

Ambiance

Inquiétude (ou pas) : l'IGAS rode

Les organisations syndicales ont fait part de leur inquiétude quant au fait que l'IGAS était dans nos murs pour un « N^{ième} » audit.

Après la Cour de Comptes, c'est au tour de l'inspection Générale des Affaires Sociales de s'intéresser à la CNAM et plus particulièrement au Service Médical. Les pouvoirs publics s'acharnant COG après COG sur notre belle institution, il y a de quoi s'inquiéter à l'heure où certains s'apprêtent à donner un avis sur notre organisation, nos résultats voire notre utilité !

Alors qu'on entend déjà certains dire qu'à force de chercher, on finit toujours pas trouver, pour la direction, cela n'est qu'une inspection de plus ... qu'à cela ne tienne !

Demande est faite pour que Monsieur Fatôme rassure le personnel.

Que nenni !

Puisqu'il n'y a pas de raison de s'inquiéter, il n'y en aura pas plus pour que le DG communique vers les équipes ...

Finalement, pour se rassurer, c'est comme pour se motiver ... il faudra se débrouiller !

SUJETS DÉBATTUS POUR AVIS DES ÉLU.E.S**Point d'information sur l'expertise sur le bilan du SDSI 2018-2022****Expertise SDSI**

Nos experts « « rident

La direction nous a proposé un point d'étape à début avril.

Messieurs Rodolphe ITIC (adjoint DRH) et Jacques BERNIER (directeur cabinet DDSI) ont partagé avec l'instance l'avancée des échanges avec le cabinet d'audit.

En résumé, après une phase assez fastidieuse de « questions/réponses » et l'envoi de nombreuses informations et documents demandés par l'expert, l'heure est aux premiers entretiens avec le personnel de la DDSI.

Une restitution par le cabinet d'expertise est espérée lors du CSE-C du 21 juin prochain.

On a hâte !

PORTAIL AGENT – Recueil de l'avis sur le projet d'accès du Service Médical à l'outil de numérisation de documents dans Diademe, Depoz Moi**Par Cédric Bertet-Pilon (CGT)**

Dépoz Moi : la digitalisation qui s'impose...

Dépoz'moi est un outil qui permet d'injecter des documents dans la GED évitant la phase d'impression et de dématérialisation des documents. Il permet aussi d'injecter des documents dans toutes les GED Diadème. La GED destinataire récupère alors la demande pour traitement ou pour archivage. Cette fonctionnalité peut être utilisée pour la transmission des informations sur un assuré suite à une mutation ou dans le cadre de la gestion de la CMRA.

Tout d'abord, nous nous réjouissons du fait que cet outil, même s'il a mis du temps à arriver au Service Médical, arrive « prêt à l'emploi ». Il fonctionne. L'accueil par les agents s'en ressentira certainement (*cf.* une certaine expérimentation d'un certain outil de gestion des arrêts de travail dont nous venons de parler précédemment).

De ce qu'on en sait, il est rapide d'appropriation et simple d'utilisation. À ce stade, nous n'entrevoions pas de contraintes ou de limites techniques à cet outil qui pourraient en compliquer l'adoption par ses utilisateurs.

Enfin, cet outil va dans le sens de l'histoire puisqu'il permet au SM de s'exonérer un peu plus du papier.

La CGT est favorable à l'accès à DEPOZ MOI ou plutôt à sa généralisation puisque certaines DRSM l'utilisent déjà et qu'il donne satisfaction aux premiers utilisateurs.

Mais par principe, nous nous abstenons puisque la direction recueille un avis sur un outil déjà partiellement déployé.

De là à dire qu'on nous consulte pour la forme ...

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2021

Par Maria-Dolores Suarez (CGT)

Index de l'égalité Femmes/Hommes, un « mâle » décidément bien dur à soigner

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de publier sur leur site internet les résultats de l'index de l'égalité professionnelle consistant à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Cela au moyen de 5 indicateurs statistiques :

- les écarts de salaires entre les femmes et les hommes (valant 40 points) ;

- les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes (valant 20 points);
- les écarts de promotion entre les femmes et les hommes (valant 15 points);
- le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ou parental (valant 15 points) ;
- Avoir au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (valant 10 points).

Sur le 1^{er} indicateur, nous souhaitons mettre en lumière la contradiction entre les écarts salariaux que nous constatons en données brutes et les résultats obtenus (par calculs pondérés) dont se vante la direction dans son index de l'égalité 2022 et qu'elle s'apprête à rendre public.

En effet, quand on regarde les données brutes, les inégalités salariales entre les F/H augmentent à mesure que l'âge des salariés s'accroît. Et ceci avec en plus - excusez du peu - **un déséquilibre constaté du salaire moyen (toutes catégories de personnel confondues) de 14 904 / € an à la défaveur des femmes (en augmentation de près de +50 € par rapport 2021)**. Mais c'est la preuve que les inégalités de salaires à la Cnam son triples (au moins) : générationnelles, sexistes et catégorielles.

Sans déconstruction précise des critères de calcul fournis par le ministère du Travail pour le calcul des écarts pondérés par rapport aux effectifs, qui font débat, nous doutons, sur analyse des données brutes, de la bonne foi de l'opération « index de l'égalité ».

Nous constatons que cette usine à gaz traduit la volonté d'offrir aux employeurs de beaux tableaux à afficher auprès de l'inspection du Travail.

Sur l'index de l'égalité (la note sur 100 cumulant les 5 indicateurs), la note de la Cnam/Drsm chute à 90/100 : 4 points de moins qu'en 2021. L'index cumulait l'an dernier à la hauteur stratosphérique de 94 /100 !

La descente reste donc très relative et concerne les seuls 10 plus hauts salaires de la Cnam sur les quelque 10 500 salarié.e.s de la Cnam. En clair : les salaires moyens des femmes les mieux payées ont diminué de 5 points sur 10 point possible ! Vive le retour des hommes aux manettes ?

De plus, on constate toujours un écart moyen de salaire de -26,30% en défaveur des femmes, presque inchangé depuis 2021.

- **Serait-ce parce que les femmes sont 3 fois plus nombreuses dans l'effectif de la Cnam que l'écart pondéré (à - 4,77% pour les femmes) des salaires entre les femmes et les hommes est finalement considéré comme très satisfaisants (35 points sur 40, en hausse de 1 point) ?**
- **Serait-ce parce qu'on constate que 7 des plus hauts salaires de la Cnam/Drsm sont désormais tenus par le genre masculin que l'index global recule en 2022 !**

Encore mille bravos à la Cnam pour ces 90 points sur 100 à l'index de l'égalité. Dommage que la toute récente réforme des retraites, qui nous oblige à travailler 2 ans de plus, ait été amputée de l'index senior par le Conseil Constitutionnel. Comme nous le proposons à M. Fatome depuis plus de 3 mois (sans réponse à ce jour), nous maintenons notre proposition de négocier sans attendre de meilleures conditions de vie professionnelle en 2^e partie de carrière et jusqu'à (hélas) 64 ans.

Nous avons aussi hâte de découvrir ce qu'il adviendrait de cet « index de l'égalité » si un jour un 6^e indicateur sur les écarts de salaires entre les syndicalistes et le reste du personnel est adopté. Nous parions que la Cnam pourrait alors scorer à 150 points ... sur 100 points !

NOTRE AVIS SUR CET INDEX SERA DONC DEFAVORABLE

MOBILITE GEOGRAPHIQUE – Données sur la mobilité inter-DRSM du personnel du Service Médical (présentation par Marie-Gabrielle DUBREUIL – DRHR)

Mobilité géographique

On en parle...

EN 2019, 69 mouvements de salariés ont été observés. Avec la crise sanitaire en 2020, ce chiffre va tomber à 36 mobilités. Il repart à la hausse en 2021 avec 54 mobilités puis 50 l'année suivante, en 2022.

Dans le détail, on note qu'il s'agit pour l'essentiel de mobilité inter DRSM. Il y a assez peu de mouvements des DRSM vers la CNAM et inversement.

Si la mobilité concerne toutes les populations d'employés, elle concerne essentiellement les praticiens-conseil, en suite les personnels administratifs (cadres ou non cadres), quelques agents de direction et dernièrement (depuis 2022) les infirmier.e.s du service médical.

Ces mobilités font suite à des appels à candidatures (réponse données à des vacances de postes), des demandes dans le cadre de rapprochement familial et en 2022, certaines mobilités ont été faites en réponse à l'obligation vaccinale en vigueur à la CNAM et en particulier dans les DRSM.

Ce que la Cgt (et FO) ont obtenu sans rien lâcher depuis août 2021

Les élus ont demandé que la même analyse soit faite en « intra DRSM » pour apprécier les mouvements d'un ELSM vers un autre : la direction n'y voit pas d'objection du moment que le recueil est techniquement possible.

Mme DUBREUIL (DRHR) a tenu à rappeler que notre accord sur les mobilités prévoyait des cas où la direction peut trouver des solutions lorsque la situation revêt un caractère d'urgence.

À ce stade en dehors de « la sécu recrute », il n'est pas prévu de mettre en place de bourse aux emplois en tant que telle pour faciliter la vision des postes à pourvoir sur l'ensemble du périmètre Cnam/DRSM.

Cela faciliterait de beaucoup les beaux engagements en faveur de la GPEC (et dont la CGT est signataire depuis 2021) de la Cnam. Nul doute que nos « partenaires » sur ce vaste chantier sauront se saisir de l'opportunité d'un futur « ça recrute dans les DRSM » pour faciliter les parcours professionnels que les collègues méritent.

Matis

De l'impressionnisme au réalisme (enfin) ?

Toutes les régions ont au moins un échelon ayant déployé l'outil en lien avec sa CPAM de rattachement (synchronisation nécessaire entre l'échelon et sa CPAM pour permettre d'éviter la double saisie Hippocrate/Matis).

Le déploiement va continuer comme prévu jusqu'en septembre. Il y a eu des demandes de décalage par quelques échelons, motivées entre autre par l'absence de MCC sur la période ou des vacances scolaires (par exemple en région PACA, le déploiement prévu en mai a été repoussé sur juin, même situation sur juillet). Les dernières DRSM à déployer l'outil sur septembre sont l'Île de France, la région Centre Val de Loire et la Normandie).

Le déploiement de MATIS se fait toujours en 3 étapes, que les échelons soient pilotes ou non :

- à J-15, mise en place de la formation Syfadis, diffusion de la documentation et temps d'échange,
- la bascule (injection MATIS, lien avec la caisse ...)
- Accompagnement/Formation : Webinaires, formation, FAQ, diffusion de la doc. métier et du manuel utilisateur MATIS, tutoriel, mémo MATIS et tableau de décision.

Le sujet de la suspension du télétravail pendant le déploiement de MATIS a été évoqué. Seule la CNAM a la possibilité de remettre en question le télétravail. Toutefois, l'accord négocié est mis en place par les régions dans les échelons locaux, donc les MCR ont bien délégation pour prendre cette décision de gestion. Un MCR peut donc, sous sa responsabilité, prendre la décision de suspendre l'accès au télétravail (comme en Normandie dans l'échelon pilote de Saint Lo – suspension de 15 jours avant et 15 jours après le déploiement). On peut toutefois discuter de l'intérêt de suspendre le télétravail puisque l'accompagnement se fait en petit groupe, avec des formations en ligne et n'a commencé véritablement qu'au jour de la bascule !

La direction de conclure qu'on peut s'inspirer du retour d'expérience de cet échelon avant de décider ou pas de suspendre le télétravail : cela ne serait donc qu'une question de dialogue social local ...

L'occasion d'évoquer le déploiement de MATIS a été aussi celle de parler des améliorations de l'outil attendues. Pour la direction, le « groupe de travail utilisateurs » aura tout le loisir lorsque cela sera le moment, de voir quelles évolutions peuvent être envisagées. Mais la direction de rappeler aussi que MATIS est conçu comme il l'est, c'est bien souvent suite à un parti pris de l'employeur. Cela étant, certaines demandes peuvent tout à fait être entendues par la direction, notamment en matière d'ergonomie. Le « groupe utilisateur » aura des arbitrages à faire.

La direction est preneuse de toutes les remontées des utilisateurs mais précise qu'il faudra les prendre en compte en ayant levé les difficultés dues à l'appropriation de l'outil. Il faut donc attendre d'être sorti de la phase d'acquisition et après, les demandes, les remarques résiduelles feront l'objet d'un traitement.

Par exemple, sur la bureautique qui est pointée du doigt comme étant minimaliste : la direction explique que c'est un choix de management puisqu'on souhaite que les échanges avec les interlocuteurs passent par le biais d'autres médias tels que la messagerie sécurisée.

En conclusion, jusqu'ici, tout va bien !

Le planning du déploiement est respecté et le pilotage sait aussi s'adapter « en douceur », du moins par endroit.

Le déploiement de MATIS semble être un long fleuve tranquille ... jusqu'à quand ?