

En synthèse :

Une réunion de CSE sur 2 jours qui a permis de traiter beaucoup de sujets, et pas des moindres :

- Evolution de l'organisation à la DDO.
- **Refonte de l'outil OSO.** L'occasion de revoir la méthode de calcul des objectifs primables.
- Un rapport « choc » suite à l'**expertise à la DDISE.**
- Le déontologue national a présenté une mise à jour de la **charte prévention/déclaration d'intérêt.**
- Peu de larme à l'annonce du **départ du médecin du travail à la DSAT.**
- Un point d'avancement sur l'**étude organisationnelle au DPPS** (Département Prévention et Promotion de la Santé).
- Recours à une **enquête paritaire** suite à une déclaration d'accident de travail.
- Félicitations à Mr Varon, **élu nouveau trésorier du CSE.**
- Point sur l'audit et les difficultés du **Département de l'Environnement Informatique (DEI)**
- Point de suivi du déploiement de la **nouvelle classification** : Et si on prenait l'argent des mesures salariales pour financer la nouvelle classification ?
- **Chronotime** prend son temps pour résoudre les anomalies constatées ...
- Et une information sur les **horaires du site de la Cnam à Rennes.**

Une nouvelle classification qui va nous coûter cher en 2026 !



1. Projet d'évolution de l'organigramme la Direction Déléguée aux Opérations (DDO) (consultation)

Bon ... cette réorganisation était présentée comme une suite à la *désintégration* des DRSM, ..., pas de quoi nous emballer ...

Mais après analyse et échanges avec les agents, ce projet semble apporter des améliorations (voir le détail de la réorganisation dans le compte-rendu du mois de décembre à lire [ICI](#)).

Les élus demandent des informations complémentaires :

- **DISAG** : Pourquoi la mission « robots » restent en dehors de l'équipe informatique locale ?
 - Les Robots concernent principalement la production et sont donc maintenus à la DOP (Direction de l'Organisation de la Production)
- Comment assurer, à travers cette réorganisation, une plus grande synergie entre **GED et Pleiade** étroitement liés ainsi que leur MOAD respectives ?
 - Ils sont regroupés dans le même département, mais dans 2 divisions. Il y a encore besoin de temps pour envisager un regroupement complet
- La mission **transition écologique** reste le parent pauvre et descend d'un cran dans la hiérarchie ? Pourquoi ?
 - Cette mission est liée à l'immobilier, les fluides, le calcul de notre bilan carbone. Ça n'est pas un manque d'intérêt mais cette réorganisation répond à des besoins pratiques.
- Quelle est l'autonomie et la portée de la **MISP** dans les décisions de développement des échanges internationaux et dans celles d'organisation du réseau et de son outillage ?
 - Avec la CPAM de Versailles : cette réorganisation a permis de clarifier les missions de chacun, et une lettre de mission est en cours de rédaction qui doit permettre d'éclairer tout ça.
- La disparition des **missions RH de relation avec le Conseil et le CSE Central** est-elle adaptée (le conseil de la Cnam va continuer d'exister et le CSE Cnam va sans doute devoir prendre le relai du CSE Central) ?
 - La disparition de la Cnam Entreprise a entraîné la disparition d'une mission de la DDO dans ses relations avec le conseil de la Cnam (constitué en majorité d'élus issus des Services Médicaux).
 - Le dialogue avec le CSE et le Conseil est maintenu, mais son pilotage revient au Secrétariat Général.

Le vote des élus est largement favorable sur ce projet de réorganisation.

2. Projet de refonte des objectifs OSO (consultation)

Ce projet concerne un outil (OSO) qui gère le suivi des objectifs primables à la Cnam.

Objectifs primables ?

OK ! C'est un dialogue de riche que nous avons là, ... , car il faut être au moins niveau 8 Administratif, niveau 7 dans la grille informatique ou Agent de Direction pour avoir des objectifs primables (ceux-ci sont fixés lors de l'entretien annuel).

A la Cnam, 50% des agents ont des objectifs primables.

Ces **objectifs primables** à la Cnam sont calculés sur 3 niveaux :

- **Les objectifs Cnam** – suivis dans OSO : ils mesurent la réalisation des projets les plus stratégiques de l'Assurance Maladie, ils sont élaborés par le SG/DCIP et le CabDG et arbitrés par le DG,
- **Les objectifs Directions** – suivis dans OSO : complémentaires aux OSO Cnam, à la main des Directeurs du codir DG, ils sont élaborés par les cabinets des directions et arbitrés par concertation entre la direction et le SG/DCIP,
- **Les objectifs individuels**, primables ou non – suivis dans Alinéa : ils sont propres au collaborateur, ils peuvent être une déclinaison des OSO Cnam et/ou OSO Directions, ou non. Ils sont à la main des managers procédant à l'entretien annuel d'évaluation.

Et comment sont calculés ces primes ?

Les 3 niveaux d'objectifs sont utilisés pour calculer cette prime grâce à la formule magique suivante :

Taux d'atteinte personnel =

- 25% (Niveau d'atteinte des Objectifs Cnam)
- + 25% (Niveau d'atteinte des Objectifs Direction)
- + 50% (Niveau d'atteinte des Objectifs individuels primables)

Plusieurs difficultés sont rencontrées depuis l'utilisation de l'outil OSO, dont sa lourdeur et sa complexité (450 indicateurs répartis sur les différentes) qui entraîne une charge importante de travail.

De plus, certains objectifs sont absents de l'outil OSO ... et notamment les objectifs de la feuille de route DG (Directeur Général) !!!

Donc, ce projet vise à refondre l'outil en:

- Ajoutant les objectifs DG

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites des 26 et 27 Janvier 2026

- Et en faisant disparaître les objectifs Directions pour simplifier tout ça (ils sont très nombreux)

Mais du coup, on change le mode de répartition des objectifs en passant à un système :

Taux d'atteinte personnel = 30% (Niveau d'atteinte des Objectifs Cnam) + 70% (Niveau d'atteinte des Objectifs individuels primables)

Donc, on réduit la part « générique » de la prime (objectif Cnam + Direction) de 50% à 30% et on augmente la part de cette prime attribuée par le manager opérationnel.

Les élus réagissent beaucoup à ce changement qui ne nous semble pas aller dans le bon sens :

- Les objectifs Direction sont sans aucun doute plus proche des agents car plus adaptés à leurs missions que les objectifs DG qui sont très « high level ».
- Et avec cette nouvelle méthode de calcul, une chose est claire :
 - Si vous vous entendez bien avec votre manager, vous aller sans doute voir votre niveau de prime augmenter
 - Mais si vous ne vous entendez pas avec lui ... votre prime annuelle risque de diminuer ...

La Direction répond que des scénarii ont été réalisés et qu'ils ne montrent pas de changement important dans la répartition de la prime. Les élus demandent la fourniture de ces scénarii, mais la direction rappelle qu'ils ne sont pas forcément représentatifs ...

En l'absence des scénarii, les élus demandent le report pour fournir leur avis sur cet outil.

Après avoir mis la pression sur les élus du fait du report, la Direction accepte et s'engage à réaliser un bilan à 1 an et revoir au besoin cette nouvelle méthode de calcul des objectifs ...

Les élus estiment que la Direction avait largement le temps de présenter son projet depuis plusieurs mois sans avoir besoin de « mettre la pression ».

3. Mise à jour de la charte prévention/déclaration d'intérêt (consultation)

Notre déontologue national, est venu présenter cette mise à jour. Elle fait suite à la désintégration par la direction de la Cnam du Service Médical: on retire toutes les

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites des 26 et 27 Janvier 2026

références au Service Médical dans la charte de prévention des conflits d'intérêts à la Cnam.

Les élus demandent qu'une cartographie des risques soit établie par métiers à la Cnam et que des formations soient organisées sur le sujet de la déontologie :

- La direction précise qu'une intervention du déontologue a été réalisée lors des séminaires d'embauche des nouveaux salariés à la Cnam.

4. Point d'information sur le remplacement du médecin du travail au sein de la DSAT

Notre médecin du travail actuel quitte la Cnam fin janvier.

3 démarches sont engagées par la Cnam pour assurer son remplacement :

- Recruter un médecin du travail en CDI à 3/5^{ème} de temps (c'est le taux proposé par l'inspection du travail dans son agrément à notre service en santé)
- Recruter un médecin vacataire à hauteur de 1 à 2 jours par semaine.
- Prendre un contrat avec un service inter-entreprise pour assurer ce service

Ces 3 démarches sont lancées en parallèle, car le recrutement, à temps partiel, d'un médecin du travail n'est pas simple ...

«Un CSE dysfonctionnel ... »

C'est en ces termes que le médecin du travail de Frontalis qualifiait l'instance de représentation du personnel. Il faut dire que nous avons alerté la direction sur la façon dont le médecin du travail traitait les agents qui venaient le consulter suite à des problèmes psycho-sociaux. De plus, interrogés par les élus sur les risques psycho-sociaux (RPS) à la Cnam, il n'avait généralement « pas d'avis » sur ces dossiers présentés en CSE.

Son départ nous semble prometteur d'une amélioration du traitement de ces risques par la médecine du travail à la Cnam !

5. Restitution de l'expertise « risque grave » à DDISE

Pour rappel, les élus du CSE ont voté à l'unanimité en Octobre 2025 la réalisation d'une expertise indépendante pour risque grave, sur le fonctionnement du Département Développement et Intégration de Solutions Externes (DDSI/DDEV/DDISE), suite à des dysfonctionnements importants, susceptibles de dégrader la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de ce département.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites des 26 et 27 Janvier 2026

Cette décision faisait suite à l'échec de l'enquête paritaire déclenchée en juillet 2025.

La restitution du rapport d'expertise par le cabinet Technologia à l'occasion de ce CSE a permis aux élus de découvrir l'étendue des dysfonctionnements majeurs constatés dans ce département. Ce rapport a été partagé avec la direction de la Cnam.

Ce rapport a été réalisé en veillant à garantir la confidentialité des échanges entre le cabinet technologia et les agents.

A ce stade de la procédure, les échanges entre les élus du CSE et la Direction doivent rester confidentiels et nous ne pouvons donc pas vous fournir aujourd'hui un compte-rendu de ces échanges.

Deux décisions importantes ont néanmoins été annoncées par la Direction.

En parallèle, la Direction de la Cnam va préparer rapidement une information à destination de tous les agents de ce département : nous espérons que l'ensemble des agents du site de Lyon auront accès à cette information.

6. Point restitution de l'étude organisationnelle au DPPS

Plusieurs signalements et risques ont été remontés par des élus et des agents sur des difficultés dans l'organisation du Département Prévention et Promotion de la Santé (DPPS).

La direction de la Cnam a missionné le cabinet Ernst & Young (EY) pour réaliser de juin à octobre 2025, un diagnostic organisationnel de ce département, et une synthèse de cette étude a été présentée au CSE.

Plusieurs constats ont été réalisés :

- Des écarts de perception entre les fiches de poste et la réalité des activités
- Une charge de travail importante et non maîtrisée
- Un manque de transversalité dans l'organisation
- Un manque d'efficacité opérationnelle
- Un défaut de gestion documentaire
- Un processus d'intégration des nouveaux collaborateurs insuffisant
- Une dualité dans le rapport au management

De ces constats, le cabinet EY a proposé les recommandations suivantes :

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites des 26 et 27 Janvier 2026

- 1** Améliorer le processus de recrutement, et réaligner les attendus des postes avec la réalité du quotidien
- 2** Communiquer sur les missions et activités du DPPS :
 - Mieux partager au sein du DPPS, les missions, les activités et les attendus du département par la DDGOS
 - Mieux faire connaître les missions et activités du DPPS et formaliser les interactions de travail avec les autres parties prenantes
- 3** Mettre en place un pilotage de l'activité du DPPS reposant :
 - À court terme sur la déclinaison d'une feuille de route détaillée par pôle
 - À plus long terme, sur un pilotage par approche capacitaire avec la gestion d'un portefeuille projets
- 4** Mieux cadrer et piloter les sollicitations adressées au DPPS
- 5** Formaliser et appliquer un processus d'onboarding à l'échelle du DPPS
- 6** Mettre en place des règles et bonnes pratiques en termes de documentation des projets

Avec un plan d'actions sur 2025-2026, dont certaines actions sont déjà engagées :

DÉCLINAISON AU SEIN DU DPPS				
	Actions	Modalités	Échéances Réalisé : en vert En cours : en orange	Prochaine étape
1	Proposer une nouvelle version de la FDR Prévention pour 2026-2027, avec une déclinaison par pôle	Ateliers par pôle en novembre, puis discussion consolidée en réunion de service	Fin novembre 2025	Présentation de la FDR Prévention au réseau CPAM/CGSS d'ici la fin du T1 2026
2	Efficacité opérationnelle - Cadrer et formaliser les réunions (interne (ODJ et documents en amont, CR en aval) et externe), comitologie - Modalités de suivi de l'activité par pôle	Thématique pour journée au Lab'Innov	Journée du 16 décembre 2025	Plan d'action DPPS T1 2026
3	Recrutements et intégrations - Améliorer le processus de recrutement - Construire un processus d'onboarding	Action managers DPPS + SG Thématique pour journée au Lab'Innov	Pris en compte pour les recrutements engagés depuis la restitution Journée du 16 décembre 2025	/ Plan d'action DPPS T1 2026 (initié pour recrutements)
4	Mieux faire connaître les missions et activités du DPPS - Formaliser un organigramme détaillé du département, comprenant les missions et activités par pôle - Informer les partenaires internes des missions et activités du département	Action managers DPPS Action managers DPPS	Décembre 2025 Janvier 2026	En cours de finalisation Engagé après finalisation
5	Cadrage, documentation et archivage - Veiller au bonne pratique de la documentation du projet (du cadrage initial à l'archivage des documents finaux)	Thématique pour journée au Lab'Innov	Journée du 16 décembre 2025	Plan d'action DPPS T1 2026

7. Recours à une enquête réalisée par une délégation paritaire constituée suite à une déclaration d'accident de travail (vote)

La direction explique que cette enquête est proposée suite à une déclaration d'accident du travail par un agent de la Cnam. L'agent a subi un choc psychologique suite à une agressivité importante lors d'une réunion de travail à la Cnam.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites des 26 et 27 Janvier 2026

Cette enquête doit permettre, dans un temps relativement court, d'analyser et comprendre la situation, pour réduire le risque de reproduction de ce type d'évènement.

Cette enquête paritaire, va donc être menée à parité entre des représentants du personnel et de la direction.

8. Remplacement du trésorier du CSE

Mr Varon est élu nouveau trésorier du CSE de la Cnam (suite au départ de Mr Perriot) et président de la Commission des Marchés du CSE. Il rejoint aussi la Commission des Relations au Travail et la Commission Logement, et reste membre de la Commission Informatique et Economique.

9. Point d'information sur la relocalisation du site de Caen

Ce point était inscrit à l'Ordre du jour, mais en l'absence de nouvelles informations il a été reporté par la Direction.

10. Point avancement sur l'audit du département de l'environnement informatique (DEI)

Le DEI rencontre des difficultés dans son organisation :

- Départ d'un des coordonnateurs après 1 an de CDI à la Cnam
- Arrêt de travail prolongé du 2^{ème} coordonnateur

Suite à ces difficultés, la direction a pris l'initiative d'engager un audit organisationnel de ce département qui doit permettre d'étudier l'organisation managériale, le pilotage multi-site, la continuité de service et la Performance collective et soutenabilité managériale.

Cet audit doit permettre d'obtenir un rapport définitif d'ici fin mai, début juin 2026.

Nous avons alerté la direction sur les difficultés rencontrées par les agents de la DEI. Il est triste de constater qu'il faut attendre le départ et l'arrêt des nouveaux managers pour que ces alertes soient enfin prises en compte et voir des actions déclenchées pour résoudre les dysfonctionnements ...

Reste à savoir si les bonnes actions seront engagées pour améliorer durablement la situation !

11. Point de suivi du déploiement de la nouvelle classification

Au 26 janvier, 129 entretiens avaient été demandés via @Pi RH.

Rappel du process autour de ces entretiens :

- Temps 1 : rencontre avec les managers pour partager les éléments de la classif, les contenus des référentiels et préparer les entretiens d'information, échéance fin du mois
- Temps 2 : organisation des entretiens avec les collaborateurs, à compter de début février

C'est le manager hiérarchique qui réalise le 1er entretien.

A ce jour, il n'y a pas encore de visibilité sur le contenu et le résultat des premiers entretiens.

IMPORTANT : Lors du 2^{ème} entretien, **vous pouvez être accompagné d'un représentant du personnel**. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez être accompagné ! (Cf notre article à lire [ICI](#))

En 2026, il reste aussi à revoir la transposition des managers, des chargés de mission et des chefs/directeurs de projets, sur la nouvelle classification (soit autour de 500 agents).

Mesures salariales en 2026 : Ça sent les vaches maigres !

Car sur la question de l'enveloppe de 5,2 Millions d'euros, attribuée à la Cnam pour mettre en place la nouvelle classification : tout a déjà été dépensé... Et comme nous l'a expliqué la Direction, le financement de la nouvelle classification pour les 500 agents qui n'ont pas encore basculé sera réalisé en 2026 en utilisant ... l'enveloppe RMPP... Pour rappel, cette enveloppe est normalement dédiée au mesure salariales, et pas à la mise en place d'un projet de nouvelle classification !!!

12. Point d'information sur l'élection des membres du Conseil

Suite à la disparition du CSE Central, une prolongation de quelques mois des mandats des élus au Conseil de la Cnam va être réalisée.

De nouvelles élections seront organisées au premier semestre 2026.

13. Point d'information sur l'incident relatif aux dossiers de santé assuré

La DDSI a expliqué que cet incident (fuite de données confidentielles) n'était pas sous responsabilité de la Cnam : les données ne provenaient pas de notre système d'informations.



Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites des 26 et 27 Janvier 2026

14. Questions diverses

Site de Rennes

Les élus du site de la Cnam à Rennes ont informé le CSE qu'une modification des horaires du site était à l'étude avec les agents. Cette proposition vise à harmoniser les horaires du site avec ceux de la plupart des sites de la Cnam (7h-19h), et éviter des écrêtages intempestifs lors des badgeages.

Chronotime

La Direction a expliqué que des Travaux étaient en cours pour résoudre les dysfonctionnements constatés avec Chronotime !