

19 juin 2019

La Cnam a changé et vos droits évoluent. La multiplication des crises (sanitaires, économiques, écologiques) nécessitent que vous soyez protégés par de nouveaux droits. L'Écho des négos fait le point sur les négociations avec la direction de la Cnam.

Dernière minute. Prime « Covid19 ».

Annoncée en grande pompe par le gouvernement en mars, elle arrive en juillet... La prime pour les « mobilisés de la crise » va **faire des déçus**. Déjà, parce qu'elle ne concerne qu'une partie des personnels (**51% dans l'Assurance Maladie**) mais aussi parce qu'elle sera **amputée de 2/3 de sa valeur**. Oui : cette prime ne sera ni cotisée (pour la retraite) ni fiscalisée (pour financer les hôpitaux). De plus, au vu des efforts des collègues, **les montants sont inégaux (450 € pour 16% des bénéficiaires, 200 € pour tous les autres)** et les critères d'attribution sont inconnus. [Tous les détails sur le prime Covid19](#).

Augmentation du nombre de jours de télétravail

Négo avancée : c'est gagné Cgt !

C'est gagné « Cgt » ! La direction de la Cnam a accepté la proposition que la Cgt faisait depuis le début de l'épidémie de coronavirus (lire [l'Echo des négos n°12](#)). C'est-à-dire **de revoir sans tarder à la hausse le nombre de jours** pouvant être télétravaillés « en temps normal ».

M. Revel (Dg de le Cnam) souhaitait prendre le temps de faire un bilan du télétravail mis en place « à l'arrache » en mars. Las, **nous l'avons convaincu. La direction devra faire son bilan à la même vitesse.** Au siège / sites : le bilan doit être bouclé pour le 15 juillet !

Car oui, la négociation aura lieu dès septembre 2020 alors qu'elle était prévue en janvier 2021 dans le calendrier de négociations obtenu par la Cgt en juin ([lire l'Echo des négos n°13](#)). 😊 !

Il faut saluer la sagesse d'un employeur quand **il fait preuve de réalisme et accepte d'écouter la Cgt** et avec elle : les salariés. **La fin du télétravail exceptionnel est annoncée pour le 15 septembre¹** (sauf aggravation – probable - de l'épidémie). D'ici-là, le travail obligatoire sur sites reprend dans des proportions variables selon les régions et les établissements.

Il est urgent et capital de préparer le futur immédiat avec l'objectif de limiter les risques de circulation du virus et l'impact négatifs des transports quotidiens (en 1^{er} lieu la voiture) pour aller travailler.

On n'en parle pas à la TV ! Mais **l'Île-de-France connaît une saturation des routes jamais vue** provoquant une hausse de la pollution de +118%. (juin 2020). Et ce, alors que beaucoup des franciliens sont encore en télétravail...

Sécurité sanitaire, écologie, qualité de vie au travail sont les enjeux de la négociation de septembre sur l'extension, l'amélioration et l'assouplissement des conditions d'exercice du télétravail « normal » à la Cnam / DRSM. Seront aussi à l'ordre du jour l'assouplissement de la notion de résidence principale ainsi que l'allocation d'une indemnité forfaitaire à l'équipement de l'espace travail à domicile.

Car nous venons de gagner une autre avancée importante. Le télétravail « normal » devient aussi accessible à tout à tout le monde sans restriction dans les DRSM/ELSM (*lire ci-après « Encore gagné ! »*) •

Télétravail pour tou.te.s dans le service médical

Encore gagné... !

Les personnels administratifs(PA) du service du contrôle médical qui travaillent sur des données médicales² d'assurés vont **pouvoir télétravailler à domicile « en temps**

¹ D'après la note de l'Ucanss du 26 juin 2020, le télétravail exceptionnel s'exerce (pour l'heure) jusqu'au 15 septembre 2020 ainsi que l'indemnité journalière afférente de 2,60 €. Même si, selon les directives gouvernementales (dont l'Ucanss se fait le relai) édictent que le télétravail « ne doit plus être la norme », amorçant de ce fait la reprise du travail sur sites depuis le mois de juin et l'imposant, dans la Sécu, après le 11 juillet 2020 (le 6 juillet au siège / sites.)

² En utilisant notamment l'application « Hippocrate » qui collecte les données des assurés en arrêts maladie et affection de longue durée.

normal » comme beaucoup de leurs collègues. Jusqu'alors, les PA étaient exclus³ du télétravail pour l'essentiel d'entre eux. Cette avancée a été obtenue grâce à la négociation obtenue en plein confinement par la Cgt ([lire L'Écho des négos n°13](#)) et qui s'est tenue les 19 juin et 3 juillet 2020.

Au début du confinement, à la mi-mars 2020, forcé par les événements et l'urgence de maintenir à distance les activités de l'assurance maladie, le directeur général de la Cnam, M. Revel, a pris **1 décision unilatérale qui assouplissait – d'un trait plume ! – toutes les freins** (juridiques, managériaux, matériels...) qui avaient été opposés pendant des années pour limiter l'accès au télétravail des PA et dans une moindre mesure aux praticiens conseils (PC).

Télétravail à la Cnam : 1 bilan, 2 réalités

Avant cette décision du Dg, le télétravail était déjà bien implanté au siège / sites en vertu de l'accord d'entreprise sur le télétravail de février 2019 ([lire l'Écho des négos n°9](#)). **Sur environ 2500 agents au siège / sites, il y avait 1220 salariés qui télétravaillaient 1 jour par semaine** (la formule 1 de l'accord) et 260 agents télétravaillaient 2 jours par semaine (la formule 2). Personne ne bénéficiant de la formule 3 (3 jours de télétravail par semaine). À cela s'ajoutaient une trentaine de télétravailleurs bénéficiant de mesures⁴ anciennes et 84 collègues en télétravail sur demande du médecin du travail.

Avant le confinement, **dans les DRSM, côté télétravail : ce n'était pas du tout la même ambiance** qu'au siège ! La 1^{ère} campagne de demandes de télétravail venait de finir. Sur les 7500 salariés des DRSM, Seuls 682 agents avaient reçu l'autorisation de télétravailler dont 152 agents depuis un site de l'assurance maladie autre que leur ERSM/ELSM de rattachement.

À première vue, le nombre de demandes de télétravail (1300) faites à l'occasion de la campagne est faible (17% des effectifs). Mais il ne faut pas s'y tromper. **La majorité des PA savaient que le télétravail à domicile ne leur était pas ouvert.** Ils n'ont donc pas perdu de temps à faire des demandes pour rien. On note que parmi les demandes : 20% d'entre elles ont été refusées, ce qui est beaucoup !

Sécurité des données de santé : la fausse excuse a lâché

³ Sauf travail à distance depuis un autre site de l'assurance maladie que l'ERSM/ELSM de rattachement du PA.

⁴ Personnes en télétravail depuis le déménagement du siège en 2004 ou en vertu du « plan senior » du siège / sites.

Heureusement, le nouvel accord sur le télétravail (avenant n°1) devrait **améliorer les possibilités de télétravailler dans les ELSM, en situation « normale »**. Pour cela, il faudra quand même que les PCA et le télétravail 5j/5j aient pris fin. Une date que nous ne connaissons pas⁵.

Sous le poids de la crise, **les freins juridiques à l'utilisation de données médicales à domicile**, qui bloquaient le télétravail des PA, a fait l'objet **d'une étude « en vue de leur assouplissement »** par la Cnam. Cette remise à plat de « *l'analyse juridique des protections des données de santé dans les organismes* » était un préalable à la négociation.

Ainsi aurait-il fallu **une dramatique épidémie doublée d'une « mise en boîte » de la population** pour qu'une remise à plat de l'analyse du « droit » puisse être envisagée...

Mais le résultat est là.

Après avoir interrogé les acteurs de la protection des données de santé (Cnam, Conseil de l'Ordre, Cnil, etc.), **la conclusion de la direction est sans appel : il est maintenant possible de télétravailler dans les DRSM sans aucune restriction**, quel que soit son métier : technicien du contrôle, CPRAA, CAM, CSAM, PC. Nonobstant des « bidouilles » techniques (chiffrement des communications par Windows 10, équipement des écrans avec des filtres opacifiants) et autres précisions organisationnelles.

1 jour (au moins) pour tou.te.s.

Bien sûr, les représentants de nos amis PC ont essayé de jouer avec le « droit » pour **essayer de justifier le maintien d'une hypothétique autorité « hiérarchique » sur les techniciens du service médical en télétravail**, alors que cette « autorité » n'est que fonctionnelle. Et encore, sans grande conviction. Voilà la preuve que, même s'il reste des velléités de contrôle des « secrétaires » par les PC, les mentalités ont bien évolué de ce côté-ci aussi 😊 !

⁵ D'après la note de l'Ucanss du 26 juin 2020, le télétravail exceptionnel s'exerce (pour l'heure) jusqu'au 15 septembre 2020 ainsi que l'indemnité journalière afférente de 2,60 €. Même si, selon les directives gouvernementales (dont l'Ucanss se fait le relai) édictent que le télétravail « ne doit plus être la norme », amorçant de ce fait la reprise du travail sur sites depuis le mois de juin et l'imposant, dans la Sécu, après le 11 juillet 2020 (le 6 juillet au siège / sites.)

Dans les faits, les **agents du service médical pourront travailler au moins 1 jour par semaine sans restriction (sauf métier incompatible)**. Une campagne de demandes devra être ré-ouverte dans les délais les plus courts.

Nous avons plaidé pour que cette campagne ait lieu au plus tôt dans la limite d'1 mois après le retour à la normal. Nous insistons sur le fait que les formules 2 et 3 (2 ou 3 jours de télétravail) soient ouvertes aux PA et aux PC lors de cette campagne...

Revalorisation de l'indemnité journalière

Nous demandons que **la définition du lieu d'exercice du télétravail soit assouplie**. Cela pour proposer de la souplesse au vu des situations professionnelles et familiales diverses que nos collègues connaissent. En l'état actuel, le lieu de télétravail étant restreint à la « résidence principale ».

Ainsi nous demandons que **le lieu d'exercice du télétravailleur puisse être étendu à 1 ou 2 autres lieux secondaires d'habitation** ou de vie. Pourvu qu'il s'agisse d'espaces privés, stables et réguliers, couverts par un régime d'assurance. Sans fermer la porte, la direction de la Cnam renvoie cette possibilité à la négociation (sur le nombre de jours télétravaillables) de septembre 2020 (lire plus haut « *La négociation sur l'augmentation du nombre de jours de télétravail est avancé au mois de septembre* ».)

La revalorisation de l'indemnité journalière de télétravail est l'autre avancée, modeste mais réelle, du nouvel accord. L'indemnité par jour télétravaillé est augmentée au niveau des tarifs de l'accord national de l'Ucanss sur le télétravail (ce n'était pas le cas avant).

L'indemnité journalière passe ainsi de 8,75 € à 9,09 € pour 1 jour, de 17,5 € à 18,19 € pour 2 jours, de 26,25 € à 27,28 € pour 3 jours. Par mois, un agent télétravaillant 1 jour percevra **9,09 nets par mois**. **Attention, ces sommes sont proratisées au regard du nombre de jours de télétravail réels (vous avez dit radins ?)**. Actuellement, pour un mois complet de télétravail exceptionnel (5j/5j), les agents perçoivent 52€ / mois....

La direction annonce aussi avoir commandé **2800 PC portables pour les DRSM livrés en juillet 2020) et 1300 livrés en septembre 2020**. Cela permettrait à environ la moitié

des PA de télétravailler dès l'été sur du matériel portable. La direction s'engage à équiper 100 % des télétravailleurs des DRSM courant 2021. En revanche, elle n'équiper pas les agents de grands écrans à leur domicile •

Accord sur les moyens accordés aux délégués syndicaux centraux

Enfin des (petits) moyens pour travailler

L'intégration des 5000 personnels administratifs du service médical dans la Cnam en 2015 s'était conclue après 4 ans de négociations riches en rebondissements. Cette intégration avait donné lieu 1 accord majeur créant une caisse nationale constituée des DRSM et de tous leurs personnels.

Cet accord reconnaissait **le rôle et l'importance des délégués syndicaux centraux (DSC)** pour représenter, négocier et porter des revendications auprès de la direction générale. Chaque syndicat disposant de 2 DSC.

Depuis 5 ans, malgré l'intensification de la négociation sociale (à laquelle nous avons beaucoup travaillé avec le télétravail, etc...) et l'impact de ordonnances Macron (qui ont tout bouleversé en 2017), **les DSC restaient sans moyens pour assurer leur mandat**, qui très lourd.

Dans l'accord de méthode qui organise les négociations en 2020 et début 2021 (lire [L'Echo des négos n°13](#)), **nous avons obtenu de négocier des moyens pour les DSC**.

En clair : avoir 1 ordinateur portable (ce n'était pas le cas), des heures de mandat pour travailler (il n'y en avait pas) et pouvoir se déplacer dans les établissements : ce qui était impossible faute de prise en charge (embêtant pour 1 responsabilité nationale... !).

Après négociation, la direction reconnaît la mission nationale de DSC en maintenant, dans son protocole d'accord, le nombre de 2 DSC par syndicat et propose 1 **définition de leur rôle : aller voir, négocier, représenter, intervenir au niveau national**. C'est 1 bonne chose.

En cohérence toutefois, **la direction consent à fournir aux DSC des moyens pour travailler : un ordinateur portable, 1 VPN, 28 heures de mandat / mois et la possibilité de se déplacer 8 fois par an par confédération de syndicat (dont 1 déplacement dans les DOM)**.

Les DSC acquièrent aussi le droit d'organiser des réunions avec les personnels à distance.

Même si les déplacements nationaux obtenus restent contraints (que dirait les managers nationaux si on limitait de la même manière leur droit à rencontrer leurs équipes ?), **il s'agit d'avancées.**

Ces avancées permettront à tous les DSC de travailler avec du matériel d'entreprise et de moins déborder sur leur vie personnelle pour exercer pleinement leur mandat dont les résultats depuis 5 ans profitent à tout le monde •