

### En synthèse :

Une réunion de CSE qui a permis de traiter les sujets suivants :

- **DUERP et PAPRIACT** : analyse et suivi des risques professionnels ... Il y a encore du boulot côté RPS ...
- **L'ABC** de nos outils de pilotage budgétaire
- **L'index égalité professionnelle**, étrange indicateur qui nous explique que l'idéal c'est 4 femmes et 6 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations !
- Des **informations sur les sites de Bordeaux, Caen, Frontalis** ...
- Et le site **Cnam de Grenoble**, passe en Smart Office
- Les **horaires du site Cnam de Rennes** vont changer !
- Le suivi du déploiement de la **nouvelle Classification** ... Réunions d'information en cours et contestations à venir !
- Nous demandons une **augmentation du nombre de places en crèches** !
- Point sur la dernière réunion de la **Commission Economique et Informatique**
- Lancement de la **Campagne EAEA** un peu retardée ...

### Index pour mesurer l'égalité Femmes/Hommes



## 1. DUERP 2026 (consultation) et Bilan PAPRIACT 2025

### DUERP et PAPRIACT ... Mais qu'est-ce que c'est ?

Le **DUERP** est le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**. Ce document reprend l'ensemble des risques dans une entreprise et évalue leur « dangerosité » pour mettre en place des actions adaptées, visant à réduire ou faire disparaître ces risques.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026

*De plus, chaque année, l'entreprise rédige un PAPRIPACT (**Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Améliorations des Conditions de Travail**) qui définit les actions mises en œuvre dans l'année (les actions les plus prioritaires, issues du DUERP !)*

La présentation de ce sujet au CSE est découpée en 2 parties :

- Analyse des risques physiques (chutes, blessures, ...)
- Analyses des risques psycho-sociaux (RPS : stress, burn out, mal-être, ...)

Sur la première partie (les risques physiques), nous pointons que si la plupart des actions sont adaptées aux risques identifiés, et que le plan d'actions est bien suivi, il reste des risques non maîtrisés, notamment autour des travailleurs isolés.

Mais sur la deuxième partie, les risques RPS, c'est plus compliqué :

- Le découpage des « unités de travail » (UT) ne nous semble pas adapté
- Certaines actions envisagées ne nous semblent pas bien adaptées aux risques identifiés
- Le taux d'avancement du plan d'action 2025 est inférieur à 50% ...

Pour la Direction, nous ne sommes pas au même niveau de maturité sur l'analyse des 2 types de risques: le suivi des risques RPS n'est en place que depuis 4 ans, et la charge de travail des équipes RH n'a pas permis d'avancer à la vitesse prévue sur ce sujet ...

### **Petit rappel à propos du CSE de Février et des risques RPS !**

**Les élus du CSE, toutes organisations syndicales confondues, ont refusé de siéger lors du CSE du mois de Février ...**

### **Mais pourquoi ça ?**

Parce que nous constatons une dégradation importante de la situation sociale à la Cnam et considérons que le sujet majeur des RPS n'est pas traité comme il le devrait dans notre entreprise ! (Retrouvez [ICI](#) la déclaration des élus de la Cnam).

**Pourrait-il y avoir un rapport de cause à effet entre l'analyse du Papripact 2025 et la situation actuelle ?**

Le dossier du DUERP et du PAPRIPACT est suivi en lien avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE (CSSCT) :

- des actions ont été intégrées dans le plan de prévention, suite aux différentes expertises
- Et des évolutions sont prévues en 2026 :
  - Amélioration de la finesse dans la gestion de risque
  - L'évaluation des risques est prévue en 2026
  - Pour chaque risque identifié dans le DUERP, un découpage par type des actions est prévue (primaire, secondaire, tertiaire)

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026

- Harmonisation de présentation du fichier entre RPS et Technique.

La Direction précise qu'elle alimente aussi des actions suite aux constats remontés par les élus et expertises. Exemple :

***La Direction va mettre en place une « revue managériale », expérimentée à DDISE pour établir un contact plus direct avec les équipes managériales.***

Les élus rappellent que le recrutement est un moment clé pour évaluer les compétences des agents qui postulent à un poste de management: La direction confirme que des travaux sont en cours sur sujet :

- Analyse des compétences managériales lors du recrutement
- Suivi au moment de la prise de poste

### Retour de la CSSCT suite à la réunion exceptionnelle du 11 Mars 2026

***La CSSCT exceptionnelle du 11 mars met en évidence un certain nombre de chose. Sur le volet technique, des outils existent — PAPRIPACT, DUERP — et des actions sont engagées.***

*Mais derrière cette apparente maîtrise, les élus constatent des décalages importants entre les constats et la réalité vécue sur le terrain, notamment sur des sujets aussi sensibles que le travail isolé, pour lesquels les réponses restent incomplètes.*

- 10 situations dangereuses recensées en 2025
- 12 actions mises en place
- taux de réalisation jugé "satisfaisant"

***Aussi, les élus contestent la notion de "situations maîtrisées"***

*Le point central de cette réunion concerne les risques psychosociaux. Et sur ce sujet, le constat est clair : les actions sont insuffisantes, parfois reportées, et ne répondent pas aux problématiques de fond.*

*Nous reconnaissons collégalement :*

- des arbitrages défavorables aux ressources humaines,
- des priorités qui ne permettent pas de traiter pleinement les enjeux humains,
- et une approche qui repose largement sur la responsabilité managériale.

*Pour les élus, cette approche montre aujourd'hui ses limites. Ce qui ressort de cette réunion, c'est un désaccord profond sur la prévention des risques psychosociaux.*

*Les échanges ont mis en lumière :*

- un manque de sens au travail,
- des difficultés organisationnelles persistantes,
- une absence de politique structurée de mobilité et d'accompagnement,
- et une insuffisance de moyens consacrés à la prévention.

*Les actions engagées, comme les formations ou le recrutement d'un psychologue du travail, vont dans le bon sens, mais restent largement insuffisantes au regard des enjeux.*

### Conclusion

Ce que révèle cette CSSCT, ce n'est pas seulement une série de dysfonctionnements isolés.

- la prévention des risques psychosociaux ne peut pas être une variable d'ajustement,
- la santé des agents ne peut pas dépendre uniquement de procédures,
- et les alertes ne peuvent pas rester sans réponse concrète.

Il est désormais indispensable :

- de mettre en œuvre les préconisations issues des expertises,
- de traiter les situations à la hauteur des enjeux,
- et de réaffirmer que la protection des agents est une priorité réelle.

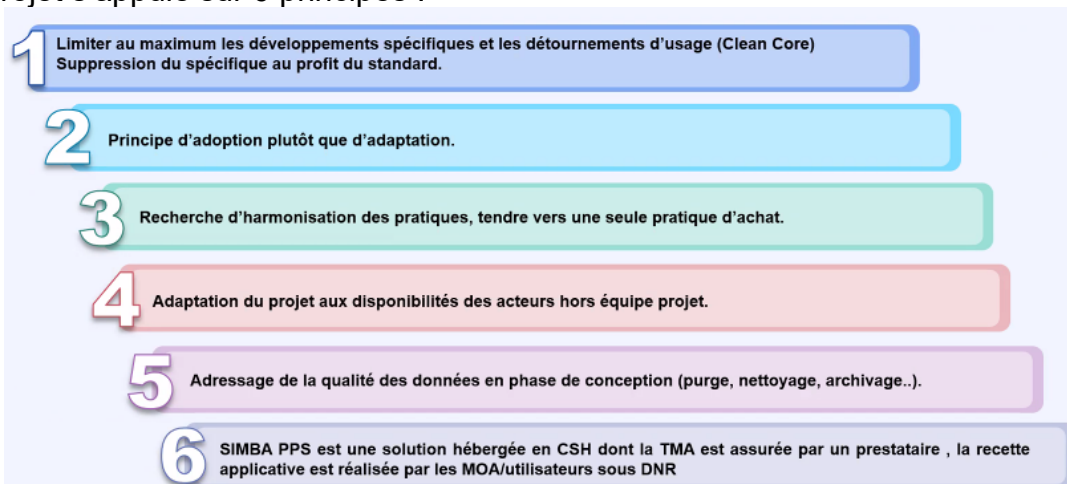
Enfin, les élus rappellent que si certains managers ont des comportements toxiques, c'est aussi que l'environnement à la Cnam est propice à ce type de comportement : le plan d'actions doit donc aussi travailler à l'amélioration de notre environnement dans l'entreprise !

## 2. Point d'information sur le projet ABC

Il s'agit d'un projet de migration et d'évolution de nos outils de pilotage budgétaire (Simba a 15 ans d'âge et Copernic 30 ans ... Bel âge pour des outils informatiques !).

C'est un projet important, car ces outils sont au cœur du fonctionnement de nombreuses directions, à la Cnam, et dans toute l'Assurance Maladie.

Le projet s'appuie sur 6 principes :



A ce stade :

- Le **choix des outils cibles est réalisé** et va permettre de nombreuses améliorations (créations de workflow pour passer les informations d'un outil à l'autre, reporting, ...)

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026

- Il s'agit d'une **solution hébergée chez nous**, mais avec une exploitation externalisée chez Atos
- Les **serveurs sont en cours d'installation** dans nos datacenters
- Cet outil sera utilisé dans un **premier temps par la Cnam** (SG, DDSI, DICOM)
- **Pas d'IA** dans ce projet pour le moment (sauf peut-être pour l'aide en ligne)

Les élus identifient des risques de dérapages liés à la mise en place de ce projet: En 2021, la mise en place de Simba avait soulevé de très grosses difficultés, internes (avec la prise en compte des différentes attentes des Directions de la Cnam) et externes (avec des défaillances de l'intégrateur).

L'équipe projet confirme que ces risques sont clairement identifiés :

- Toutes les directions se sont engagées à tendre vers une harmonisation
- Le système actuel est déjà sur SAP (il n'y a donc pas de problème de migration vers SAP)
- L'assistance à maîtrise d'ouvrage est experte de ce sujet et va peser sur les choix de l'intégrateur en charge de la mise en œuvre.

### 3. Index égalité professionnelle (consultation)

*L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un indicateur qui permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.*

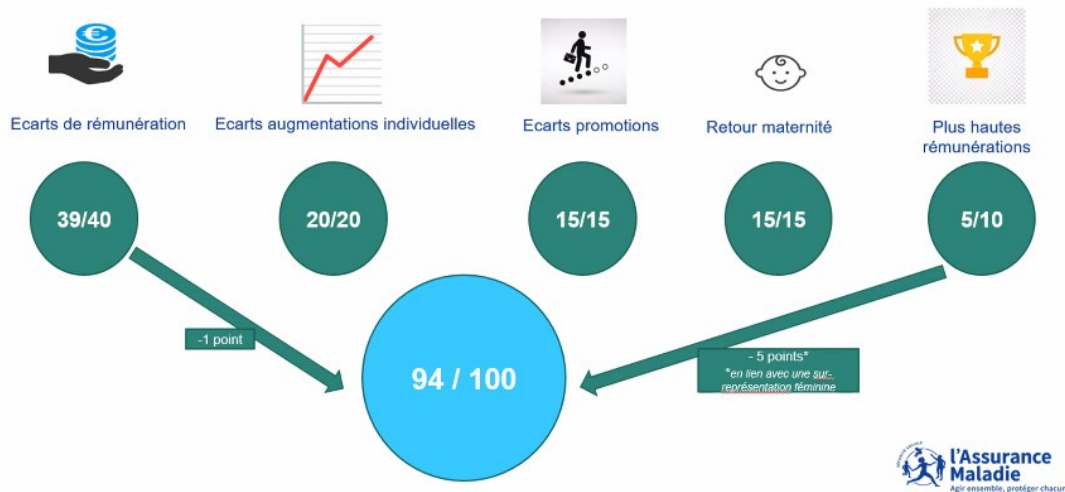
*Pour ce faire, il évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les indicateurs suivants :*

- *l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,*
- *l'écart de répartition des augmentations individuelles,*
- *le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,*
- *la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations,*
- *l'écart de répartition des promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).*

La Direction rappelle que cette consultation était réalisée au niveau du CSEC jusqu'en 2025, et qu'elle est donc maintenant réalisée auprès du CSE (suite à la disparition du CSEC).

Les chiffres présentés sont sur le seul périmètre de la Cnam établissement Public :

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026



**Avec une note de 94/100, on pourrait croire que nous sommes carrément bons !**

**OUI, MAIS !**

**La CGT reste très critique sur cet indicateur dont on a parfois du mal à comprendre le sens dans ses méthodes de calcul ...**

**Exemple** : dans le calcul sur la **parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** :

- Un esprit un peu simple pourrait penser que pour obtenir une bonne note il faut avoir 5 femmes et 5 hommes.
- Mais non ! Ça n'est pas comme ça que ça marche : Pour avoir une note de 10/10 à cet indicateur, il faut avoir 4 femmes et 6 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations !!!

**4 femmes et 6 homme ???**

**C'est ça l'égalité que doit représenter cet indicateur?**

**Alors nous, à la Cnam**, avec 7 femmes et 3 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations, forcément, on n'a pas une très bonne note ...

A contrario, sur l'indicateur **d'écart de taux d'augmentations individuelles**, nous notons qu'il y a, en pourcentage, plus de femmes que d'hommes à obtenir des augmentations individuelles. Donc là, c'est normal (sic !), nous avons la note maximum de 20/20 !!!

**Voilà pourquoi nous restons très critiques sur cet index de l'égalité professionnelle ...**

D'ailleurs, nous rappelons à la Direction que les données issues du **rapport égalité professionnelle** montrent une dégradation de la situation à la Cnam sur l'égalité Femmes/Hommes ...

### On fait dire ce que l'on veut aux chiffres ?

Les élus CGT pointent aussi que la consultation des élus sur un indicateur dont le résultat est déjà publié aux agents n'a pas vraiment de sens. D'ailleurs, **le dialogue social n'étant pas que des mots**, comme l'a encore rappelé notre Directeur Général (Rencontre avec les organisations syndicales en date du 18/03/2026), il conviendrait de s'abstenir de proposer une consultation sur des chiffres déjà diffusés !

De plus, **l'index publié aux agents était de 98/100**, car il prenait le périmètre CNam + DRSM : Nous nous interrogeons sur les modalités de communication de la direction...

Nous rappelons que cet index a été calculé en supprimant certaines catégories professionnelles (pas assez représentées) : nous demandons des précisions sur le nombre de cas et la masse salariale concernés.

### Conclusion de la déclaration CGT

Les éléments analysés montrent que :

- le résultat global est très sensible aux règles de calcul,
- et peut varier significativement selon les modalités retenues.

À titre d'illustration, un recalcul intégrant certaines données conduit à un niveau global sensiblement inférieur.

Cela interroge :

- la robustesse de l'indicateur,
- et sa capacité à refléter fidèlement la situation réelle.

Au regard de ces éléments, les élus CGT considèrent que :

- le document présenté constitue une photographie réglementaire,
- mais ne permet pas, en l'état, une analyse complète, sincère et objective de la situation en matière d'égalité professionnelle.

En conséquence, nous demandons :

- la communication d'éléments complémentaires agrégés,
- permettant une analyse réelle,
- dans le respect des exigences d'anonymisation.

Les élus CGT réaffirment leur attachement à une approche transparente, rigoureuse et ambitieuse de l'égalité professionnelle, qui constitue un enjeu majeur de justice sociale et de politique RH.

## 4. Point d'informations sur les sites

- **Caméra Bordeaux**: Information sur l'installation de 2 cameras pour filmer le RDC (partagé avec France Travail).

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026

- **Remplacement du système de Gestion Technique du Bâtiment (GTP) de Frontalis.** C'est le système informatique centralisé de contrôle, supervision et optimisation des équipements techniques du bâtiment : chauffage, électricité, ...
- **Fissures Frontalis:** des travaux sont prévus sur Frontalis (au niveau du réfectoire, avec une fermeture partielle pendant 2 mois, et dans les parkings ).
- **Caen :** Projet de relocalisation des agents de la Cnam sur le site de la CPAM (lancé en 2023). Une zone tampon (6 à 9 mois) est prévue car la CPAM vend le site actuel en 2026 (où sont hébergés les agents Cnam). En 2027, nos agents devraient rejoindre le 1<sup>er</sup> étage de la CPAM.
  - Sur les modalités d'accompagnement des agents dans le cadre de ce déménagement, la direction n'a pas encore d'information à nous communiquer ...

### 5. **Projet de plans du smartoffice sur le site de Grenoble (consultation)**

Le site de Grenoble est le dernier site à passer en smart office. Il est d'abord rappelé ce qu'est le Smart Office :



Télétravail  
pendulaire jusqu'à 2  
jours par semaine  
ou 3 jours par  
semaine dans le  
cadre d'un projet de  
service



Partage des postes  
de travail par zone  
d'équipe



Suppression des  
bureaux individuels  
attribués



Mutualisation  
des salles de  
réunion et des  
espaces de  
convivialité  
Chaque équipe  
ayant à  
disposition un  
espace d'appoint

C'est le recrutement d'agents (une cinquantaine !), dans le cadre du plan de recrutement à la DDSI, qui oblige à revoir l'organisation des bureaux et postes de travail sur ce site.

La méthodologie a pris en charge de nombreux échanges avec les agents et élus du CSE.

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026



De nombreux plans sont présentés (macro et micro-zoning). Ces plans sont disponibles dans le document diffusé en CSE (à consulter sur Liam [ICI](#)).

### Calendrier des opérations :

#### T4 - 2025

- Echanges entre les référents et leurs équipes, travail de projection en smart-office.
- 17/10/25 : Webinaire managers (présentation du Smart-office : contexte, principes, gouvernance & méthodologie du projet, plans actuels, calendrier prévisionnel)
- Recensement et remontée des besoins,
- Mise en place des réunions hebdomadaires avec le groupe projet.
- 19/12/25 : 2<sup>ème</sup> webinaire managers (présentation du macro-zoning cible).

#### T1 - 2026

- Janvier : modification du macro-zoning cible
- Février : webinaires agents par entité / étage (6 webinaires au total) avec la présentation des projections d'implantation et réalisation des plans de micro-zoning cible.
- Mars : présentation des plans aux instances représentatives du personnel :
  - CSSCT le 12/03,
  - CSE le 19/03/26, pour avis.

#### T2 - 2026

- Passage des commandes de mobiliers et équipements  
Le smart-office concrétisé dans les aménagements sur le site de Grenoble comportera principalement l'installation des blocs de casiers individuels à code, le complément d'armoires basses, et l'aménagement de la salle de créativité au 1<sup>er</sup> étage.  
A titre indicatif, certains délais de livraison de commandes sur la centrale d'achat UGAP peuvent prendre plusieurs semaines.  
Pour rappel, les bureaux (i.e. mobiliers) avaient été remplacés en 2024 et 2025, et les socles universels largement déployés.
- Travaux au 2<sup>ème</sup> étage : amélioration de l'éclairage (étude du passage en LEDs en cours) + remplacement de cloisons pleines par des cloisons vitrées.

Nous confirmons que le retour des agents est globalement positif sur ce projet, même si ... nous demandons l'ajout d'un vestiaire dans ce site, notamment pour permettre aux cyclistes de se changer quand la météo est pluvieuse !

## 6. Point de suivi du déploiement de la nouvelle classification

Il y a eu 168 demandes de réunion d'information, dont 107 ont été réalisées. Et plus d'une vingtaine de contestation sont enregistrées à la mi-Mars

Les élus avaient constaté et remonté que certaines fiches n'étaient pas toujours adaptées, et nous avons demandé qu'elles soient modifiées en conséquence. Mais il semble que rien n'ait changé : Est-ce un blocage à la DRHEP ou à la DDSI ?

### INFORMATION

*Nous avons conservé une copie des anciennes fiches métiers à la Cnam (qui ne sont plus disponibles sur Liam). Au besoin, consultez vos représentants CGT si vous voulez comparer entre ancienne et nouvelle fiche !*

Enfin, notre analyse montre que la fongibilité est à l'origine d'un malaise chez les anciens :

- Les jeunes arrivés ont obtenu de l'avancement grâce à la hausse des niveaux de base. Et dans le même temps, les anciens ont vu une baisse de leur nombre de points de compétence ... Bien triste méthode ...

### 7. Restitution de la commission informatique et économique

Le 20 novembre 2025, une commission s'est tenue avec des représentants de la direction de la DDSI.

En séance du CSE, les membres de la Commission ont présenté le contenu des échanges lors de cette réunion dont voici une synthèse !

#### Sur la partie Pilotage :

- Nous souhaitons plus de détails sur la ventilation des hommes/jours sur les projets, et le détail de la sous-traitance par projet.
- Malgré l'ajout de 55.000 Jours/homme à la CAF (Capacité à faire) nous déplorerons les demandes d'arbitrage à la baisse dans certaines directions.
- la Cnam doit améliorer le pilotage de ses programmes et projets de transformation digitale, aussi bien d'un point de vue des méthodes et d'outillage que de maîtrise du triptyque coûts – qualité – délais
- Peut-on avoir un retour sur ce point, notamment sur la très probable mise en place d'une comptabilité analytique, et donc à ce titre les budgets engagés/réalisés par programmes/produits

Le Socle technologique propose des outils techniques informatiques partagés par de très nombreux projets informatiques.

- Nombre d'offres de services livrées :

Réalisations Socle Technologique	2024	2025 (projection fin d'année)
Versions d'Offre de Service	35	88
Projets Transverse-SI	71	36
Etudes	N/A	41

- Pour rappel, depuis 2024, lors de sa création, le Socle Technologique se décompose en 2 typologies de livrables :
  - Les Versions d'Offre de Service
  - Les Projets Transverses liés à la transformation du SI

Le projet de Cloud Assurance Maladie (Cloud AM) est un projet majeur du point de vue technologique pour le SI.

- Les élus ont souhaité se faire accompagner d'un expert pour analyser ce projet stratégique.
- Nous rappelons l'importance de suivre les 6 préconisations issues de leur rapport.

DPASS : La commission estime que plusieurs zones d'ombre perdurent sur ce projet:

## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026

- Autour de la sécurité du DPaas
- Et sur la définition des responsabilités dans ce projet d'envergure (RACI)

### DETTE :

- La commission estime que ce projet de réduction de la dette n'a bien pris en compte la taille exceptionnelle du Système d'Informations de l'Assurance Maladie, même si la cartographie réalisée a permis d'améliorer notre vision de ce système.
- Elle pointe aussi le manque de reconnaissance des agents en charge du projet « Mission a002 » qui va s'achever avec succès en mars 2026 et concerne un pan fondamental et très complexe du SI de l'Assurance Maladie (pour la seule Production : 22 couloirs RG + RMP, 800 schémas de bases de données, 2000 clients applicatifs, 50 TO de données) et dont les acteurs de plusieurs Directions ont su collaborer efficacement et intelligemment.

### Filière HD :

- Lancée peu avant 2020, la filière HD était déjà obsolète en 2022
- Les élus s'étonnent de la durée de vie aussi courte d'une filière dont le coût a été conséquent (sous-traitance Sopra)
- Ne faudrait-il pas faire un audit pour analyser les causes de son échec ?

### Astreintes au sein de la DDSI :

- Toujours pas de renégociation du protocole d'accord sur les astreintes... après plus de 20 ans !!!!
- La Direction tente de nous rassurer : cette renégociation est à l'ordre du jour du programme 2026 !

**OK ... mais nous rappelons que cette renégociation a déjà été engagée plusieurs fois, mais a échoué systématiquement du fait de la direction ...**

## **8. Modalités d'attribution des places en crèche**

Nous demandons à la Direction d'augmenter le nombre de place en crèche réservée par la Cnam (sur le périmètre national), car le plan d'embauche massif effectué ces derniers mois va évidemment augmenter les besoins !

La Direction n'est pas en capacité de répondre rapidement à ce besoin ... Et du coup elle propose de commencer par une évaluation des besoins ...

**Conclusion : Ça ne sera pas en 2026 !!!**

## **9. Point sur les horaires de Rennes**

Nous expliquons que les 3 élus CSE du site de la Cnam à Rennes, ont soumis aux agents de leur site le 22 Janvier 2026, une proposition de modification des horaires du site.



## Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 19 Mars 2026

Cette proposition faisait suite à des demandes d'agents et des échanges, notamment ici en CSE il y a fort longtemps, dont voici les 2 principales raisons :

- **Les horaires actuels (7h30-18h30) ne respectent pas le « Règlement de l'horaire variable à la Cnam »** qui spécifie que l'amplitude journalière est fixée à 12h dans l'entreprise.
- **Les personnes qui travaillent avec des équipes à distance** (sur des sites Cnam autres que celui de Rennes), **son systématiquement « écrêtés » le soir** (calcul des heures travaillées) lorsque qu'ils participent à des réunions avec les agents de sites qui ferment après 18h30 (c'est le cas de tous les autres sites de la Cnam !). Ils travaillent donc « gratis » à partir de 18h30, et il est clairement impossible pour eux d'annoncer aux autres participants à une réunion en fin de journée de s'arrêter à 18h30.

Voici le résultat du sondage réalisé auprès des agents du site sur cette proposition de passer les horaires de notre site sur la tranche 7h-19h (au lieu de 7h30-18h30) :

- **Le taux de participation à ce sondage était de 78%.**
- **81% des personnes qui ont répondu au sondage sont favorables** au passage à l'horaire 7h-19h du lundi au vendredi.

Du coup, notre question à la direction : est-il possible de modifier les horaires du site de Rennes (à 7h-19h) pour l'harmoniser avec la plupart des horaires à la Cnam.

**La direction donne un avis favorable sur cette proposition** de changement et soumettra ultérieurement aux élus un calendrier de mise qui œuvre (qui nécessite notamment une modification du règlement intérieur de la Cnam).

### **10. Lancement campagne EAEA**

L'ouverture de la période est retardée ... Car plusieurs points sont à traiter (autour de la nouvelle classification) avant de pouvoir relancer la campagne.