

30 novembre 2018
7-14-21 décembre 2018

*La Cnam a changé et vos droits comme salarié.es évoluent. Avec l'accueil des salarié.es du Service Médical, beaucoup de droits sont renégociés. **L'Écho des négos** fait le point sur les négociations avec la direction de la Cnam pour vous informer de ce que, à la Cgt, nous faisons pour vous.*

DERNIERE MINUTE...

Face à une situation sans précédent, tous les syndicats **FO, CGT, CFTC, CFE-CGC et SUD des organismes sociaux** ont décidé ensemble de communiquer sur le caractère mensonger des discours gouvernementaux et d'appeler à la **grève LE MARDI 18 DECEMBRE 2018** avec une grande manifestation **devant l'Ucanss** à partir de 10 heures. Tout savoir : [cliquez ici](#)

Salaire minimum hiérarchique : victoire de la Cgt

Un nouvel accord [Ucanss](#) (l'organisme patronal de branche avec lequel les syndicats négocient pour vos droits dans la Sécurité Sociale) agréé le 27 novembre 2018 par le ministère de la santé et des solidarités permet **de sécuriser les éléments qui constituent le salaire des personnels de la Sécurité sociale.**



Cet accord initié et défendu par la Cgt permettra **d'éviter qu'un accord d'établissement (par exemple : dans une DRSM ou dans une CPAM) puissent dégrader** la structure, les modalités de calcul et les garanties de base du salaire tel qu'il est construit dans la Sécu.

Cet accord permet de **protéger nos salaires de base de ce que prévoyait les ordonnances Macron de 2017** : baisse de salaires par accord d'organismes, par exemple. Il impose ainsi une **définition précise du salaire minimum hiérarchique** à savoir que le salaire est le résultat d'une valeur du point multiplié par un coefficient de classification, auquel viennent s'ajouter les éléments suivants :

- L'ancienneté ;
- Le protocole d'accord de 2008 sur les points de garantie ;
- Le protocole de 2015 sur le 1,65% ;
- L'article 21 de la CCN (allocation vacances) ;
- L'article 22 bis de la CCN (gratification annuelle).

Cotisations sociales supprimées

Menace sur la prime d'activité

Avec la suppression des cotisations « salariées » pour la maladie et le chômage, depuis le 1er octobre 2018, le salaire net (sauf pour les agents du Siège/sites), ont (un peu) augmenté.



Mais cette hausse comporte un risque pour certain.es salarié.e.s. **Celui de ne plus être éligibles à la prime d'activité !** Peut-être est-ce ainsi que le régime Macron compte financer la hausse de la prime d'activité de 20€ annoncée en 2020 ?

Cela en réduisant le nombre de bénéficiaires de celle-ci, devenus « trop riches » par suppression des cotisations sociales. Oh le splendide jeu de dupes ?!

Vote électronique : le coup de force...

Aucune organisation syndicale n'a signé le protocole d'accord sur le vote électronique (*lire [l'Echo des Négo N°5 et N°6](#)*) qui leur était proposé à la Cnam.



La direction prendra une décision unilatérale comme le lui permet les ordonnances Macron pour passer en force. C'est donc parti pour le vote par email aux prochaines élections professionnelles de 2019.

Télétravail : à bilan très positif, propositions Cgt constructives...

Le télétravail est régi à la Cnam Site/Siège par un [accord du 9 mai 2016](#) pour une durée de 3 ans qui prendra fin en mai 2019). À partir de 2012, celui-ci avait été négocié après **un long travail de lutte et de lobbying face à une direction de la Cnam alors très réfractaire** au télétravail.

A l'époque, les dirigeants de la Cnam refusaient l'application du [protocole Ucanss du 4 mars 2014 \(renouvelé depuis en 2017\)](#) sur le télétravail pour des motifs [byzantins](#) (*lire les [Viaduc N°164](#), [Viaduc n°163](#), [Viaduc n°160...](#)*).

Siège/Sites vs DRSM/ESLM : le jour et la nuit ?

Dans les DRSM, le **télétravail est pour sa part très limité car il n'est expérimenté que dans 2 DRSM** : DRSM Sud-Est et DRSM Ile-de-France (environ 15 postes pour chacune à raison d'1 ou 2 journées par semaine). Les délégués syndicaux de la DRSM Ile-de-France n'en étaient d'ailleurs même pas été informés ! C'est dire...

Selon les évaluations de la direction, dans les DRSM, les 1ers constats démontreraient une productivité équivalente en télétravail qu'au sein des ESLM pour les techniciens du service médical expérimentateurs (contrôle contentieux, CPRA).

Le problème majeur est le fait qu'Hippocrate (logiciel de gestion des données médicales et des dossiers des patients) n'est pas accessible à domicile pour ces techniciens. De ce fait, le télétravail nécessite, en ESLM, quelque 6 heures de préparation préalable avant de partir télétravailler le lendemain !

L'avenir de la généralisation du télétravail dans les ESLM passera donc nécessairement par **la sécurisation préalable des conditions d'accès à distance à Hippocrate** (ailleurs qu'au sein des ESLM) et aux données sensibles de nature médicale.

Environ 40 % des salariés seraient exclus du télétravail si les systèmes de production des ESLM (CPR2A notamment) ne s'ouvraient pas. Une inégalité de traitement que nous ne cautionnerions pas à la Cgt.

La solution consisterait selon nous, dans un 1^{er} temps, en l'extension du travail à distance des salariés des ELSM depuis des organismes de sécurité sociale proches de leur domicile.

Au siège : c'est déjà mieux mais....

Pour rappel, la conquête du télétravail à la Cnam/Siège en 2016 avait été marquée par la **méfiance irrationnelle (et un peu archaïque) de la direction** envers cette forme d'organisation.

D'autant que **le télétravail, en plus de son intérêt pour la qualité de vie au travail** offrait déjà nombre d'intérêts pour la responsabilité sociale et le développement durable des entreprises.

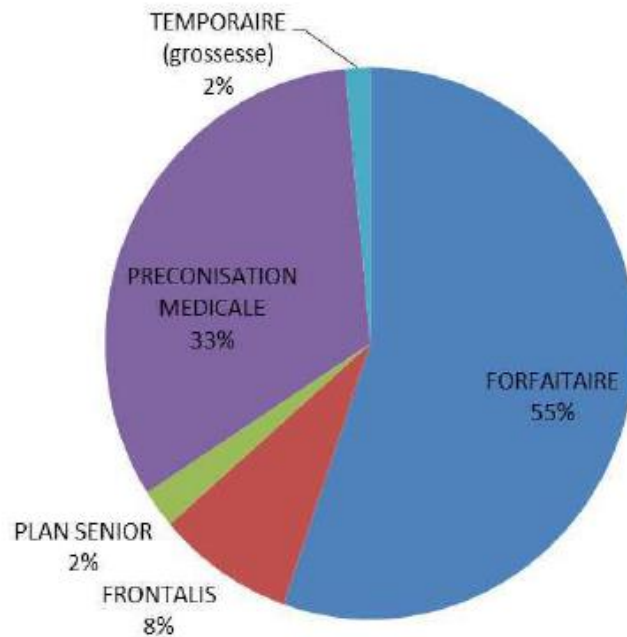
Le manque de confiance envers les salariés et leur capacité à travailler à domicile (**expression d'un paternalisme encore très ancré dans la culture de la Sécurité Sociale**) expliquait pour beaucoup le fait que la direction avait « freiné des 4 fers ». Et ce, alors même que le travail à distance (entre équipes implantées sur les 17 sites informatiques du Siège) était une pratique de longue date !

La direction relayait en fait les **craintes de certains managers** (parfois très *Old School* envers l'innovation **de perdre le contrôle sur leur subordonnés**, de **perdre du prestige social** (eh oui! moins de personnels visibles sous sa responsabilité, c'est moins de reconnaissance auprès des autres managers, donc moins de pouvoir symbolique !)/

La direction relayait aussi **la peur de certains managers ne pas savoir gérer de salariés** qu'ils n'auraient n'a plus sous la main ! Résultat, l'accord 2016 était un accord très restrictif et marqué par :

- des quotas (pas plus de 300 télétravailleurs au bout de 3 ans) ;
- des métiers prohibés (une vingtaine ayant été révisés à 5 depuis) ;
- des activités incompatibles (gestion de données sensibles, etc.) ;
- une ancienneté minimum de 18 mois ;
- une autonomie du télétravailleur appréciée par le manager ;
- des critères « longs comme le bras » pour classer les candidats :
 - temps de trajet (seul celui fut finalement utilisé...)
 - travail à temps complet,
 - aucun télétravail antérieur,
 - travail sur site en bureaux collectifs,
 - enfant à charge de moins de 12 ans,
 - avoir 58 ans et plus...

Répartition des télétravailleurs à la Cnam en 2018
(Hors télétravail pendant les travaux de reconstruction du siège)



Source : évaluation du télétravail à la Cnam, 2018

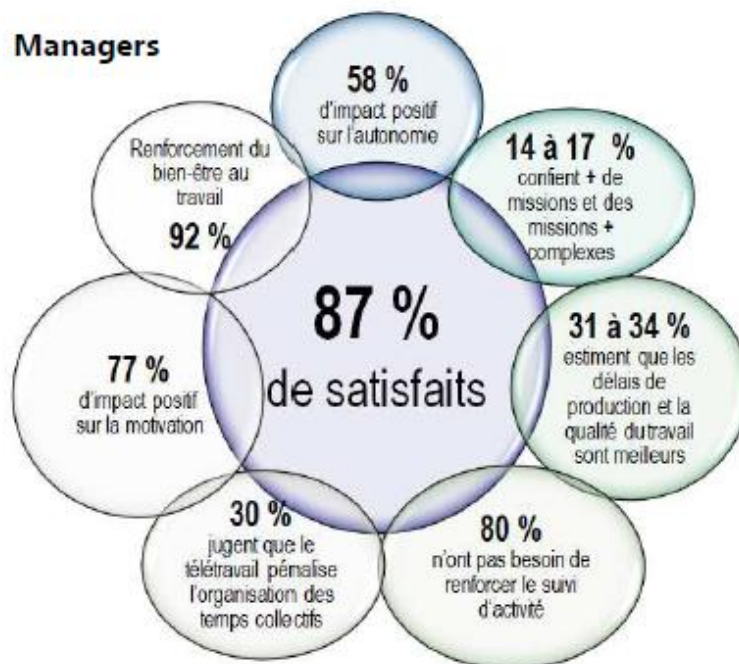
Aujourd'hui, il y a à la Cnam Siège/Site : **264 télétravailleurs au titre de l'accord de 2016** Et il y en aura **320** au terme de la campagne de recrutement 2019 pour laquelle un avenant a élargi le quota initial de 300 télétravailleurs maximum.

Mais si l'on ajoute les 600 personnes qui sont en télétravail à la suite de l'incendie du Siège de juillet 2018, cela donne près de 850 salariés réellement en télétravail, soit 35 % des personnels !

Et **100% des salariés (sur plus de 700)** ayant dû déménager à Gallieni 2 (bâtiment loués spécialement suite à l'incendie du Siège en juillet 2019) sont au moins 1 journée par semaine en télétravail !

Bref, le télétravail est devenu une pratique quotidienne à la Cnam sans que cela ne pose plus de problèmes que cela si ce n'est est à quelques managers isolés.

Par ailleurs, le bilan de l'accord de 2016 fait aussi montre de résultats qualitatifs très positifs : **95% de télétravailleurs et 87% de managers sont satisfaits !**



Source : évaluation du télétravail à la Cnam, 2018

Il y est démontré que **les managers a priori réfractaires se convertissent à l'intérêt du télétravail** par la pratique de leurs collaborateurs : la motivation, le bien-être au travail est reconnue meilleure par les managers.

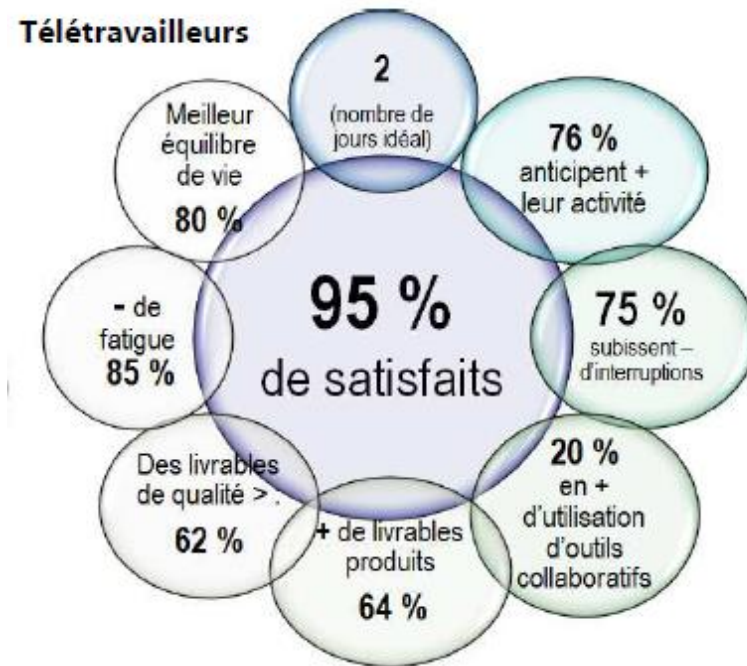
Les managers ont aussi tendance à **confier plus de missions et des missions plus complexes à leurs collaborateurs en télétravail !** Les télétravailleurs travailleraient aussi davantage que les autres avec les outils collaboratifs.

Le temps de travail semblerait aussi augmenter pour les télétravailleurs en raison sans doute de la réduction des temps de trajet, **ce qui est un point de vigilance à garder en tête.**

Heureusement, l'eau a coulé sous les ponts depuis 2016 !

Le télétravail est **entré dans les mœurs**. L'urgence écologique (des étés à plus 40° !), les problèmes de transport en villes et le **hausse du coût de l'essence aggravé par la baisse des salaires**, ainsi que l'incendie du Siège en juillet 2018 (dans le cadre duquel l'accès au télétravail a été généralisé) ont fait **évoluer les esprits et réduit les réticences** au changement. Ouf !

Télétravailleurs



Source : évaluation du télétravail à la Cnam, 2018

Par conséquent, sur la base de ces éléments très positifs, nous portons, pour la Cgt, **le projet suivant dans la négociation sur le télétravail** :

1. La considération du télétravail comme **un levier écologique** essentiel destiné à limiter l'emprunte carbone de la Cnam et à améliorer les conditions de vie et la réduction (des temps) de transports des salariés ;
2. La considération du télétravail comme **un mode d'organisation du travail ouvert** (et opposable au manager sauf motivation de refus écrite et argumentée de celui-ci) qui ne soit pas restreinte, ni par des quotas ni par des critères de discrimination des candidats ;
3. La considération du **télétravail et du travail à distance** depuis un organisme tiers (ELSM, ERSM, sites informatique, Siège, CPAM...) comme un « tout » ;
4. La possibilité de télétravailler jusqu'à **10 jours / mois (2 semaines à 2 jours - 2 semaines à 3 jours)**;
5. La possibilité de « **panacher** » le **télétravail entre le domicile et un site de travail à distance** depuis un organisme tiers (ELSM, ERSM, sites informatique, siège, CPAM...);

6. La **planification mensuelle** de l'organisation du télétravail au sein des collectifs de travail pour faciliter la coordination des équipes ;
7. La **valorisation des managers** comme autant de facilitateurs au service du « bien télétravailler » des leurs collaborateurs en incluant cela parmi leurs objectifs ;
8. Le développement de **solutions alternatives au télétravail à domicile en organismes** de sécurité sociale, pour les 40% de techniciens du service médical (soit environ 3200 salariés) qui travaillent sur des données sensibles ;
9. L'ouverture du **télétravail à tous les autres personnels administratifs des DRSM/ELSM** ne traitant pas de données médicales dont les agents des plates-formes de services ;
10. L'engagement de travaux visant à **sécuriser les technologies (Hippocrate, Médialog+, Matis, etc.)** en lien avec la gestion des données médicales des assurés sociaux en fixant pour objectifs de permettre de télétravailler sur ces systèmes depuis son domicile d'ici 2 ans ;
11. La mise sur place d'un groupe national visant à **adapter l'organisation du SMOPP au télétravail des techniciens et des praticiens conseils du service médical** et travail à échéance d'un an ;
12. La promotion de contreparties « régulatrices » pour celles et ceux qui continueront de travailler à 100% depuis leur site d'attachement, ceci en mettant en place pour ces deniers un temps de **récupération forfaitaire supplémentaire d'un ½ journée /mois !**

Au terme des 2 premières séances de négociation, **la direction de la Cnam a semblé évoluer**. Ceci en envisageant (sérieusement : l'avenir nous le dira ?) la suppression des quotas et des critères discriminants pour les candidats au télétravail.

Peut-être que notre argumentation visant à démontrer que le télétravail n'était rien d'autre qu'une autre manière de s'organiser a-t-elle fait mouche ? De même que notre appel à **respecter les gens dans leur maturité (Eh oui ! les salariés ne sont pas enfants) et leur liberté de choix ?**

La direction a même **reconnu « l'intelligence » de nos propositions visant à inciter les gens à venir travailler sur site (par une réduction forfaitaire du temps de travail d'une ½ journée par mois)** plutôt que de contraindre l'accès au télétravail qui, dans la plupart des entreprises, est devenu une simple solution, parmi d'autres, à la réalisation de ses missions. Chiche ?

Les prochaines séances de négociation au cours desquelles **la direction avancera ses propositions auront lieu les 21 décembre et le 11 janvier 2019**. Bonne année !? •