

## **Rencontre du 19 Novembre 2019 à la demande de la direction avec les représentants syndicaux**

Présents :

Mme PONCET Nadine  
Mme BRUNET Françoise  
Mme BIBET Stéphanie  
Mme SANGUINET Bernadette  
Mme BASTARD Véronique  
Mme CARTOLANO Laetitia  
Mr MORIN Bertrand  
Mme DUCHESNE  
Mme JOVET Karine

Pour la Direction

Mme PINÉRO Odile  
Mr GUILLOT Edmond  
Mr VOLKOFF Benoit  
Mr DOCQUIER Rémi

La Direction a proposé aux délégués syndicaux une rencontre ce lundi 19/11 à 8h30 afin de préciser un certain nombre de points.

### **1/ Sur les EFFECTIFS**

C'est le point le plus sensible. La précédente COG close fin 2017 était plus avantageuse, sur les possibilités de remplacements car elle n'intégrait pas le turn-over.

Dans cette nouvelle COG, le turn-over est inclus dans le taux de remplacements : tous les départs sont compris dans un taux global, quels que soient l'origine ou le motif.

- Taux 2018 : 30%
- Taux 2019-2022 : 60%

Cette règle a été établie dans l'attente de l'intégration des régimes et l'arrivée de leurs salariés.

Il est reconnu par la Cnam que toutes les CPAM ont eu des difficultés cette année dans ce domaine. La CPAM de Savoie est particulièrement touchée car contrairement à d'autres organismes qui ont connu des départs nombreux sur les COG précédentes, en Savoie les vagues de départs à la retraite en nombre, sont à venir.

Nous sommes toujours dans l'attente du nombre précis de salariés de la MFPS que nous allons devoir intégrer au 1<sup>er</sup> mars 2019. Après nous avoir annoncé 12 arrivées, le chiffre vient d'être revu et sera inférieur à 9.

Les agents de la MFPS auront un poste à l'identique de celui occupé. Les propositions de postes aux salariés de la MFPS, seront faites par écrit, à la suite d'entretiens individuels qui auront lieu avec la Direction le 18 décembre 2018.

**Dès la connaissance des entrées définitives de la MFPS, la Direction sera en capacité d'affecter définitivement tout ou partie des agents de l'équipe d'entraide.**

Pour le RSI, l'intégration aura lieu au 1<sup>er</sup> Janvier 2020.

A la question de comment l'intégration va-t-elle se passer, il est répondu qu'un plan d'intégration doit être fait, c'est un engagement pris par la CNAM avec les Ministères de Tutelle. Les fonds formation du RSI seront utilisés pour des formations préalables à l'intégration. Localement un plan de formations et d'accompagnement voire de tutorat sera mis en place. La Direction rappelle sa proposition complémentaire de mise en place de parrainage (un agent Cnam accepte de parrainer un salarié à intégrer sur des aspects de vie dans l'entreprise.)

La Direction se doit, pour éviter tout effet de report budgétaire sur les frais de personnel 2020, de procéder aux embauches possibles, calculées en fonction du taux de remplacement et du nombre de départs connus à ce jour. Pour cela, elle se doit d'obtenir un accord Cnam. Elle confirme son souhait de faire les recrutements au 1<sup>er</sup> Janvier 2019, si les conditions budgétaire 2018 sont respectées et validées par la Cnam.

Dans la mesure où le droit à embauches 2019 serait de 5 recrutements, que les salariés de la MFPS pourraient être au nombre de 9, et que 11 agents appartiennent aujourd'hui à l'équipe d'entraide, c'est environ une vingtaine de salariés qui seront à intégrer dans les services en 2019.

L'affectation se fera eu égard au diagnostic performance et l'adéquation charges/ressources mais aussi des besoins de l'organisme.

## **2/ SCORING ET CPG**

Mr GUILLOT rappelle que la CNAM, classe les organismes en fonction du scoring CPG et du diagnostic performance. Cette règle s'impose à tous. La comparaison se fait avec les Cnam de même taille.

En lien avec le diagnostic performance, lors du dialogue de gestion du 29/05 dernier, la CNAM a demandé à la CPAM de Savoie de rééquilibrer les moyens selon les processus. D'ici 2020, avec notamment l'intégration des autres régimes, la Cnam devra être au rendez-vous de ce rééquilibrage.

La réussite des réajustements et équilibrage internes, est indispensable et permettra un réajustement qui sera évoqué lors d'un point de revoyure du dialogue de gestion en 2020 et conditionnera les futurs moyens octroyés.

Mme PINÉRO rappelle le sujet d'actualité concernant la PFSE : **le point de rééquilibrage en cours avec le CNAM, car les ressources actuelles ne sont pas en ligne avec les besoins. Plusieurs courriers et interrogations ont été adressés : une réponse est en attente.**

### **3/Projet d'entreprise et SDRH**

Le Projet d'Entreprise est à réaliser, il doit représenter nos intentions et objectifs communs pour la Cnam. Il sera travaillé avec les managers. Il comportera un volet RH important au travers du SDRH.

Mr VOLKOFF explique que le SDRH national est en cours de construction et devra être décliné au plan local d'ici mi 2019. Il sera très opérationnel, sous la forme d'un plan d'actions partagé avec les managers.

La mise en place d'une revue RH par processus en lien avec le diagnostic performance doit définir les plans d'actions RH pour chaque processus, et en déterminer les grands objectifs et orientations de la CPAM.

Mme PINÉRO complète en précisant que le SDRH comprendra notamment :

- **un point sur le temps partiel : l'objectif n'est pas de supprimer ou réduire le pourcentage de temps partiel actuel, mais** il est demandé de stabiliser le taux actuel en faisant preuve collectivement d'une approche solidaire. Il est souhaité par solidarité que les situations, autant que possible, soient réglées au sein de chacun des services ;
- **un point sur le télétravail :** avec l'évolution de nos méthodes de travail (dématérialisation qui progresse) et le bilan positif de l'expérimentation en cours, le télétravail sera ouvert à des managers fonctionnels. Les managers sont associés aux demandes et donnent leurs avis au préalable.

### **4/ Sur les inaptitudes et adaptations au poste de travail**

Mme PINÉRO et M.VOLKOFF expliquent que c'est un travail qui se fait en lien avec 2 acteurs que sont le médecin du travail et le médecin conseil.

Si le médecin du travail propose une adaptation, l'employeur doit s'y conformer et travailler en lien avec les ergonomes ou personnes compétentes.

Dans le cas d'inaptitude partielle avec mi-temps thérapeutique prescrit, l'avis émis par le médecin conseil s'impose aussi à l'employeur.

Dans le cadre du SDRH et sur proposition du médecin du travail, il sera mis en place prochainement un groupe de référents « ergonomie » pour accompagner en première intention les salariés au poste de travail. Tout ce que l'employeur peut faire pour assurer le maintien dans l'emploi est d'ores et déjà mis en oeuvre.

Le SDRH, intégrera la dimension SST de manière prégnante car c'est un enjeu important avec l'allongement des carrières.

Les travaux immobiliers faits ou contenus dans le SDIL contribuent à l'amélioration des conditions de travail. Pour cela, la Cnam a entendu les demandes financières conséquentes de la Cnam.

### **5/ Sur l'insuffisance professionnelle**

A la lecture des EAEA, la Direction n'a pas repéré de situations d'insuffisance professionnelle caractérisée, mais quelques besoins d'adaptation et d'accompagnement.

Ceci s'explique notamment par les moyens mis en place au travers du plan de formations professionnelles, plan nourri et répondant aux besoins exprimés lors des EAEA mais aussi aux actions quotidiennes d'accompagnement qui se font dans les services.

## **6/ Sur le CES**

Le dialogue de gestion, tout récent a permis de faire valider les moyens au regard des objectifs.  
Une présentation sera faite prochainement aux agents du CES.  
Les orientations fixées par la Cnam sont déjà en place au CES.

## **7/ Sur le fonctionnement de l'équipe de direction**

Les décisions sont prises après échange et concertation avec les agents de direction au travers des différents temps de réunion ou de préparation de dossiers (dialogue de gestion, Cpg,...).  
Le CODIR et le CODIREL constituent des instances de prise de décisions complémentaires.  
Pour compléter, et sur certains dossiers, des managers sont largement associés au processus de décision (RRH, budget, immobilier, Com, SMI..).

MM VOLKOFF et GUILLOT témoignent pour confirmer que fort de leur expérience à la Cnam, c'est l'échange qui a toujours primé. Le processus de décision se fait toujours sur cette base. L'équipe de direction restera attachée à poursuivre en ce sens dans l'intérêt général.

Il y a une place à la concertation et au dialogue constructif et participatif, les propositions sont possibles et sont entendues. L'échange et la concertation, sont aussi importants dans les relations sociales.

## **8/ Points complémentaires**

- **sur le scoring 2018**, la Direction considère que tout le monde a fait de son mieux jusqu'ici avec les moyens alloués. Chaque manager regardera à son niveau quel résultat non atteint pourrait encore être accroché, mais la Direction ne demande pas l'impossible au vu des effectifs en place ;
- le CPG a été réceptionné : chaque ADD doit faire un retour sur les atteintes possibles des objectifs de chaque secteur. Des ajustements vont être demandés à la Cnam pour la Cnam et le CES ;
- 2018 restera une année particulièrement difficile pour tout le monde, pour les agents évidemment, pour les managers aussi et enfin pour l'équipe de Direction ;
- l'exigence affichée et reconnue par la Direction, visait à permettre à la Cnam d'obtenir les meilleurs résultats pour pouvoir discuter au mieux les moyens attribués lors du dialogue de gestion. Il en allait de notre intérêt à tous. Ces résultats ont été reconnus par la Cnam qui a souligné la crédibilité et le sérieux de notre organisme et nous a encouragés à poursuivre en ce sens.

Fait à Chambéry le 19/11/2018.