L'ÉCHO DES NÉGOS N°10

ET DU DIALOGUE SOCIAL À LA CNAM

la cgt CNAM

Spécial rentrée 2019 !

La Cnam a changé et vos droits comme salarié.es évoluent. Avec les ordonnances Macron beaucoup de droits des salariés disparaissent. 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 et pour vos intérêts. Au menu de numéro, ce à quoi vont ressembler les nouvelles instances – a minima - de représentation des personnels : les comités sociaux et économiques (CSE) et le comité social et économique central (CSEC). ***Élections en vue pour novembre 2019…***

Suppression des délégués du personnel (DP), des CHSCT et des Comités d'établissement (CE)

Qui pour vous défendre demain à la Cnam ?

<u>Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) au sein des établissements de la Cnam et à la mise en place du Comité social et économique central (CSEC)</u>

Les ordonnances Macron de 2017 obligeaient à « négocier » une instance unique de représentation des personnels dans toutes les entreprises, le CSE, en remplacement de ce qui existait jusqu'à présent : comités d'entreprise (CE),

délégués du personnel (DP) et comités d'hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT). Cela avant le 1er janvier 2020. Avec à la clé, des pertes très importantes en nombre d'élus, en moyens matériels pour ces derniers ainsi qu'en capacité d'agir.

C'est la raison pour laquelle, à la Cgt, nous ne considérons pas les 4 mois que nous venons de passer à discuter des CSE avec la direction comme une « vraie » négociation ; mais comme une négociation « contrainte » pour éviter le pire (l'application stricte des ordonnances Macron, synonymes de « presque rien »). Les ordonnances nous obligent à consentir à réduire la proximité des élus avec les salariés et l'action syndicale en faveur des conditions de travail.

Voici cependant un panorama de la manière dont **nous sommes parvenus à limiter les pertes** en nombre de représentants du personnel.

1 CSE DU SIEGE + 15 SITES

Situation actuelle			Situation à compter du 1er décembre 2019		
	Titulaires	Suppléants (siégeant de plein droit)		Titulaires	Suppléants (sans possibilité de siéger)
CE	16	16	CSE	26	26
DP	43	43	Supprimé	Supprimé	Supprimé
CHSCT	32		Supprimé	Supprimé	Supprimé
			Commission CSSCT (les membres sont des élus du CSE)	8	0
			Représentants de proximité	25	0
Total	91	59		51	26

16 CSE DES DRSM

Situation actuelle			Situation à compter du 1er décembre 2019		
	Titulaires	Suppléants (siégeant de plein		Titulaires	Suppléants (sans possibilité

		droit)			**de siéger)**
CE	158	158	**CSE**	201	201
DP	179	179	**Supprimé**	**Supprimé**	**Supprimé**
CHSCT	117		**Supprimé**	**Supprimé**	**Supprimé**
			Commission CSSCT **(les membres de cette commission sont des élus du CSE)**	**Entre 3 et 6 selon la taille de la DRSM**	0
			Représentants de proximité	90	
Total	**545**	**337**		**291**	**201**

En préambule, sur l'accord relatif à la mise en place des CSE au sein des établissements de la Cnam et du CSE central, nous avons plaidé pour que les références, dans le texte proposé par la direction, aux missions des élus comme devant « *accompagner la stratégie de la branche maladie* » soient supprimées de l'accord. Car les élus ont des missions qui dépassent le cadre de la seule stratégie de leur employeur, et heureusement !

Sur la volonté de la direction de **supprimer les « usages (droits coutumiers non écrits) »** en lien avec les IRP existantes dans tous les établissements de la Cnam,

on s'est aperçu que cela ne relevait pas d'une obligation des ordonnances Macron contrairement à ce que racontait la direction. Nous avons ainsi refusé que les « usages » en lien avec les IRP actuelles ne soient supprimés comme le souhaitait la direction. Car **cela risque de générer beaucoup de contentieux dans les établissements.** La direction a toutefois maintenu sa position**. À elle de voir…**

S'agissant les œuvres sociales (l'argent pour les activités culturelles et les loisirs familiaux, notamment en faveur des enfants…), la direction entend toujours engager **une révision des moyens dévolues à la gestion des œuvres sociales ;** mais ceci dans un cadre extérieur à la « négociation » sur les CSE.

En clair : la direction veut revoir rapidement (avant les élections de novembre 2019 : rien que cela !) les moyens existants (les heures et les moyens matériels actuels des œuvres sociales et des associations : locaux, heures spécifiques, personnels mis à disposition) **dans le but de faire de grosses économies**. Soit exactement ce qu'elle a recherché à faire (et réussi) aussi avec les CSE !

À la Cgt, nous considérons qu'il est préférable de proroger l'existant plutôt que de mettre les doigts dans des **négociations acrobatiques sur les œuvres sociales** diverses et complexes avant les élections.

Nous préférerions **épargner nos forces** (*rappel : à la Cgt de la Cnam, nous menons tous nos engagements syndicaux en plus de notre métier par militantisme et bénévolat*) mais en ayant parfaitement conscience du problème qui, tôt au tard, va revenir sur la table.

Pour certaines catégories de personnel ayant la double casquette employeurs-salariés et **leur syndicat officieux**, nous savons qu'il s'agit aussi de **travailler à faire évoluer les modalités de gestion des œuvres sociales afin de réduire leurs politiques sociales** (prestations plus favorables aux petits salaires et aux familles) dont certains ne sont pas toujours les 1ers bénéficiaires…

Ainsi, dur le montant des dotations pour les prestations sociales et culturelles, la direction voulait appliquer le code du travail en **unifiant les dotations aux œuvres** (différentes entre les établissements de la Cnam), laquelle pourrait entrainer une baisse des dotations impactant 49% des personnels !

Devant l'opposition de la Cgt et de FO, la direction a décalé (sans renoncer) à l'unification des dotations dans 4 ans. Pour notre part, **nous demandons une convergence à la hausse vers 3%** de la masse salariale brute (au moins) pour tout le monde. Alors que la direction entend appliquer une moyenne qui devrait tourner autour de 2,60% ! Les salariés devront restés très vigilants sur cet aspect aussi dans le futur !

La dotation de fonctionnement aux CSE (pour les expertises, les avocats, la comptabilité, etc.) est augmentée à 0,22% (contre 0,20% précédemment) de la

masse salariale brute. Mais cette légère hausse n'est **pas une réelle hausse** puisque désormais, la plupart des expertises menées par les CSE devront être prises en charge par les CSE à hauteur de 20% (80% par l'employeur) ! Elles l'étaient à 100% jusqu'à présent.

Sur le calcul des heures syndicales (article 8.21) – les heures collectives pour faire fonctionner les syndicats - **la direction refuse d'inclure le calcul de ces heures sur la base de la nouvelle élection des CSE** (au motif que les accords ne seraient pas agréés dans ce cas). Et en nous renvoyant à la tenue des négociations Ucanss sur le sujet. Celles-ci visant à mettre en conformité la convention collective (qui n'a pas commencé !) avec les ordonnances Macron

En clair : nous apprenons ainsi ébahis que le calcul de ces heures (dites « article 8.21 » en référence à la convention collective) dans les CSE déjà en place dans la sécurité sociale se fait sur les résultats des élections DP des élections précédentes (c'est-à-dire sur la base d'une instance élue mais ayant été supprimée !). **Décidément, on pédale dans la semoule dans cette vénérable boutique.**

L'accord sur la CSE **acte la fusion des 8 DRSM fusionnées au 1er janvier 2020** et donc la création de 17 CSE à la Cnam (il existait 21 CE jusqu'alors). La durée des mandats des élus sera de 4 ans. Nous avons refusé la limitation des mandats successifs à 3 comme le prévoit les ordonnances. La direction a maintenu le blocage des nombre de mandat.

Toutefois, parce que nous sommes endurants et que nous avons été soutenus par le personnel (notamment leur pétition nationale relayée dans le dernier Viaduc), nous avons obtenu pour le siège/site (2300 salariés) d'avoir **26 sièges titulaires et 26 sièges de suppléants**, soit 3 de plus par rapport aux minimum légal de 23+23. Mais nous ne sommes parvenus pas à obtenir que les suppléants puissent assister aux séances des CSE. En effet, les ordonnances Macron empêche désormais aux suppléants de siéger aux CSE (une méchanceté de plus !).

Dans les DRSM, nous avons obtenu les nombres d'élus suivants pour chaque CSE :

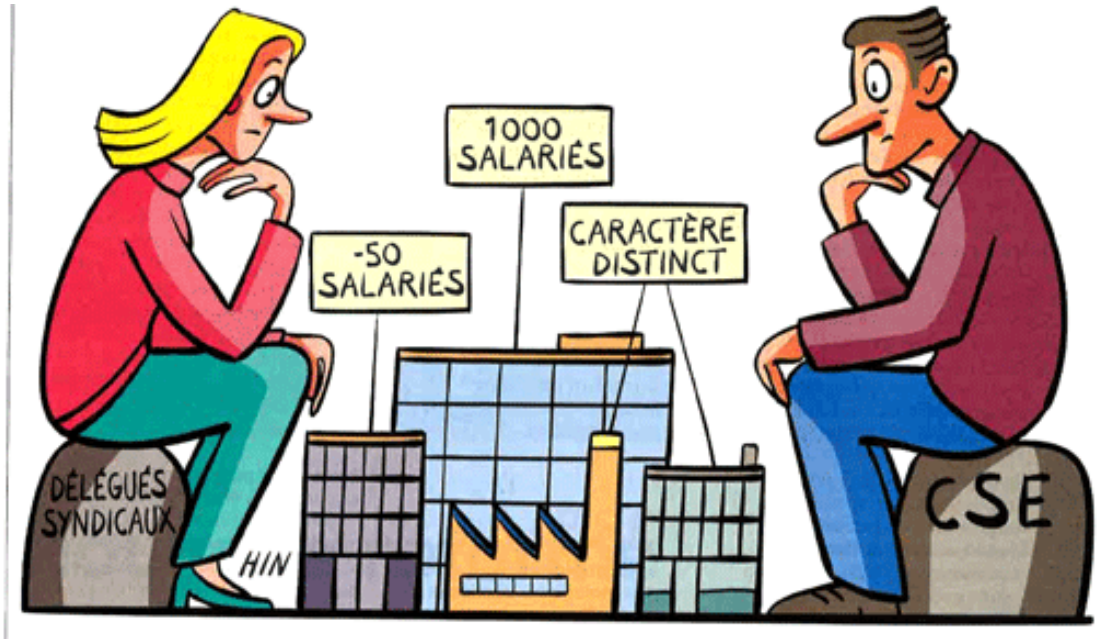
ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE DE TITULAIRES
AURA	18
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	12
BRETAGNE	12
CENTRE	12
GRAND-EST	17
GUADELOUPE	5
GUYANE	3
HAUTS-DE-FRANCE	16
ILE-DE-FRANCE	21
MARTINIQUE	5
NORMANDIE	12
NOUVELLE-AQUITAINE	17
OCCITANIE	17
PAYS-DE-LA-LOIRE	12
LA REUNION	6
SUD-EST	16

Les élus titulaires des CSE des DRSM disposeront des heures mensuelles ci-dessous pour **travailler les dossiers (souvent très complexes), analyser, écrire des articles pour informer les salariés, écrire des déclarations, motiver leurs avis, se déplacer quand il y aura des problèmes**, préparer en amont les réunions, rencontrer les salariés (en cas de réorganisations, etc.), gérer les comptes avec les comptables, les experts-comptables, pilotes les expertises nécessaires…

ETABLISSEMENTS	NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DÉLÉGATION
AURA	24
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	22
BRETAGNE	22
CENTRE	22
GRAND-EST	24
GUADELOUPE	18
GUYANE	10
HAUTS-DE-FRANCE	24
ILE-DE-FRANCE	24

MARTINIQUE	18
NORMANDIE	22
NOUVELLE-AQUITAINE	24
OCCITANIE	24
PAYS-DE-LA-LOIRE	22
LA REUNION	19
SUD-EST	24

Les élus titulaires du CSE bénéficieront de 26 heures (heures légales) par mois mais nous avons obtenu que ces heures soient **mutualisables et annualisables** entre les élus de chaque CSE ou d'un même groupe syndical d'élus titulaires ou (à définir par ces derniers) suppléants d'un même CSE.



À noter que nous sommes aussi parvenus à maintenir le fait que des personnes qualifiées (experts sur un sujet technique donné) puissent assister au CSE avec l'accord de l'employeur

Nous avons aussi obtenu qu'il y ait **1 représentant syndical** au CSE (en plus des élus CSE) par organisation représentative dans l'entreprise (avec 2 suppléants), ceci avec **20 heures par mois pour leur travail**. Les réunions des CSE se réuniront une fois par mois Elles risquent de durer beaucoup plus longtemps dans cette instance unique qui devra tout faire avec peu de moyens !

Il est également acté que les compétences des anciens CHSCT (supprimés par les ordonnances Macron : autre très grosse sournoiserie !) en matière de santé, sécurité et conditions de travail échoient aux seuls CSE et à sa commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Et ceci hélas sans aucune assise locale.

Pour le siège et les sites informatiques, la CSSCT sera ainsi dotée de **6 membres (déjà élus au CSE) avec 26 heures** supplémentaires chacun : pour faire le travail des 8 CSHCT et 32 élus CHSCT qui existaient jusqu'alors !

Pour leur part, les membres des CSSCT des DRSM disposeront des heures ci-après selon l'effectif de leur organisme :

ETABLISSEMENTS	Nombre de membres CSSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation
AURA	6	26
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	4	10
BRETAGNE	4	10
CENTRE	4	10
GRAND-EST	6	26
GUADELOUPE	3	8
GUYANE	3	8
HAUTS-DE-FRANCE	6	15
ILE-DE-FRANCE	6	15
MARTINIQUE	3	8
NORMANDIE	4	10
NOUVELLE-AQUITAINE	6	26
OCCITANIE	6	26
PAYS-DE-LA-LOIRE	4	10
LA REUNION	3	8
SUD-EST	6	15

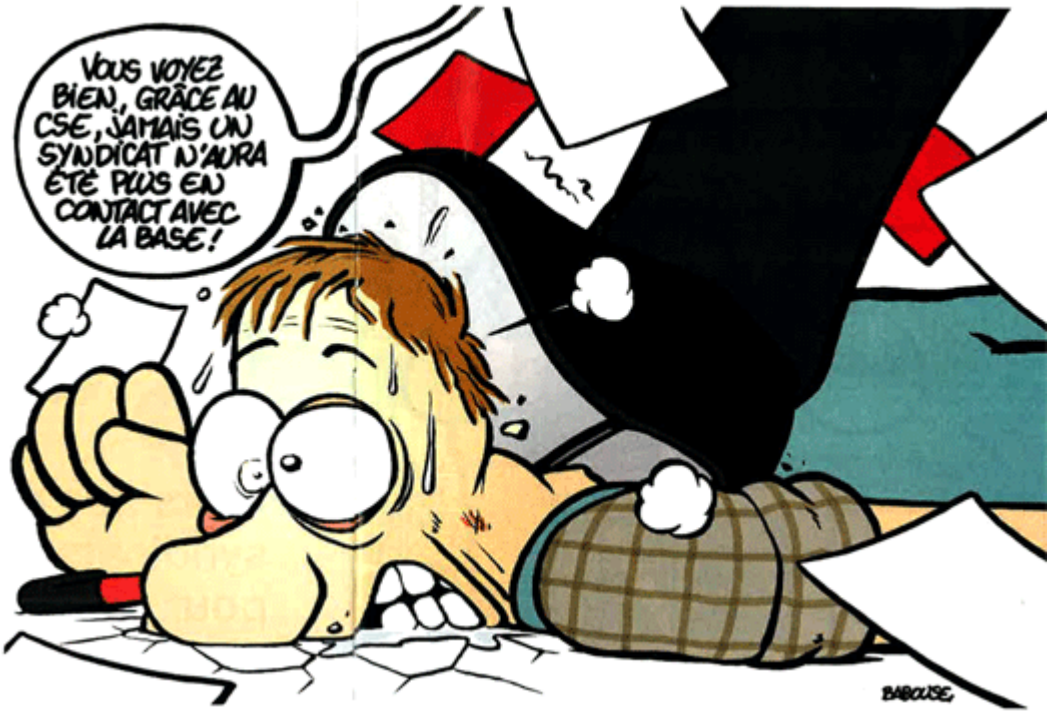
Les heures des membres de la CSSCT seront mutualisables et annualisables dans les petites DRSM (heures < 15 heures par mois).

La direction a **refusé que les déplacements des membres de la CSSCT et les temps de trajet pour se déplacer dans les sites, dans le cadre des visites d'inspections, soient financés par l'employeur** car elle souhaite que ce soit le CSE qui paie. Les enquêtes obligatoires seront prises en charge.

Cela signifie que les membres des CSSCT seront largement sédentarisés donc potentiellement coupés des réalités. Nous avons obtenu cependant que les frais de déplacements puissent être pris en charge en cas de problème à la demande de la CSSCT et d'au moins 2 élus du CSE. Nous avons aussi obtenu que cette question puisse, en cas de difficultés, être revue au niveau national à l'avenir. A voir. Ce serait alors, quand même, une petite avancée.

Les commissions économiques et informatiques des CSE seront **désormais présidées (c'est la loi Macron toujours…) par l'employeur** contrairement à ce qui se faisait jusqu'à présent dans les CE. Traduction : un risque de verrouillage fort par la direction pèse sur cette commission…

Après une longue bataille, des dizaines de courriers d'élus (*lire le Viaduc n°191*) envoyés au directeur général, une pétition ayant réuni la signature de plusieurs centaines de signatures de salariés (*voir la pétition*) **nous sommes parvenus à ce que soient maintenus des représentants du personnel (de proximité),** protégés au sens du code du travail, dans les sites et les ELSM.



Cela n'a pas été facile car il faut rappeler que nous partions de très loin. Au début de la négociation en avril 2019, **la Cgt était le seul syndicat à demander** à ce que des représentants des collègues des sites informatiques et des ELSM aient des représentants de proximité (RP) ! La direction n'en voulait pas. **Par ailleurs, la position des « belles personnes » qui se revendiquent aujourd'hui (avec force publicité) de cette victoire étaient loin d'en être convaincues au départ…**

Au final, Il y aura grâce à la mobilisation organisée par la Cgt : **25 représentants de proximité (RP) pour le siège et les 15 sites informatiques ainsi que 90 RP pour les 16 DRSM** en fonction de la répartition ci-après, croissante selon leur effectif.

Dans les DRSM, les représentants de proximité (RS) seront répartis entre syndicats et par établissement au prorata de leurs résultats aux élections de novembre 2019 et des ELSM à couvrir. La répartition des RS dans les sites de l'établissement du siège sera répartie par le CSE quand celui-ci sera élu et défini dans le cadre de son règlement intérieur.

ETABLISSEMENTS	Nombre de représentants de proximité	Nombre mensuel d'heures de délégation
AURA	Jusqu'à 10	8
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	Jusqu'à 7	8
BRETAGNE	Jusqu'à 3	8
CENTRE	Jusqu'à 5	8
GRAND-EST	Jusqu'à 9	8
GUADELOUPE	Jusqu'à 1	8
GUYANE	Jusqu'à 1	8
HAUTS-DE-FRANCE	Jusqu'à 8	8
ILE-DE-FRANCE	Jusqu'à 7	8
MARTINIQUE	Jusqu'à 1	8
NORMANDIE	Jusqu'à 4	8
NOUVELLE-AQUITAINE	Jusqu'à 11	8
OCCITANIE	Jusqu'à 11	8
PAYS-DE-LA-LOIRE	Jusqu'à 4	8
LA REUNION	Jusqu'à 1	8
SUD-EST	Jusqu'à 7	8

Les heures des RS seront mutualisables et annualisables.

Sur le **comité social et économique central (CSEC)** devant remplacer l'actuel comité d'établissement central (CCE), nous avons porté la revendication d'un mode de **scrutin direct de listes par collèges (employés, cadres, praticien conseils), élus à la proportionnelle des voix des 9500 salariés de la Cnam**.

Cela sur le modèle de celui qui avait fait compromis en 2015 lors de l'intégration des personnels des DRSM dans la Cnam et de la création concourante du CCE. Ce mode d'élection est **le seul permettant de parvenir à un accord unanime (obligatoire) de toutes les parties pour ainsi déroger au mode d'élection tel que l'envisagent par défaut les ordonnances Macron** : un scrutin indirect uninominal majoritaire à un tour. Moins démocratique.

Nous avons **obtenu 25 sièges au CSEC (et 25 suppléants qui ne pourront pas siéger)** doté de 5 heures fonctionnement par mois par élu titulaire ; ce qui est peu pour le CSEC dont les prérogatives seront plus larges, plus « stratégiques » que celles du précédent CCE : consultation sur la COG, le SDSI, sur l'évolution des emplois, le bilan social et l'égalité professionnelle ; le budget de la Cnam, les projets stratégiques de l'Assurance Maladie. Bref : du lourd !

Ces heures seront mutualisables et annualisables. **Les membres de la CSSCT Centrale seront 6. Ils disposeront aussi de 5 heures supplémentaires** pour remplir leurs missions (très étendues). Les déplacements et les nuitées seront pris en charge pour la veille si les CSEC commencent tôt le matin.

La direction s'est engagée à organiser des séances plénières d'information préalables sur les sujets complexes pour lesquels elle demandera aux élus du CSEC de se prononcer afin de leur donner le temps pour construire leur avis.

Deux accords techniques corolaires à celui sur les CSE/CSEC ont aussi été « négociés » en parallèle.

Accord pour la réduction des mandats rendus obligatoires par l'obligation de procéder à des élections avant le 1er janvier 2020.

Sur l'accord relatif à la réduction des mandats, nous avons obtenu pour les élus qui ne seraient pas réélus en novembre 2019, qu'ils puissent disposer d'un accompagnement de leur carrière d'après mandat... **Ce qui est clairement écrit dans l'accord grâce la Cgt.**

Tous les anciens élus qui se trouveraient ainsi en difficulté à l'issue de leurs mandats face à un manager bas-du-front (par exemple…) devront solliciter leur délégué syndical pour que l'accompagnement RH en question soit activé.

Par ailleurs, la direction s'engage dans cet accord à promouvoir davantage la tenue des entretiens de début et de fin de mandat prévus par la loi, lesquels visent à protéger les carrières des élus ayant au moins 30% d'activités électives / syndicales.

Par ailleurs et pour permettre la clôture des comptes des CE et la transition entre CE et CSE pour les élus qui perdraient leurs mandats en novembre 2019, les mandats de ces derniers courront jusqu'au 1er janvier 2020.

Accord sur les collèges professionnels dans lesquels les personnels voteront en fonction de leur catégorie professionnelle : employés, cadres ou praticiens conseils.

Sur l'accord relatif à la détermination du nombre et à la composition des collèges électoraux pour les élections relatives à la mise en place des CSE, les infirmiers du service médical (ISM) pourront voter dans le collège « employés » sauf les ISM dont le niveau de qualification est de niveau 7E ou supérieur de la grille des personnels soignants, éducatif et médical des établissements et des œuvres. C'est-à-dire ceux qui sont effectivement cadres.