



Déclaration des élus du CSE de la CNAM en préambule à la réunion du 19/02/2026

Depuis que nous exerçons notre mandat, le dialogue social n'a jamais été aussi gravement mis à mal.

Nous faisons face à une direction qui n'entend plus les alertes répétées des représentants du personnel, qui ne répond pas toujours aux mails d'alerte, aux propositions formulées, et qui ne prend aucune mesure concrète pour pallier les avertissements pourtant graves et documentés qui lui sont adressés depuis plusieurs années ; nous prendrons pour exemple DDISE mais il y en a d'autres.

Le dialogue social ne peut pas se résumer à une succession de présentations descendantes ni à des réponses évasives. Il suppose l'écoute, la prise en compte des alertes et la mise en œuvre d'actions correctrices réelles. Aujourd'hui, force est de constater que ces conditions ne sont plus réunies.

La situation sociale s'est gravement dégradée et nous sommes très inquiets.

Les constats sont factuels, étayés par de multiples expertises diligentées par le CSE, lesquelles ont toutes conclu à l'existence de risques graves, réels et avérés.

- **Expertises pour risque grave :**

- DNGU – octobre 2022 (Acante)
- DASD – avril 2025 (ACOR)
- Lab'innov – juillet 2025 (Technologia)
- DDISE – janvier 2026 (Technologia), dont la restitution aux salariés n'a pas pu être effectuée sans qu'aucune explication n'ait été fournie.

À ces expertises pour risque grave se sont également ajoutées d'autres enquêtes et audits, notamment à l'occasion de projets importants ou sur des problématiques de charge de travail ; pourtant, leurs constats et préconisations n'ont jamais été réellement entendus ni pleinement pris en compte par la Direction. Nous soulignons que lorsque la direction commandite des audits, ils ne traitent pas les problématiques de fond (DPPS) ; ils contournent les causes organisationnelles identifiées et ne répondent pas aux risques pourtant clairement établis par les expertises.

Nous gardons au contraire le souvenir d'une réaction particulièrement brutale de la DDSI, donnant un sentiment de menace planant sur les élus, ce qui ne peut que fragiliser davantage un dialogue social déjà dégradé.

- **Autres expertises et audits :**

- DPPS – octobre 2025 (audit organisationnel suite alerte d'élus – EY)
- DPAAS – février 2025 (expertise projet important – Syndex)
- DEI – audit organisationnel en cours (Bartle – échéance mai 2026)

Ces alertes sont sérieuses, répétées et documentées ; elles attestent d'une accumulation de faits graves dont l'ampleur devient alarmante avec des conséquences humaines lourdes : dégradation de la santé des salariés, arrêts maladie, départs contraints en raison d'état de santé dégradé et/ou de pensées suicidaires, situations d'épuisement professionnel, et, dans les cas les plus dramatiques, des passages à l'acte..

- **Événements graves :**
 - Tentatives de suicide avec déclarations d'accident du travail :
 - DAFF – janvier 2024
 - DDISE – février 2025
 - Suicide au Lab'innov – décembre 2025

A toute fin utile,

- Nous rappelons également que les élus ne reçoivent pas les indicateurs demandés (QVT...) dans des formats exploitables (fichier Excel), malgré des demandes réitérées ; la direction démontrant ainsi une volonté de rendre le travail des élus + contraints.
- Nous rappelons également que la direction a supprimé le groupe RPS de travail avec les élus et n'a jamais souhaité reprendre ces échanges.
- Nous rappelons également que les élus ne reçoivent pas les déclarations d'accidents du travail au fil de l'eau, malgré des demandes réitérées.

Nous rappelons qu'en cas d'accident du travail grave, et a fortiori en cas de tentative de suicide reconnue au titre d'un accident du travail, l'employeur a l'obligation de réunir sans délai le CSE.

L'article L2315-27 du Code du travail prévoit que le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Par ailleurs, les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail imposent à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ne pas transmettre les déclarations d'accident du travail au fil de l'eau, ne pas convoquer de CSE exceptionnel après une tentative de suicide reconnue en accident du travail, constitue un manquement grave à ces obligations légales et une entrave au bon fonctionnement de l'instance. Nous prenons pour exemple la DAT survenue à DDISE, les élus ont obtenu de haute lutte la tenue d'un CSE exceptionnel.

Ce non-respect répété des dispositions du Code du travail traduit une absence de considération pour le rôle du CSE et pour la gravité des situations rencontrées.

Et en regard, nous constatons également qu'aucun plan d'action structuré n'a été mis en place à la suite de certaines expertises, notamment celle du DDISE ; les recommandations de l'expert n'ayant, à ce stade, pas été prises en compte, et ce malgré l'existence d'un dossier de harcèlement constitué en bonne et due forme, une tentative de suicide reconnue, de nombreuses remontées et alertes émanant tant de salariés encore en poste que de personnes ayant quitté l'institution, ainsi que des signalements répétés des élus — autant d'éléments graves qui, à ce jour, ne donnent lieu à aucune réponse structurelle de la direction. Plus préoccupant encore, le rapport d'expertise préconise de « faire conduire un assessment extérieur du Directeur de DDISE et des managers de DDISE par un cabinet spécialisé », au regard de comportements qualifiés de potentiellement problématiques. Pourtant, il est décidé de repositionner à la tête du département un manager de proximité ayant récemment quitté ses fonctions, sans que cela ne fasse l'objet d'une explication transparente en instance. En CSE, il nous avait été indiqué que l'intérim serait assuré par le responsable de la DDEV ; les faits démontrent le contraire. Cette contradiction constitue un manquement que nous qualifions de grave compte tenu de la situation, au devoir d'information loyale du CSE.

Comme mentionné précédemment, nous constatons trop souvent des réponses ponctuelles et curatives, sans traitement des causes organisationnelles pourtant identifiées, ainsi qu'une gestion individuelle souvent tardive des situations de souffrance de nos collègues ce qui a par exemple très récemment entraîné le geste de désespoir de notre collègue de Troyes. Nous faisons également face, en séance notamment, à des pressions répétées ainsi que des formes d'intimidation et de chantage émotionnel qui ne sont pas acceptables dans le cadre d'un dialogue social constructif et respectueux. Nous rappelons que les élus ont le droit de ne pas être en accord avec la Direction, de questionner et de contester les choix de celle-ci. C'est même l'essence de leur mandat. Nous sommes les porte-parole des 2 700 agents de

l'institution ; il est donc inévitable que nous relayions un nombre important de remontées et de plaintes. Nous avons le devoir de les porter en instance, et il n'est pas acceptable qu'il nous soit reproché d'exercer pleinement ce rôle.

Les élus ne peuvent accepter que la souffrance au travail s'installe durablement ni qu'elle devienne un état permanent ou banalisé au sein de l'institution.

Vous le savez, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité, mais également à une obligation en termes d'évaluation et de prévention des risques, issue de l'article L4121-5 du même code.

Au regard des éléments exposés, nous estimons que la situation actuelle ne répond pas à ces exigences légales et notre responsabilité est d'alerter et d'exiger que des mesures concrètes, structurelles et immédiates soient mises en œuvre.

Dernièrement nous avons une nouvelle inquiétude et même si elle est moindre, elle reste significative et symptomatique du climat actuel : la modification du dispositif de prime, dans un contexte déjà extrêmement dégradé, résultant de la mise en place d'une nouvelle classification suscitant des émotions fortes et de nombreuses réclamations. D'ailleurs, il est à souligner que les élus permanents se sont vus recevoir un courrier mentionnant leur mise à l'écart de ce dispositif tant qu'ils ne seraient pas « *opérationnels* » ; ce courrier nous semblant parfaitement discriminatoire. C'est dans ce contexte hostile que la direction propose de modifier l'architecture du dispositif de prime variable sur objectifs.

Nous souhaitons attirer l'attention de la direction sur un point juridique majeur concernant l'architecture actuelle. En effet, le dispositif repose aujourd'hui sur trois niveaux clairement identifiés :

- Objectifs Cnam
- Objectifs Direction
- Objectifs individuels

Cette structuration :

- est mentionnée à l'article 8 de l'accord en vigueur signé en novembre 2024 portant notamment sur la rémunération.
- est reprise dans les outils RH,
- est notifiée individuellement chaque année aux salariés par courrier signé de la DRH, détaillant les trois taux distincts.

Toute chose étant égale par ailleurs, nous soulignons qu'il ne s'agit donc pas d'une simple modalité technique interne, mais d'un mécanisme de détermination de la rémunération variable, stabilisé depuis plus de 20 ans et individualisé.

Sur la nature juridique, la répétition annuelle d'un mode de calcul identique, d'une communication formalisée, d'une distinction autonome des trois taux peut constituer un engagement unilatéral de l'employeur ou, à tout le moins, une pratique constante opposable.

La jurisprudence considère qu'une structure stabilisée de rémunération variable peut devenir un élément substantiel du contrat.

La suppression du niveau « Direction » ne constitue pas un simple ajustement de pondération.

Elle modifie l'architecture même du calcul.

Les conséquences de cette suppression sont nombreuses car cela modifie la structure de détermination de la prime, modifie l'équilibre collectif / individuel, augmente le poids du critère managérial et expose davantage les salariés à l'appréciation discrétionnaire de leur manager, sans garde-fou collectif.

Dans un contexte où les alertes sur les pratiques managériales sont nombreuses et avérées, ce signal est particulièrement préoccupant.

Sur le risque juridique, une telle modification pourrait être analysée comme une modification d'un élément de rémunération, nécessitant une sécurisation juridique (accord collectif ou dénonciation formalisée d'engagement).

À défaut, le dispositif pourrait faire l'objet de contestations individuelles ou collectives.

Dans ces conditions, les élus du CSE refusent de voter aujourd'hui et demande :

1. La qualification juridique précise retenue par la Direction pour modifier le dispositif.
2. Les mesures de sécurisation envisagées.
3. Une analyse d'impact individuelle détaillée.
4. Une garantie écrite de non-perte individuelle à résultats identiques. Car il n'est pas envisageable que 57% de agents perdent une partie de leur prime.

Plus largement, nous demandons l'ouverture d'une négociation afin :

- de sécuriser juridiquement le dispositif,
- d'apporter des garanties concrètes aux salariés.

Conclusion :

Les élus sont déterminés à faire évoluer favorablement la situation.

Nous demandons une audience au Directeur général afin d'obtenir des avancées concrètes, sur la situation sociale globale dans notre entreprise : dysfonctionnements du dialogue sociale et augmentation importante des risques RPS.

À défaut de réponses claires, d'engagements fermes et de mesures immédiates, nous ne pouvons cautionner la poursuite normale de cette instance.

C'est pourquoi, en responsabilité, et pour marquer la gravité de la situation, nous quittons cette séance.