

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

### **En synthèse :**

Un CE en avance de phase sur le CE exceptionnel sur le SDRH 2019-2023 : La Direction a présenté les grandes lignes de ce SDRH (6 leviers) et les chantiers associés.

Rien à dire sur la qualité du document présenté: clair, avec des propositions nouvelles et une bonne visibilité sur les 2 années à venir.

Mais il est aussi bourré de bonnes intentions parfois utopiques sans moyens véritables (notamment à la DRHEP) pour mettre en œuvre ces belles paroles. Enfin certains chantiers étaient déjà identifiés dans le précédent SDRH mais n'ont visiblement pas été « efficaces » ...

**Ce « beau » SDRH n'est-il qu'un bel affichage ou une vraie ambition de notre Direction ?**

### **A. Projet de licenciement du médecin du travail (avis)**

**La docteure Bahaut a été invitée dans le cadre d'un entretien préalable pouvant aller jusqu'à son licenciement** sans qu'elle ne s'y rende.

La docteure Bahaut ne fournit plus à la Direction, depuis des mois, des justifications de son absence.

La direction invoque un abandon de poste justifiant une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La direction considère le poste de médecin du travail comme "clé" et elle souhaite motiver ce licenciement.

La procédure disciplinaire conventionnelle (article 48) a été engagée au niveau régional comme prévu et a débouché sur un avis favorable.

*On ne peut que s'étonner de l'étrangeté de cette situation où un médecin du travail décide de « fuir » son travail et sur les intentions cachées du médecin comme de la direction dans cette affaire : préparation d'un contentieux judiciaire ?*

*On peut aussi s'étonner qu'aucune organisation syndicale ni l'inspection du travail ne semble avoir été sollicitées par la Docteure Bahaut.*

Sur les principes, nous ne sommes pas favorables au licenciement des gens mais à leur reclassement quand cela ne va pas.

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

Mais il faut aussi prendre acte que la docteure Bahaut a disparu dans la nature et qu'elle nous a signifié quelque chose par son acte.

Nous pensons que la « disparition » de la Docteure Bahaut n'est pas sans lien avec le fait que certains agissements délétères ne sont pas toujours été traités à la source (c'est un euphémisme) laissant impuissante la médecine du travail.

Des agissements qu'on peut qualifier d'harcèlement ciblé usant de méthodes systématiques (parce que nous les avons documentées) et qui ont conduit à de nombreux arrêts de travail longue durée, de démissions, d'exfiltrations en urgence...

La « disparition » de la docteure Bahaut est sans doute aussi le produit de cette omerta qui finit par rendre malades des gens qui n'ont rien demandé.

En outre, il est bien compris des initiés que le recours à un audit (fût-il dispendieux) finit souvent par conforter le dossier en défense d'un agresseur (avec l'argent de l'entreprise) plus qu'à faire éclater la vérité (déjà parfaitement connue de la direction).

Par conséquent, la CGT s'abstient à l'égard du licenciement de la docteure Bahaut et souhaite que ses successeurs aient les pleins pouvoirs pour qualifier médicalement les individu.es qui rendent des salariés malades ou les poussent à la démission.

Pour cela, les futurs médecins du travail devront pouvoir alerter et donner des avis sur l'inaptitude des individu.es démontrés délétères pour leur collectif de travail.

### **B. Epargne salariale (PERCO-PEI) : désignation des gestionnaires.**

Rappel : Le PERCO est un produit d'épargne ouvert au salariés qui peut être alimenté par les primes d'intéressement, des droits CET, des versements volontaires ... avec des avantages sociaux et fiscaux.

La Direction nous a informés que l'UCANSS a désigné (suite à un appel d'offre), un gestionnaire unique en charge de l'épargne PERCO et du PEI (Plan d'Epargne Inter entreprise) : « **Amundi et humanisme** » !

Le transfert entre l'ancien gestionnaire et le nouveau devrait être transparent pour les salariés.

### **C. Complémentaire santé 2019.**

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

Les infos (tableau de garantie et dernières décisions de gestion) sur la complémentaire santé seront diffusées sur @PI-RH !

### D. Présentation du SDRH 2019 2023

Le Schéma directeur des ressources humaines (SDRH 2019-2023) propose d'améliorer les processus RH par l'écoute « clients » et l'amélioration en continu des agents alors que la Cnam va à la fois perdre des postes (non remplacement d'1 départ en retraite sur 2) et intégrer des personnels en provenance des régimes fusionnés dans l'Assurance Maladie : RSI, opérateurs du RSI (Apria, etc.), mutuelles étudiantes et de fonctionnaires.

Le SDRH affiche la volonté d'être souple et de faire participer les agents en mode co-construction (le truc à la mode). Pour ce faire, le SDRH énonce 6 leviers :

#### 1. Levier 1: anticiper la transformation des métiers et accompagner les trajectoires professionnelles.

Cela passe par la négociation d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dont on apprend qu'elle existe déjà à la Cnam, sans qu'elle n'ait jamais été négociée malgré l'obligation légale de le faire :

La GPEC consiste à anticiper l'évolution des métiers en cartographiant les priorités pour planifier les mobilités, les passerelles entre métiers et les investissements en formation pour l'avenir des activités.

Pour faciliter les mobilités, le SDRH affiche la volonté de multiplier les occasions d'information sur les métiers en devenir et les besoins à pourvoir en créant :

- Des conditions progressives de changements de métiers par des dispositifs du type « vis ma vie » ;
- Des viviers internes alimentés par tous les documents produits par un agent en recherche d'un nouveau poste (candidatures, suivis des entretiens...) ;
- Des filières de séniorité pour offrir des perspectives aux salariés les plus expérimentés à la Cnam ;
- Davantage de métiers exerçables sur les sites informatiques en envisageant les réorganisations nécessaires ;
- Davantage d'accompagnement après des absences de longue durée ;
- Davantage de promotion des dispositifs de formation permettant le développement professionnel et les reconversions (à voir car la loi Macron sur la formation individuelle a laminé ce droit) ;

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

- Des cellules pluridisciplinaires pour anticiper les situations à risque (métiers ou équipes en déshérence, etc.) ;
- Un passeport numérique pour permettre aux gens de s'auto-évaluer envers leur maîtrise des outils numériques ;
- Un réseau de formateurs internes susceptibles de permettre une meilleure transmission des savoirs et de valoriser les gens expérimentés ;
- Un observatoire de détection des compétences rares ;
- Un réseau social d'entreprise dont on ne voit que quels usages il satisfera...
- Davantage d'information sur la conduite de projets et la MOA/MOE.

### **2. Levier 2 : réussir l'intégration des collaborateurs des autres régimes**

L'arrivée de quelque 300 nouveaux agents à la Cnam nécessitent une planification permettant de localiser les emplois à pourvoir au regard des qualifications des nouveaux venus, de suivre individuellement ces personnes et notamment celles qui vont devoir s'acculturer à un nouvel environnement « métier ». Ce qui peut prendre du temps.

### **3. Levier 3 : réussir la transformation managériale**

La transformation managériale passe dans ce SDRH par la remise en à plat du métier de manager passant par un renforcement de la fonction RH de celui-ci (y compris on l'espère par la bonne gestion du télétravail) et par la capacité du manager à établir les conditions d'un travail coopératif au sein de ses équipes et entre les équipes.

À connaître la culture du management dans la Sécu (marquée par le poids des hiérarchies, une forme de paternalisme et le carriérisme clanique parfois) : on se dit que la tâche va être rude. Mais l'intention est bien sûr louable.

Mais peut-on vraiment insuffler une telle « révolution culturelle » alors même que beaucoup ont prospéré en nuisant à celles et ceux qui ont travaillé (bien seuls parfois) à satisfaire l'intelligence collective dont se revendique désormais le SDRH?

Sont-ce de belles paroles ou les prémices d'une politique qui se donnera VRAIMENT les moyens de son ambition (quitte à assumer la vaisselle cassée...) : l'avenir le dira. Pour l'heure : on demande à voir.

### **4. Levier 4 : cultiver la performance sociale et la qualité de vie au travail**

C'est un enjeu tentaculaire touchant aux conditions de vie et de travail incluant notamment le télétravail (bientôt généralisé après négociation), la prévention des risques psycho-sociaux par une négociation sociale nationale (au 3 trimestre 2019) et une

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

négociation spécifique sur la qualité de vie au travail au Siège / sites (dans les suites de l'accord national d'entreprise sur la QVT de novembre 2018).

Un plan de mobilité (qui ne sera pas négocié avec les représentants du personnels) visant à réduire l'usage de la voiture pourrait être intéressant s'il ne se destine pas qu'aux seuls salariés des grandes villes mais aussi à ceux qui ont besoin de leur voiture au quotidien parce qu'ils vivent loin et en dehors des infrastructures de transports en commun.

Les bonnes intentions dissimulent parfois des objectifs moins louables notamment avec « le nouveau droit d'expression » des salariés dont on craint très fortement qu'il serve de cheval de troie à une évaluation insidieuse des personnalités et des risques que le tempérament des uns et des autres peut représenter pour le pouvoir du manager.

Cela n'est pas sans rappeler le récent fichage brutal de certains personnels de la CPAM de l'Ain et le fichage révélé à la DDSI il y a quelques années...

### **5. Levier 5 : piloter et accompagner la performance RH**

Le SDRH propose d'améliorer les services que la DRHEP propose aux agents pour leur information (@-PI RH, forums ouverts) et leur formation en misant sur la digitalisation de l'offre de services RH (par exemple : plus de e-learning et de MOOC).

La rénovation des entretiens individuels consistera à enrichir le dialogue manager + collaborateur sans qu'il ne soit très clair si ce nouvel entretien sera à 360°.

Sur certaines missions, l'innovation consistant à avoir plusieurs évaluateurs peut permettre de diversifier le regard porté sur un agent et donc de moins déterminer son évaluation et sa carrière par un seul et même manager.

En matière de recrutement, le SDRH acte la diversification des moyens de recrutement externe par le « sourcing » (utilisation pro-active des réseaux sociaux type LinkDin) et le développement de « la cooptation ».

La cooptation peut susciter de vives inquiétudes si elle conduit à ne recruter que des semblables : mêmes écoles, mêmes clubs et autres fraternités, même milieux sociaux...

S'agissant des relations sociales, la mise en place de la base de données économique et sociale (BDES) est très attendue par les élus car elle peut, si elle est complète et loyale, améliorer le travail d'objectivation et d'analyse des délégués syndicaux et des élus. À voir quand elle sera mise en place?

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

Le fait d'afficher « vouloir prévenir la discrimination syndicale » est rare et louable dans un SDRH pourvu bien sûr que les acteurs et les actrices de la discrimination syndicale fassent aussi l'objet de « prévention » appelée « sanctions »...

La négociation de nouvelles institutions représentatives du personnel suite à la suppression (par Macron) des DP, CHSCT et CE est très importante. Même si nous savons que la nouvel IRP (le comité social et économique) vise, comme l'impose la loi, à réduire l'influence et les moyens dévolus aux représentants des salariés dans l'entreprise.

À voir quelles seront les intentions réelles de la direction lors de la négociation nationale qui s'ouvrira en mars 2019.

### **6. Levier 6 : renforcer la fierté d'appartenance et développer notre marque employeur**

Propagande et positivisme effréné ?

Le SDRH 2019-2023 affiche la volonté d'appuyer la culture d'appartenance à la Cnam en déployant les expériences de communication positivistes (vidéos sur les réussites, les métiers, pub sur les réseaux sociaux tout en pistant celles et ceux qui ne seraient pas d'accord avec la ligne du parti en mode #EmployeeAdvocacy?)

Le SDRH 2019-2023 affiche aussi vouloir aller chercher les jeunes recrues dans les écoles, notamment en développant l'alternance....

On remerciera néanmoins la direction de nous avoir évité la lecture du mot « bienveillance » dans son document de présentation du SDRH 2019-2023.

En attendant d'être conviés à de grandes messes dans lesquelles nous communierons tous dans l'idolâtrie du notre cher leader, en mode #Apple #Steve Jobs, on conseille à la direction d'ajouter un 7e levier (hélas absent) de son SDRH : une politique salariale équitable, respectueuse et attractive.

Voilà qui serait positiviste n'est-ce pas ?

### **E. Bilan des recrutements 2018.**

Il s'agit d'un premier bilan sur les recrutements 2018 :

- 118 personnes recrutées

## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

- Dont près de la moitié est répartie entre DDO et DDSI
- Avec un délai moyen de 4,9 mois entre la parution de l'offre et l'arrivée du candidat.
- 

Synthèse sur les mobilités :

Mobilité inter direction	20
Mobilité intra direction	17
Mobilité institutionnelle	34
Recrutement externe	46
Redéploiement	1
<b>Total général</b>	<b>118</b>

La mobilité institutionnelle concerne des agents en mobilité de toutes les branches de la Sécurité Sociale vers la Cnam.

### Une action est prévue dans le SDRH pour la mobilité sur les sites de province :

nous demandons ce tableau par site car nous savons que les chiffres ne sont pas aussi bons en dehors de Frontalis. La Direction doit nous les communiquer.

### F. Information sur la campagne EAEA 2019.

**Objectif RH :** avancer la période des Entretiens Annuels (Fév-Avril) et la faire suivre plus rapidement par la diffusion des enveloppes de points.

Mais c'est un objectif car il y a quelques inconnus (ex. : taux de RMPP et date de publication de ce taux par le ministère qui, de grève en grève, se fait attendre...).

Les objectifs devront aussi être diffusés par chaque direction vers les équipes.

**Nouvel objectif des EAEA :** redonner du sens et changer le climat de ces entretiens à travers 5 axes (Faire progresser, accompagner, créer le lien entre objectifs individuels et objectifs de l'entreprise, donner des perspectives, motiver). Webinaire prévu le 12 Février pour les managers volontaires.

**Peut-on aller plus loin ?** La direction, annonce qu'il sera alors nécessaire de changer l'outil Alinea. Une étude est en cours sur ce sujet.



## Récit du comité d'établissement (CE) du 24 Janvier 2019

Un débat est lancé entre les élus et la direction sur les entretiens annuels et la difficulté pour les agents, notamment sur les sites de province, de **trouver du soutien lorsqu'ils ne sont pas reconnus par leur management direct** : pas facile d'obtenir le soutien des RH qui sont à Paris, et le management local est souvent « le grand patron » sur son site ...

Pour la Direction, les agents ont toujours la possibilité de prendre rendez-vous avec la DRHEP pour évoquer des difficultés rencontrées.