

12 octobre 2020

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

Télétravail en mode normal

Bientôt jusqu'à 3 jours par semaine ?

La négociation pour améliorer les conditions d'exercice du **télétravail en temps normal** à la Cnam et au Service médical a débuté le 25 septembre 2020. Le 2 octobre 2020, la direction nationale a dévoilé ses intentions en présentant un 1^{er} texte aux délégués syndicaux centraux (DSC).

En bref : que faut-il retenir ?

La direction de la Cnam propose une avancée notable en ouvrant la possibilité de **télétravailler jusqu'à 2 jours pour tout le monde** sans restriction (hormis l'avis du manager). Mais **elle renvoie « la patate chaude » aux managers de proximité.**

Les managers seraient laissés **seuls en responsabilité de décider** qui pourrait télétravailler dans leur équipe, décider du nombre de jours de télétravail pour chaque collaborateur et de l'endroit depuis lequel celui-ci pourrait télétravailler

Les managers de proximité se verraient aussi « **lâchés dans la nature** » pour organiser seuls l'éventuel « *projet de service* » que la direction de la Cnam présente comme un préalable au à la formule « **jusqu'à 3 jours de télétravail** ».

Ce concept de « projet de service », la direction reste **bien mystérieuse** sur ce qu'il pourrait contenir... Il pourrait permettre de « **lisser** » le télétravail sur l'année (mais jamais plus de 3 jours par semaine).

Cette délégation de responsabilité aux managers **sans leur fournir de référentiels** sur lesquels appuyer leurs décisions comporte un **risque de « mise en porte-à-faux »** de certains managers **fragilisés** par la crise par rapport à leurs équipes.

Cette mission supplémentaire pour les managers implique un **risque de surcharge de travail** sans rétribution supplémentaire. Et si des formations « au management à distance » sont prévues dans l'accord, elles ne sont pas détaillées à ce stade.

Ainsi dans la configuration proposée par la direction et dans certains endroits (on pense à certains ELSM...), la gestion du télétravail pourrait se faire de **manière trop arbitraire** : favoritisme, chantage, pression au dévoilement du patrimoine immobilier (résidence secondaire..) et de la vie privée des salariés candidats au télétravail qui souhaiteraient télétravailler ailleurs que dans leur résidence principale.

Heureusement, la discussion n'est pas close. La direction a tout pouvoir pour faire évoluer son texte et revenir à la table de négociation le 23 octobre 2020.

Pour tout comprendre dans les détails

Pour rappel, l'avenant n°1 du 31 août 2020 (obtenu grâce à la Cgt : [lire l'Échos des négos n°14](#)) à l'accord sur le télétravail¹ a permis d'augmenter l'indemnité mensuelle accordée aux télétravailleurs et d'**ouvrir le télétravail à domicile** en temps normal aux **personnels administratifs** des DRSM. Notamment aux techniciens, aux CSAM² et aux ISM³. Ceux-ci ne pouvaient pas télétravailler jusqu'alors pour cause de secret médical sur les données.

Plus d'1 jour de télétravail / semaine...

Après qu'il a été enfin démontré que le **télétravail à domicile était compatible avec le secret médical**, la signature de l'avenant n°1 ouvrait la possibilité à tous les salarié.e.s⁴ de télétravailler au moins 1 jour / semaine à domicile (et jusqu'à 2 jours / semaine pour 25 % des agents d'une même équipe).

Mais depuis, la **2^e vague de la Covid19** est passée par là. Et le télétravail « en mode exceptionnel » est resté pratiqué à grande échelle. Et le télétravail continue de montrer son efficacité productive, sa pertinence organisationnelle et son attractivité chez nos collègues.

Efficace, le télétravail l'est pour limiter la propagation du virus. Efficace, le télétravail l'est aussi pour maintenir les activités vitales de l'Assurance Maladie.

Le télétravail permet de **réduire l'impact de l'usage de véhicules individuels sur l'environnement** et sur la circulation autoroutière en ville. C'est un atout quand on

¹ Accord relatif au télétravail à la Cnam du 8 février 2019 : lire [l'Écho des négos n°9](#).

² Conseiller service de l'assurance maladie (CSAM) travaillant notamment sur la prévention de la désertion professionnelle des salarié.e.s en arrêt maladie.

³ Infirmières et infirmiers du service médical (ISM)

⁴ Seule reste l'obligation d'avoir une ancienneté dans son métier de 12 mois pour bénéficier du télétravail.

sait que les transports en commun sont des lieux privilégiés de diffusion de la Covid19.

À la faveur de la crise, le télétravail exceptionnel a **réduit les réticences culturelles** en un temps record. Il a permis d'**effacer les images fausses** chez bon nombre de managers « à l'ancienne ». Surtout ceux attachés à « veiller sur leur personnel » comme dans les années 50.

Ces préjugés empêchaient l'essor du télétravail depuis 15 ans. Et ce **retard des mentalités** d'une partie des managers (dans les échelons locaux notamment) a été préjudiciable. Si le télétravail avait été plus répandu avant le confinement, les activités de l'Assurance Malade auraient été **maintenues sans difficultés**.

De l'intérêt d'écouter les syndicats... pour gagner du temps

C'est grâce à la Cgt et à son activisme que l'accès au télétravail avait été (un peu) ouvert en 2016 au Siège / sites puis en 2018 dans le Service médical. Preuve qu'**il est utile** d'écouter les salarié.e.s et leurs représentants syndicaux !

Gain d'autonomie, responsabilisation des individus, bonne productivité, réduction des facteurs de stress sources de démotivation (baisse du temps de transport, baisse de la « *réunionite aigue* »), **les avantages du télétravail sont reconnus**. Mais il a fallu des années de plaidoyer et une pandémie pour que le mouvement s'accélère...

C'est pour gagner du temps et **préparer la Cnam aux défis d'après-demain** que nous essayons de convaincre la direction qu'elle a intérêt à écouter (cette fois) les besoins de ses salarié.e.s et les idées de leurs représentant.e.s.

Pour cela, nous proposons de :

- **Étendre la possibilité de télétravailler plus souvent sur une base temporelle de 3 jours / semaine qui pourrait être « lissée » sur le mois, ce qui reviendrait à rendre loïsibles 12 jours de télétravail par mois ;**
 - Position de l'employeur : la direction propose **d'étendre le télétravail régulier à 2 jours de télétravail par semaine (Formule 1) pour tout le monde** (soit 3 jours sur sites). La direction propose aussi la possibilité de télétravailler 3 jours (Formule 2) par semaine en la conditionnant à la mise en place d'un « *projet collectif de travail* » inscrit dans une « *volonté d'occupation raisonnée des surfaces de travail* ». En clair : faire des économies en développant les bureaux partagés. C'est le sens que la direction a du mot « collectif » ! Par ailleurs, selon la direction, la présence 3 jours (ou 2 jours selon la formule) sur sites serait irrévocable même pour les salarié.e.s qui seraient en temps partiel, en congés, en RTT ou en

récupération les autres jours de la semaine. Pour les jours de formation, la direction serait prête « à faire un geste »...À voir.

- Mensualiser les 12 jours de télétravail / mois proposées par la Cgt pour qu'il soit possible, certaines semaines, de télétravailler **jusqu'à 5 jours consécutifs** selon l'activité et/ou l'organisation de l'équipe :
 - Position de l'employeur : pour la Formule 2 (3 jours de télétravail), les jours de présence sur site pourraient être variables (quoique jamais inférieurs à 2 jours) dans le seul cadre d'un « *projet de service* ». Ce projet devra être préalablement discuté dans l'équipe, mis sur le papier par le manager puis présenté au CSE. **En clair, dans la Formule 2, on pourra télétravailler entre 0 et 3 jours par semaine** selon l'activité de l'équipe dans le cadre d'une organisation collective décidée au final par le manager.
- Permettre le télétravail depuis un **lieu autre que la résidence principale** qui soit déclaré à l'employeur et assuré en responsabilité civile :
 - Position de l'employeur : pour la direction, le télétravail pourrait être exercé depuis un autre lieu que le domicile principal déjà connu de l'employeur. Mais cela ne se déciderait que dans le cadre d'un accord de « gré à gré » entre le manager et le salarié. C'est-à-dire oralement et hors de tout cadre RH ! **Cette position n'est pas acceptable car elle est trop risquée.** Elle contreviendrait au respect de la vie privée. Il est risqué de conditionner la possibilité de télétravailler ailleurs que chez soi à la révélation de sa vie privée à son supérieur hiérarchique ! **La vie conjugale, les obligations familiales, le patrimoine immobilier (résidence secondaire, etc.) d'un individu ne regarde pas le manager.** Nous proposons d'être plus simple et plus **respectueux**. Cela en permettant au télétravailleur de fournir à son service RH les attestations d'assurance d'une éventuelle résidence secondaire ou d'un lieu d'hébergement tierce, etc...
- Proposer une **allocation forfaitaire unique de 250 € pour l'équipement et l'ergonomie du bureau du domicile** ;
 - Position de l'employeur : la direction n'entend **pas financer l'équipement (fauteuil, éclairage, écran) pour le confort et l'ergonomie du bureau à domicile.** Pour un organisme en pointe sur la question de la prévention des risques professionnels comme la Cnam, ce n'est pas brillant... Comment prétendre aller faire « morale » ensuite aux autres employeurs ?
- Permettre l'**articulation et la complémentarité du télétravail avec le travail à distance** (depuis un autre site de la Cnam) et le travail sur site « officiel » :

- Position de l'employeur : l'articulation entre le travail à distance (depuis un autre site de l'Assurance Maladie) et le télétravail à domicile n'est pas abordée dans le texte proposé à la négociation. À la Cgt, nous proposons qu'il soit possible d'articler 1 jour de travail à distance depuis un autre site en plus des nouvelles formules de télétravail (2 ou 3 jours). De sorte qu'un **salarié bénéficiant par exemple de 2 jours de télétravail à domicile par semaine puisse travailler à distance un 3^e jour**. Ainsi un salarié réduirait d'autant l'impact écologique de ses déplacements en ne venant que 2 fois par semaine sur site.
- **Envisager des contreparties bio-incitatives (repos compensateurs) pour les salariés désireux (ou contraints) de travailler à 100% sur sites ;**
 - Position de l'employeur : la direction estime « **prématuré** » d'envisager « *une manière aussi innovante d'inciter* » les salariés à travailler à 100 % sur site. En clair, la direction n'a pas du tout envie d'envisager une régulation « souple » du télétravail en incluant des **incitations à venir travailler entièrement sur site** afin d'équilibrer l'intérêt prévisible des salarié.e.s pour cette manière de travailler, au début au moins.
- **Assouplir les modalités administratives et de gestion des personnels en télétravail :**
 - Position de l'employeur : pour la direction, le télétravail n'est pas un droit mais une organisation du travail. La direction renvoie au **seul manager** l'appréciation de la capacité de son collaborateur à télétravailler. Ceci sur la base de 2 grands critères subjectifs :
 - 1°/ L'autonomie dans le poste ;
 - 2°/ Le nombre suffisant de tâches télétravaillables.

La direction donne « **tout pouvoir** » au **manager** au risque de provoquer des choix arbitraires. Même si tout refus du manager doit être justifié par écrit. Un salarié débouté pourra aussi demander un réexamen au N+2 de sa demande.

Du point de vue de la Cgt, nous demandons **que l'ancienneté minimum pour télétravailler soit réduite de 12 à 2 mois** pour tenir compte des réalités du télétravail tel qu'il s'est répandu en France ces derniers mois. Il s'agit ainsi pour la Cnam d'**être attractif pour de futurs recrutés** (les plus jeunes, les praticiens conseils....) !

Pour limiter les excès d'un « arbitraire managérial » dans l'octroi du télétravail, nous demandons que l'évaluation des missions télétravaillables du salarié fasse l'objet de **référentiels nationaux d'aide à la décision**.

En synthèse : nous demandons des **fiches « repères »** avec des critères objectifs et chiffrés pour guider les managers quand ils doivent rendre un avis d'accès au télétravail.

- **Investir dans la formation et l'accompagnement des managers dans la mutation de leurs missions.**
 - Position de l'employeur : la direction considère que le télétravail est un changement en profondeur de l'organisation du travail qui doit faire l'objet de formations pour les managers et les salariés. Nous demandons que **la nature et le contenu de ces formations soit qualifié** dans le futur avenant (n°2) à l'accord sur le télétravail (ce qui n'est pas le cas à ce stade). Et que ces formations fassent l'objet d'un suivi quantifié dans le cadre de la commission nationale de suivi de l'accord sur le télétravail (réunies 2 fois par an) et de la commission régionale « **Formation** » de chaque CSE. Une demande acceptée par la direction. Nous obtenons qu'il soit explicitement écrit dans l'avenant n°2 que le fait de suivre une formation au télétravail ne puisse **pas être exigé comme un préalable** au début du télétravail par les managers et les directions régionales.