

31 mars 2021

La Cnam a changé et vos droits évoluent. Les crises (sanitaires, économiques, écologiques) nécessitent que vous soyez protégé.e.s par de nouveaux droits. L'Écho des négos fait le point sur les négociations avec la direction de la Cnam.

Négociation sur « **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** »

Travailler pour progresser ?

La « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) » est le **dernier sujet de négociation sociale** prévu par l'accord sur les négociations d'entreprise 2020-2021 que nous avons obtenu en juin 2020 ([voir l'Écho des négos n°13](#)).

Cet accord a permis de généraliser notamment le télétravail « normal » pour tout le monde ([voir l'Écho des négos n°18](#)). Après avoir négocié sur les salaires et la prévention des risques psychosociaux ([voir tous les Échos des négos](#)), **nous voilà arrivés au très gros morceau** : la GPEC.

Cette négociation (pourtant obligatoire) n'avait jamais été proposée par la direction de la Cnam. C'est donc une première.

Sur le papier, la GPEC a pour objectifs de **prévoir et d'organiser dans le temps les évolutions des métiers des salarié.e.s**, leurs qualifications et les mesures d'aide (formation, etc.), la nature et les volumes d'embauches à prévoir sur plusieurs années. En théorie...

En pratique : on est loin du Grand ouvrage planifié sur 5 ou 10 ans !

Il n'a échappé à personne que **la planification** en mode « plan quinquennal comme sous le Général de Gaulle (1958-1969) » **avait beaucoup perdu de sa superbe** dans **notre société de marché du « laisser faire »**. De plus, les mutations sociales et technologiques rapides (sans compter dorénavant les pandémies !) rendent l'exercice de prévision bien aléatoire.

L'accord sur la GPEC **serait de 4 ans** (s'il voit le jour). Dans le contexte, c'est du temps long. À la Cgt : le caractère imprévisible du monde qui est là nous rend certes modeste. Ce qui n'empêche pas d'avoir des idées...

Ainsi, la GPEC doit selon nous viser à améliorer les parcours professionnels et à créer les **conditions de l'amélioration de la qualification** (reconnu par un diplôme ou une certification) **des salarié.e.s** et de leur reconnaissance salariale.

En clair : créer **un environnement RH** (notamment pour les personnels administratifs des ELSM) **qui permette d'avoir une carrière ascensionnelle** (vers des niveaux supérieurs) **et/ou transversale** (approfondissement de l'expertise).

Mais c'est quoi le but ?

Est-ce de négocier la politique de l'emploi et des qualifications ? Ou est-ce de négocier les moyens permettant à la direction de fluidifier sa propre stratégie ?

Pour être précis à partir d'un exemple : la filière informatique et informationnelle.

- **Devons-nous négocier les moyens qui permettent d'atteindre les objectifs du gouvernement** consistant à sous-traiter l'intégralité (ou presque) de la réalisation des services digitaux comme l'Espace Numérique en santé (« Mon Espace Santé ») ou l'hébergement du futur Health Data Hub (chez Microsoft) ?
- Ou au contraire pouvons-nous négocier les moyens permettant à l'Assurance Maladie de **rester propriétaire et exploitante de son système d'informations et de ses bases de données de santé ?**

Deux enjeux forts différents

Dans le 1^{er} cas, il s'agirait de valider que la DDSI devienne **un bureau d'études peuplé de chef de projets « mercenaires » !?**

Dans le 2^e cas, il s'agirait d'organiser les conditions d'une **filiation durable des ingénieurs à leur outil de travail** (des applicatifs, des bases de données, des serveurs) qu'ils construiront et gèreront eux-mêmes.

À la Cnam où aucun syndicat ne peut peser sur la stratégie en santé et d'assurance maladie ni d'écrire les COG ni les LFSS, **les conditions du 2^e cas ne sont pas réunies**. Et en même temps, aucun n'a envie de rester **enfermé dans le 1^{er} cas** consistant à confier les clés de la maison à la Startup Nation et au CAC40 !

Alors : que faire ?

Avoir conscience du problème : c'est dessiner une solution. Ainsi la position de la Cgt dans cette négociation consistera plutôt **à veiller à la neutralité technique de cet accord GPEC** en attendant des jours meilleurs.

En effet, il n'est écrit nulle part que le Service médical doit continuer à perdre près 10% de ses effectifs tous les 5 ans ni que la Cnam doivent subventionner *ad vitam* des boîtes privées (comme Atos). Alors que celle-ci pourrait embaucher au moins 1000 agents avec l'argent (nos cotisations et nos impôts !) qu'elles consacrent à ses prestataires chaque année.

Pour ce faire, on se contentera donc de dresser quelques priorités :

- **Reconnaitre la qualification au niveau supérieur des personnels administratifs** car il existe entre DRSM de fortes disparités des niveaux de qualification à poste égal. La 1^{ère} des priorités d'un éventuel accord GPEC serait ainsi de reconnaître la qualification tous les métiers de la même manière. Par exemple, **il reste trop de CSAM et de CAM du Service médical au N3**. De même, la technicité des techniciens et des animateurs d'équipe (réglementaire, maîtrise des pro-logiciels) est tel que leur qualification est obsolète. Cela pose d'ailleurs des problèmes d'attractivité pour les embauches ! En clair : il faut compenser les conséquences qu'ont eues les décisions de gestion qui ont provoqué de fortes inégalités de qualification entre DRSM pour faire des économies. La crise du Covid19 a montré que l'argent n'était pas un problème.
- **Personnaliser et assouplir le suivi des carrières** par une politique RH qui soit proactive au service du salarié tout au long de sa carrière. De ce fait, la 2^e priorité serait de promouvoir une gestion personnalisée et attentionnée de chaque carrière. Ainsi dans le cadre « d'une **convention de développement professionnel** » (**annexée au contrat de travail**), nous proposons que chacun.e puisse bénéficier de perspectives d'évolution professionnelles, d'offres de formations certifiantes et de mobilités (internes et entre les établissements) ; hors du huis clos managers / collaborateurs souvent stérile (EAEA annuel entretien professionnel). En clair : on veut pour tout le monde un équivalent de l'accompagnement des carrières dont bénéficient les agents de direction.
- **Expérimenter des façons nouvelles de changer de métier, d'expérimenter de nouvelles activités, de se former dans la durée et par une pratique de terrain.** Ce qui passerait par un droit « au retour en arrière » si l'initiative ne convainc pas. La 3^e priorité serait ainsi de permettre le suivi de **formations certifiantes dans la durée tout en expérimentant son nouveau métier, en temps partagé avec son métier d'origine**. Pourquoi ne pas aussi développer des passerelles d'emplois partagés entre la Cnam et les DRSM ? Cela afin d'**enrichir les collaborateurs d'expériences de terrain ou inversement de conception**. Ces nouveaux parcours « hybrides » permettraient des transitions et des mobilités plus fluides entre le siège et le réseau sans avoir à passer par des « mises à disposition temporaires (MAD) » qui fragilisent les collaborateurs. À l'ère de Zoom®, du télétravail et de la coordination : qu'est qui empêcherait un économiste de la santé, un chargé de prévention, un juriste ou un statisticien d'exercer à la fois à la Cnam et dans un ERSM par exemple ?
- **Identifier les activités, les métiers, les expertises techniques** nécessitent d'être acquises **par la filière informatique et informationnelle** au regard des technologies hardware et software (digitales notamment). Ces technologies qui fondent les objets et les systèmes d'information (Espace numérique en santé, Health Data Hub...) faisant actuellement l'objet d'investissement massif doivent être mieux possédées par les ingénieurs de la DDSI.
- **Instaurer une règle de préférence interne dans les recrutements** de sorte que les nouveaux postes soient prioritairement recrutés parmi les personnels (y compris sur les postes de managers que la direction annonce en « tension »). Ceci à l'appui de formations qualifiantes et d'un suivi « serré » de chaque transition professionnelle

(pour limiter les échecs). D'une telle innovation, la satisfaction et la motivation des personnels qui ont des carrières longues à la Cnam (où l'âge moyen est de 49 ans...) seraient améliorées. La Cnam aurait tout à y gagner.

- **Diversifier les profils et les personnalités recrutés en revoyant les exigences de diplômes initiaux**, en prenant en compte l'expérience de terrain, les parcours de vie, les initiatives et les engagements des candidat.e.s selon le principe « qu'au-delà de 5 ans, chaque salarié.e est un autodidacte ! ». Et que le diplôme, quand il est ancien, ne veut plus dire grand-chose.
- **Favoriser les embauches de jeunes (moins de 26 ans) à la fois professionnels et étudiants autrement que par contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage**. Concrètement, il est important pour la Cnam de recruter au-delà de ses filières de recrutement de jeunes recrues, en ouvrant ses portes aux étudiant.e.s en provenance de l'Université (Licence, Master), par CDI à temps partiel (dans un premier temps). Ce qui leur permettrait d'avoir « un vrai métier » tout en finissant leurs études.
- Accompagner et **motiver les salarié.e.s en fin de carrière** par la mise en place d'un dispositif de sortie en douceur de l'emploi dit « **3-4-5** » (**3 jours travaillés, 4 jours payés, 5 jours cotisés**) dont l'accès serait conditionné à des missions de tutorat ou de parrainage de jeunes embauché.e.s.

Les séances de négociation vont s'étaler jusqu'à la mi-juin 2021.