Syndicat SNADEOS cftc
Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux

M. Thomas FATOME
Directeur général de la CNAM
26-50 IMMEUBLE FRONTALIS
26 AVENUE DU PROFESSEUR ANDRE LEMIERRE
75020 PARIS

Réf. : 2025-004

Paris, 22 juillet 2025

Objet : Transformation du service médical

Copie à : Aurélie Combas Richard, directrice déléguée
Richard Vieau, directeur des Ressources humaines du Réseau
Pierre Pribile, directeur de la DSS
Isabelle Bertin, directrice de l'UCANSS

Monsieur le Directeur général,

Le SNADEOS-CFTC a décidé de signer le protocole d'accord relatif à l'accompagnement des personnels étendu aux agents de direction dans le cadre de la transformation du service du contrôle médical.
Il le fait fidèle à son esprit constructif et à son sens des responsabilités.

Mais cette signature du SNADEOS ne signifie pas une acceptation totale des dispositions de cet accord et ne constitue nullement un blanc-seing donné à cette réforme du transfert du service médical, que vous avez décidée de mettre en œuvre à compter du 1er octobre malgré nos demandes répétées de report au 1er janvier 2026.

Si, sur l'objectif et le principe de cette réforme, nous sommes en accord sur la nécessité de rapprocher et de réunir les réseaux médicaux et administratifs de l'assurance maladie pour les rendre plus efficaces tant pour les publics que pour les salariés, le dispositif de transfert que vous avez prévu présente encore trop d'incertitudes et d'insuffisances. Celles-ci risquent de nuire à la bonne application des nombreuses modalités, et aux intérêts des personnels concernés par ce transfert et à ceux des personnels des CPAM.

Le calendrier de mise en œuvre de cette réforme est, à notre sens, intenable.

Il a été tronqué à la fois par une attitude d'obstruction de certaines organisations syndicales provoquée par la caisse nationale, faute de réponses concrètes à leurs questions mais aussi par l'absence d'une véritable négociation de la part de la CNAM.

Le négociateur représentant la CNAM n'a jamais eu une attitude d'ouverture capable de prendre en compte les propositions des organisations syndicales constructives pour amender cet accord d'accompagnement qui reprend déjà en très grande partie des dispositions conventionnelles.

Par ailleurs, il n'a jamais été capable d'apporter les réponses claires aux questions des partenaires sociaux notamment sur la date de démarrage de cette réforme.

Si le SNADEOS signe ce protocole d'accord « prescrit », il le fait en pensant aux collègues agents de direction des CPAM qui auront, à compter du 1er octobre, à gérer l'intégration dans leur organisme des personnels des services médicaux des DRSM, soit 10 à 15% de personnels supplémentaires.

Ainsi, nous permettons aux personnels de direction de disposer d'un cadre homogène facilitant les démarches et les gestions des situations individuelles.

L'existence d'un accord d'accompagnement de branche, même imparfait, leur donne un guide, un processus, un cadre qui facilitera leur gestion et donc leurs conditions de travail.

Comment imaginer le travail des personnels de direction pour réaliser la mise en œuvre des opérations d'intégration et de gestion des situations individuelles sans un cadre homogène, protecteur dont l'absence les aurait placés dans une situation inconfortable, notamment dans la relation avec leurs instances représentatives du personnel.

Si le SNADEOS appose sa signature sur ce texte c'est aussi bien sûr en pensant au devenir des personnels des DRSM qui seront transférés dans les CPAM. Par son émargement, le SNADEOS entend les protéger des risques d'arbitraire qui pourraient survenir dans certains organismes. En signant cet accord d'accompagnement, nous assurons un minimum de garanties sécurisant la situation des personnels du service médical qui seront transférés, notamment les praticiens conseils et les ADD.

Être responsable c'est respecter le droit et la légalité. Le décret du 30 juin a rendu possible le transfert à partir du 1er octobre des praticiens conseil et donc la viabilité du projet de transformation.

Nous ne remettons pas en cause l'application de cette transformation mais, là encore, vous pouviez différer en année civile ce transfert pour des raisons d'efficience et de charge de travail des équipes.

Par conséquent, nous interviendrons clairement, avec combattivité et détermination, pour nous assurer que l'accompagnement des personnels des DRSM transférés, agents de direction, praticiens conseils, cadres et employés se réalisent dans de bonnes conditions en leur offrant des garanties concrètes de parfaite intégration.

Aussi, nous vous alertons sur un certain nombre de difficultés, d'insuffisances, de menaces d'écueils et de questions que la mise en œuvre de ce transfert va très probablement d'engendrer.

1. Des moyens inconnus

Il s'agit tout d'abord d'un dispositif mis en œuvre en dehors de la COG. Nous ne savons pas quels seront les moyens budgétaires et humains qui accompagneront les organismes pour réussir cette intégration.

Quels seront les impacts ETP que cette réforme va entraîner et quelle transparence sur les 3 000 postes supprimés ? Ceux-ci contiennent-ils les effectifs DRSM ou de nouveaux objectifs CPG seront-ils livrés aux CPAM en novembre ?

- Les problématiques budgétaires

Les CPAM seront-elles dotées des moyens budgétaires en matière de formation, d'aménagement de locaux, de logistique pour accueillir les personnels transférés des DRSM dans de bonnes conditions ?

Les entretiens de mobilité étant prévus après le 1er octobre, comment seront pris en considération les coûts liés aux mobilités sur les 15 mois qui suivront le rattachement administratif ?

Quand les budgets du FNGA du contrôle du service médical seront-ils transférés aux CPAM (masse salariale, valeur des CET des personnels, fournitures classiques et achats spécifiques marchés en cours…) ?

- La gestion de l'arrêté des comptes

Comment seront gérés les arrêtés des comptes ? un délai supplémentaire est-il envisageable ?

Nous avions proposé de faire la transformation en année civile et notamment le 1er janvier 2026.

Les équipes vont donc, en trois mois, faire deux arrêtés des comptes ce qui, vous en conviendrez, n'est pas une source d'efficience et de qualité.

2. Une gestion des ressources humaines trop nébuleuse

- Impacts de la transformation sur les rendus de poste

La bourse des emplois qui suivra le 1er octobre pour organiser les mobilités géographiques va-t-elle garantir que l'ETP transféré puis muté ne sera pas perdu pour la CPAM qui le laisse partir ?

Vous n'êtes pas sans savoir, et d'ailleurs vous l'avez reconnu, que les conditions de travail sont très différentes entres les petites CPAM et les organismes des métropoles régionales. Cette réforme risque encore de creuser un peu plus ces inégalités de conditions de travail et de parcours professionnel.

- Accompagnement des fonctions supports des DRSM et des CPAM

Comment seront solutionnés les différentiels de charges et de moyens notamment dans la répartition des effectifs des DRSM dans les CPAM entre les CPAM des chefs-lieux de région et les CPAM des départements notamment au niveau des effectifs supports.

Si en moyenne toutes les CPAM intègreront de l'ordre de 15% d'effectifs supplémentaires dont des praticiens conseils disposant de dispositions conventionnelles spécifiques, jusque-là non gérées dans les CPAM, toutes ne disposeront pas des effectifs des services supports des DRSM. Comment la CNAM pense gérer ce déséquilibre entre CPAM ?

- Gestion des postes en doublons

Comment seront gérés les reclassements de personnels notamment chez les agents de direction ayant des compétences ou responsabilités redondantes ou comparables ? Les agents de direction des CPAM, qui ne sont pas protégés par l'accord, ne doivent pas devenir des variables d'ajustement.

Pour les cadres stratégiques en doublon (RH en particulier), quels sont les avenirs proposés ?

- Formation des fonctions supports

En cette fin juillet, il semble qu'aucune formation n'ait encore été présentée ou proposée aux fonctions supports ?

Que pensez-vous faire pour qu'elles aient la capacité de gérer les situations individuelles, en particulier en termes RH ou paye ?

3. Un manque de vision sur la gestion du risque

- Problématique des entraides entre directions médicales départementales

Quelles solutions d'entraide pourront être mises en œuvre entre les directions médicales, alors que les praticiens conseils seront « départementaux » et que le la DCGDR est investie d'un rôle hiérarchique en matière d'entraide sur le réseau des CPAM ?

- Conditions d'indépendance des praticiens conseils

Sur les praticiens conseils, les conditions d'indépendance et de respect du secret médical sont garanties par l'ordre des médecins. Le dispositif porté par la CNAM est essentiellement à base de nomination.

Nous vous demandons de le remplacer à l'instar des professions réglementées comme les magistrats par un processus électif dont la majorité absolue des membres sont des médecins conseils et pour une durée de trois ans maximums.

Enfin, vous veillerez à ce qu'aucun directeur coordinateur de la gestion du risque ne puisse être membre de cette instance.

La confiance résultait de l'indépendance de jugement des médecins conseils, il est vital que cette confiance perdure, hors de toute tentation d'intervention individuelle dans un dossier d'assuré.

Le public et les assurés ne nous pardonneraient pas ces dérives.

A ce jour, ni les conseils ni les instances représentatives du personnel n'ont été destinataires d'informations précises et chiffrées, ce qui, vous en conviendrez, est un réel problème.

Le calendrier estival n'apportera aucune marge à un projet dont les conséquences sociales et organisationnelles sont majeures.

C'est un risque que la CNAM assumera vis-à-vis du réseau et des pouvoirs publics en cas de difficultés graves.

Le SNADEOS suivra avec attention la mise en œuvre du transfert des personnels des services médicaux dans les CPAM.

C'est la raison pour laquelle il mettra à disposition des praticiens conseils et des agents de direction une ligne de contact (par mail) afin de faire remonter leurs difficultés rencontrées dans leur accompagnement et durant cette phase d'intégration.

Il pourra recueillir leurs réclamations et soutiendra les agents de direction et les praticiens conseils rencontrant dans leur situation individuelle de réelles difficultés qui nécessiteraient une intervention auprès de la CNAM.

Nous souhaitons que la CNAM fasse preuve du même état d'esprit de responsabilité que nous dans la mise en œuvre de ces modalités.

Par cette signature, le SNADEOS vous adresse un message, celui d'un partenaire social responsable et constructif, avec qui vous pouvez travailler dès lors qu'il est respecté.

Cette relation suppose des compromis et une prise en compte des propositions et remarques du SNADEOS.

Malheureusement, sur la vingtaine de propositions d'amendement du projet d'accord d'accompagnement, seule une minorité a été retenue.

Par votre attention et sur la base de nos interventions, vous auriez eu la possibilité de donner des consignes au réseau de l'assurance maladie et un cadre d'application dans lequel nous retrouverions nos propositions pour un meilleur accompagnement des personnels des DRSM transférés compatibles avec de bonnes conditions d'accueil au sein des CPAM sans impact négatif pour leurs personnels présents.

Le SNADEOS vous a alerté dès la fin d'année des risques de déstabilisation du réseau Assurance maladie et des enjeux sur les praticiens conseils, en termes d'attractivité dans un contexte où le système de santé est très fragilisé. C'est votre choix d'employeur, nous le respectons mais nous serons très vigilants sur le déploiement et sur les comportements individuels.

Syndicat SNADEOS cftc
Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux

Je vous adresserai en septembre une demande officielle de rencontre bilatérale avec l'équipe dirigeante SNADEOS pour le 4ème trimestre.

Cet entretien permettra de faire un point sur l'intégration du service médical mais également sur d'autres sujets d'actualité de la branche maladie tel qu'Arpège notamment.

Cette proposition annuelle d'échanges, que nous avons avec chaque Directeur général de caisse nationale, doit concrétiser ce mode de relation et de partenariat que nous souhaitons établir avec la CNAM dans l'intérêt des personnels de direction, ingénieurs-conseils et des praticiens-conseils que nous représentons.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Benoît Volkoff
Président du SNADEOS

SNADEOS CFTC
3, rue Élisa Lemonnier - 75012 Paris
Membre de la Confédération française des travailleurs chrétiens