

# TOUS ENSEMBLE!

## Edito

La CGT a fait la déclaration suivante en début de CSE :

Depuis plusieurs mois la CGT alerte la direction sur la situation des stocks faramineux au sein de la DAE. En effet avec plus de 29 000 demandes DP/PR, les services sur le site de Tours se trouvent à gérer les dossiers des assurés résidents hors de France avec plus d'un an de retard. La situation dans les secteurs qui traitent les résidents en France n'est guère plus acceptable.

Les collègues se trouvent la tête sous l'eau et ne supportent plus la pression en termes de charge d'activité avec les conséquences désastreuses sur les conditions de travail et en termes de pressions psychologiques (charge mentale, conflits éthiques...) et ceci qu'elles ou ils soient employés ou cadres.

La situation est plus qu'explosive et l'arrivée de Syrca n'est pas pour nous rassurer sur leurs conditions de travail.

Nous vous demandons de prendre des mesures rapidement afin d'éviter que nos collègues tourangeaux ne s'épuisent professionnellement dans les semaines à venir.



*Selon la CGT, il n'y a pas de fumée sans feu, selon la direction...*

Depuis notre déclaration en CSE, les salariés de la DAE se sont **mobilisés massivement** lors du mouvement de grève nationale du 5 octobre puis sur deux appels locaux spécifiques à leur situation les 19 octobre et 9 novembre, en particulier les secteurs retraite très mobilisés accompagnés de l'intégralité de leur ligne managériale ! ... **sans que la direction ne prenne la mesure de la gravité de la situation** tant pour ses agents que pour les assurés qui attendent aujourd'hui plus d'un an pour qu'on prenne en compte leurs demandes de retraite.

## Sommaire

*Liens cliquables*

Edito.....	1
Consultation relative à la décision modificative n°3 au budget 2021.....	3
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi portant sur le bilan hygiène et sécurité, sur le bilan RSE, sur le bilan du service social et le bilan de la psychologue du travail.....	3
Consultation relative au projet de révision des modalités d'organisation des parcours de formation initiale métier retraite/ carrière/ contrôle.....	4
Information sur la situation des attachés juridiques (AJ).....	6
Information sur la restauration de Tours.....	7
Point d'actualité relative à la gestion de la situation sanitaire.....	9
Informations trimestrielles : 2ème trimestre 2021.....	10
Questions posées par les membres du CSE.....	11

## Consultation relative à la décision modificative n°3 au budget 2021

La direction nous a présenté un ajustement de budget qui n'est qu'un figolage de fin d'exercice. Vu que cela ne change rien au fond du budget 2021 qui n'est lui-même que le reflet de la COG, la CGT a simplement voté contre.

Vous pouvez-retrouver la motivation de notre vote sur le budget 2021 de la Cnav [ici](#).

## Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi portant sur le bilan hygiène et sécurité, sur le bilan RSE, sur le bilan du service social et le bilan de la psychologue du travail

L'expertise sur le sujet étant toujours en cours, la CGT, à l'instar de toutes les autres organisations syndicales, a différé son vote à la présentation du rapport d'expertise sur le sujet.

Malgré les difficultés croissantes des collègues, les retours dramatiques de l'expertise Syrca sur l'état des salariés en production retraite, les retours que nous avons pu avoir lors de nos passages dans les différents secteurs, le bilan de la psychologue du travail fait état d'un nombre toujours stable de consultations.

La CGT a donc demandé à la direction de bien rappeler que cette dernière est tenue au secret professionnel et que les salariés ne doivent pas craindre de la consulter. La direction nous a confirmé que lors de la refonte très prochaine de Tam-Tam, la direction devrait y revoir la présentation qui y est faite de la psychologue du travail pour mettre son indépendance en valeur.

**Nous invitons régulièrement les salariés et équipes en difficulté à recourir à ses services, que vous fassiez appel à nous ou pas, n'hésitez pas à également la contacter.**

Le bilan de la psychologue du travail a été l'occasion de mettre en valeur le fait que de plus en plus de managers la consultent. Ça n'a rien de rassurant et va dans le sens du constat que nous faisons de lignes managériales toujours plus sous pression.

## Consultation relative au projet de révision des modalités d'organisation des parcours de formation initiale métier retraite/carrière/ contrôle

Alors que la révision de l'accord télétravail excluait dans une certaine mesure le personnel en formation longue du bénéfice du télétravail, la direction nous a présenté un projet (à l'avant-veille de son application) visant à assurer une part de distanciel/télétravail aux apprenants en Agences Formation ainsi qu'à leurs formateurs RH et AT/FM.

La direction nous a donc présenté un projet on ne peut plus flou sur la mise en place d'un télétravail progressif lors de la formation. Des journées de formation en télétravail pourraient être mises en place à l'initiative de l'équipe pédagogique si cela présente un intérêt. Si sur le principe cela semble être un projet gagnant/gagnant, en pratique rien n'est certain.

Le télétravail sur le principe est une démarche individuelle. Le télétravail doit être demandé et pas imposé par l'employeur. Là, en pratique, on dira aux apprenants : tel jour de la semaine, vous serez en télétravail. Si vous y êtes, tant mieux pour vous, sinon, vous viendrez quand même à la Cnav suivre toute votre journée de formation à distance dans un box isolé de tous vos collègues apprenants... et si jamais on n'a pas de box, alors vous ferez ça tous dans la même pièce dans des conditions catastrophiques.

Si la direction nous a garanti que le nécessaire est présent au Dionys, elle n'a pas pu nous rassurer de la disponibilité de tels box à Tours.



*L'avenir des formations à la Cnav ? un imbroglio de présentiel/distanciel techniquement peu satisfaisant et sans réel intérêt pour la qualité de la formation ? sans compter les disparités selon les sites...*

Dans le même ordre d'idées, si on nous a garanti que la formation ne se ferait à distance qu'à l'initiative de l'équipe pédagogique si cela s'avère justifié, nous avons déjà eu des retours d'AT/FM qui ont déjà eu l'ordre de préparer une formation en distanciel, que cela leur semble justifié ou pas... puis justement d'y trouver une justification !

En pratique une formation à distance, c'est pour le formateur qui la donne, une grosse difficulté à sentir son audience, à savoir s'il a l'attention de tous, s'il est bien compris. Au contraire, la formation à distance a permis aux AT/FM de travailler avec des équipes en demi-groupe afin de travailler des cas pratiques dans des conditions grandement améliorées. La CGT ne remet pas en question les intérêts d'un apprentissage à distance (même si on pourrait arriver à la même chose en séparant les groupes en deux salles au besoin) mais tempère l'intérêt de la chose et met en avant les risques que cela pourrait représenter, par exemple, une grosse difficulté pour les managers à suivre la pratique de leurs apprenants et à les accompagner au besoin en cas de difficultés.

La direction nous a donc annoncé un projet aux contours on ne peut plus flou, sans savoir en présenter concrètement les avantages ni sans nous garantir des conditions correctes de travail pour les apprenants... au mieux on a eu droit à du *si possible* ce qui à la Cnav est rarement bon signe.

Au-delà du cadre pratique du télétravail, se pose également la question juridique. Le télétravail à la Cnav est encadré juridiquement par le protocole télétravail signé en début d'année 2021. La direction ne peut pas choisir des règles arbitraires et floues qu'elle n'appliquerait qu'à une partie des salariés exclus du dispositif.

Ainsi rien n'encadre la compensation financière de ce télétravail, l'équipement des collègues, les règles de prévenance ou encore la possibilité de se faire financier son mobilier. Seulement la parole d'un employeur qu'on ne sait n'en avoir aucune. Il n'est donc pas possible de laisser nos collègues en proie à un tel arbitraire.

Si certaines organisations syndicales (la CFDT pour ne pas la nommer) ont pris les devants et on même osé demander à la direction du distanciel à 100% (sic), la CGT a voté contre cette proposition.

Le télétravail des apprenants n'est pas à empêcher envers et contre tout mais il doit être encadré correctement et pour cela, l'employeur doit impérativement engager une renégociation du protocole d'accord sur le télétravail afin qu'un cadre clair soit posé.

## Information sur la situation des attachés juridiques (AJ)

Si les entretiens se sont tenus avec les équipes et leur directeur, ce dernier n'a pas pour autant été rassurant lors de leur présentation en CSE.

Il nous a informé du fait que les indicateurs qu'on demandait aux équipes de tenir (sortir le plus de dossiers possibles le plus vite possible) n'avaient aucun sens et qu'au contraire, les chiffres qui intéressaient la Cnav n'était pas le volume de réclamations *sorties* mais simplement la bonne tenue des délais de réclamation.

Les indicateurs qu'on va maintenant demander aux équipes de tenir sont bien plus censés, le tableau est loin d'être idyllique car le directeur de la DRA a tout de même fait comprendre, à mi-mots, que la tenu de ces nouveaux indicateurs imposerait une pression forte aux équipes malgré tout... Il parle d'objectifs « challengeants » il faut y comprendre, « difficiles à tenir et grosse pression à la clef » !



*N'en déplaise au directeur de la DRA, changer les indicateurs ne changera pas grand-chose au tableau*

On a donc l'impression d'une démarche totalement inutile qui n'aura servi qu'à se débarrasser d'indicateurs inutiles pour y substituer d'autres indicateurs, plus censés mais tout aussi difficiles à tenir. Ça ne change rien au cœur du problème, à savoir la charge de travail excessive qui pèse sur le poids des collègues.

Au contraire, le directeur de la DRA s'est même montré inquiet car en parallèle il a annoncé que ne pouvant pas recruter autant d'AJ et de GREC qu'il le souhaitait, il avait privilégié les AJ, plus formés et polyvalents, car ils pourraient au besoin (comme c'est le cas maintenant) faire le travail des GREC.

C'est donc la promesse de situations toujours plus difficiles dans leur secteur. La CGT restera vigilante

## Information sur la restauration de Tours

Un point d'information sur la situation de la restauration sur le site de Tours a été fait à la demande d'une organisation syndicale non gestionnaire des œuvres sociales (UNSA).

Les élus gestionnaires (CGT CFDT FO) ont donc résumé le conflit qui les a opposés à Sodexo prestataire de la restauration collective et a entraîné la fermeture de la restauration collective pendant plus d'un an. Voici leur déclaration :

*A l'instar des constats qui ont amené à la fermeture du restaurant d'entreprise de Flandre au 31 décembre 2016 résultants du choix prépondérant pour les tickets restaurants, des échanges ont été menés en février 2020 avec le prestataire Sodexo. Celui-ci nous a interpellés sur la baisse de fréquentation du restaurant d'entreprise de Tours et sur la poursuite contractuelle difficilement viable du contrat daté de juin 2011. Une réflexion a été entamée sur de nouvelles offres à proposer à nos collègues du site de Tours et une redynamisation des espaces de restauration en collaboration avec le responsable des services généraux de Tours.*

*En date du 17 mars 2020, démarrage du 1er confinement, Sodexo nous a contacté pour nous informer de la suspension de la prestation sur le site de Tours et du reclassement de l'intégralité de son personnel au profit de leurs clientèles de restauration du secteur de la santé.*

*En l'absence de prestation, les membres du secrétariat du CSE ont continuellement tentés de rester en contact avec Sodexo afin d'anticiper la réouverture du restaurant avec des formules plus adaptées aux nouvelles habitudes alimentaires de nos collègues.*

*Au final, en grande difficulté financière, Sodexo s'est uniquement employé à exercer un chantage sur le CSE conditionnant la réouverture du restaurant au règlement de frais dits incompressibles même en présence de reclassement de son personnel et à la signature d'un nouvel avenant au contrat de restauration.*

*Ce dernier imposait des moyennes de fréquentation inatteignables dont il résulterait des pénalités récurrentes pour non atteinte des objectifs, et des clauses contractuelles toujours exclusivement à charge pour le CSE en cas de rupture de contrat.*

*En constatant la mise en place du télétravail, l'absence de visibilité sur le présentisme et la poursuite de la crise sanitaire, en tant que gestionnaires responsables, nous ne pouvions nous engager sur un tel contrat lourdement préjudiciable financièrement pour le CSE, et pour les futurs élus.*

*Le second confinement n'a fait que confirmer le discernement de cette décision.*

*La volonté de poursuite de négociations de la part du CSE a été définitivement stoppée par Sodexo qui a unilatéralement dénoncé le contrat en date du 18 novembre 2020, aboutissement de son absence manifeste d'implication réelle dans le projet de réouverture du restaurant.*

*Les collègues du site en ont été informés en date du 12 janvier. Et des réponses ont été apportés aux questions de la CFTC, seule organisation syndicale à s'interroger sur la réouverture du restaurant de Tours.*

*Concernant ce litige, l'ensemble des élus au CSE ont été régulièrement informés, notamment lors de la présentation du bilan par Madame MEANARD en séance plénière le 23 avril ainsi que par le commissaire aux comptes.*

*En effet, nous avons budgété une provision de 90 000€ pour le litige qui nous opposé à Sodexo. Ce prestataire nous réclamait 120 000€.*

*Après négociation, nous avons réduit le montant à 50 000€ avec l'abandon total de recours ultérieur. Compte tenu de l'obligation qui nous incombait (quelles que soient les conditions de rupture) de reprise totale du personnel SODEXO ou de la prise en charge des frais de reclassement ou de licenciement nous ne pouvons qu'être satisfaits de la finalisation de ce protocole transactionnel.*

*En corollaire, nous avons renégocié la convention d'occupation des locaux avec effet rétroactif au 1er janvier. La mise à disposition par l'employeur d'un réfectoire étant une obligation légale, le CSE ne pouvait continuer à s'acquitter des loyers auprès de la Cnav.*

*Aussi, nous avons maintenant à la charge du CSE uniquement les loyers administratifs pour un montant de 5 100 € annuel contre 22 700€ précédemment.*

*Un message TAM-TAM conjoint CSE et secrétariat général CNAV du 16/7 a rappelé la fin de la prestation de restauration Sodexo et exposé les modalités de fonctionnement en cours.*

La discussion qui s'en est suivi a permis à la direction de clarifier ses ambitions sur l'avenir de la restauration collective à Tours :

- Les contrats des distributeurs de boisson ne permettent pas l'installation de machines de vente de nourriture. Le contrat arrivant à terme au premier trimestre 2022, un nouveau marché sera envisagé à ce moment.
- Le marché de la restauration collective reste très fragile après deux années de pandémie. Tant que la situation sanitaire n'est pas stabilisée et que la direction n'a que peu d'informations sur les conséquences du télétravail sur la présence sur le site, elle ne peut convaincre un prestataire de se lancer, à l'aveugle, dans la restauration collective sur le site.

**La CGT est particulièrement attachée au maintien d'une restauration collective sur le site de Tours et l'a fait savoir à la direction.**

Depuis le CSE, la direction a lancé sur Tam-tam un sondage sur nos habitudes et besoins en matière de restauration.



## Point d'actualité relative à la gestion de la situation sanitaire

La situation sanitaire continue de s'améliorer progressivement. Aussi dès le 4 octobre le télétravail de crise subi depuis un an et demi prendra fin et le nouveau protocole d'accord sur le télétravail à la Cnav s'appliquera enfin.

On l'avait bien dit aux organisations syndicales qui s'étaient empressées de le signer en avril dernier, après que la direction leur ai mis le couteau sous la gorge, qu'on était loin de son application réelle et qu'il ne fallait pas céder aussi rapidement sur toute la ligne. Malheureusement nos pronostiques sanitaires se sont avérés corrects et on aurait pu obtenir plus sans pour autant perdre le « bénéfice » du télétravail de crise dès le mois de juin comme certains le craignaient.

Cette date marquera également l'arrêt de toute jauge dans les salles de réunion quel que soit la distance physique entre collègues.



*Organisation syndicale prête à brader un accord sur le télétravail par peur de perdre un mois de télétravail*

## Informations trimestrielles : 2ème trimestre 2021

Comme tous les trimestres nous sommes effarés par les volumes d'heures supplémentaires faites qui correspondent à plusieurs ETP dans beaucoup de directions et en particulier à la DRAF dont le volume d'heures supplémentaires ne cesse de gonfler.

En plus de ça, on se trouve dans la situation ubuesque où l'on propose à des AT/FM de faire, en heures supplémentaires, de la production retraite alors qu'on demande en parallèle à des RT d'assurer la formation SYRCA puis à des TC d'assurer la formation EESSI. Les premiers contre une petite compensation financière, les seconds pour les beaux yeux de notre direction seulement.

On se retrouve donc à payer des AT/FM des heures supplémentaires à leur salaire normal pour faire de la production retraite pendant qu'on paie des RT et TC des pacotilles pour faire le travail de ces mêmes AT/FM au lieu de la production retraite qui est censé être leur travail.

La direction assure ne pas y voir la moindre incongruité. Espérons que ce n'est que de la mauvaise foi pour ne pas trop perdre la face car sinon nous pouvons clairement dire qu'il n'y a pas de pilote dans l'avion. Vu les perturbations depuis de nombreuses années ce ne serait pas surprenant.



*Y a-t-il un pilote dans l'avion ? On n'aurait jamais cru avoir à se poser sérieusement la question*

## Questions posées par les membres du CSE

Question oubliée par la direction :

### **AFR DAE MIXTE RESIDENTS ETRANGER/FRANCE**

*Considérant la curieuse volonté de la direction de faire une formation mixte, le futur manager de l'AFR sera-t-il enfin épaulé d'un chargé de session comme tous les autres managers de formation retraite, contrôle ou carrière ou sera-t-il une fois de plus le seul manager d'agence formation à avoir une charge aussi lourde seul (au-delà de la mixité de la formation qui va également complexifier sa tâche) ?*

*Nous avons donc demandé le report de la question au prochain CSE, nous n'en saurons donc plus que fin octobre.*

### **1 INFRASTRUCTURES VELO**

En marge de la négociation du forfait mobilité durable , la CGT avait demandé l'amélioration des infrastructures des parkings vélo à la Cnav ce à quoi la direction avait répondu favorablement.

Alors que la Cnav continue à promouvoir l'usage du vélo (incitation du directeur général en webinaire, déploiement de VAE), il a été répondu aux représentants de proximité de Tours qu'il n'était pas prévu de faire évoluer les infrastructures structures vélo alors qu'elles sont sous-dimensionnées et qu'une faible proportion seulement est couverte.

La direction confirme-t-elle cette orientation ?

Une réponse sera apportée ultérieurement.

Espérons qu'on ne nous fera pas poireauter pour nous dire non, on l'a déjà vu !

### **2 AGENCES RETRAITE DAE**

Des agences retraite ont vu leur effectif passer à 9 (contre un plafond de 8 auparavant). Cela implique des agences plus chargées, des bureaux moins confortables pour les techniciens et une hausse de la charge de travail de leur manager... pourquoi ne pas simplement rouvrir l'agence retraite qui a été fermée ?

Seulement 3 agences retraite sur 19 ont un effectif théorique (sans compter les absences) à 9 TC ce qui ne permet pas de créer une nouvelle agence. L'encadrement est accompagné en cas de difficultés dans le management de son agence.

Seulement 3 ? Ce sera 4 puis 5... et puis la norme. La direction nous a déjà fait le même coup sur de nombreux autres sujets et il est clair que la confiance ne règne pas et que la CGT sera vigilante sur le sujet.

### 3 AFR DAE MIXTE RESIDENTS ETRANGER/FRANCE

Nous avons appris avec surprise que la prochaine AFR DAE serait mixte, 6 futurs TC résidents hors de France et 6 futurs TC résidents en France. Cela va scinder le groupe, complexifier sa formation, son encadrement et l'entraide qui se fait naturellement entre apprenants. Des AFR ne sont-elles pas prévues en 2022 ? Pourquoi ne pas simplement faire deux AFR séparées de quelques mois dans le temps comme cela s'est fait efficacement jusque-là plutôt que de tout désordonner et complexifier ?

Le choix d'une AFR mixte a été décidé après analyse de la DAE, la Lab métier et de la DRHT de la faisabilité d'une telle option. Devant la faisabilité de mise en oeuvre, ce choix a été retenu, justifié par le besoin de nouveaux TC aussi bien sur les dossiers résidents en France que résidents à l'étranger. Les arbitrages AFR pour 2022 et seront réalisés au plus tôt en toute fin d'année 2021.

Si une AFR était planifiée début 2022, il est déjà prévu de modifier le périmètre de l'AFR de novembre 2021 en la positionnant uniquement sur un seul type de dossiers.

On dirait que la bêtise de la chose a enfin été comprise.

Espérons que les apprenants et le futur manager de cette AFR n'en seront pas informés à la dernière minute !

On aurait aimé également s'inquiéter pour le chargé de session mais malheureusement les Agences Formation DAE sont les seules à ne pas être accompagnées par un chargé de formation. A croire que cela représente moins de travail que les autres agences formation pour le manager... ou juste que leur direction se fiche de les épauler correctement tant qu'ils ne craquent pas.

### 4 CRISE SANITAIRE – TAM-TAM

La crise sanitaire dure depuis maintenant près de deux ans et ne semble pas partie pour s'arrêter de sitôt. Quand la direction consentira-t-elle à mettre un espace d'information regroupant toutes les mesures applicables à la Cnav sur une seule page sur Tam-Tam facilement accessible ?

Nous avons eu de nombreux retours de salariés incapables de retrouver les procédures applicables lors de cas covid ou pour facilement connaître les mesures de retour sur site.

La situation évoluant fréquemment, nous avons fait le choix de partager les informations le plus rapidement possible, au fil de l'eau. Fil hebdo reprend systématiquement les sujets liés à la crise sanitaire pour leur assurer une plus grande visibilité. Un espace est néanmoins exclusivement dédié à ces questions : il s'agit de la communauté Yammer Bon retour à la Cnav. Nous allons également diffuser très prochainement une vidéo du médecin du travail sur les procédures à suivre en cas de covid ou si l'on est cas contact. Une campagne d'affichage rappela quant à elle la nécessité du port du masque.

Bien sûr... Ce n'est pas ce que nous demandons mais c'est ce qu'on aura. Merci mon bon seigneur.

## 5 TAM-TAM – PUBLICATIONS SYNDICALES

Nous avons détecté que nos anciennes parutions positionnées dans notre espace intranet avaient subis une « purge » en lien avec une limitation des articles affichée à 200. Les anciens articles resteraient visibles aux yeux des salariés par le biais du moteur de recherche. Cette situation est problématique car elle oblige les organisations syndicales à se limiter dans leur volume de publication. Nous demandons que la situation soit revue afin de permettre une vue totale par les collègues dans notre espace.

Le nouveau tam-tam permettra-t-il de résoudre ce problème ?

Il ne s'agit pas d'une « purge » mais bien du fonctionnement normal de la liste d'articles, commune à l'ensemble de l'intranet. Les anciens articles ne sont pas supprimés du back office mais seuls les 200 plus récents sont visibles des lecteurs. Cette limite, qui nous semble acceptable, a été fixée dans un souci de performances du site. Les enquêtes auprès des salariés montrent également que ceux-ci estiment que tam-tam contient un trop grand nombre de contenus, souvent pas à jour et peu pertinents. Une limite sera donc maintenue dans le futur intranet et nous encourageons les contributeurs à supprimer régulièrement le contenu obsolète (ex : articles sur la réforme des retraites ou sur la classification, appels à la grève datant de 2019, etc.) afin d'optimiser la remontée des articles récents et pertinents dans le moteur de recherche, l'intranet n'étant pas un lieu de stockage d'archives.

Hahaha, ! Tam-tam performant. On connaît pourtant tous cette longue minute de chargement matinale lorsqu'on la page d'accueil s'ouvre digne des modems 56k que les plus jeunes d'entre nous n'ont pas connu.

Au-delà de la boutade de la direction sur l'efficacité de Tam-tam, on notera son envie de voir disparaître les articles sur le projet de classification ou sur la réforme des retraites alors que tant notre directeur des ressources humaines que notre directeur général rappellent souvent le souvenir de cette classification aux collègues pour rappeler à quel point elle aurait été bien. Notre directeur général l'a évoqué publiquement début septembre dans son webinaire (pour justifier le bas niveau des salaires des managers et des niveaux trois) et notre directeur des ressources humaines lors du CSE de septembre que nous vous commentons ici justement. Pour la réforme des retraites, pas une semaine ne se passe sans qu'on en entende encore parler !

## 6 CHANGEMENT DE PRESTATAIRE CARTE DEJEUNER

Une communication devait être réalisée dès la rentrée de septembre concernant le changement de prestataire carte déjeuner. L'accord actuel avec UP prend fin au 30 septembre 2021 et le nouvel accord avec SODEXO prend effet à compter du 1er octobre 2021. Quelles sont les raisons qui motivent la direction à retarder l'information auprès des collègues ?

Une communication est en ligne sur le changement de prestataire depuis le 20.09.2021. <http://zvfw068.r12.an.cnnav:7796/Pages/Actualit%C3%A9s/A%20la%20Une/Carte-d%C3%A9jeuner--du-changement-!.aspx>

Nos questions ont été adressées le 20 septembre justement et avons découvert cet article le lendemain en même temps que tous nos collègues. IL était temps car nous recevions nos futures cartes déjeuner pratiquement le lendemain !

## **7 SECTEURS REVISIONS :**

Les collègues des secteurs révisions ne sont pas satisfaits de la réponse apportée à la question n°3 du CSE du 12 juillet. En effet la direction, ne prend aucune décision sur les problèmes rencontrés : renforcement, charge de travail et formation.

De plus les salariés EX- RSI qui ont rejoint le secteur connaissent les mêmes difficultés.

Les élus CGT demande à la direction de prendre toutes les dispositions nécessaires pour que les collègues travaillent dans de bonnes conditions et rendent un service de qualité aux assurés auquel ils ont en droit de prétendre.

Une expérimentation a été proposée, le 15 septembre, visant à centraliser le traitement de dossiers Fraude, CRA et Tribunaux sur l'agence révision de Cergy afin de permettre aux autres agences révision de se concentrer sur le traitement du stock. L'agence de révision de Cergy pourra moduler sa charge d'entrée en fonction du nombre de dossiers (contentieux, fraude) arrivés hebdomadairement.

Cette organisation sera testée pendant un mois, en octobre, afin de mesurer si la charge reçue par l'agence révision de Cergy correspond bien à sa capacité de traitement et porte ses effets sur le traitement du stock dans les autres agences révisions.

A l'issue de cette période un bilan sera effectué afin de pérenniser ou d'amender cette expérimentation.

## **8 PANNEAUX SYNDICAUX :**

A ce jour, les organisations syndicales ne disposent plus que de 3 panneaux syndicaux sur le site de Flandre (Accueil Joinville, Escalier Hall X, Escalier Hall J).

Certains panneaux sont dans des zones de travaux (escaliers halls F, D, G et porche Flandre) mais les panneaux dans l'escalier du hall I à présent accessible ont totalement disparu.

En effet, certaines de nos publications ne pouvant être envoyés par mail, les panneaux syndicaux demeurent un moyen de communication envers nos collègues.

Aussi, nous demandons que les panneaux syndicaux soient automatiquement réimplantés à chaque fin de phase de travaux.

L'article 2 de l'accord relatif aux moyens matériels alloués aux organisations syndicales prévoit que sur le site de Flandre, il est prévu que chaque section syndicale, représentative ou non, pourra prétendre à un panneau syndical au niveau des 2 entrées du siège de la Cnav.

Les panneaux situés dans les zones en travaux n'ont donc pas vocation à être remis en place.

Tout prétexte est bon pour grignoter le peu de droits que nous avons à la Cnav !

## 9 FORMATION SST :

Un module de formation e-learning aux gestes qui sauvent est disponible sur la plateforme Syfadis.

Les élus CGT doutent du bien-fondé de ce type de formation en ligne. En effet, la mauvaise pratique des « gestes qui sauvent » peut s'avérer dangereuse.

Aussi, les élus CGT demande qu'une campagne de sessions de formations SST au format classique soient lancés et que des recyclages aux formations SST soient proposés à nos collègues sauveteurs et secouristes du travail.

Le module e-learning vient en complément des formations présentielle dispensées auprès de certains acteurs de l'entreprise (liste définie par le service prévention et sécurité de la DI) pour maintenir leur niveau de connaissances sur le sujet (en plus des recyclages déjà réalisés).

Il s'adresse en outre à un large public qu'il permet de sensibiliser aux pratiques des premiers secours (ce qu'il faut faire et ne pas faire) – pour ces publics il n'a pas vocation à remplacer une formation en présentiel.

Pour précision, la Cnav ne fait pas partie des entreprises ayant l'obligation de former son personnel au secourisme au sens de l'article R4141-3 du Code du Travail.

## 10 Jauge présentielle COVID:

Dans un contexte de retour sur site et compte tenu de l'application de l'accord télétravail au 1er octobre prochain, accord dans lequel est prévu une journée de présence collective et obligatoire ;

La Direction a-t-elle prévu une jauge du nombre d'agents présents sur site, et particulièrement en secteur au regard de la configuration des locaux ?

Les bureaux permettent de respecter les gestes barrières et une distanciation suffisante. Seuls les espaces de réunion comportent une jauge pour garantir la distanciation entre les participants.

# Date du prochain CSE : 25 novembre

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous solliciter  
Les questions écrites sont à remettre 10 jours avant la tenue du CSE

CGT Paris Employés [syndicat.cgt@cnav.fr](mailto:syndicat.cgt@cnav.fr)

UGICT CGT [syndicat.ugict.cgt@cnav.fr](mailto:syndicat.ugict.cgt@cnav.fr)

CGT TOURS [syndicat.cgt.tours@cnav.fr](mailto:syndicat.cgt.tours@cnav.fr)  
<http://www.cgt-cnav-37.com>

