

COMPTE RENDU CSE 08/12/2022

1. Budget initial Gestion Administrative - Exercice 2023

Le budget de gestion administrative 2023 (80% du budget exécutoire de l'exercice 2022) présenté au conseil du 13 décembre est un budget provisoire établi dans l'attente de la finalisation de la future convention d'objectifs et de gestion (COG) entre la CNAM et le ministère, et de sa déclinaison dans les organismes du réseau de l'assurance maladie.

Les opérations inscrites au Plan Immobilier National tiennent compte des orientations issues de la stratégie immobilière de notre Organisme arrêtée par le Conseil et validée par la CNAM.

Concernant les Travaux de réhabilitation du site de Cannes :

L'opération immobilière de rénovation complète a été validée par la CNAM dans le cadre du Schéma Directeur Immobilier actuel. Les travaux ont débuté au cours du 2nd trimestre 2022 et se poursuivront en 2023.

⇒ ***La délégation CFDT a voté favorablement ce budget provisoire.***

2. Budget initial du centre d'Examens de Santé - Exercice 2023

Dans l'attente de la définition des Orientations Pluriannuelles de la COG (2023-2027), le CES prévoit de réaliser en 2023 un volume global de 8 800 Examens de Prévention en Santé dont au moins 6 560 au bénéfice des populations en situation de précarité et 3 630 pour les primo-consultants, en accord avec la stratégie nationale de santé.

Dans l'attente des directives nationales, le présent projet de budget est établi sur la base de 80% des moyens notifiés par la CNAM pour l'exercice 2022.

⇒ ***La délégation CFDT a voté favorablement ce budget provisoire.***

3. Impacts sur les conditions de travail de la transition écologique

Le contexte actuel d'urgence climatique et de crise énergétique impactant le prix des énergies et le risque de rupture d'approvisionnement, a conduit le gouvernement à élaborer un plan de sobriété énergétique avec un objectif de réduction de 10% des consommations d'énergie d'ici à 2024.

Optimisation de la régulation thermique : La température des locaux est fixée à 19°C.

Les dispositions mises en œuvre depuis le 15 novembre permettront de garantir cette température dans tous les locaux, et notamment ceux les moins exposés au soleil.

La mise en marche de la climatisation sera effective lorsque la température intérieure dépassera les 26°C.

Optimisation des installations existantes

Mise en place de compteurs d'étages dans chaque immeuble du siège au début de l'année 2023 afin de permettre un pilotage plus fin de la consommation énergétique de nos installations.

Actions de communication interne et de sensibilisation

Des actions internes de sensibilisation seront déployées en direction des salariés afin de valoriser les bonnes pratiques.

La communication sur les éco-gestes sera disponibles sur Azuréo.

La sobriété en matière de mobilité :

- Utilisation du train plutôt que la voiture ou l'avion dans le cadre des déplacements professionnels.
- Encourager la mobilité douce et le co-voiturage.

Dans ce cadre, le calendrier de dialogue social 2023 prévoit l'ouverture de négociations :

-sur le télétravail

-sur la mobilité, concernant cette thématique, le forfait « mobilité durable » fera notamment partie des sujets abordés.

⇒ **La délégation CFDT a voté favorablement après avoir lu une déclaration :**

« Madame la directrice,

Nous nous permettons de vous interpeller sur le plan de sobriété promu par le gouvernement.

Les entreprises et administrations ont un rôle décisif pour réduire les consommations d'énergie.

Ces mesures, qui vont être mises en place, ne peuvent s'appliquer de manière uniforme dans tous les secteurs et elles ne doivent pas non plus remettre en cause le bien-être des salariés en matière d'organisation et de conditions de travail.

Aussi, afin de faire avancer la transition écologique juste dans notre entreprise, vous trouverez des propositions de différents leviers d'action :

- **Télétravail : Lors de la négociation du 11 juillet, de nouveaux droits ont été signés dans le cadre d'un accord sur le télétravail notamment plusieurs formules d'organisation du télétravail, c'est-à-dire la possibilité donnée aux agents de travailler sur une demi-journée et le maintien du principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site :**

" Le télétravail peut être organisé, dans le respect du principe socle de 2 jours présence hebdomadaire sur site, selon diverses modalités.

Sont mobilisables par exemple :

- la formule hebdomadaire à jours fixes

- la formule hebdomadaire à jours flexibles

- la formule hebdomadaire couplant jour(s) fixe(s) et jour(s) flexible(s)

- la formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours

- la formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours.

Le télétravail par demi-journée peut être prévu"

Il est impératif lors de la prochaine négociation sur le télétravail prévue selon le calendrier social qui suit, d'indiquer, dans la procédure de validation des candidatures, la prise en compte les déplacements des agents sous l'optique environnementale.

- **Commission environnement : initier une commission environnement pour travailler sur les mesures, suivre les mises en œuvre et les conséquences sur les travailleurs.**
- **Plan de mobilité durable : À la croisée des enjeux de pouvoir d'achat, de qualité de vie et de réponse à l'urgence climatique, mettre en place des mesures visant à améliorer les trajets domicile-travail des travailleurs, notamment en réduisant leur coût, en incitant à l'usage de modes de transport vertueux (vélo, transports en commun, covoiturage, etc.), ou en prenant en charge des frais de transport personnel (carburant, recharge électrique, vélo), notamment via un forfait mobilités durables.**

La délégation CFDT a mis à disposition sur notre site, une enquête flash à destination de nos agents afin de faire le point des conditions de déplacement domicile-travail. Nous vous ferons part du retour de cette enquête afin de vous apporter des éléments concrets.

Si la loi Climat et résilience, votée en août 2021 modifie le code du travail et a doté le CSE de prérogatives environnementales, il reste bien d'autres sujets de négociation qui permettent d'engager la transition écologique juste, qui englobe l'ensemble de nos manières de travailler, habiter, consommer, vivre.

Soyez convaincu, Madame la directrice, que la délégation CFDT est pleinement investie pour apporter une réponse à cette urgence climatique et écologique. »

4. Bilan de la politique de rémunération

La RMPP exceptionnelle de l'année 2022 a permis à la direction d'attribuer un taux élevé de mesures aupersonnel, en reconnaissance des efforts accomplis.

Trois mesures ont été dissociées de la campagne annuelle de rémunération :

- Pour les salariés les plus proches du SMIC : 368 salariés concernés
- Le renforcement des dispositifs visant à reconnaître les mobilités à niveau égal : 4 salariés concernés
- Le renforcement des dispositifs visant à reconnaître les formateurs internes à titre accessoire : une trentaine de salariés concernés. (seule la CFDT a signé cet accord).

Valorisation des compétences managériales et expertises rares :

- Sur la filière technique, les enjeux actuels nécessitent de valorisation de l'expertise technique. (Niveau 5A à 6)
- Sur la filière managériale, les nouvelles compétences, liées à la gestion de crise, au management dit« hybride », à la gestion d'équipes multigénérationnelles, à la prise en compte d'exigences multiples (salariés, pairs, direction...).

L'objectif de la structuration des deux filières est de mieux répartir les charges, en anticipant les évolutions.

Le manager est « déchargé » de fonctions techniques par un expert dédié.

⇒ La délégation CFDT a voté favorablement

5. Bilan du SDRH (pour information)

Présentation du Schéma Directeur Ressources Humaines (SDRH), déployé sur la durée de la COG 2018 – 2022, articulé autour de 5 axes :

- Axe 1 : Optimiser la gestion des emplois et des compétences et dynamiser les parcours professionnels
- Axe 2 : Diffuser l'innovation dans les pratiques managériales
- Axe 3 : Réussir l'intégration des régimes et Accompagner tous les collaborateurs
- Axe 4 : La Qualité de Vie au Travail au service de la Performance Sociale
- Axe 5 : Renforcer la fierté d'appartenance Développer la « marque employeur »

Votre équipe CFDT :

- Stéphanie Madonna Cecconi, élue titulaire au CSE
- Nathalie ROUBAUD, élue titulaire au CSE
- Cécile Saccone, représentante syndicale employé
- Marc Orsatti, représentant syndical cadre

