



Propositions en vue de la négociation d'un accord de méthode encadrant les thèmes de négociations sociales et leur périmètre à la Cnam/Drsm pour la période 2020-2022

L'accord de méthode relatif aux méthodes de négociation à la Cnam/Drsm du 23 avril 2018 prend fin le 23 avril 2020. Afin de renforcer et d'éclairer la démarche constructive de négociation, structurée et planifiée, que nous avons engagée depuis 2 ans, voici les sujets structurants pour l'avenir et leur chronologie (d'ici à 2022) que la Cgt propose à la réflexion collective.

Vue la crise sanitaire et industrielle provoquée par le virus Covid19, il nous semble prioritaire de concentrer la négociation sur les conditions dans lesquelles la Cnam et le Service médical vont organiser le dé-confinement de leurs salariés et organiser, par étapes, la reprise des activités régulières. Ceci dans une logique d'efficacité, d'incitation des personnels (plus que la contrainte) et par le respect de leurs droits et de leur santé. Sachant que cet évènement majeur doit aussi nous amener à réviser les angles prioritaires de certaines négociations.

Propositions

1. Accord pour le renforcement des droits et des moyens syndicaux dévolus aux délégués syndicaux centraux des établissements (pour la tenue de ce mandat).

Objectifs : les délégués syndicaux sont au cœur de leur écosystèmes syndicaux et aux avant-postes des relations avec la direction, les connaissances qu'ils doivent accumuler sont très importantes, cela en plus de leur métier pour certains. Or les moyens dont ils disposent (heures de délégation propres, droits à déplacements, matériels, garanties professionnelles) sont inexistantes. Il faut régler cela d'entrée de jeu et une bonne fois pour toute.

2. Accord d'accompagnement social de la reprise graduée et organisée des activités des établissements pendant le processus national de déconfinement

Objectifs : nous savons que le processus de déconfinement va être long, socialement et psychologiquement complexe. Il n'est pas question que cette étape soit improvisée à « l'arrache. » Le processus, la progressivité, les garanties pour les personnels, le soutien de ces derniers et partant, à l'activité de la Cnam / Drsm, doivent faire l'objet d'une négociation structurée, assortie de moyens, incitatifs et aidants.

- *Mesures pour la reconnaissance des personnels mobilisés dans les plans de continuité des activités (PCA) des établissements en 2019 et 2020 ;*
- *Mesure d'équité en faveur des personnels privés d'activité pendant le confinement ;*
- *Mesure pour l'exercice du télétravail et du travail à distance concourant à la reprise graduée et organisée des activités sur sites ;*
- *Mesures incitatives et compensatrices à destination des personnels volontaires ou désignés pour mener la reprise graduée et organisée des activités sur sites ;*
- *Mesures de soutien à la reprise de l'activité des salariés devant assurer la garde de jeunes enfants pendant la période de reprise graduée et organisée des activités sur sites ;*
- *Mesures incitatives à l'usage de transports sécurisés et/ou alternatifs pendant la période de reprise graduée et organisée des activités sur sites.*
- *Mesures de soutien psychologique des personnels et de leurs familles.*

3. Accord pour l'établissement d'un écosystème de travail et de relations professionnelles dématérialisées performantes

Objectif : le confinement sur de longues semaines et le déploiement « sauvage » du télétravail pour les personnels des Drsm nécessitent la négociation de la mise en place d'un environnement numérique de travail robuste, protecteur, afin d'anticiper les répliques sanitaires et autres incidents (écologiques notamment) qui surviendront.

4. Accord pour le déploiement d'un programme de transports et de déplacements professionnels centrés sur « des mobilités douces » et la prévention des risques sanitaires et/ou écologiques.

Objectif : la prise en compte de l'éloignement des lieux de vie nécessite, outre l'essor du travail à distance et du télétravail, une mutation accompagnée par l'employeur des habitudes de déplacements professionnels qui resteront socialement nécessaires.

5. Avenants à l'accord sur le télétravail du 8 février 2019

Objectif : la décision unilatérale d'autoriser le télétravail pour la majorité des personnels des Drsm (travaillant sur Hippocrate) nécessite une révision en profondeur des termes et modalités du télétravail régulier pour tous les personnels, et de prévoir comment inciter au retour intégral sur sites de certains acteurs.

- Mesures pour l'exercice du télétravail par les techniciens du service médical dans le respect de la confidentialité des données médicales ;
- Mesures pour l'extension du télétravail dans le cadre du programme Cnam / Drsm de réduction de déplacements à risques sanitaires et/ou écologiques.
- Mesures incitatives spécifiques pour les personnels disposés ou contraints à exercer à plein temps sur sites.

6. Accord pour la qualité de vie au travail (QVT), l'ancrage territorial et écologique des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance des établissements.

Objectif : la qualité de vie au travail va devoir être redéfinie et prendre en compte de nouveaux paramètres essentiels (la distance, l'isolement, le numérique) dans l'après Covid19. Elle ne peut plus s'envisager autrement que globalement, qu'en appliquant des critères de qualité centrés sur la proximité, l'économie écologique, la solidité des liens sociaux dans les chaînes d'approvisionnement et la politique de sous-traitance.

7. Accord pour la prévention de la souffrance au travail et le traitement paritaire des facteurs managériaux de risques psychosociaux dans les établissements

Objectif : la mutation de l'organisation du travail doit amener une profonde réflexion sur les rôles, les utilités et les non utilités du management, de revoir les normes nécessaires de l' « être » manager pour en faire un acteur de l'évitement de la souffrance au travail et non un facteur parfois de celle-ci. Le traitement des cas graves de « harcèlement institutionnels », reconnus par la jurisprudence, doit être fait de manière paritaire avec des représentants compétents du personnel et des syndicats.

- **Accord en faveur d'une rémunération incitative sur objectifs collectifs d'équipes à destination des personnels administratifs du service médical.**

Objectifs : diversifier la rémunération des personnels administratifs sur la tenue d'objectifs d'équipe.

- **Accord en faveur d'une rémunération incitative sur objectifs de QVT/Prévention des risques RPS à destination des managers de proximité des établissements.**

Objectif : diversifier la rémunération des managers de proximité (non primables) sur la tenue d'objectifs de qualité de vie au travail et de prévention des risques RPS.

- **Accord en faveur d'une rémunération incitative sur objectifs collectifs à destination des cadres-experts des établissements qui ne sont pas éligibles aux dispositifs primables conventionnelles.**

Objectifs : diversifier la rémunération des cadres non managers du siège et des ERSM sur la tenue d'objectifs de coordination et de coopération transversaux (inter-service, inter-direction)

8. Accord pour la planification de la montée en qualification des salariés de la Cnam / Drsm et pour l'évolution des métiers

Objectifs : cartographier les métiers à horizon quinquennal, leur démographie, identifier les montées nécessaires en connaissances et qualifications, définir les moyens pour les personnels en postes d'y parvenir, construire les passerelles pour les parcours professionnels.

9. Accord pour l'instauration de droits syndicaux nationaux homogènes et la reconnaissance des pratiques syndicales dans les établissements.

Objectifs : harmoniser au mieux et au vu des besoins actuels et futurs les droits syndicaux dans tous les établissements. Faire mieux reconnaître les parcours syndicaux et la reconnaissance des acquis et savoir-être dans la carrière.