

17 juillet 2019

La Cnam a changé et vos droits évoluent. La multiplication des crises nécessitent que vous soyez protégés par de nouveaux droits. L'Écho des négos fait le point sur les négociations de la Cgt avec la direction de la Cnam.

Dernière minute

Tickets restos : 8914 agents de la Cnam veulent avoir le choix !

Du jamais vu. Vous êtes 8914 agents à avoir signé la [pétition « Tickets restos : nous voulons avoir le choix »](#). Cela représente **89 %** du personnel de la Cnam !

Ce soutien s'accompagne de **708 commentaires** instructifs qui disent clairement les raisons pour lesquelles les salariés veulent avoir **le choix entre les tickets restos papiers et une éventuelle e-carte** que la Cnam essaie de généraliser sous couvert d'expérimentation au siège / sites cet été.

Devant la force de la demande, la Cnam gagnerait à **négocier un accord national** qui garantisse à chacun de ses salariés le libre choix du support des chèques déjeuners •

Négociation sur les salaires

Du niveau 2_(II) au niveau 7_(VI) :
une prime pour tout le monde ?



Ce n'est pas moi : c'est l'Ucanss et le Gouvernement » : voilà en résumé ce que la direction de la Cnam a dit aux délégués syndicaux centraux (DSC) venus négocier « **un accord sur les rémunérations** » pour la Cnam et le Service médical, le 17 juillet 2020. Cette position de la direction de la Cnam vis-à-vis d'une négociation sur les salaires, dans laquelle elle ne voulait manifestement pas investir, est décevante et décalée.

Décevante, la direction l'est pour les nombreux salariés des DRSM dont nous avons établi lors de cette négociation que beaucoup d'entre eux sont mal payés. Décalée, la

direction l'est aussi par rapport aux **principes défendus par le 1^{er} ministre, M. Castex, et derrière lui notre ancien directeur M. Revel**, devenu son directeur de cabinet.

Plus de proximité et de « différenciation » : vraiment ?

À savoir (si on a bien compris le 1^{er} ministre) : **plus de proximité (quitte à forcer sur l'accent gersois ☺)**, plus de dialogue social, plus d'écoute des acteurs de terrain et de « différenciation » des actions publiques... et plus d'intelligence collective. Ceci pour « coller » aux besoins des « vrais » gens et aux réalités économiques et sociales différentes de notre pays ?

Or c'est la manière dont la Cgt a abordé l'amélioration de la rémunération des agents du Service médical et du siège / sites de la Cnam dans cette négociation. Depuis plusieurs années, **nous proposons d'expérimenter de nouveaux modes de rémunération qui prendraient en compte « le terrain », les métiers** du Service médical et de la Caisse nationale ainsi que les méthodes de travail nouvelles qui se développent (Agil, Smmop¹).

Améliorer la justice salariale en commençant par la Cnam

Les propositions de revalorisation de la Cgt sont **complémentaires à la Convention collective nationale (CCN)** de la Sécurité sociale. Elles amélioreraient le contenu des accords Ucanss² de branche sans remettre en cause³ ces accords.

Les propositions de revalorisation de la Cgt permettraient de **desserrer « la clé d'étrangement » sur les salaires** telle que pratiquée par les Gouvernants depuis 10 ans (gel du point d'indice à 5,62 € nets ; absence d'augmentations collectives ;

¹ Service Médical Management Organisation Performance (Smmop)

² Union des caisses nationales de sécurité sociale (Ucanss). L'Ucanss est l'organisme qui fédère les caisses nationales des 4 branches de la Sécurité sociale au sein d'une branche professionnelle unique régie par une convention collective nationale commune (CCN). Comme fédération d'employeurs, l'Ucanss a pour mission de négocier avec les fédérations syndicales représentatives des 150 000 salariés de la Sécurité sociale (la Fédération nationale Cgt des personnels des organismes sociaux est majoritaire pour plus de 29 %) et de veiller à l'application des accords de branche. Contrairement aux fédérations professionnelles de droit privé, l'Ucanss est sous tutelle de l'État et de ses ministères du Budget et de la Santé.

³ Contrairement aux possibilités ouvertes par les ordonnances (Macron) sur le Code du Travail de 2017, et en vertu du principe de faveur défini dans l'article L. 2251-1 du Code du travail qui dispose que : « *la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent pas déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.* »

augmentations individuelles faibles et rares au motif que la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP)⁴ ne doit pas dépasser +1,5 % depuis 2018).

En complément de la Convention collective et de la classification

Nos solutions de revalorisation sont construites à l'échelle de la Cnam. **Elles renforcent les propositions que nous portons à l'Ucanss** notamment dans la négociation sur les grilles (classification) de salaires et les qualifications ([qui reprendra en septembre 2020](#)). À savoir, entre autres : **l'augmentation de la valeur du point (qui fixe la valeur de base des salaires) à 7,8 € nets (contre 5,62 € actuellement)** ; la garantie d'être augmenté tous les 3 ans au moins par l'attribution de 15 points (au moins). Ceci que l'on soit employé ou cadre ([voir nos propositions en vidéo](#)).

De plus, nos solutions de revalorisation pour les salariés de la Cnam et du Service médical sont **autofinancées**. **Le budget que nous avons construit pour cela est une goutte d'eau quand on connaît le budget de la Cnam. Celui-ci dépasse 1,2 milliard d'euros**, budget où la part de la sous-traitance (informatique) a d'ailleurs pris des proportions bien plus inquiétantes (plus de 200 millions d'euros) que la hausse des salaires !

Reconnaître la valeur des « 1^{eres} lignes ».

Il est urgent de trouver des solutions pour améliorer le traitement d'une grande partie des personnels du Service médical et de certains du siège / sites. D'autant que malgré des

⁴ 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 3 ans (2018), le pourcentage de la RMPP est fixé à un plancher de +1,5% par an. En 2017, la RMPP était de +1,7% et largement au-dessus de 2 % avant 2016. En comparaison, l'inflation (hausse de prix) en 2018 était de 1,8% (1,1% en 2019). 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.

années de dépréciation de leur salaire, **la crise du Covid19 a montré que les personnels de la Cnam jouaient un rôle de 1^{er} plan** auprès de la population comme le jouent les soignants des hôpitaux et de l'Éducation nationale.

Que ce soit **pour le Contact Tracing** des malades de la Covid19 et de leur entourage, pour la continuité de la prise en charge des personnes en ALD⁵, ou du fonctionnement des réseaux informatiques pour que les hôpitaux puissent être payés en période de crise, **les agents de la Cnam ont montré ces derniers mois qu'ils « tenaient la 1^{ère} ligne ».**

15% d'augmentation, +183 € nets... à l'hôpital !

Nos collègues de la Cnam ont été en 1^{ère} ligne comme tous les personnels des hôpitaux (publics et privés) qui viennent d'obtenir **183 € nets par mois** d'augmentation après sept semaines de négociation (lors du Ségur de la Santé).

En 1^{ère} ligne, beaucoup l'ont été comme les soignants paramédicaux (infirmiers, kinés, etc.) des hôpitaux qui ont obtenu une **hausse de leur salaire de 15% en plus** des 183 € déjà cités. Le tout assorti d'une **prime d'équipe de 50 € nets** par mois et le paiement des **heures supplémentaires**. D'une manière ou d'une autre, les agents du Service médical et de la Cnam doivent être reconnus pareillement. Car ils ont été trop longtemps dépréciés.

Contradictions au sommet...

Pourtant le 17 juillet 2020, les revendications légitimes des syndicats ont été **rejetées par la direction de la Cnam** en mode « monde d'avant » Comme la direction l'avait fait en 2018 lors d'une précédente négociation sur les salaires, celle-ci botte en touche, non sans mauvaise foi ni contradiction (*lire ci-dessous*).

Prime Covid19 : qui va vraiment en bénéficier ?

Jamais avare... de contradictions, la direction de la Cnam fait semblant de **ne pas voir les paradoxes** de ses positions. Dernier exemple en date : la mise en place (sans rien

⁵ Affections de longue durée (ALD) : maladies graves ou chroniques prises en charge à 100 % par l'assurance maladie obligatoire.

négocier) d'une prime exceptionnelle pour récompenser les salariés investis dans la crise du coronavirus.

D'un côté, la Cnam met en place **une prime Covid19 sélective, inégalitaire, dont les montants et le nombre de bénéficiaires seront différents** dans les 4 branches de la Sécurité sociale ([lire tous les détails](#)) et entre les 17 établissements de la Cnam. Au point que cette prime remette en cause le principe d'unicité des rémunérations dans la Sécurité sociale.

De l'autre, **au nom de ce même principe d'unicité, la Cnam refuse la proposition de la Cgt d'octroyer une prime pérenne d'entreprise à la Cnam** pour les employés et les cadres exclus des primes conventionnelles. Alors que **la prime portée par la Cgt permettrait d'améliorer la justice salariale.**

Les primes conventionnelles profitent seulement aux cadres supérieurs, aux praticiens conseils (PC) et aux agents de directions. **Côté « unicité », on a vu mieux... !**

Concrètement : combien pour la prime Covid19 ?

La prime Covid19⁶ est d'un **montant de 450 €** (pour les collègues dont « *les missions ont connu une évolution substantielle* » pendant la crise) ou **de 200 €** (pour les collègues ayant « *contribué à la continuité de l'activité* » de leur établissement).

Elle sera **versée en août 2020** pour ceux qui auront démontré avoir **travaillé au moins 18 jours** entre le 17 mars et le 10 mai 2020.

Ce sont les managers, les responsables de sites et les directions régionales qui sélectionneront les « primés ». **Cela laisse craindre des choix « à la tête du client » et des interprétations des consignes... très différentes**

⁶ Prime accordée de manière unilatérale par chacun des 17 établissements de la Cnam à destination des seuls salariés qualifiés pour la recevoir par leur direction ayant travaillé au moins 18 jours entre le 17 mars et le 10 mai 2020, à l'exclusion des jours de congés, RTT, de récupération d'heures supplémentaires, arrêts maladie et arrêts maladie dérogatoires (garde d'enfants, personnes fragiles) et des jours de dispense d'activité. La prime ne sera pas accordée aux salariés privés d'activité par les circonstances sanitaires (sans qu'ils n'en aient pourtant été responsables). De ce même fait, ces derniers se trouvent exclus du bénéfice de l'acquisition de RTT, de leur éventuelle prime de fonction et des tickets restaurants. La prime Covid19 n'est pas cotisée ni fiscalisée, sauf pour les salariés gagnant plus de 3 fois la valeur annuelle du SMIC (au-dessus de 54 763 €).

Par exemple, certains volontaires du Contact Tracing ont été prévenus qu'ils ne recevront pas la prime Covid19 car ils ont été en dispense d'activité en début de confinement !

Le nombre de collègues qui bénéficieront de cette prime est inconnu.

Il est à craindre qu'une part importante des techniciens du service médical soit exclue.

En cas d'inégalités dans l'attribution de la prime Covid19, les agents sont invités à prendre contact avec les élus des CSE, idéalement en groupes, pour essayer de peser ensemble sur les directions régionales •

Le 17 juillet à la Cnam, la direction s'est offert le luxe de venir en négociation **les « mains dans la poche » sans bilan chiffré, ni texte à discuter**, laissant la Cgt faire le travail. Cela alors que la Cnam ne dispose même pas de la Base de données sociales et économiques (BDES) nationale qui permettrait d'avoir une vision globale des salaires dans l'entreprise. Pourtant, cette BDES⁷ est obligatoire depuis 2013.

En mai 2020, on avait compris que **parler d'argent n'emballait pas la direction** quand elle avait dû signer un calendrier de négociations sociales pour 2020⁸. Ceci en plein confinement, poussée par la préparation nécessaire du « monde d'après » notamment l'ouverture plus large du télétravail ([lire l'Écho des négos n°14](#)).

Des inégalités salariales révélées au grand jour

Pour se faire une idée des salaires dans les DRSM et au siège / sites, nous avons réuni des sources disparates **comme nous l'avons fait en 2018** ([lire les Échos des négos n°3 et n°4](#)) : bilans sociaux des établissements, rapports de situations comparées sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, feuilles de paie de certains collègues....

⁷ La loi relative à la sécurisation de l'emploi, entrée en vigueur le 14 juin 2013, a rendu la mise en place de la BDES obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. À la Cnam, une version « transitoire » est attendue pour la fin décembre 2020.

⁸ Accord de méthode du 2 juin 2020 relatif aux modalités de négociation pour 2020-début 2021. La négociation annuelle obligatoire (NAO) est une obligation légale dans toutes les entreprises de plus de 50 personnes ayant un délégué syndical.

Grâce aux élus Cgt dans les Comités sociaux et économiques (CSE), nous avons dressé **un panorama des salaires et des inégalités de rémunération à la Cnam**. Nous avons ensuite **mis sur la table des mesures pour le pouvoir d'achat, finançables**, et qui peuvent être mises en place rapidement dans tous les établissements.

Concrètement, nous avons construit **une proposition de prime entièrement cotisée à destination des 7 salariés sur 10 de la Cnam** qui sont mis à l'écart des primes sur objectifs et des parts variables.

Depuis 2004, les conventions collectives Ucanss ouvrent droit à **des primes aux seuls cadres** supérieurs (de niveaux supérieurs à 8 ou VII), aux praticiens conseils et aux agents de direction. **Des primes dont les montants diffèrent selon les statuts.**

Une prime pour toutes et toutes ?

Ainsi, la prime sur objectifs des cadres supérieurs ne peut pas dépasser l'équivalent d'un demi-mois de salaire alors que la prime des agents de direction (la « part variable ») et celle des médecins conseils régionaux et nationaux peuvent être équivalentes à **un mois de salaire complet**.

La « **prime pour tous** » **corrigerait les inégalités de salaires** et particulièrement ceux des techniciens du Service médical (de niveaux 2-3-4), de leurs managers de proximité, des cadres experts (de niveaux 5A à 7) et des informaticiens (de niveaux II à VI)

Regarder les disparités salariales en face...

La faiblesse des salaires d'une majorité de salariés du Service médical a été montrée depuis que les personnels administratif (PA) de celui-ci ont intégré la Cnam en 2015 (*lire les Échos des négos [n°3](#) et [n°4](#)*).

Désormais, les PA sont majoritaires à la Cnam (qui compte 10 019 salariés). Ils sont répartis entre 4800 employés (de niveau 3 en grande majorité et de niveau 4) et 1100 cadres (de niveau 5A-5B-6 en majorité). Ces salariés sont des femmes à 85%.

L'étude comparée des DRSM et du siège / sites révèle que **le salaire moyen des techniciens de niveaux 3 et 4 est de 1600 € nets par mois⁹ en moyenne sur 14 mois.**

⁹ Sur 14 mois – hors Île-de-France.

En clair, 8 mois sur 12¹⁰, ces agents reçoivent en moyenne moins de 1400 € nets. Il existe toutefois des différences de revenu entre les agents ; dont la politique de modération salariale de la Cnam profite indubitablement. Ces différences s'observent notamment :

- **entre les niveaux 3 et 4 eux-mêmes**, le salaire moyen des niveaux 4 étant plutôt autour de 1750 € nets par mois (sur 14 mois) ;
- **selon l'ancienneté** : les agents recrutés au cours des 10 à 15 dernières années présentent des salaires en dessous du salaire médian en France¹¹ avec des progressions salariales constatées faibles. Par ailleurs, beaucoup de salariés ayant une ancienneté de plus de 16 ans (ils sont majoritaires dans les échelons locaux du service médical, ELSM), ayant bénéficié (avant 2004) d'une augmentation annuelle minimum de 2 %¹², sont bloqués au plafond de 50 points d'ancienneté, sans perspective d'évolution salariale ;
- **selon la situation conjugale** : le fait de vivre en couple (a fortiori avec un homme mieux payé¹³) peut améliorer le niveau de vie des techniciens du Service médical (92 % sont des femmes). L'impact positif de la conjugalité sur la fiscalité et les économies d'échelle permises par la vie de famille contribuent en revanche à augmenter les écarts entre les personnels administratifs du Service médical à la défaveur des célibataires et des salariés vivant seuls avec des enfants. Il est ainsi établi que 20 % environ des salariés des ELSM (incluant des cadres 5A-5B voire 6) perçoivent la prime d'activité destinée aux travailleurs pauvres¹⁴ ;
- **selon la situation patrimoniale** : le fait d'être propriétaire de son logement, de ne pas (ou de ne plus) avoir à payer de loyer (crédit ou location) améliore le niveau de vie des salariés qui, au vu de l'âge moyen dans les DRSM (48 ans), sont plus enclins à être dans une telle situation (surtout en régions car l'immobilier est moins cher). Cela alors que les salariés endettés ou locataires (notamment les plus jeunes) doivent composer avec des revenus disponibles plus bas ;

¹⁰ Les 13^e et 14^e mois sont versés 4 fois dans l'année dans des proportions différentes.

¹¹ Salaire médian : 50% de la totalité des salariés sont en dessous, 50% sont au-dessus. En France, le salaire médian est de 1850 € nets par mois (Insee).

¹² La classification des emplois et des compétences de la Sécurité sociale garantissait avant 2004 une augmentation annuelle minimale de +2 % du salaire de référence.

¹³ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes salariés est de 28,7% selon l'Insee. [Georges-Kot-Simon, *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*](#). Insee Premières, n°1803, juin 2020

¹⁴ Évaluation réalisée par sondage auprès des échelons locaux du service médical du service médical de Nouvelle Aquitaine, 2018.

- **entre le Service médical et le siège / sites** où les salaires moyens sont élevés (4620 € nets par mois) en raison du nombre élevé de cadres dans l'effectif (85%) et d'agents relevant de la classification spécifique des informaticiens (41%). Ce niveau élevé des salaires moyens (lesquels continuent à augmenter chaque année) s'explique aussi par l'embauche courante de cadres supérieurs sur des coefficients de qualification situés au-dessus des niveaux 8 (ou VII) ou 9 (ou X) initiaux¹⁵ ;
- **entre les personnels administratifs (PA) et les praticiens conseils (PC)** : le rapport de l'échelle des salaires moyens entre les PA et les PC (et les agents de direction) est de 1 à 4. Ce rapport d'échelle est assez important vu le niveau de qualification et de diplôme (BAC+2 minimum) initial des techniciens du Service médical. Le salaire moyen des PC étant au-dessus de 6000 € nets par mois ;
- **entre l'Île-de-France (IDF) et les autres régions** : les salaires observés à la DRSM IDF sont 13 % supérieurs en moyenne par rapport à la moyenne nationale (en raison du prix du logement en IDF).

Pour dépasser le bilan statistique sur la faiblesse des salaires et sur les inégalités professionnelles, nous avons voulu **négoier à partir de cas concrets**. Ceci pour que la direction de la Cnam voit à quoi ressemblent les **feuilles de paie** de la majorité de ses salariés.

Pour ce faire, nous avons présenté **les feuilles de paie de certains techniciens**. Ces techniciens (leurs salaires sont un peu au-dessus des moyennes constatées) sont de **niveau 3**. Ils travaillent dans des ELSM. Ils ont une ancienneté comprise entre 1 et 14 ans. Tous ont été recrutés avec un diplôme de l'enseignement de supérieur de BAC+2 ou plus. Le plus diplômé dispose d'un Master (BAC+5).

¹⁵ L'embauche de cadres supérieurs au siège / sites s'accélère (leur nombre a augmenté de 29% depuis 2011 pour les seuls cadres administratifs) et cela à des niveaux de coefficient de plus en plus élevés par rapport au coefficient d'entrée des niveaux 8 (ou VII) ou 9 (ou X). Les profils de ces cadres étant très demandés sur le marché du travail (notamment dans les domaines des données de santé et des systèmes d'information). Cela provoque un phénomène nouveau observé pour la 1^{ère} fois 2019. Ainsi, si la valorisation de ces salariés convoités occupe une part croissante dans les budgets dévolus aux augmentations et aux promotions (compte tenu de la masse salariale qu'ils représentent et du fait qu'ils sont souvent primables), il semble que cela se fasse au détriment de la valorisation des cadres de niveaux inférieurs (5A, VA à 7, VI au siège / sites) et des cadres supérieurs avec le plus d'ancienneté. En 2019, ce phénomène d'iniquité a conduit la Cnam à augmenter les budgets dévolus aux augmentations et aux promotions de 24% par rapport à ce que celle-ci prévoyait initialement. L'origine de l'excédent budgétaire (équivalent à +3057 points en 2019) mobilisé pour financer ces mesures salariales supplémentaires ciblés n'est pas connu (nous ne saurions imaginer que cet argent provienne des mesures salariales des DRSM). Mais il est désormais démontré que des excédents budgétaires peuvent être utilisés pour revaloriser certains salariés de la Cnam.

Assez de statistiques : 4 cas concrets...

Sexe	Niveau (points)	Années d'ancienneté	Salaire en € nets (sur 14 mois)	Moyenne de points obtenus par an (points d'ancienneté inclus)	Impôt sur le revenu
Homme	3 (221)	1	1467 €	0	Non
Femme	3 (288)	12	1785 €	4,08	Non
Femme	3 (285)	14	1716 €	3	Oui
Femme	3 (283)	13	1662 €	3,2	Non

La prime pour tous en pratique

La prime pour tous construite par la Cgt s'articule autour **de 3 volets pour 3 catégories de personnels** qui étaient jusqu'à présent exclues des primes sur objectifs et des parts variables. La prime pour tous est cumulable avec les primes de fonction du Service médical. Elle est annuelle et pérenne :

- **Pour les employés de niveaux 3 et 4, II, III ou IV**, quel que soit leur libellé d'emploi (technicien, animateur d'équipe, CAM¹⁶, CSAM¹⁷...), **la prime de 1000 € nets (maximum)** récompense des objectifs collectifs de travail en équipe et/ou de coopération au sein du service et/ou entre services ;
- **Pour les cadres managers de niveaux 5A à 7 des ELSM**, **la prime de 1000 € nets (maximum)** récompense des objectifs collectifs de management (entre managers d'échelons) consacrés à la qualité de vie au travail, à la stimulation de l'intelligence collective et à la prévention des risques psychosociaux chez leurs collaborateurs ;
- **Pour les cadres experts de niveau 5A à 7 ou VA à VI**, **la prime de 1000 € nets (maximum)** récompense des objectifs collectifs de travail en coopération (ou en co-construction) au sein de groupes de travail pluri-professionnels, entre services, sites, échelons, DRSM et/ou entre organismes.

¹⁶ Conseil de l'Assurance Maladie (CAM).

¹⁷ Conseiller service de l'Assurance maladie (CSAM).

La prime pour tous concerne **7700 agents environ**. Elle est cotisée (maladie, retraite, famille, AP/MP). En effet, il n'est pas concevable que, contrairement à l'intéressement, cette partie du salaire des salariés de la Sécurité sociale puisse être amputée de quelque partie que ce soit ; et que cette prime puisse contribuer par exonération au « trou de la Sécu ». La Sécu se trouvant être aussi notre employeur !

Il en coûtera **11,34 millions d'euros** à la Cnam pour financer la prime pour tous (toutes cotisations salariales et patronales incluses). Cette somme représente **0,95% du budget annuel de la Cnam¹⁸**. S'il est impossible de dégager cette somme du budget annuel de la Cnam, celle-ci pourra être prise dans un premier temps dans les excédents budgétaires annuels du régime général générés par le non remplacement des départs à la retraite dans le Service médical.

À l'issue de la COG 2018-2022, **700 postes auront été supprimés dans le Service médical** soit 175 postes par an. Cela représente **une économie annuelle 13,36 millions d'euros** sur la masse salariale de la Cnam. Dans ces conditions, même en finançant la prime pour tous à partir de ces excédents, la Cnam continuerait de **restituer plus de 2 millions d'euros** par an au ministère au titre des suppressions de postes dans le Service médical.

Pouvoir travailler plus pour gagner plus ?

Au regard des inégalités de revenus provoquées par 15 ans d'austérité dans la Sécurité sociale, le tout aggravé par des **situation familiales et patrimoniales de plus en plus polarisées**, l'urgence est de **permettre aux salariés qui ont vraiment besoin d'argent de pouvoir gagner plus, par leur travail** à la Cnam.

Il s'agirait d'éviter à certains collègues de devoir cumuler plusieurs activités afin de « finir les fins de mois » (cela parfois hors de tout cadre légal) et de **prévenir les risques (absentéisme, arrêts de travail, démotivation..)** que le phénomène « **de double voire triple emploi** » (en plein essor) peut avoir sur la Cnam, le Service médical et leur productivité.

Ainsi la Cgt a aussi proposé à la direction de la Cnam d'ouvrir par accord d'entreprise, pour tout salarié volontaire, **un portefeuille d'heures supplémentaires travaillables**

¹⁸ La mise en place de la prime pour tous à la Cnam est d'autant plus envisageable que les accords d'entreprises négociés et signés en son sein n'ont pas besoin d'agrément ministériel.

limitées à 80 heures par année civile. Ces heures supplémentaires seraient **majorées à 50 % du salaire de référence** dès la 1ere heure travaillée. Le dispositif serait compatible et cumulable avec les accords sur la réduction du temps de travail (RTT) des 17 établissements de la Cnam.

À cette dernière proposition, la direction de la Cnam n'a pas apporté de réponses. Elle doit revenir vers les DSC avec une **proposition de texte** dont on voit mal ce qu'il contiendra •

« C'est pas nous, c'est l'Ucanss ! » (suite)

Lors de la négociation sur les salaires du 17 juillet, la direction de la Cnam a aussi renvoyé à d'hypothétiques décisions de l'Ucanss les propositions syndicales suivantes :

- La mise en place de l'**aide forfaitaire aux mobilités douces** permettant la prise en charge par la Cnam des déplacements domicile / travail en vélo (ou en trottinette électrique, co-voiturage, auto-partage sans l'essence), à hauteur de **400 €** (en année pleine) telle que le prévoit la [Loi depuis le 1^{er} juin 2020](#) ;
- L'octroi de la **prime d'accueil de 6% aux personnels en charge du pré-accueil** des assurés dans les ELSM et qui en sont exclus à ce jour ;
- La généralisation dans les 17 établissements de la Cnam de l'**information annuelle sur les bénéficiaires d'augmentations et de promotions individuelles** (qui ne s'y opposent pas). Cette mesure est en vigueur au siège / site depuis 1967. Elle a été confirmée par le par le Tribunal judiciaire de Paris le 12 avril 2016 •