

## En synthèse :

---

Prévention covid19 : **le masque obligatoire, une question de style ?**

Prime Covid19 : **200 € pour (presque) tout.e.s... au siège / sites *only* !**

In(égalité) pros : **les chiffres qui parlent.**

Augmentation et promos cette année : **bilan tout rikiki.**

Bilan des EAEA : **sinon ça va toi ?**

Réorganisation des maîtrise d'ouvrage DRP : **le rapport secret...**

Bilan des intégrations autres régimes : **encore bienvenue !**

LIAM : **on n'est pas des enfants !**

Suivi de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) : **elle ne manque pas de boulot !**

---

### 1. Prévention contre le covid19 : le masque obligatoire, une question de style ?

La direction revient sur les rappels portant sur les consignes de prévention Covi19 qu'elle a rediffusées (note de service n°4) s'agissant notamment du **port du masque obligatoire dans les lieux collectifs et confinés** (ascenseurs, espaces de circulation, à moins d'un mètre d'un collègue, queue de la cafeteria).

Nous rappelons que la CSSCT n'a pas été concertée au préalable, ce qui aurait permis d'étudier d'autres mesures de prévention (car il en existe d'autres).

La Direction rappelle que c'est la responsabilité de l'employeur qui est engagée sur cette question. Elle explique qu'il y avait urgence car il était constaté que les gestes barrières étaient **de moins en moins suivis et même que certaines personnes « étaient moquées » pour leur port du masque !**

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

On dit qu'avec le regain épidémique possible, il est nécessaire de **clarifier la note aux managers sur la possibilité de ne pas imposer 3 jours sur sites**. Celle-ci étant mal interprétée sur le terrain.

Nous constatons que cette note de service N°4, n'est pas appliquée de la même manière par tous les managers sur le nombre de jours de télétravail. Nous constatons que :

- Certains agents qui rencontrent des difficultés particulières ne sont pas autorisés à bénéficier de 3 jours de télétravail ;
- Il y a même des managers qui sont stigmatisés par leur Direction car ils ont autorisé des agents à bénéficier de 3 jours de télétravail !

La direction s'engage à **intervenir auprès de tous les managers signalés qui imposent 3 jours sur sites** car cela ne correspond pas du tout à ses consignes (voir la note de service n°4 du 6 juillet 2020).

La direction confirme que ce n'est pas la position de la Direction : si des situations de ce type existent, il faut les remonter et elles seront réglées. La Direction ne souhaite pas voir un fonctionnement à 2 vitesses à la Cnam et la note de Service est claire sur ce sujet.

**CONCLUSION : Si votre management refuse de vous faire bénéficier de 3 jours de télétravail** alors que vous rencontrez des difficultés, quelles qu'elles soient, pour revenir sur site **remontez-le nous !**

A noter : **les personnes à risques** peuvent rester en télétravail 5 jours sur 5 sur fourniture d'un certificat médical.

La Direction précise que la liste des correspondants COVID à la Cnam est disponible dans intracnam.

**2. Prime Covid19 : 200 € pour presque tout.e.s... au siège / sites seulement...!**

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

La prime Covid19 sera versée en août 2020 par décision unilatérale de l'employeur. Au siège / sites, **presque tout le monde (on estime 85% des personnels) serait éligible à la prime** notamment les agents qui ont été équipés de VPN tardivement. Son montant est double :

- **450 € pour les collègues dont « les missions ont connu une évolution substantielle »** pendant la crise. C'est-à-dire au siège / sites pour les agents travaillant sur les télé-services, sur les PCA, les travailleurs sur sites (informaticiens « bureautique et VPN »), à la maintenance, sur les marchés, sur la trésorerie, les services RH et tous les agents ayant contribué à maintenir les liens sociaux...
- **200 € pour les collègues ayant « contribué à la continuité de l'activité »**. C'est-à-dire pour tout le monde sauf pour les agents ayant été dispensés d'activité plus de 18 jours (entre 17 mars et le 10 mai) ; pour les agents en arrêt de travail plus de 18 jours (entre 17 mars et le 10 mai) et pour les cadres dirigeants N4.

**Les salariés à temps partiel sont éligibles** aux montants entiers et le temps de présence pour l'éligibilité est proratisé en fonction de leur temps de travail.

On rappelle que l'attribution de cette prime est inégalitaire et les règles d'attribution sont soumises à interprétation, comme nous avons déjà pu le constater :

- L'incapacité à travailler n'était pas du fait des agents, mais de l'absence de moyens fournis aux agents par l'employeur ;
- L'attribution a été discrétionnaire ;
- **Dans les DRSM, elle ne concernerait qu'une part marginale de l'effectif des employés (le plus nombreux) alors qu'au siège / sites, 8 à 9 personnes sur 10 vont au moins toucher 200 €.<sup>2</sup>**

**Ce sont les managers qui sélectionneront les « primés ».** Cela laisse craindre des choix « à la tête du client » pour l'attribution de la prime de 450 €. Le nombre de collègues qui bénéficieront des primes est inconnu mais la direction s'engage à nous fournir un bilan chiffré des bénéficiaires pour le 10 août 2020, y compris dans les DRSM. D'après

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

nos calcul, au siège / sites, 85 à 90 % au moins des personnels devraient recevoir une prime.

La prime Covid19 est **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 sont 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 €). **Ce qui fait quand même pas mal de monde au siège / sites ☺.** Tant mieux pour les caisses de la Sécu.

### **3. Bilan social et Rapport de Situation Comparée**

La présidente de la Commission Egalité Professionnelle présente un rapport de Situation Comparée, à partir du Bilan Social de l'entreprise.

#### **Quelques faits saillants sur la période 2018/2019 :**

- Les effectifs augmentent de +3,06% (intégration des effectifs du RSI, de ses organismes conventionnés et des mutuelles de fonctionnaires) ;
- Les employés en forte baisse (-17,5%) par effet d'intégration de nombreux cadres (+4%) notamment d'informaticiens et d'agents de direction ;
- Les effectifs baissent à Evreux, Dijon, Valence. Nantes prend +19% : champion ;

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

- On note 291 embauches en 2019 ;
- Le recours aux CDD augmente de +12,5% ;
- Les femmes sont très majoritaires (65%) si on enlève les effectifs de la DDSI où elles ne sont que 29,3%. C'est autour du DG et de la DICOM qu'on trouve le plus de femmes : 71 et 75% de femmes ;
- Des familles de métiers relativement peu féminisées : management et pilotage ; gestion des SI ;
- L'âge moyen est de 47,3 ans et 50% des effectifs ont une ancienneté supérieure à 10 ans et 8 mois (médiane) ;
- Les prestations externes intellectuelles diminuent au profit des prestations non intellectuelles. Le signe d'une ré-internalisation de la valeur ajoutée ? Les prestataires représentent l'équivalent de 22% de l'effectif du siège / site ;
- 36% des femmes ayant réussi leur mobilité professionnelle n'ont pas été augmentées ni promues alors que ce ne sont que 13% des hommes ;
- Il faut en moyenne 4 ans et 5 mois pour être promu quand on est une femme de niveau de 7 à 9 ; 4 ans et 7 mois quand on est un homme niveau de 7 à 9 ; 8 ans et 3 mois quand on est une femme de niveau VA à VI. Quand on est un syndicaliste, cela dépasse la douzaine d'années voire plus quels que soit le niveau ;
- Le taux de travailleur handicapé ne fait pas honneur un organisme social national comme le nôtre : 2,6% de l'effectif ;
- Les femmes sont en moyenne moins payées que les hommes : différence de -4%. Cette différence se réduit de manière continue. En 2014, la différence était de -12% ;
- Le rapport de l'échelle des salaires moyens les moins et les plus élevés est de 2,9.

### **4. Augmentations et promotions : un bilan rikiki.**

Quelques faits saillants sur les augmentations et les promotions que vous avez reçues cette année (en tous cas, on vous le souhaite...)....

- Une rémunération moyenne des personnels en place de +1,5% (RMMP) historiquement faible pour la 3<sup>e</sup> année. Bloquée

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

- à ce plancher depuis 2018 :
  - **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 peuvent percevoir en moyenne dans une année. **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 gros salaires**, 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 %.**
  - **21 690 points de RMPP dont 13 669 points disponibles pour les mesures salariales professionnelles (MSI).** 1500 points seraient consacrées aux mobilités internes que tous les salariés « mobiles » ne perçoivent pas (voir le bilan égalité professionnelle).

La foire aux points en détail

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

Ventilation	En points mensuels avec prise en compte des dates d'effet	Individualisé/ automatique
Effets reports	2679	x
Rémunérations variables	2040	I
Mesures salariales individuelles (MSI) hors mobilités	13 669	I
Points d'expérience	1500	A
Mobilité interne	1500	I
Rattrapages syndicaux et maternité	300	A
<b>Total</b>	<b>21 690</b>	<b>x</b>

- En 2019, la Cnam a augmenté les budgets dévolus aux augmentations et aux promotions de **+24%** par rapport à ce que celle-ci avait annoncé au CSE en début d'année. 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 peuvent être utilisés pour revaloriser certains salariés de la Cnam. Pour les justifier, la direction évoque l'effet report, à savoir les attributions de points en cours d'années dans le cadre des mobilités et des évolutions de qualification en cours d'années (par exemple : quand un agent obtient un diplôme).

### Différentiels de points initiaux / finaux par direction

DIRECTION	source : Présentation de la politique salariale 2019	source : Bilan mesures salariales 2019- CSE Avril 2020			Ecart entre les deux documents	Nb de points attribués et non planifiés (dans la politique salariale 2019)	Soit en %
	Politique salariale POINT 2019	PROMO 2019	POINT 2019	TOTAL POINT 2019			
DACRF	412	213	375	588	176	3 057	24%
DDFC	618	153	547	700	82		
DDGOS	1 906	629	1 708	2 337	431		
DDO	1 739	744	1 254	1 998	259		
DDSI	4 921	1 905	3 719	5 624	703		
DICOM	193	93	173	266	73		
DIR	180	232	326	558	378		
DIR DC	64			on a pas les chiffres			
DIR DGU	142			on a pas les chiffres			
DRP	464	248	348	596	132		
DSES	580	727	544	1 271	691		
SG	1 443	562	1 013	1 575	132		
Z MAD	193			on a pas les chiffres			
Z MAD ASCANAMA	26			on a pas les chiffres			



### Moyenne de points par promotion et augmentation par direction

DIRECTION	EFFECTIF	Nombre de Promo	Nombre de points	Ratio	PC	Nombre de points	Ratio	TOTAL MSI	TOTAL Points	Ratio	%
DACCRF	52	5	213	42,60	18	375	20,83	23	588	25,57	44,23
DDFC	105	7	153	21,86	33	547	16,58	40	700	17,50	38,10
DDGOS	263	19	629	33,11	87	1708	19,63	106	2337	22,05	40,30
DDO	268	21	744	35,43	73	1254	17,18	94	1998	21,26	35,07
DDSI	859	75	1905	25,40	254	3719	14,64	329	5624	17,09	38,30
DICOM	24	2	93	46,50	11	173	15,73	13	266	20,46	54,17
DIR	61	6	232	38,67	15	326	21,73	21	558	26,57	34,43
DRP	74	8	248	31,00	20	348	17,40	28	596	21,29	37,84
DSES	94	13	727	55,92	31	544	17,55	44	1271	28,89	46,81
SG	248	22	562	25,55	67	1013	15,12	89	1575	17,70	35,89
<b>TOTAL</b>	<b>2048</b>	<b>178</b>	<b>5506</b>	<b>30,93</b>	<b>609</b>	<b>10007</b>	<b>16,43</b>	<b>787</b>	<b>15513</b>	<b>19,71</b>	

### 5. Bilan EAEA

Pour 26 agents, l'entretien n'a pas été réalisé et la DRH va interroger les personnes concernées pour comprendre l'origine de ce défaut d'entretien.

Le plan de formation est en cours de constitution, mais le retard dans la tenue des entretiens a engendré un retard dans sa mise en place.

### 6. Réorganisation des maîtrise d'ouvrage DRP : le rapport secret...

***La réorganisation de la DRP et notamment du département des maîtrises d'ouvrage informatiques (MOA) a fait des remous lors du CSE du 23 juillet 2020. Cette réorganisation a fait l'objet d'un rapport sur la situation qui a présidé à cette réorganisation. Après discussion houleuse, au cours de laquelle la direction a préféré faire semblant de s'offusquer du « style » de ce rapport (une vieille ficelle qui ne marche plus !) plutôt que de répondre sur le fond, l'avis sur cette réorganisation est reporté en septembre, après saisine de la commission CSSCT du CSE qui doit enquêter.***

L'organisation des Directions de la Cnam est en perpétuelle mutation notamment pour s'adapter aux évolutions des stratégies, des contextes



et des objectifs fixés par l'état et les partenaires sociaux mais également pour répondre, parfois, aux lubies de nouveaux directeurs\*.

*\* La direction s'est offusqué que nous parlions de « lubbies ».*

### **D'abord un peu d'histoire**

La constitution de la Direction des Risques Professionnels en est un exemple avec sa création dans les années 90 en pleine émergence du scandale de l'amiante et afin de traduire la volonté de l'état et des partenaires sociaux de mieux maîtriser ce risque dont les répercussions financières s'annonçaient importantes. L'autonomie de la branche a été confortée par la loi de 1994.

**Historiquement adossée à l'assurance-maladie, la branche ATMP a dû se doter de moyens pour assurer non seulement son autonomie mais aussi ses capacités d'action notamment dans le domaine informatique.**

Elle était le parent pauvre du Système d'information de l'assurance maladie avec seulement deux applications, pour gérer les sinistres d'une part et la tarification des entreprises d'autre part. Ces applications ont été développées à la fin des années 90 de façon totalement cloisonnées.

La Cnam déléguait **la Maîtrise d'ouvrage** à des organismes du réseau sans en assurer ni la gouvernance ni la transversalité ce qui a conduit à la mise en place d'applications difficilement maintenables, peu évolutives et incompatibles avec les orientations stratégiques de la branche.

Face à cette situation la DRP a amorcé un virage à la fin des années 90 avec la définition d'un schéma directeur quadri annuel (SOSIRP). Il a permis de structurer l'offre d'outillage informatique. Renouvelé régulièrement, **il a été soutenu grâce à la constitution progressive d'une équipe de maîtrise d'ouvrage à l'instar des autres Directions de la Cnam.**

Cette **maîtrise d'ouvrage dont le nom actuel est « DMOSIRP »** a su coordonner les efforts nécessaires pour constituer un patrimoine qui atteint 18 applications informatiques connectées entre elles malgré une

dissémination sur deux systèmes informatiques indépendants : le réseau de l'assurance maladie et le réseau de l'assurance vieillesse.

**Ce succès** n'a pu être atteint que par une politique SI organisée et volontariste de la part de la DRP **mis en œuvre sur le terrain** par un DMOSIRP qui n'a jamais cessé au cours de ces 20 dernières années de se professionnaliser, de monter en compétences et de gérer des projets d'ampleurs notamment des projets de refonte d'applications atteintes de vétusté et donc coûtant très cher en terme de maintenance, à la Cnam.

Cet investissement du DMOSIRP n'a jamais failli malgré le fait que ces projets n'ont pas toujours eu le soutien mérité et ont parfois même, pour de sombres raisons, bénéficié de réelles peaux de banane\* comme la précédente directrice des risques professionnels s'agissant du projet SONATE. *Il faut bien reconnaître que la refonte d'applicatifs obsolètes est, certes nécessaire car les gains pécuniaires futurs pour la Cnam sont considérables mais ceci étant ; cela ne fait pas le « buzz »\*\* recherché par certains directeurs (Marine Jeantet\*\*\* pour ne pas le nommer) qui privilégient le spectacle\*\*\*\* à l'efficacité et la rentabilité\**

\* *La direction s'est offusquée que nous disions « peau de banane »*

\*\* *La direction s'est offusquée que nous disions « buzz »*

\* *La direction s'est offusquée que nous citons le nom de la précédente directrice de la DRP.*

\*\*\*\* *La direction s'est offusquée que nous disions « spectacle ».*

**Cette maîtrise d'ouvrage est aujourd'hui reconnue à la Cnam et dans les Carsats pour son investissement, son professionnalisme et la qualité de son travail.**

Le DMOSIRP, en coordination notamment avec les départements métier et la maîtrise d'œuvre, a fait converger les efforts des différentes équipes informatiques pour développer les outils connectés indispensables à la modernisation de la branche. *Applicatifs qui ont d'ailleurs fait l'objet d'un accord avec la MSA. Cette dernière souhaitant utiliser lesdits applicatifs.*

Les produits Eurydice pour la gestion des rentes, Agaprev pour la gestion de l'activité Prévention et les outils décisionnels sont venus

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

compléter la colonne vertébrale du système en assurant les missions primordiales de la branche.

Dans le même temps, le DMOSIRP a concrétisé les aspirations de modernisation de l'offre de services en offrant des téléservices aux publics assurés (suivi des sinistres sur le compte ameli), professionnels de santé (Certificat médicaux sur le portail PS) et entreprises (Net DAT et le compte ATMP).

Le DMOSIRP a assuré la maintenance de ces applicatifs depuis leur mise en œuvre mais a également porté une refonte du système d'information avec les projets Eurydice 2, SGE/TAPR rebaptisé SNTRP, Sonate mué en ATEMPO par la suite.

Faute de capacité à converger vers le socle technique de la Cnam, la refonte d'Orphée apparaît comme essentielle pour assurer la survie de l'outil porteur d'une partie du cœur de métier. *D'ailleurs, cette période de crise a mis en exergue la complexification de la gestion des IJ et les caisses souhaitent l'assouplissement de la réglementation sur le processus IJ. C'est donc une maîtrise d'ouvrage, distincte du métier qui ne maîtrise pas les impacts de toute évolution sur les applicatifs, qui devra investiguer ces sujets. La notion de « juge » et « partie » devenant évidente.*

D'ailleurs, comme dans les autres Directions de la Cnam, l'unité d'une maîtrise d'ouvrage définissant et défendant les orientations du métier dans les projets du système d'information constituent le meilleur gage de la cohérence et du respect des attentes de la Direction et des utilisateurs en optimisant les ressources dédiées aux projets informatiques et en respectant les trajectoires collectives définies par la Cnam ; Cela est d'autant plus vrai qu'un appel important est fait auprès des équipes informatiques du réseau des CARSAT.

**Il était important de rappeler l'historique et les grandes missions du DMOSIRP avant même de vous livrer une analyse objective de l'organisation proposée aujourd'hui par une DRP qui prône un dogme\* qui, à nos yeux, est plus que risible\*\* et qui n'a d'égal en terme de ridicule\*\*\* que l'organisation, elle-même, qui est proposée.**

*\*La direction s'est offusquée que nous disions « dogme »*

*\*\*La direction s'est offusquée que nous disions « risible »*

*\*\*\*La direction s'est offusquée que nous disions « ridicule »*

### **Le dit dogme :**

**« A l'inverse des bonnes autres domaines du SI de l'assurance maladie, la DRP rejette les objectifs de transversalité et d'interconnexion entre les composants du SI des risques professionnels.**

Elle isole chaque application de son environnement en prétendant mieux l'adosser aux attentes des « métiers » singulièrement incarnés par les seuls départements qui la constituent et ignorant les réseaux des Caisses, au service desquelles elle agit. La DRP avance les arguments de l'intégration des « métiers » à la conception des produits, l'anticipation sur les réglementations émergentes et leur responsabilisation dans les arbitrages retenus. Ce serait aussi le gage d'une plus grande coopération entre les MOA du SI et les métiers.

**Nous allons voir, comme indiqué ci-dessus que ce dogme ne résiste pas à l'analyse objective de l'organisation proposée.**

D'une part, le seul département métier (DSARP) dont les chefs de projets MOA du SI de la Division des projets maladie (DPM) sont rapprochés, est le département des services aux assurés.

Ce département institué en représentation des attentes des organismes du réseau, s'en est éloigné en portant un projet de rénovations de l'instruction des sinistres. Il a considérablement compliqué l'activité des services des caisses en n'accompagnant pas les évolutions réglementaires, par un manque d'anticipation de la mise à niveaux de leurs outils. Les réclamations des caisses en comité des utilisateurs dénonçant l'inadaptation des courriers et laissés sans réponses satisfaisantes, en attestent.

Les employeurs que ce projet entendait satisfaire sont également bien déçus.

**Paradoxalement, la MOA des outils statistiques et décisionnels,** sera également rattachée à ce département et non au Département statistiques. Bien que la note avance en introduction de son point 2 que ces outils sont transverses aux environnements et aux domaines, nous sommes forts surpris de constater cet état de fait. Notre surprise est également de constater que la réorganisation est proposée alors même qu'il y a une réelle méconnaissance des activités en place.

**Nous ne pouvons que constater avec stupeur la demande de mobilité qui a été faite auprès de la DRHEP, par la quasi-totalité des agents de cette division (dont certains étaient là depuis 15 ans....) qui refusent d'intégrer le département « métier » et qui avancent des arguments objectifs et pertinents pour expliquer ce refus !**

**Nous sommes soulagés de constater que cette demande de mobilité s'est concrétisée rapidement pour la plupart car les compétences de ces agents sont unanimement reconnues. Nous reparlerons plus loin de cette situation inquiétante.**

D'autre part, les Chefs de projets MOA SI au service des Départements Métier Tarification et Prévention sont rattachés au Département de la Statistique et du SI Retraite nouvellement créé avec cette organisation.

Le nouveau DSSIR ne bénéficie pas d'un périmètre englobant l'ensemble des fonctions support, puisque le contrôle de gestion et suivi budgétaire est rattaché au Département métier Tarification, la mission communication perdue et que la définition des politiques RH de la Branche sera définie au niveau du Cabinet.

**Le DSSIR ne sera même pas en charge de l'élaboration de la stratégie de développement du SI, ni de la déclinaison des feuilles de routes. Cette mission incombera également au Cabinet.... Cherchez l'aberration.**

La dénomination de ce département Statistiques et SI Retraite, à elle seule révèle bien le « divorce » entre le domaine Réparation d'une part et les domaines Tarification et Prévention d'autre part. Elle révèle la distanciation qu'opère la DRP avec sa partie du SI hébergée dans le réseau retraite abandonnant un peu la gouvernance de cette partie à la Cnav. Ce qui nous apparaît comme un risque majeur pour la Cnam !

**Cette réorganisation menace potentiellement l'intégration des applications entre elles.** Contrairement à ce qui est énoncé - dogme risible - la transversalité a été largement développée durant les deux dernières décennies. La formation au SIAM prodiguées aux nouveaux arrivants présente plus de 8 interfaces structurantes entre les applications du SI maladie et celles du SI Retraite, pour la mise en œuvre de la tarification, les statistiques et l'identification des assurés et des employeurs. Des perspectives d'interface des applications de tarification avec Medialog + et les portails assurés et employeurs sont à l'étude voire partiellement réalisées.

**Cette nouvelle réorganisation aberrante de la maîtrise d'ouvrage prolonge une précédente réorganisation en 2018 qui a conduit à scinder les équipes, et les raisons bien que différentes sont finalement étroitement liées.**

Rappelons le contexte, pour ceux qui l'ignorent.

A la suite d'un « coaching » de la précédente responsable du DMOSIRP engagé par la précédente Directrice et interrompu brutalement, la DRP avait proposé de créer deux divisions chargées pour l'une des applications du SI maladie (DPM) et l'autre des applications du SI retraite (DPV). Elles étaient complétées par une Division Support et Pilotage (DSP).

La démarche de concertation avec les membres de l'équipe et son encadrement avait tellement incommodé la responsable du Département qu'elle a obtenu auprès de la Directrice, l'arrêt brutal de la démarche et la mise en place de cette organisation non approuvée par les chefs de projets MOA du SI. Elle créait une distance entre les membres de l'équipe qui menaçait déjà la transversalité des projets. Pour autant, les responsables de divisions ont su s'adapter et préserver leurs coopérations pour mener à bien les projets.

Déjà à l'époque les lignes de frontières entre les divisions avaient du mal à être tracées. Plusieurs chefs de projets MOA du SI étaient chargés de projets relevant du périmètre de compétence de l'autre entité. C'était le cas des téléservices et des produits décisionnels imbriqués, autant dans le Domaine des projets maladie que dans le domaine des projets



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

retraite. Ce chevauchement créait des doubles dépendances fonctionnelles avec les deux Départements, mais elles étaient intelligemment régulées par les deux responsables des divisions concernées.

**Après le départ de la quasi-totalité de l'équipe d'encadrement et de nombreux agents, et du fait de l'incohérence du projet avec ses objectifs fondateurs dans les rattachements présentés, les motivations profondes de ce projet sont hautement suspects.**

Tout comme en 2018, les chefs de projet du MOA SI pour partie désapprouvent le projet mais craignent les mesures de rétorsions. Les agents de DPM ont manifesté leur position et n'ont guère été entendus : ils n'ont eu d'autres choix que de quitter un service qu'ils affectionnaient autrefois. En effet, comme déjà évoqué plus haut, 30 % de l'effectif du DMOSIRP a déjà quitté le service en l'espace de 6 mois. L'équipe est désormais constituée de chef de projets MOA SI dont l'ancienneté ne dépasse pas 3 ans et constitue une saignée de compétences sur le SI, préjudiciable sur la performance de la branche pour maîtriser ses outils.

**Le CSE ne peut rester inactif face à ce risque et dénonce un réel risque pour l'Assurance Maladie.**

**Nous souhaitons mandater la commission économique-informatique pour commanditer un audit sur les missions et les activités de la DRP, et les impacts technologiques qu'engendre la fuite des agents « sachants » !**

De plus, cette nouvelle réorganisation consacre un climat délétère, qui s'est installé dans le département DMOSIRP ces 3 dernières années. Elle revêt toutes les caractéristiques d'une démarche punitive, que certains responsables de département (par exemple : le responsable du département statistiques et SI Retraite) avait déjà évoqué avec des élus plusieurs mois avant cette proposition de réorganisation : *« un département aussi soudé qui a su se liguer contre sa responsable ne pourrait pas rester en l'état »*. **Les élus en avaient d'ailleurs informé le DRH et la Secrétaire Générale au début de l'année 2020.**

**Nous souhaitons mandater la CSSCT pour commanditer un audit sur les conditions de travail et les risques RPS au sein de**



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

**l'intégralité de la DRP, d'autres soucis nous ayant été remontés par ailleurs au DTRP (agent en souffrance ayant notamment été vu enjambant une fenêtre, en pleurs – le dossier est suivi par le DRH lui-même ! ) ; au DSARP et au département de la prévention. Nous aborderons ce dernier point, un peu plus bas. Compte tenu, de l'ensemble des faits et de leur importance, l'audit ne sera pas bâclé et sera organisé lorsque les agents seront présents en dehors de la période estivale.**

**Le projet de réorganisation comporte également quelques mesures cosmétiques qui font une place à la nouvelle Directrice de Cabinet et à l'adjoint de la Responsable du département Prévention.**

La première renforcera la capacité de pilotage de la direction, l'animation de réseau, de pilotage des moyens et la gestion du risque AT/MP. Autant de missions déjà dévolues à chacun des départements. Ce poste révèle la concentration des pouvoirs à la tête de la Direction au dépend des responsables de chacun des départements. Elle nie la subsidiarité nécessaire à l'élaboration des orientations stratégiques. En particulier la fonction de contrôle de gestion et de suivi des CPG lui est confiée sans l'appui direct de la Mission Contrôle de Gestion et Budgets. Elle aura également la responsabilité du pilotage des projets informatiques conduits dans chacun des départements. Le rôle de responsable du Département SI sera réduit à une mission d'exécution sans fonction de pilotage.

Le second est mandaté au dépend de la responsable de département pour assurer une partie du « management attentionnées » des équipes notamment pour la gestion des incitations financières. Ce serait la seule division chargée de définir des orientations stratégiques.

Enfin, la note d'organisation annonce la responsabilité du Département Prévention des RP sur « ... les incitations financières et leurs applicatifs de gestion ... » (§ 3, les principes d'évolution premier alinea). Cette compétence n'est pas reprise dans le ROC mais elle est suggérée dans l'organigramme par la dénomination « de la Division chargée des Supports de la Prévention ». **Qu'en est-il réellement ?**

**Ainsi :**

Département de la prévention des risques professionnels (DPRP)

Article II – IX . 5

Le département de la prévention des risques professionnels est composé :

- d'une division chargée de la gestion du compte professionnel de prévention
- d'une division chargée du pilotage des supports de la prévention.

**Et où sont les ingénieurs conseil et les contrôleurs de prévention ?**

Même si leur mission est décrite juste en dessous, leur positionnement n'apparaît pas !

Nous aimerions également savoir pourquoi, cette dernière année, a vu une transformation de l'activité de ce département prévention en activité de « tableau de bord » et peu d'activités de réelle prévention ! Les agents remontent des incohérences qui nous laissent perplexes et une méconnaissance du métier de la part du management. Par exemple, le management du DMOSIRP qui maîtrise chrono, et comme l'ancien responsable du DMOSIRP passe beaucoup de temps à vérifier les prises de congés et les badgeages. Le télétravail est également remis en cause, ce qui nous surprend car il s'agit pourtant de directives de la plus haute direction de la Cnam.

L'analyse des agents que nous avons interrogés met en exergue une réorganisation du département prévention, sans véritable intérêt, si ce n'est que de renforcer le rôle de l'adjoint ou mettre au placard les agents qui osent dire ce qu'ils pensent, et des syndicalistes. **D'ailleurs sur ce dernier point, nous nous demandons pourquoi presque tous les élus partent ou souhaitent partir de cette direction rapidement après de nombreuses années, heureuses pour certains et cela depuis 20 ans !**

Les agents rattachés à l'adjoint auront une fonction support technique pour faire de l'administratif :

- Au niveau hiérarchique, c'est un cran au-dessous, c'est vécu comme une rétrogradation. Ça va engendrer un service à deux vitesses pour un même intitulé de poste. La DRHEP ne peut le cautionner car cela va à l'encontre de sa stratégie présentée dans cette même instance ! Nous ne saurions penser que la DRHEP nous ment car nous la pensons investie sur ce sujet.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

- Les agents ne pourront que difficilement dégager du temps pour traiter des sujets intéressants (exemples : les livrets CTN) alors même qu'ils vont être embolisés par des sujets administratifs inintéressants et peu valorisants !
- Cela va s'avérer compliqué pour un ingénieur conseil de demander des travaux à une de ces personnes mutées – en raison du nouveau lien hiérarchique - alors même qu'il le faisait depuis plusieurs années sans aucun problème. Il y a une perte d'efficacité évidente.
- Certains sujets sont présentés comme une fonction support (formation par exemple) alors que c'est méconnaître les sujets – méconnaissance supplémentaire ! Pour la formation, par exemple, il s'agit d'un programme, lié à la COG. On ne peut donc pas préjuger de la future COG et donc on ne peut pas affirmer que ce sujet soit pérenne.
- Concernant les unités techniques, c'est dans les caisses que tout se passe. Ce n'est pas une fonction support pour le département prévention....encore une méconnaissance des activités !
- Un coordinateur va être recruté mais ces missions ne sont pas relatives à de la prévention. Les agents ont peur que l'activité se dégrade.
- Enfin pourquoi tout le monde n'est pas traité à la même enseigne ? Pourquoi certaines personnes exerçant les mêmes activités ne sont pas rattachées à ce service (accompagnement au changement/appui au pilotage) ?

### **En conclusion**

Ce projet de réorganisation instaure une nouvelle étape dans la segmentation du système d'information déjà bien éclaté. Il gomme les ambitions d'une convergence des applications malgré les avis des agents qui invoquent l'importance d'une coordination interne pour maintenir et développer l'offre de services. Bizarrement au sein de la seule branche de la sécurité sociale fonctionnant sur un mode assurantiel, la Direction estime que le couplage entre les fonctions de gestion du risque et de la gestion des sinistres revêt peu d'importance.

La consolidation de la gestion du SI au sein d'une structure unie permet non seulement d'embrasser la globalité du système d'information en intégrant une vision à 360°, mais aussi de maintenir les compétences et

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

la professionnalisation des chefs de projets MOA du SI en adéquation avec les orientations et les méthodes promues dans ces métiers au sein de la Cnam. Déstructurer cette entité menace la pérennité des compétences et des savoirs faire de ces personnels, d'où notre devoir d'alerter la direction sur ces sujets.

Pour autant le projet ne va pas jusqu'à appliquer cette démarche à l'intégralité de la fonction de maîtrise d'ouvrage. Il reste au milieu du gué, avec de surcroît **des incohérences incompréhensibles**. Comment ne pas penser que cette réorganisation revêt plutôt un caractère de convenance recherchant dans le dogme de la primauté du métier, la justification d'une démarche « punitive » à l'égard d'une équipe qui grâce à son unité a su exprimer sa désapprobation d'une gestion erratique des projets de développement du SI.

**Cette suspicion associée au manque d'informations objectives et professionnelles liées aux nombreux risques remontés de la part des agents, nous conduit à ne pas pouvoir rendre d'avis sur la réorganisation proposée et à commanditer plusieurs audits dans cette direction.**

Les instances représentatives ne peuvent accorder leur confiance à ce projet qui non seulement déstructure la gouvernance du SI de la branche RP, mais en plus suscite les craintes les plus vives de déqualification et de perte de finalité chez les personnels de cette entité qui désertent rapidement cette Direction.

Les instances représentatives ne peuvent pas approuver ce projet en l'état et décident de l'analyser par le biais de 2 saisines qui devront étudier ses faiblesses organisationnelles et structurelles ainsi que mesurer l'impact professionnels et psychosocial, sur les personnels touchés par cette réorganisation.

### **7. Bilan des intégrations des personnels des autres régimes**

Une enquête de satisfaction a été réalisée auprès des agents des autres régimes qui ont intégré récemment la Cnam :

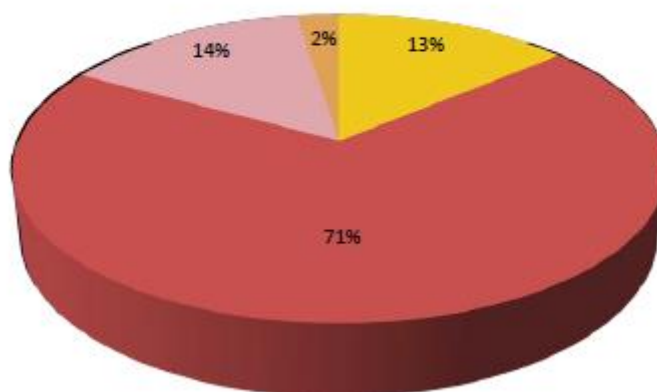
## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

- 190 personnes y ont répondu (soit 94% des personnes concernées)

Cette enquête montre une satisfaction « globale » des agents intégrés :

### Satisfaction globale dans votre poste

■ Peu satisfait(e) ■ Satisfait(e) ■ Très satisfait(e) ■ Pas satisfait(e)



Il reste néanmoins des difficultés pour 15% des agents. Une analyse en cours à la DRHEP et des entretiens sont organisés :

- 36 personnes ont demandé un entretien RH complémentaire
- Dont 4 personnes qui souhaitent un repositionnement.

Un séminaire des Nouveaux Embauchés est en cours de planification, qui viendra clôturer la phase d'intégration des agents issus des autres régimes.

### **8. LIAM : mise à jour du règlement intérieur (avis)**

Ce sujet, dont le CGU, a été présenté lors des CSE précédents est soumis au vote.

Dans sa prise de parole, FO estime que la nouvelle charte est plus répressive et infantilisante envers les agents.

Avis majoritairement défavorable des élus.



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2020

### 9. Point de suivi des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Les CSSCT exceptionnelles liés au PCA du Covid ne sont plus organisées mais des échanges sont maintenus entre la présidente et le coordinateur.

La cellule PCA Covid a en parallèle nettement réduit ses activités. La suite à partir du 4 septembre doit être néanmoins prévue et organisée avec la CSSCT.

5 CSSCT se tiendront en 2020 en plus des CSSCT exceptionnels.

Une commission CSSCT s'est tenue le 9 juillet :

- La coordination des médecins du travail n'est pas satisfaisante et embryonnaire. Le médecin du travail s'est engagé à l'améliorer ;
- Des actions prévues sur 2020 ont été abandonnées du fait du Covid et des difficultés de concertation avec les mairies des sites ;
- Les DU ont été validés hormis celui de Quimper

Fin de la séance à 17h30.