

Compte rendu du CSE-Central du 12 mai 2022

LES POINTS TRÈS CHAUDS

Risques très psychosociaux en Occitanie.

Nous alertons sur la situation de risques psychosociaux aggravés et de souffrance au travail, avec une situation personnelle récente dramatique en Occitanie. Cette situation continue au sein de la DRSM Occitanie dont nous savons que, malgré des changements managériaux récents à sa tête, ne s'arrange pas. La fusion des ex-DRSM de Midi-Pyrénées et de Languedoc-Roussillon engagée il y a plusieurs années, avec son lot de réorganisations, de redistribution d'activités et de changements dans les collectifs de travail semblent avoir des impacts sociaux plus forts qu'ailleurs. L'intersyndicale convient en séance de saisir directement le directeur général.

Effectifs des personnels administratifs: la grande tension

Nous alertons sur les tensions de plus en plus fortes dans les échelons départementaux (ELSM) du Service médical du fait du manque d'effectifs pour les activités de production. Les Contacts Traceurs embauchés lors du Covid19 ne l'ont pas été pour devenir des techniciens du service médical (rappel : 2 ans au moins pour être formés et opérationnels). Résultat, les embauches récentes en CDD comme CDI dans les ELSM sont trompeuses. En fait, beaucoup ne restent pas. Rappelons que sur la COG qui se termine en 2022, l'effectif de « vrais personnels administratifs (formés pour cela donc) » des DRSM a fondu de plus de 700 agents.

Pour rappel, on compte en avril 2022, 5434 personnels administratifs dans les DRSM, ce qui donne une idée assez précise de l'ampleur de la perte d'effectifs dans le Service Médical.

LE POINT CHAUD

On vit comment avec 1400 € quand on bosse à la Cnam ?

Écoutons vos témoignages !

Chacun le vit, souvent durement et depuis longtemps à la Cnam et dans les ELSM/ELSM. Les salaires ont besoin d'être revalorisés. C'est pour beaucoup d'entre nous un **besoin parfois vital** et aussi pour toutes et tous une manière d'éviter l'absurde.

« Puisqu'il fait semblant de nous payer, faisons semblant de travailler ? » M. Fatome, notre DG, veut-il nous pousser à penser de cette manière : c'est à dire de manière complètement nulle et contre-productive ?

Après l'investissement sans précédent des salarié.e.s dans la gestion de la crise de la Covid19 et 12 ans de baisse des salaires (gel de la valeur du point de base toujours à 7,24 € bruts alors que l'inflation, elle, n'a jamais cessé), la direction de la Sécu et le Gouvernement ont une dette de plus envers les salarié.e.s. Et ils doivent l'honorer.

En attendant, en mode provoc' : voilà ce que l'Ucanss a décidé toute seule le 19 avril 2022 : utiliser l'enveloppe d'augmentation de la RMPP¹, à savoir +0,38% de la façon suivant :

- **0,25% attribué aux mesures « bas salaires » sur 13 paliers d'augmentation pour les coefficients développés de 222 à 255** (date de mise en application juin 2022 avec effet rétroactif à janvier 2022 ou à la date d'embauche si postérieure).

En clair, il faut éviter que les salaires de base les plus bas passent en dessous du SMIC, c'est-à-dire que l'employeur Sécurité Sociale respecte la loi. Tu parles d'une avancée !

Rémunération de référence en points	Complément mensuel de rémunération en points
Moins de 222	14
222 à 225,99	13
226 à 227,99	12
228 à 229,99	11
230 à 231,99	10
232 à 235,99	9
236 à 237,99	8
238 à 240,99	7
241 à 243,99	6
244 à 246,99	5
247 à 248,99	4
249 à 251,99	3

¹ 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 4 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.

- **0,03% fléché sur la rémunération des formateurs occasionnels** dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle.
- **0,08% (vous avez bien lu)** non fléché restant à la main des employeurs locaux entrant dans les mesures salariales individuelles.

Un supplément d'intéressement de 200€ (pour juillet 2022) – lire [l'article complet](#) est aussi annoncé. Il faut le rappeler, avec l'intéressement : vous ne cotisez ni pour votre retraite ni à aucun autre dispositif de sécurité sociale dont nous sommes à la fois les assurés... et les employés. Absurdie : le nouveau nom de l'Ucanss ?

Résultats, ce sont toujours 8 salarié.e.s sur 10 qui sont exclus d'une augmentation de salaire pérenne.

Pour autant, les négociations salariales ne sont pas fermées. L'Ucanss reste en attente des décisions à venir sur la revalorisation du point d'indice de la Fonction Publique ([lire l'article](#)) et l'attente des résultats des élections législatives ne doit pas être non plus sans lien avec cet attentisme.

À la Cnam/DRSM, la Cgt a obtenu de haute lutte que des [négociations sur les salaires aient lieu en juin 2022](#). La direction commence fort et dès ce CSE-central qu'elle ne négociera rien alors que ce n'est pas le lieu. Qu'importe ! On sera comme d'hab' au rendez-vous lors de la négociation car [nous ne manquons pas de propositions tout-à-fait raisonnables](#).

C'est quoi de vivre avec un salaire de technicien N3 ou N4 à la Cnam ?

[Dites-le à M. Fatome](#) avec vos mots et vos maux !

Pour continuer de montrer à nos dirigeants comment on vit à la Cnam avec 1400€ / mois dans les ELSM quand on travaille pourtant à temps plein depuis des années, le plus souvent avec un BAC+2 à BAC °5 !

👍 Exprimez-vous ! Déjà 130 témoignages de collègues [sur le forum de la CGT dans « Commentaires »](#)

Salarié.e.s suspendu.e.e.s pour défaut de vaccination

Où en sommes-nous ?

C'était une [1^{ère} avancée obtenue grâce à la ténacité de la Cgt \(et FO\) en mars 2022](#) : les personnels suspendus (de salaire) faute de vaccination contre la Covid19 pouvaient selon la direction de la Cnam, retrouver le chemin du travail rémunéré en intégrant les sites du siège / sites (il y a en 15 en France) où la vaccination, elle, n'est pas obligatoire.

Mais qu'en est-il vraiment dans les faits 2 mois après cette annonce ? Pour l'heure, il semblerait, que 18 personnes suspendues (sur 34 en mars 2022) se soient montrés intéressés par cette possibilité de reclassement auprès de leurs DRSM.

Nouveauté : Il est aussi évoqué l'accord du DG d'envisager des reclassements possiblement dans les CPAM Ce que nous poussons depuis le mois d'août. (attention, la DRSM perdrait alors le poste !). A suivre !

C'est un nombre qui n'est pas inintéressant. Les directions métiers et les services RH du siège / sites travaillent, à ce stade et selon la direction, à faire concorder 7 mobilités professionnelles et géographiques avec les possibilités des sites d'accueil....

Mais sans plus de détails pour le moment. Nous rappelons que ces personnes restent sans salaire. La direction s'engage à faire des propositions d'ici l'été. À noter que les PC ne sont pas concernés car ils sont soumis à l'obligation vaccinale. Rappelons aussi que la réembauche des personnels non vaccinés dans les établissements de santé est étudiée de près (par la Haute Autorité de santé) à la demande du Gouvernement. La situation pourrait donc évoluer. A voir donc, encore et toujours. Et dans cette affaire ni la Cgt et FO n'ont rien lâché depuis le mois d'août.

En attendant, la direction communique de nouveaux chiffres sur l'obligation vaccinale dans les DRSM en date du 14 avril 2022. C'est en Ile-de-France que l'on compte le plus de suspendus : 11 agents. Au total (France entière), on compte aussi 12 ruptures conventionnelles et 5 démissions pour ces raisons

À noter que les personnes suspendues continuent de bénéficier de la part de la prise en charge employeur de leur complémentaire santé et de la prévoyance. En revanche, elles doivent payer d'eux-mêmes (et sans salaires donc) la part salariale de leur complémentaire santé ! La direction nous confirme que les suspendus ont été éligibles à l'intéressement pour leur période d'activité en 2021.

Tout compte fait, si on considère les 34 suspensions de contrat de travail effectives et les 456 « salariés à surveiller » selon la direction (certificat de rétablissement en cours [1 dose] + certificat de rétablissement en cours, ou salariés dont la situation est en cours de contrôle) ; les 138 personnes en arrêt de travail et les 24 personnes en congés (n'ayant pas produit de certificat après avoir été sollicité par la direction) : **ce sont finalement 618 collègues qui pourraient être menacés de suspension de salaires.**

REUNION DE LA COMMISSION RELATIVE A L'ACTIVITE DES PRATICIENS CONSEILS A LA PROTECTION DES DONNEES DU 02.05.20

En substance : sur l'avis technique impossible (ATI) rendu en cas de non présence au contrôle d'un assuré au bout de 3 convocations. La direction demande que celui-ci ne soit plus utilisé systématiquement. En alternative, prononcer un avis médical défavorable (ADM) pose des problèmes éthiques selon les PC. En clair, les syndicats préconisent de ne pas faire d'ADM. Sur l'indicateur de l'ADM à 8 jours dans 80% des cas (objectif CPG) : celui-ci n'est donc pas atteint. Les syndicats remettent en cause la légitimité de cet indicateur compte tenu de leur position sur l'ADM.

COMPOSITION DE LA COMMISSION RELATIVE A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE, ENTRE LES GÉNÉRATIONS D'EMBAUCHÉS ET A LA PRISE EN COMPTE DES INÉGALITÉS DANS LA POLITIQUE SALARIALE

Mme Françoise LeNormand (CFE-CGC) est élue en remplacement de Mme Odile GIRARDI.

REPORT DE LA REUNION DU 07.07.2022 AU 12.07.2022 ET DESIGNATION D'UN SECRETAIRE ET D'UNE SECRETAIRE ADJOINTE – désignation parmi les élus titulaires

La séance aura lieu de jeudi 7 juillet 2022 et des secrétaires de séance (les secrétaires titulaires étant indisponibles) aura lieu en début de séance. La Cgt aura une candidate.

SUJETS DÉBATTUS AVEC LES ÉLU.E.S

ORGANISATION DU PRADO

Bilan de la reprise d'activité par département et des équipements mis à disposition des CAM

Le service PRADO (accompagnement au retour à domicile après une hospitalisation dans les suites de diverses situations médicales) avait vu **une baisse de -50% de son activité pendant la période de crise** sanitaires, avec des priorisations variables selon les régions et les échelons, s'agissant du maintien de certaines visites des CAM dans les hôpitaux.

En même temps, les CAM ont aussi continué une partie de leurs activités en distanciel (iprado) : 39 000 adhésions ont ainsi continué et 6000 en plus pour la seule maternité par exemples selon la direction.

Aucune région n'aurait subi d'arrêt intégral d'activité selon la direction. La reprise des activités PRADO est effective dans un contexte de croissance des activités par rapport à 2021. En clair : cela a repris mais dans un autre contexte puisque que le télétravail est entré dans le paysage depuis 2020. On compte très peu de refus de télétravail selon la direction pour les CAM.

En termes d'équipements, 100% des CAM auraient maintenant un portable et un téléphone professionnel. Sur les rémunérations, pendant les confinements et leurs suites, on sait qu'il y a eu un impact sur la rémunération des CAM car ces derniers bénéficient de primes d'itinérance équivalentes à 15% de leur salaire de base (même si en confinement intégral, elles ont été maintenues). Toutefois, selon la direction, il n'y aurait pas eu de chutes des primes aux CAM. A voir...

Toutefois, la Cnam n'élude pas la nécessité de faire évoluer la rémunération des CAM mais sans autres précisions à ce stade. Par ailleurs, le métier de CAM dans l'offre de soins devrait être aussi selon elle rénovée et repositionnée dans le cadre de la réorganisation de la coordination des soins entre professionnels de santé libéraux et entre ces derniers et les hôpitaux. Mais nous savons que ce changement sera long, très long.....Et nous n'en recevons aucune piste à ce stade.

Il est aussi abordé la mise en concurrence des CAM PARDO et de leur offre de retour à domicile par certaines start-up qui commencent à gagner des parts de marché dans les hôpitaux. La direction ne dispose pas d'éléments statistiques de marché quant à l'emprise de ces nouveaux acteurs. Mais elles rappellent qu'il n'existe pas de monopole réglementaire de l'Assurance Maladie sur cette offre de soins. En clair, c'est la loi du marché... Pas bon signe comme réponse.

Pendant ce temps, les élus et les personnels constatent un sentiment de relégation de leurs métiers initiaux de CAM notamment en raison de la mise en place du iprado et du partage des missions

avec le Contact Tracing, sans compter les différences de niveau de qualification entre les CAM Prado et les CAM Service Médical. La déclaration ci-dessous de la Cgt est là pour le rappeler :

Par Rudy Hequet (CGT)

CAM : véritable coup de projecteur ou nouveau « navet » en préparation ?

Durant les saisons et épisodes précédents, à plusieurs reprises la CGT a interpellé la Direction, en régional et au national, sur la situation des Conseiller de l'Assurance Maladie et de leur activité PRADO.

En effet, cette catégorie de personnel, devenue depuis 2 ans maintenant des acteurs non essentiels de la CNAM, ont servi de variable d'ajustement aux effectifs du Contact Tracing et ont connu de nombreux bouleversements de leurs missions. Leur moral et leur motivation en ont d'ailleurs fait les frais ...

La CGT se réjouit donc aujourd'hui qu'un bilan de reprise de leur activité soit à l'ordre du jour du CSE-C et que leur métier soit à nouveau mis sous les projecteurs ...

Cependant, notre syndicat s'interroge toujours autant sur les inégalités qui persistent d'un département à l'autre, sur l'homogénéité d'organisation des équipes, sur l'équité de traitement entre agents et sur le déploiement des activités.

Alors :

- Qu'en est-il de la reprise des visites dans les établissements que les équipes hospitalières réclament pour pouvoir échanger sur les potentiels candidats au PRADO ? Même questionnement sur la reprise des visites en chambre afin de réaliser un travail de qualité auprès de notre patientèle âgée ? À ce jour, les consignes varient toujours d'un échelon à l'autre.

- Comment va s'organiser le remplacement des agents qui ont quitté cette activité du fait de la perte d'intérêt pour ce métier mais aussi à la vue des modifications d'exercice et des impacts subis depuis le début de la crise sanitaire ? Cet équilibre SA/SM est essentiel et doit être maintenu dans tous les services communs.

- **Quid de l'attribution des primes d'itinérance pour les CAM qui sont privés de déplacement du fait de décisions locales injustes ? Ils n'ont pas à pâtir de décisions qui vont à l'encontre des consignes nationales.**

- Qu'envisagez-vous en termes d'équité de traitement entre agent CPAM et agents du SM : nous avons appris dernièrement que la Direction de la CPAM de l'Isère avait transformé la prime d'itinérance en une attribution de points de compétence pérenne (34 points) au profit de ses agents. Pour la CGT cela n'est pas entendable dans un service commun et cette situation crée des conflits dans les équipes. **Notre syndicat réclame le déploiement de cette mesure partout et pour tous.**

- Quelle garantie pouvez-vous assurer à ce jour pour un maintien de l'activité PRADO sans subir de nouvelles suspensions d'activité : en effet, la désertion des hôpitaux en temps de crise, alors que les CAM auraient pu affirmer leur utilité, ainsi que les différents « Stop and Go » ont refroidi les établissements et entaché nos partenariats. Cette question est d'autant plus primordiale que les CAM sont attendus dans le déploiement des nouveaux volets AVC et Personnes Agées.

- Comment le retrait du service social des CARSAT dans la mise en place de l'Aide à la vie des patients PRADO a-t-il été anticipé : une formation est-elle envisagée pour accompagner les CAM dans ces nouvelles tâches ? Quelle valorisation est prévue en regard de cette prise en main de missions assurées jusqu'à présent par des assistantes sociales ?

Voilà la critique du film que nous, représentant du personnel CGT, nous faisons !

Notre organisation syndicale vous demande donc de maintenir les projecteurs braqués sur les CAM et de réaliser votre plus beau chef-d'œuvre en créant de véritables services communs, en mettant le focus sur l'équité de traitement des CAM tout en leur redonnant leur rôle principal, celui porteur d'une image professionnelle, moderne et efficiente de l'Assurance Maladie.

Votre scénario jusqu'alors n'était pas des plus parfaits : alors silence sur le plateau, moteur et surtout.....Action !

POLITIQUE SALARIALE AU SERVICE MEDICAL
Bilan de l'attribution des points de compétence, des points de contribution et des points d'expérience professionnelle au titre de l'exercice 2021

Salaires : la pauvreté a un travail

Compte tenu de la démographie (ancienneté) et de la pyramide des âges des personnels du service médical, nous apprenons à ce CSE-Central que seuls 56,3% (n=5482) des agents bénéficient encore de mesures de revalorisation automatique (2021).

Cela explique en grande partie aussi la déplorable situation des salaires dans le Service Médical, où près de la moitié des gens n'ont plus de revalorisation annuelle, fût-elle minime, car ces travailleuses et travailleurs ont trop d'ancienneté pour cela.... ! Absurde....

Sur les augmentations, 34,2% (=3183) des collègues auraient eu des points de compétences en 202. Mais on sait aussi que l'essentiel d'entre eux obtiennent 7 points (50,28 € bruts) tous les 3, 4, 5 ans... Et c'est tout. Côté promotions (passage à un niveau de qualification supérieure) chez les employés et les PC, celles-ci semblent marginales, tellement que la direction ne les présente pas. Comme ça pas d'embrouilles hein !

En attendant, voici 3 témoignages de collègues parmi [les 130 déjà déposés sur notre forum](#) sur cela donne d'être aussi mal payés et à peine revalorisés, tous les 3, 4, 5 ans....

***Sabrina** : « Personnellement je ne perçois même pas 1400 € je suis en dessous 1300 € quand j'ai un peu de chance. Comment vit-on avec un salaire si bas ? On se restreint, on vit grâce aux découverts, on ne se fait pas plaisir, on attend les primes avec impatience, on s'endette, on pleure un bon coup. Voilà comment nous vivons, avec l'inflation et tout ce qu'elle entraîne. [...] Malheureusement avec cette politique salariale, la seule envie est de fuir malheureusement, pour un meilleur salaire, pour peut-être plus de contraintes, moins d'avantages « sociaux » mais un meilleur salaire tous les mois. »*

***Lize** : « Je laisse un dernier commentaire avant de rendre ma démission. Je suis arrivé il y a 1 an et demi et je touche entre 1150€ et 1300€ net par mois. Mes charges : loyer (400€ en colocation !)*

pas le droit au APL car « je touche trop » (merci la réforme macron !); électricité/box/eau (50 €); Assurance habitation (20 €); Abonnement téléphone (10€); assurance auto (80 €); budget essence mensuelle (250 €); course (200 €). Résultats : reste à vivre par mois : 200 €. Il faut prier pour ne jamais avoir d'imprévus (un simple exemple récent : 1 pneu crevé, coût : 110 €) Certes il y a le 13+14e mois et la prime d'intéressement, mais cela nous offrent à nous (les petits salariés payés au smic) seulement un petit relâchement de la perpétuelle apnée que nous sommes obligés d'avoir toute l'année [...] Je vous laisse sur une petite citation. « Est perdu celui qui ne se connaît pas à sa juste valeur. Bonne continuation à tous »

Christiane: « je suis technicienne au Service Médical de Nantes depuis le 2006. Mon salaire net mensuel avant prélèvement à la source est d'environ de 1500 euros alors que je suis à 39 h, à temps plein donc. Mon loyer en-dehors des charges est de 600 euros. Je suis obligée de demander une aide financière supplémentaire à ma famille pour pouvoir m'en sortir financièrement. Je compte quand je fais les courses alimentaires. Il ne me reste plus grand chose pour aller jusqu'au prochain salaire. La valorisation du point à 10 euros sera la bienvenue. Je rappelle que le personnel des Services Médicaux travaille pour le service public, à savoir la protection sociale. »

Prime inflation exceptionnelle :

Un bilan du versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la Loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificatives pour 2021 a été présenté. En clair : la prime de l'Etat pour faire face à la hausse des prix de l'énergie. Seul.e.s sont concerné.e.s les salarié.e.s touchant moins de 2600 € bruts (entre le 1^{er} janvier et 31 octobre 2021). A la Cnam, **Sur 10 591 salariés, 132 collègues ont eu cette aide au siège / site alors que 3619 l'ont eue en DRSM** (soit 45% environ de l'effectif des DRSM). 88% des bénéficiaires sont des femmes dont une grande majorité de N3 (la qualification la plus basse en vigueur). Une preuve de plus de la précarité des salaires dans le service médical.

GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Recueil de l'avis sur le projet d'expérimentation de l'outil de gestion médico-administrative des maladies professionnelles CONCERT MP

Tout ce qu'on sait c'est qu'IDEC version 1.0 a fait l'unanimité contre lui et que sa version 2.2 (CONCERT-MP) est supposée le remplacer... en mieux. Mais: « chat échaudé craint l'eau froide » comme on dit. On nous promet une fois de plus monts et merveilles ... l'histoire de Matis n'a-t-elle pas commencé de la même façon ?

Sans parler du fait qu'encore une fois on demande aux élus de donner un avis sur un logiciel qu'ils n'ont jamais vu fonctionner à croire qu'il est définitivement impossible d'organiser une démonstration d'un outil de production à la CNAM ...

Ce Sujet est reporté pour la séance du 7 juillet 2022

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Présentation de la campagne de prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles

Dans les suites de l'accord sur l'égalité Femmes / Hommes négocié en 2018 grâce à la Cgt, la direction nous présente une campagne de communication de prévention des agissements sexistes et sexuels, susceptibles de favoriser les comportements de harcèlement et d'agression. Cela 4 ans après le dernier accord (qui va prendre fin) lequel n'était pas le 1^{er} dans ce domaine d'ailleurs. Puisque le 1^{er} accord obtenu par la Cgt remonte à... 2013 !)

Toutefois, le but est de promouvoir la procédure d'alerte instituée par l'accord de 2018 et notamment le rôle du référent « employeur » contre le harcèlement sexuel (mais pas que : attitude sexiste, blaguez lourde, discrimination sexiste, homophobe par exemples...). Donc, cette campagne arrive tard mais au moins : elle arrive. C'est déjà cela. Nous insistons pour que les référents au sein des CSE, qui sont élus et missionnés pour lutter contre les sexismes et les agressions dans les CSE, soient davantage valorisés par cette 1^{ère} campagne.

La direction annonce une formation des directions de la communication des DRSM à la déconstruction des stéréotypes sexistes et homophobes. Le but est aussi de sensibiliser le personnel ! C'est pourquoi la campagne a été testée auprès des publics internes (notamment avec la DRSM PACA). Note affichée par la direction : 3,9/5 selon les échantillons de salariés testeurs. On espère que cela marchera !

Coté concept publicitaire, celui-ci repose sur des effets de « zoomorphisme », c'est-à-dire quelles utilise des figures animales pour aborder des cas concrets de sexisme / discriminations dans la vie des humains que nous sommes. Il est prévu : des affiches dans toutes les DRSM, du digital (bandeaux, etc.) sur les intranets, du contenu « Comment faire.... ? ».

À noter que cette campagne a été faite entièrement avec les équipes de la Cnam et des DRSM. Preuve que quand on veut se passer coûteux, de consultants on le peut ! Bravo à la Dicom pour cette démonstration et cet exemple à suivre....



**PLÉIADE
Point d'étape**

Sujet reporté pour la séance du 7 juillet 2022

ACCOMPAGNEMENT DU VIRAGE NUMERIQUE

Bilan de l'expérimentation du dispositif PIX conduite à la DRSM Paca-Corse et présentation de la trajectoire de déploiement à l'ensemble de la Cnam

Sujet reporté pour la séance du 7 juillet 2022

ORGANISATION DE LA DRHR – Présentation de l'organigramme

Sujet reporté pour la séance du 7 juillet 2022

**DCGDR
Présentation de la coordination régionale des travaux statistiques dans le cadre de la DCGDR**

Sujet reporté pour la séance du 7 juillet 2022