de réserver de la place pour les 125 agents de la Cnam (sans doute encore plus nombreux en 2031 !), **la Direction a obligation de consulter votre CSE !**

Mais pour donner un avis « éclairé », les élus ont besoin de comprendre ce que vont perdre les agents (ça, tout le monde à Grenoble l'a bien compris : partir dans un quartier « qui craint », loin de tout ... (\*)), ET ce qu'ils vont obtenir en terme de compensation...



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

Mais la Direction n'est pas prête à parler de compensations aujourd'hui, car le déménagement est prévu en 2031 ... et ne souhaite pas engager des négociations 7 ans à l'avance.

(\*) Ecoutez la chanson de Calogero « [Un jour au mauvais endroit](#) », ou cherchez les actualités sur Internet à propos d'Echirolles, pour vous en convaincre.

### Mais c'est pourtant notre demande :

- Formaliser dès maintenant les grandes lignes des compensations (temps de trajet, qualité de vie au travail, ...) : nous avons fourni à la Direction une base de travail !
- Car en 2031, ... la future Direction de la Cnam pourrait bien avoir *oublié* ces débats, et du coup ... en venir à *oublier toute compensation* ... (Pour mémoire, il n'y a pas si longtemps, au moment de la relocalisation du site de Caen, une négociation avait été demandée par les élus ... mais elle a été vite oubliée une fois l'avis du CSE donné sur ce projet !) (

### Tempus fugit ?

Nous avons la solution: Offrez leurs des comprimés !



## 8. Point d'information sur le dispositif télétravail à la Cnam

Lors du CSEC du 28 août la Charte relative au Télétravail a reçu **un avis défavorable des élus ... et du coup ... elle s'applique pour 2 ans à partir du 1er septembre.**

### Ça ne vous semble pas très logique ?

Comme pour le sujet précédent (déménagement de Grenoble), la législation française impose à la Direction d'une entreprise de « consulter » les représentants du personnel, mais pas de suivre cet avis ...

Comme Thomas Fatôme l'a expliqué dans un mail en date du 23 juillet, l'échec des négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales ne permet pas de mettre en œuvre le projet de protocole d'accord ... Du coup, la Direction a décidé « unilatéralement » (i.e sans accord des représentants des salariés) de publier une

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

Charte sur le fonctionnement du télétravail à la Cnam + Services Médicaux pour les 2 années à venir ... Cette charte reprend l'essentiel des dispositions actuelles.

### Les syndicats ont refusés de signer le protocole d'accord ? Mais pourquoi tant de méchanceté ?

C'est simple : après 4 réunions de négociations, les propositions des syndicats sont restées lettres mortes ... alors que celles de la Direction ont bien été enregistrées !  
Il faut dire, ..., c'est eux qui tiennent le crayon ...

**C'est une nouvelle méthode de négociation qui semble plaire à notre Directeur Général ...** Pourtant, il nous avait ***promis-juré-croix-de-bois-croix-de-fer-si-je-mens-je-vais-en-enfer*** lors d'un CSE qu'il était particulièrement sensible au respect du Dialogue Social dans l'entreprise ...

Ou alors c'est le mot « Dialogue » qu'il ne comprend pas ...

Ou alors c'est la mémoire .... ENCORE ?



D'ailleurs, à propos de compréhension, **la Direction ne comprend pas la position « remontée » de la CGT** sur ce dossier, alors que nous avons signé le premier protocole d'accord sur le télétravail !

### Car cette charte, c'est juste de la continuité, non ?

**Décidément, ce petit problème de mémoire, semble avoir gagné toute la Direction !!!**

Et nous oblige à rappeler, qu'entre la signature du précédent accord et sa mise en œuvre, la Direction avait subtilement ajoutée des *clauses de fonctionnement du télétravail à la Cnam* qui ne sont pas dans l'accord :

- Les emplois inéligibles (comme les Assistantes de Direction)
- Le Smart Office avec le rendu de 30% de mètres carré



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 29 Août 2024

- L'accès conditionné aux Projets de Services
- ...

A noter, dans cette charte il y a quand même deux évolutions par rapport au protocole d'accord précédent :

- L'appréciation sur la condition d'autonomie qui passe de 6 à 4 mois d'ancienneté
- le délai de positionnement des salariés et de l'employeur qui est porté à 30 jours.

La mise en œuvre d'une expertise bilan du précédent accord par la CSSCT sera soumise lors du prochain CSE.

### Représailles ou simple oubli ?

Lors des 4 séances de négociation, **la Direction avait proposé une prise en charge d'une partie des frais d'équipement à la maison** (bureau, fauteuil, écran). Une partie ? Oui, ..., ne rêvez pas : il s'agissait d'une enveloppe de **150 Euros** tous les 10 ans ... pas de quoi faire des folies.

**Et bien, comme les vilaines organisations syndicales n'ont pas voulu signer ce protocole d'accord, ... cette proposition a disparu de la Charte !**