

Compte rendu du CSE-Central du 18 décembre 2020

Dernière minute

La nouvelle classification ne sera pas.

Le [projet de classification pour les employé.e.s et les cadres](#) proposée par l'Ucanss et **signée par la seule CFDT** n'entrera pas en vigueur. Car les fédérations Cgt et FO, qui représentent 66% du personnel ([voir les détails](#)), ont fait valoir **leur droit d'opposition conformément aux ordonnances Macron** sur le code du travail. Étrangement, les négociations des classifications des praticiens conseils (PC) et des agents de direction (ADD) ont été **suspendues** dans la foulée par l'Ucanss. [Ceci alors que ces sujets n'ont rien à voir entre eux...](#) ! La Cgt demande que l'argent provisionné pour la nouvelle classification (80 M€) donne lieu à une augmentation collective équivalente à 6 points toute et tous.

Zéro augmentation jusqu'en 2022

La séance de [négociation sur les salaires dans la Sécurité Sociale](#) a fait « pschitt » : il n'y a rien à négocier. La **valeur du point reste gelée à 5,94 € nets pour la 10^e année consécutive** et la rémunération des personnels en place (RMPP) reste verrouillée à 1,5%¹ jusqu'en 2022 au moins. En clair : zéro augmentation de plus, aucune perspective.

Fermeture de sites dans le Grand Est

Les projets de **fermeture en 2021 de 3 sites secondaires de la région Grand-Est** (Saint-Dié, Verdun, Châlons-en-Champagne) ont reçu **un avis défavorable** rendu à l'unanimité des élu.e.s du CSE de la DRSM (17 voix contre sur 17), le 8 décembre 2020. Cet avis a été rendu à l'appui de l'**expertise** lancée par le CSE en octobre et des risques que ce rapport a mis en lumière. Longwy, le [4^e site menacé de fermeture doit être maintenu](#). Alors que la direction de la DRSM veut ouvrir une négociation sur des mesures d'accompagnement, les élu.e.s du CSE demandent à être réçu.e.s par la direction de la Cnam en délégation.

Procès de SUD contre les élu.e.s du CSE-C et l'employeur

Le **délibéré du procès intenté par le syndicat SUD (non représentatif) aux élu.e.s du CSEC**, à leurs syndicats et à la direction de la Cnam, portant sur la validité de l'élection du CSEC, devrait être rendu **le 4 janvier 2021** par le juge du Tribunal judiciaire de Paris (TJP). Après une 1^{ère} audience reportée le 27 novembre en raison de **l'absence de SUD, de son avocat et de sa représentante**, la 2^e audience au TJP s'est tenue le 7 décembre 2020 **toujours en l'absence** des requérants.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Lu par Maria-Dolores Suarez

DRSM au bord de la crise de nerf ?

Dans cette période de confinement et de télétravail massif, nous tenons à dénoncer les pressions qui sont faites sur le personnel concernant la productivité, les délais à tenir, ineptie totale surtout depuis le 1^{er} confinement.

¹ Elle n'a été que de +1,49% en 2019.

Pour preuve, la tenue des EAEA réalisés à la faits à la va vite, pour d'autres : ce sont des objectifs irréalisables. Surtout en ce moment où l'avenir est incertain. Pour d'autres encore, aucun EAEA n'a été réalisé ou alors obligatoirement en Visio. La Cgt rappelle le droit de chacun à l'image et au respect de l'intimité du domicile qui est un lieu privé.

Les pressions exercées pour être soi-disant « volontaire » continuent dans les missions contact tracing malgré des rappels faits « apparemment » par la CNAM.

Nous constatons aussi la mise en concurrence des salarié.e.s entre elles et eux avec l'appât des points de compétence...

Nous dénonçons le « flicage » exercé par certains cadres sur leur personnel en télétravail : nombre de dossiers à faire dans une journée, etc. Et si les chiffres ne sont pas atteints, on observe des demandes d'explication, des coups de fils « inopinés » en demandant à l'agent s'il/elle est bien devant l'écran...

Les élu.e.s de la CGT et les collègues ne doivent plus subir ni accepter les dérives des Directions. Les élu.e.s e de la CGT demandent que cessent ces comportements.

Nous voudrions nous inscrire en faux concernant nos collègues CAM et CSAM qui du fait de la crise sanitaire se voit privé.e.s de leurs primes respectives d'accueil de 6 % et d'itinérance de 15 % pour les mois de novembre et décembre. Alors que lors du 1er confinement notre précédent DG, M. Revel, avait maintenu des primes à tous ces salarié.e.s qui ne devaient pas subir la double peine du confinement et d'une mise en précarité.

Pour les élu.e.s CGT, il s'agit de mesures à vocation sociale pour le maintien des salaires, des conditions de travail et l'implication et de la motivation des salarié.e.s au sein de l'Assurance Maladie et nous demandons à M. Fatome de maintenir le même cap que son prédécesseur.

Sans oublier que nombre de nos collègues sont amené.e.s quotidiennement à assurer le travail sur site alors que 90 % des salarié.e.s sont en télétravail, malgré les problématiques d'exposition à la COVID et la limitation du recours aux transports en commun. Beaucoup utilisent d'ailleurs leurs véhicules personnels et n'ont aucune compensation ou reconnaissance financière de leurs efforts.

De ce fait, la CGT réitère sa demande de permettre « l'octroi d'Indemnités kilométriques (IK) sous conditions si les budgets des DRSM le permettent » comme M. Fatome s'y était engagé lors du webinaire avec les délégué.e.s syndicaux centraux (DSC) du mois de novembre, pour que cette décision soit relayée au sein de toutes les DRSM.

Nous dénonçons ce refus de prise en charge pour les personnels concernés conduisant à une démotivation générale et constituant une mesure antisociale. C'est aussi le cas des tentatives constatées dans certaines régions d'exclure de cette prime les personnels travaillant sur cette mission mais en backoffice, sur la délivrance des arrêts de travail notamment.

Beaucoup trop de personnels aujourd'hui ne sont pas bénéficiaires de cette prime et cela est choquant en regard de l'investissement et de cette mission classée priorité nationale. Qui seront les bénéficiaires des économies sur l'enveloppe UCANSS pour la prime Contact tracing ?

Des représentants du personnel à l'amende !?

Les élu.e.s CGT souhaitent aussi alerter la direction de la CNAM sur les dérives constatées à la DRSMIF depuis des années à leur égard. Cela fait trop longtemps que ces agissements néfastes à l'encontre des élu.e.s CGT perdurent. Les élu.e.s CGT demandent aux différentes directions de bien vouloir cesser au plus vite.

Rien que dernièrement, nous pouvons vous donner de nombreux exemples :

- L'oubli du versement de la garantie salariale contre les discriminations à une élue de la CGT, erreur réparée à la suite du signalement fait par le Syndicat CGT. Aucune excuse n'a été faite ni d'explication donnée par la direction ;
- L'oubli intentionnel de la part de la direction de convoquer une salariée, et élue de la CGT à son EAEA malgré la clôture de la période de référence des EAEA. Explications demandées à la direction : retard. Alors que dans le dossier de l'agent en question comportait 1 motif « autres » ;
- Attestation employeur de déplacement Covid19 envoyée sans les éléments réglementaires tels que le cachet et la signature de l'employeur, ni même la date attestant de la validité dudit document ;
- Plusieurs demandent envoyées à la Direction sont restées sans réponse ;
- Chantage exercé en culpabilisant Les élu.e.s dès lors qu'une absence est posée en rappelant qu'il y a peu de personnel et que les assurés sociaux attendent leurs prestations...

Les élus de la CGT pourraient continuer à énumérer des agissements négatifs à leur encontre.

Les élu.e.s de la CGT mettent en garde les différentes directions ; si de tels faits se reproduisent, nous n'hésiterons pas à saisir l'Inspection du Travail ainsi que les Tribunaux compétents.

Nous demandons aux différentes directions de stopper ces agissements s'apparentant à de la stigmatisation et à de la discrimination. À chaque demande émanant d'élu.e.s de la CGT, des bâtons dans les roues sont mis. Deux ou trois rappels sont nécessaires avant d'obtenir une réponse.

La CGT confirme à la Direction que l'ensemble de ces décisions resteront profondément ancrés dans la conscience de tous les personnels de l'entreprise CNAM et les élus CGT ne lâcheront jamais Rien. Vous, Direction Vous n'aurez pas notre combativité et notre liberté de penser !

SUJETS DÉBATTUS POUR AVIS DES ÉLU.E.S

Bilan d'information sur le déploiement expérimental de Matis

Matis ? C'est le futur Hippocrate en mieux ? Le logiciel Métier des ELSM. Il est testé dans la DRSM AURA. La direction a présenté un bilan de Matis, 10 mois après le début du test de Matis à l'ELSM de Valence auprès de 98 agents. Matis fonctionne comme un super instancier des instructions pour chaque PC qui permet de construire des portefeuilles d'activités pour les PC, les CSAM et les ISM ; et de définir des tâches à traiter dans la semaine pour chacun. Pour le moment, seul le 1^{er} pallier a été testé.

Vision du terrain lue Cédric Bertet-Pilon

Matis : ce n'est pas de l'impressionnisme !?

La CGT a pris attache auprès des collègues de l'ELSM de la Drôme qu'elle représente devant cette instance, à savoir les personnels administratifs et les ISM.

Tous sont unanimes pour reconnaître à MATIS les points forts qui viennent d'être mis en avant lors de cette présentation. L'analyse qu'ils en font est résolument **orientée « technique »** : c'est le **regard des opérationnels**.

Ils ont surtout apprécié :

- La possibilité donnée par Matis de retrouver l'ensemble des informations concernant un assuré en arrêt de travail en quelques clics (accès depuis la fiche client à Médialog/ AAT, consommation de soins. ...);
- Qu'il n'y a pas besoin de chercher les lettres à traiter, tout étant déjà orienté.

L'outil est de ce point de vu simplificateur du travail et laisse augurer des **gains de temps**.

Toutefois, ils ont déploré :

- Une prise en main difficile au début car peu ou pas de formation (e-learning avec un classeur et information succincte de leur direction.) ;
- Pas assez d'espace de saisie dans « l'observation » (limitée à 300 caractères) ;
- L'impossibilité de revenir sur un dossier en cas d'erreur d'orientation ou en cas de validation sans impact ;
- L'absence de différence entre « inviter CSAM » et « inviter ISM » ;
- Trop de manipulations pour lancer les invitations qu'il s'agisse des invitations CSAM ou ISM (au moins 3 clics pour une invitation et des manipulations) ;
- Obligation de vérifier les PIT à chaque dossier ;
- Il faut tout noter en doublon Matis/Hippocrate, sans possibilité de faire des « copiers/collers » d'Hippocrate vers Matis du fait de la limitation du nombre de caractères.

En conclusion :

D'un point de vue « métiers », les ISM sont actuellement satisfaites de Matis même si quelques améliorations sont attendues. Les CSAM semble l'apprécier aussi, à l'exception du manque de possibilités en termes de caractères et de l'impossibilité de faire des « copier/coller ».

Les agents du CEPRA se retrouvent dans les critiques et les attentes de leurs autres collègues. Il sera intéressant d'analyser l'avis des PC.

L'expérimentation sur valence a été plutôt chaotique et les agents ont dû faire preuve de beaucoup d'adaptation. L'outils était-il seulement réellement prêt à être testé quand valence a commencé à l'utiliser ? Preuve en est que la première vraie formation vient d'être seulement faite tout récemment après de nombreux mois d'utilisation !

Dix mois pour une bonne prise en main de l'outil par les utilisateurs et bien plus pour les managers locaux, c'est trop long !

Beaucoup d'améliorations sont attendues pour une utilisation optimale de Matis.

Les agents de Valence ont parfois eu le sentiment que leur équipe dirigeante locale avait été accaparée par la CNAM et du coup moins disponible pour la gestion du quotidien. Certains expriment même une certaine lassitude et préféreraient qu'à l'avenir, les prochaines expérimentations soient faites ailleurs ! Ils sont volontaires, appliqués et ont fait preuve d'une grande adaptabilité mais sont trop peu récompensés de leurs efforts.

Lu par Annaïck Caillebot

Un budget initial 2021 en trompe l'œil

Poste budgétaire	DEPENSES DE GESTION BR2 2020			DEPENSES DE GESTION BI 2021			Evolution 2021 VS 2020					
	Cpta générale COG K€	Comptabilité budgétaire AE K€	CP K€	Cpta générale COG K€	Comptabilité budgétaire AE K€	CP K€	Cpta générale COG	Comptabilité budgétaire AE K€	CP K€	Cpta générale COG	AE K€	CP K€
DEPENSES LIMITATIVES	1 113 385	1 237 554	1 132 837	1 167 867	1 185 403	1 186 461	54 482	-52 152	53 625	5%	-4%	5%
FONCTIONNEMENT	996 031	1 113 133	1 009 162	1 070 375	1 081 038	1 077 103	74 344	-32 095	67 941	7%	-3%	7%
Personnel	792 895	792 895	792 895	785 685	785 685	785 685	-7 210	-7 210	-7 210	-1%	-1%	-1%
Fct. non informatique	53 945	59 223	56 452	54 380	60 781	55 880	435	1 559	-572	1%	3%	-1%
ENS Fct non informatique	210	210	210	0	0	0	-210	-210	-210	-100%	-100%	-100%
Fct. Informatique	136 725	248 549	147 348	112 310	116 572	117 538	-24 415	-131 977	-29 810	-18%	-53%	-20%
ENS Fct informatique	12 256	12 256	12 256	118 000	118 000	118 000	105 744	105 744	105 744	863%	863%	863%
INVESTISSEMENT	117 354	124 421	123 675	97 492	104 364	109 358	-19 862	-20 057	-14 317	-17%	-16%	-12%
Invest. informatique	102 655	109 722	107 078	93 029	95 569	100 563	-9 626	-14 153	-6 515	-9%	-13%	-6%
ENS Invest. Informatique	2 000	2 000	2 000	0	0	0	-2 000	-2 000	-2 000	-100%	-100%	-100%
Invest. non informatique	12 699	12 699	14 597	4 463	8 795	8 795	-8 236	-3 903	-5 801	-65%	-31%	-40%
DEPENSES EVALUATIVES	153 873	-	-	153 873	-	-	0	0	0	0%	0%	0%
TOTAL	1 267 258	1 237 554	1 132 837	1 321 740	1 185 403	1 186 461	54 482	-52 152	53 625	4%	-4%	5%

En introduction, nous nous demandons que les 17 CSE bénéficient d'une présentation comparée de leurs budgets rectificatifs 2020 par rapport à leur budget initial 2021 comme nous en disposons au CSEC. Nous demandons aussi qu'à l'avenir les dépenses de personnels des DRSM fassent l'objet d'une ligne budgétaire identifiable comme tel.

Le CSEC est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, c'était l'objet de la réunion en commission économique qui s'est tenue le 9 décembre en présence des membres de la commission économique et de la direction.

Nous avons apprécié la présentation claire et détaillée des budgets du siège et des DRSM. Cependant comme nous l'indiquons à chaque fois, le budget n'est que la traduction comptable de la stratégie et des choix arrêtés dans le cadre de la COG.

Pour l'année 2021, les éléments notables qui nous ont été indiqués sont :

- Un taux de RMPP de 1,5% historiquement bas, donc des « non évolutions » de salaires pour le personnel à l'identique des deux années précédentes :
 - 1,5% c'est le taux de RMPP pour la COG 2018/2022, il était en 2017 de 1,7% et encore de près de 3% en 2011 !
- Un programme informatique avec un budget propre pour l'Espace numérique de santé (ENS) à hauteur de **118 Millions d'euros au détriment de tous les autres postes (ou presque).**
- **La précipitation vers le « tout numérique » => que représente la mise en place de l'ENS, priorité des priorités du gouvernement. Celle-ci cannibalise toutes les autres ressources dans ce budget 2021, y compris (pour la 1^{ère} fois), les moyens consacrés au SDSI pourtant déjà très gourmand en matière de sous-traitance et de marchés publics !**

En tant qu'élu.e.s du personnel, nos interrogations portent donc sur l'évolution salariale des agents de la Cnam / DRSM et leurs conditions de travail, notamment au vu du changement de contexte lié à la crise sanitaire.

Sur l'évolution salariale des agents, nous avons eu 2 périodes de confinement et une prime à l'issue de la 1^{ère} période (prime de 200 € ou de 450 €). Lors de la commission, nous avons posé la

question sur la négociation d'une 2^e prime pour la 2^e période pour les agents de l'Assurance Maladie.

La direction nous a indiqué que la négociation n'avait pas abouti en faisant sous doute référence à la prime pour les seuls Contact Traceurs ! **Or ce n'est pas ce dont nous parlions !** Nous parlions bien d'une 2^e prime pour toutes et tous comparables à celle que nous avons reçue pour notre investissement collectif lors du 1^{er} confinement !

Nous constatons que dans le budget initial, **la masse salariale ne progressera que de 1% en 2021 par rapport à 2020 alors qu'elle a intégré depuis un nombre conséquent de personnels en provenance du RSI et de ses organismes sous-traitants.**

Sur les conditions de travail, il nous semble important d'assurer l'excellence opérationnelle comme le disent nos hauts dirigeants informatiques.

Aussi pouvez-vous indiquer si ce budget traduit bien le renforcement du réseau, la mise à niveau des outils des postes des salarié.e.s et si oui : de quelle nature, à quelle échéance, les postes seront mis à niveau avec des outils de communication tel que Skype pour tout.e.s (PC : Windows 10/64 bits) ? Notamment dans les DRSM ? Quelle assurance la direction peut-elle nous donner sur ce point ? Quel est l'état du parc de l'équipement informatique à la Cnam et dans les DRSM ?

Est-il normal que certains agents des ELSM soient encore contraints de télétravailler avec leur propre matériel ou que les VPN soient encore partagées ?

Sur la maîtrise de nos applications et la dépendance vis-à-vis de sociétés sous-traitantes, nous savons d'ores et déjà qu'avec l'ENS et ses 118 M€ « cash » en 2021, l'externalisation va passer de massive à hégémonique dans l'informatique. C'est la vérité des chiffres.

Enfin : quels sont les postes budgétaires identifiés avec des reports de crédits entre 2020 et 2021 ? Nous avons en effet entendu parler qu'une sous-exécution de 17 millions d'euros avait été annoncée au Conseil de la Cnam en novembre ? Quel usage en sera-t-il fait et au profit de qui ?

Nous avons encore l'espoir qu'il s'agira des personnels.... ?

Avis : DÉFAVORABLE

Bilan social 2020 de l'entreprise Cnam

Analyse lue par Yves-Marie Lagron

Un bilan pas si social que ça...

C'est la **1^{ere} fois depuis 2015** et l'intégration des personnels administratifs du Service Médical dans l'effectif de la Cnam que les élu.e.s du CSE-C sont consulté.e.es sur la Bilan social (BS) d'entreprise portant sur les 17 établissements et leurs personnels.

C'est une première que nous saluons. **Nous remercions les collègues** qui ont travaillé à ce chantier. Ce premier BS s'accompagne de la création de 17 embryons de Bases de données économiques et sociales (BDES) **régionales** et d'une BDES **nationale**.

Toutes sont **attendues depuis 2013 et l'accord national interprofessionnel (ANI)** qui a rendu les BDES obligatoires. Si nous étions mauvaise langue, nous dirions que la Cnam prend son temps. Mais ce n'est pas notre genre !

Pour le moment, les BDES ne sont que des serveurs de dépôts des documents devant être fournis aux représentants personnels. De ce fait, **nous sommes loin de disposer de BDES** qui nous permettraient de produire des statistiques approfondies.

Pour autant, le chemin est engagé. À terme, les élu.e.s devront disposer de base de données en « open data » pour renforcer, dans la transparence, leur capacité de contrôle par la statistique. En attendant, **nous souhaitons disposer des données brutes de la BDES sous la forme de fichiers Excel**. Car, pour le moment, nous construisons nos statistiques à la main. Ce qui prend trop de temps. Or, du temps, nous en avons peu au CSEC !

En outre, faute de disposer **d'une Commission égalité professionnelle constituée**, qui aurait dû se pencher sur le BS, nous avons dû **analyser le BS avec nos seules heures d'élu.e.s au CSEC**. Nous espérons que les discussions avec la direction sur le règlement intérieur (RI) du CSEC aboutiront vite. Car cette commission (comme les autres) a **besoin de moyens** pour travailler.

En attendant, voici l'essentiel de ce que nous tirons de ce BS 2020 fondées sur les données 2019 :

La Cnam compte **9720 salarié.e.s** dont 76% de femmes.

Les employé.e.s (N3-4 essentiellement) représentent 1 agent.e sur 2 (47%) et 9 de ces employé.e.s sur 10 (89%) sont des femmes. La Cnam est donc un organisme où **la majorité de ses salarié.e.es sont des personnels féminins de production** situés en **bas de l'échelle** de la classification.

Les infirmières et infirmiers du service médical (**ISM**) ne représentent encore que **2 agent.e.s sur 100** sachant que plus de 9 ISM sur 10 sont des femmes.

Les praticien.ne.s conseils (PC) représentent moins de **2 agent.e.s sur 10** (18%) sachant que plus de 6 PC sur 10 sont des femmes (65%).

Les cadres moyens (< N 8 ou VII) représentent environ 2 agent.e.s sur 10 (23%) tandis que les cadres supérieurs (> N8 et VIII) représentent bien moins d'1 agent sur 10 (7%). Rappelons qu'une majorité de ces cadres sont des experts qui ne gèrent pas d'équipes.

Quant aux agents de direction (ADD), ils occupent une **part marginale** de l'effectif (3%).

Parmi tous les cadres et les ADD, **la part des femmes diminue à mesure** que l'on s'élève dans l'échelle hiérarchique pour tendre vers 50% de femmes.

L'emploi en CDD était rare en 2019 (2 agents sur 100) mais celui-ci a explosé en 2020 avec l'embauche de plus de 630 « contact traceurs ». Ainsi l'emploi précaire représente environ 8 emplois sur 100 en 2020, ce qui constitue une hausse très brutale de l'emploi précaire à la Cnam.

Les salarié.e.s de **45 ans et plus** représentent près de 7 agent.e.s sur 10 (64%). Cela fait de la Cnam un organisme constitué en majorité de « seniors » dont les expériences et les qualifications doivent être valorisées et entretenues. Cela d'autant que plus de 1 salarié.e sur 2 a plus de 15 ans d'ancienneté (53%).

Les embauches en CDI en 2019 représentent 6 agent.e.s sur 100 (6%) alors que les départs touchent près de 9 agent.e.s sur 100 (9%). D'où un **différentiel de -32% entre les ruptures de contrat en CDI et les embauches faites en CDD** pour les compenser. La hausse de la précarité à la Cnam s'explique ainsi aussi par cela.

Le nombre moyen de jours d'arrêts maladie par agent.e dans l'année est 2,2 fois plus élevé chez les employé.e.s administratifs, 1,7 fois plus élevé chez les PC, 1,4 fois plus élevé chez les cadres moyens par rapport aux cadres supérieurs. Ces cadres supérieurs affichent le nombre moyen de jours d'arrêt le plus faible (6,45 j / an).

Ce faible recours aux arrêts maladie chez les cadres supérieures (comme chez les ADD) interroge quand on le compare au recours constaté chez les **PC** notamment qui est globalement bien **plus proche de la moyenne de la population** générale.

L'étude des salaires mensuels moyens nets montre **une échelle des salaires (sur 14 mois, hors primes) variant de 1 à plus de 3** entre un.e employé.e (1884 € / mois) et un ADD (5539 € / mois) ou un PC des 3 plus hauts niveaux B-C-D (5810 € /mois). Elle montre aussi une **échelle de 1 à 4,5** entre le salaire mensuel moyen net d'un.e employé.e (1884 € / mois) et celui des 10 plus hauts salaires (8884 € / mois).

Aussi, il ressort que 10 mois sur 12, **le salaire mensuel moyen net des employé.e.s plafonne à 1570 €**. Cette moyenne confirme le **faible niveau de rémunération des employé.e.s qui ont peu ou pas d'ancienneté** et sont donc payés autour du **SMIC**.

Les salariés ayant perçu une promotion dans un niveau supérieur dans l'année représentent, au global, 4 agents sur 100 : Soit 4 / 100 chez les employés ; 8 /100 chez les cadres moyens ; 7/100 chez les cadres supérieurs ; 9/100 chez les AD et **seulement 1/100 chez les PC**.

Cette très faible part de personnels promus traduit l'ampleur des **blocages des carrières et des perspectives** dans les DRSM. D'autant plus que ces données globales comprennent les promotions attribuées au **siège, lequel s'arroge près de la moitié du nombre total des promotions (43% des promotions 2019²) alors que le siège ne réunit que 24% des effectifs !**

Pour conclure, ce 1^{er} BS est un point d'appui ; même si les données qu'il contient sont encore insuffisantes pour permettre d'apprécier finement la réalité des disparités salariales et professionnelles à la Cnam.

Ce que nous avons extrait de ce BS confirme la validité des explications sur **les freins à l'évolution professionnelle** que nous avons décrit ([voir lire l'Echos des négos n°15](#)) en juillet 2020³ lors de la négociation, « éclair et en mode de dialogue de sourds », sur les salaires.

² Et une part majoritaire de l'enveloppe budgétaire dévolue aux promotions (celle-ci est va dépendre du nombre de points de coefficients des agents promus) compte tenu du niveau du salaire moyen au siège (3465 € nets sur 14 mois, hors primes, en 2019).

³ Lors de la négociation sur les salaires et à partir des BS des 17 établissements.

Ces freins, qui nuisent au déroulé des carrières et à la reconnaissance des personnels, et pénalise l'attractivité de la Cnam, sont bien connus : **RMPP⁴ à 1,49% en 2019**, inégalités de traitement entre catégories d'agent.e.s et entre générations d'embauchés, effets pervers des primes discriminatoires...

Pour l'édition 2021, la direction de la Cnam pourrait renforcer les données de son BS et de ses BDES en fournissant par exemple sur au moins **3 ans d'antériorité les indicateurs complémentaires suivants** :

- Les données démographiques par catégories :
 - Avec projections de la pyramide des âges à 5 ans ;
- Les données de rémunérations, de promotions et d'augmentations :
 - par salaire super net (après impôts à la source) par déciles autour de la médiane ;
 - par catégories de personnels et niveaux, par déciles autour de la médiane ;
 - par sexes par déciles autour de la médiane ;
 - par tranches d'âges par déciles autour de la médiane ;
 - par date d'embauche par déciles autour de la médiane ;
 - par ancienneté par déciles autour de la médiane ;
 - par filière professionnelle ;
 - par nature d'activité : production, expertise, management, décision ;
 - par délais moyen entre 2 promotions ;
 - par délais moyen entre 2 augmentations.

De la même manière, la réalisation par la direction d'un **rapport national de situation de comparée F/H** conçu, par exemple, sur le modèle et les indicateurs de celui du siège pourrait nourrir les travaux futurs de la Commission égalité professionnelle de notre CSEC.

Avis : DÉFAVORABLE (mais remerciement aux équipes pour le travail fourni)

IDEC – Recueil de l'avis sur le projet d'interface Cnam/Service Médical sur les AT-MP

IDEC, c'est le nouveau logiciel permettant d'instruire les expertises pour la reconnaissance des maladies professionnelles (AT/MP) avec une possibilité ouverte aux CPAM de suivre le dossier

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 2019 : elle a même été inférieure à ce plancher: +1,49%. En 2017, la RMPP était de +1,7% et largement au-dessus de +2% avant 2013. 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.

d'instruction par les PC. Le logiciel est prêt. Il sera déployé partout en France. Mais qu'en pensent les collègues qui l'ont déjà expérimenté ?

Lu par Maryline Pétry

Logiciel IDEC pour un meilleur suivi des expertises pour la reconnaissance des AT/MP ?

Nous sommes aujourd'hui consultés sur le déploiement d'un nouvel outil d'interface IDEC entre le service médical et le service administratif des CPAM notamment pour la gestion des échanges lors de la reconnaissance des maladies professionnelles dans un 1er temps.

Il est évident qu'un tel outil pourra apporter des avancés sur la fluidité des communications dématérialisées inter services, l'accessibilité aux informations tout au long du processus et permettra avant tout une sécurisation du suivi des dossiers et des échéances induites tout en limitant le flux papier.

Les tâches chronophages et non optimisées au sein de ce processus nous laissent à penser que cet outil sera attendu par les personnels. Pour autant nous soulignons une volonté de la CNAM de dématérialiser au maximum l'ensemble des processus certes à des fins de sécurisation des échanges et des échéances mais au détriment de la valeur humaine lors des échanges directs entre collègues, qui resteront pour la CGT toujours des plus-values non négligeables (notamment sur le colloque médico-administratif en présenciel).

A l'évidence, les conditions actuelles de travail avec le télétravail massif ne peuvent que faire apprécier les facilités et avancées proposées par cet outil qui *in fine* générera une fiche colloque automatisée, complète, conforme et non opposable pour la sécurisation du dossier MP.

Toutefois, le risque de déshumanisation des colloques médico-administratifs est réel. Celui de l'hyperspécialisation conduisant à la perte du savoir et de la polyvalence sur l'ensemble du périmètre du service médical l'est aussi. Partagés entre les avancés techniques de ce projet et les risques liés à la mutualisation que nous dénonçons depuis toujours, nous nous abstiendrons.

Avis : ABSTENTION

SIBYLLE – Recueil de l'avis sur l'outil de calcul des frais futurs dans le cadre du recours contre tiers

SIBYLLE, c'est le nouveau logiciel d'instruction des recours contre tiers afin de permettre aux PC de déterminer à l'avance les prix des frais à vie futurs (sous forme de devis) qui pourront être refacturés aux assureurs dans le cadre du recours contre tiers (RCT) par les CPAM.

Lue par Patrick Le Gal

SIBYLLE, nouvel outil des PC pour préparer les frais futurs à engager dans le cadre du recours contre tiers (RCT)

Sibylle est un outil d'évaluation des frais futurs dans le cadre du recours contre tiers.

Il a été initié par la DRSM Midi-Pyrénées. Les concepteurs sont un médecin conseil spécialisé depuis de nombreuses années en RCT (Dr Christophe RICHE) et un informaticien, ce qui a permis de combiner l'expérience du terrain et la connaissance de référentiels fiables avec l'expertise informatiques.

Il a été testé dans 3 régions : l'Île de France, l'Occitanie et la Loire Atlantique

Il ressort des échanges avec les spécialistes du RCT, PA comme PC :

- Que l'outil est plutôt intuitif, ce qui peut laisser imaginer une appropriation aisée ;
- Qu'il permettra d'optimiser et d'harmoniser le chiffrage des frais futurs (sous forme de devis) surtout sur de gros dossiers d'appareillage tels que les para ou tétraplégiques, séquelles d'AVC, Infirmité Motrice Cérébrale ;
- Qu'il existe des devis basiques et sur mesure, ce qui permet de s'adapter à chaque cas clinique et qui n'empêche pas de continuer de demander des avis au service appareillage et d'effectuer des modifications manuelles.

Toutefois on peut déplorer :

- Que cet outil, testé il y a un an, n'ait pas été déployé plus rapidement ;
- Qu'aucun retour des régions test ne soit proposé.

De plus font défauts :

- Une description exhaustive des référentiels et des bases de données auxquelles l'outil fait appel ;
- Un point sur l'intégration dans les circuits actuels de travail et notamment l'interface (ou non) avec GRECOT ;
- Un point sur la gestion des aspects secret médical pour les utilisateurs caisse ;
- Un point sur le périmètre national pour le RCT de l'ex RSI (qui est géré par un seul service régional en Auvergne) mais aussi le RCT lié aux attentats par exemple (seul le périmètre régional est évoqué)

Fort de l'avis des experts du RCT avec qui nous avons échangé, nous pourrions être enclins à soutenir favorablement ce dossier. Mais, typiquement le RCT est une activité déjà mutualisée. Nous ne parlons plus de risques mais de faits avérés et nous mesurons déjà les effets néfastes sur le personnel des décisions prises dans les régions fusionnées, lorsqu'il s'est agi de savoir qui allait continuer à faire du RTC et qui allait devoir faire autre chose. Donc, la CGT s'abstiendra sur ce sujet.

Avis : ABSTENTION

DIADÈME MEDICALISE – Recueil de l'avis sur le projet de numérisation des documents médicaux du Service Médical

Diadème médicalisé, c'est le système de numérisation et d'archive des pièces justificatives (DAP, PSE, etc....) ouvrant droit aux prestations traitées par le service médical. Ce système d'archivage bien connu dans les CPAM, sécurisé et cryptée assure un niveau de protection des données sensibles supérieur. À terme, Diadème médicalisé sera interconnecté avec le logiciel Matis et la numérisation largement réalisés par les CPAM via le système PLEIADE (numérisation des courriers). Les documents sont hébergés dans les CTI.

Le « tout numérique » : ok, et après ?

Nous nous étonnons de la présentation de ce dossier au niveau national dissocié de la présentation du dossier PLEIADE, vu en régions. Cela ne facilite pas la compréhension globale du sujet de la dématérialisation des flux.

La généralisation de l'utilisation de DIADEME doit nous permettre de **passer d'une organisation de travail autour du flux papier vers une organisation autour des flux dématérialisés.**

Nous convenons que ce projet laisse augurer :

- Des gains sur les délais de traitement (réduction du délai de navette et suppression de certaines liaisons papier interservices).
- Des gains sur la fiabilité (limite la perte de documents après réception et facilite l'accès aux documents à traiter ainsi que l'archivage).

Les gains liés à la mutualisation entre ELSM nous laissent plus dubitatifs car ils ne peuvent être appréciés que si on met en perspective des activités concédées et les activités récupérées à la place en termes de volume, de moyens humains mis en face et d'intérêt du travail.

De plus, la dématérialisation et l'indexation des flux entrant ouvre de belles perspectives au télétravail quand celui-ci est déployé sereinement.

Enfin, un accès sécurisé aux données couvertes par le secret médical est prévu.

Pour les élus CGT du service médical, il ne pouvait en être autrement.

Cependant, pour que ce dispositif fonctionne, il faudra rester vigilant sur les points suivants :

- Importance de la qualité des images des documents scannés pour en permettre une bonne lecture et s'éviter une recherche intempestive des documents papiers ;
- Assurer une formation scrupuleuse des personnels affectés à cette activité en termes de typage, d'indexation et de procédure d'archivage papier ;
- Accompagner les agents en charge du traitement du courrier dématérialisé pour les aider à s'adapter à cette nouvelle méthode de travail et éviter des ratés ;
- Anticiper la mise en place de procédures claires pour les circuits des formulaires papiers pour lesquels une réponse doit s'effectuer via ce même document (ex : PDS papier pour les demandes d'ETM, fiche de liaison SA/SM...).

Les impacts métiers positifs sont nombreux mais nous ne pouvons pas nous contenter de lire que le déploiement de l'outil n'augure aucune réorganisation dans les unités de travail. **Le risque de centralisation et de mutualisation est là aussi évident** ; et nous avons pu l'observer dans d'autres organismes que le nôtre. Moins critique sur l'idée elle-même que sur ce qui pourrait en découler en termes d'organisation, la CGT s'abstiendra.

Avis : ABSTENTION

L'absence d'opposition dans les 15 jours à une demande d'accord préalable pour la prise en charge de certains actes ou soins vaut « accord » depuis quelques années. Les demandes d'accord préalable (DAP) de certains actes et soins vont être dématérialisées via un télé-service pour les prescripteurs (déjà mis en place pour les actes de chirurgie bariatrique). Il permettra de valider ou pas une DAP dans un délai de 2 à 3 jours, grâce à un système d'automatisation du traitement. Celui-ci est basé sur un algorithme de gestion des règles et des indications. Le médecin conseil pourra émettre un avis contraire à l'algorithme.

Lu par Cédric Bertet-Pilon

E-DAP : algorithme mon amour ?

Ce projet de dématérialisation à la source des accords préalables comporte de vraies innovations qui en font un projet impactant :

- L'article R 315-15 du CSS modifié par le décret n° 2020-1090 du 25 août 2020 qui permet au Service médical de notifier directement à l'assuré sans passer par la CPAM ;
- Le schéma cible retenu par la Cnam visant à la dématérialisation de toutes les DAP et leur traitement via un téléservice ;
- L'existence du back office DAP médicament (BO DAPM), interface comparable au téléservice, développé afin de pouvoir saisir les DAP résiduelles faites sur support papier.

Nous partageons l'analyse faite sur les gains attendus :

- Gain sur les délais de traitement ;
- Gain sur la fiabilité (traçabilité et harmonisation des pratiques bien souvent ELSM dépendantes) ;
- Gain de continuité d'activité (CPAM sort du circuit de la DAP).

De plus, ce projet redonne un intérêt à la gestion de cette activité qui était jusqu'alors vécu comme peu utile, chronophage et peu valorisante par ceux qui s'en chargeaient.

L'outil sera mis à disposition en même temps que le téléservice soit au premier décembre 2020 pour les DAP d'instauration mais nous souhaitons que la possibilité de saisir les DAP renouvellement de traitement soit développée et accessible **sans retard par rapport à ce qui est prévu** (début du premier trimestre 2021).

Toutefois nous souhaitons attirer l'attention de la direction sur certains points de vigilance :

- En attendant l'exhaustivité du traitement via le téléservice, une partie des demandes reposeront encore sur le traitement du courrier et son tri : il faudra que les agents en charge aient l'œil aiguisé pour détecter les bons documents sachant qu'ils vont se raréfier. Pour mémoire, la couleur rouge avait été choisie pour les DAP hypocholestérolémiantes.
- Prévoir la batterie de courriers pour le traitement des DAP « papier » incomplètes qui ne pourront pas être traitées à réception ;
- Lorsque les demandes de prolongations pourront être traitées via cet outil, il faudra être certains d'avoir accès à l'historique du patient avant, pour bien prendre en compte l'avis initial donné ;

- Enfin, au niveau de reporting et des chiffres qui remonteront à la tutelle, il y a fort à parier qu'à terme, les demandes « non justifiées », faites sous la pression du patient voire « farfelues » ne seront plus aussi nombreuses du fait du mode de déclaration. Il ne faudra donc pas faire dire aux chiffres n'importe quoi si le nombre de refus baisse.

Comme pour les 3 autres sujets sur lesquels nous sommes consultés aujourd'hui, la direction nous présente un dossier qui certes, facilitera le travail des agents, mais qui à terme nous prédispose à la mutualisation de l'activité. Saurions-nous atteint d'une forme de TRAM évoluant « à bas bruit », pour reprendre une expression propre au milieu médical, notre milieu !?

La CGT reste sur sa position : bel outil, un de plus, mais qu'en ferez-vous ? **La CGT s'abstiendra.**

Avis : ABSTENTION

Sur l'impact économique et social des nouveaux applicatifs métiers

Lu par Yves Marie LAGRON

À qui reviendront les gains d'efficiency des nouveaux applicatifs métiers ?

Yves-Marie intervient pour rappeler à notre chère direction qu'il serait temps que celles et ceux qui génèrent les gains de productivité soient plus justement rémunérés pour ce travail, comme la Cgt avait déjà demandé en 2019 (en vain...) s'agissant notamment du projet de Matis.

Les 4 nouveaux applicatifs métiers et Matis qui ont été présentés lors de ce CSEC vont sans doute simplifier le travail du personnel, mais ils vont aussi générer des gains de productivité.

Il est temps que ces gains d'efficiency permis par la modernisation numérique des outils « métier » du Service médical servent à revaloriser ses personnels, techniciens et ISM en premier lieu, car ce sont elles et eux qui s'adaptent, font évoluer leurs compétences et leur qualification au profit de la qualité de service et « de la montée en gamme » numérique.

Il est important que les mutualisations inter-régionales qui se dessinent derrière les potentialités de ces outils ne desservent pas les personnels. Ceci par des redéploiements d'effectifs ou par une trop grande industrialisation numérique des tâches, source de perte d'intérêt des métiers de production des ELSM.

C'est pourquoi nous renouvelons notre demande que les gains de productivité (évalués en équivalent ETP) des 4 projets du SI-SM présentés ce jour, et de Matis (que nous attendons toujours...) fassent l'objet d'une évaluation documentée et chiffrée.

Ces excédents budgétaires peuvent être mobilisés pour revaloriser les parcours professionnels, les salaires, voire financer des primes « pour tous » ainsi que des heures sup' pour ceux qui ont besoin de « gagner plus » pour vivre mieux.

Il est temps que le partage de la valeur ajoutée issue de modernisation numérique du SM profite à d'autres personnels que les bénéficiaires de parts variables.

Réunion de la CSSCT-Centrale

La présidence de la CSSCT-C doit être assurée par la direction de la Cnam.

Il lui revient de la convoquer.

Nous demandons à la direction de la réunir (pour la 1ere fois depuis l'élection du CSE-C) rapidement sur plusieurs points :

- Le suivi national du déploiement et du fonctionnement du Contact Tracing ;
- Le suivi national de la mise en place du télétravail ;
- Le suivi de l'expertise sur la fermeture des sites secondaires de la région Grand Est.