

**13 novembre 2020**

La Cnam a changé et vos droits évoluent. Les 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 temps normal**

## **Est-ce bien suffisant ?**

La négociation pour améliorer les conditions d'exercice du **télétravail (TTW) en temps normal**<sup>1</sup> à la Cnam et au Service médical a débuté le 25 septembre 2020. Elle s'est prolongée les 2, 23 octobre puis le 13 novembre 2020 lors d'une séance finale.

Les positions de la Cnam et les propositions de la Cgt ont déjà été présentées dans [l'Écho des négos n°16](#).

L'ouverture affichée au début par de la direction envers le TTW s'est durcie au point de **régresser sur certains points**.

Autant le dire : **ce changement de pied n'est pas bon signe**, notamment pour les managers qui vont être placés dans une position délicate. Car la Cnam « leur refile la patate chaude » tout en refusant de « mettre de l'huile dans les rouages ».

Pour l'heure, **la Cgt réserve sa signature** à l'avis de ses adhérent.e.s.

**Voilà ce qui est acquis (si une majorité de syndicats signe) :**

- **Formule 1** : 2 jours / semaine de TTW par semaine pour tout le monde sans condition (3 jours sur sites). ;
- **Formule 2** : 3 jours / semaine (2 jours sur site) conditionnés à la mise en place d'un « *projet collectif de travail* » seulement s'il est initié et validé par la direction de l'établissement dans une « *volonté d'occupation raisonnée des* »

<sup>1</sup> En vue d'un avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail du 8 février 2019 (lire [l'Écho des négos n°9](#)).

surfaces de travail ». En clair : faire des économies avec des bureaux partagés. L'organisation « collective » du travail sera à organiser par le manager sans qu'il n'ait de mot à dire.

### Voilà ce sur quoi la direction n'a pas (du tout) bougé :

- **Attention régression** : la formule 3 jours / semaine (2 jours sur site) ne sera mise en place que si la direction de l'établissement en prend l'initiative et que son CODIR le valide. **Les possibilités de télétravailler 3 jours sont réduites à « peau de chagrin »**. Pourtant, dans la 1<sup>ère</sup> version de l'avenant proposée par la Cnam, cette formule relevait d'une « réflexion formalisée par manager et de son équipe ». Cette autonomie des équipes, *a priori* bienvenue pour la Cgt, a été modifiée par la direction au gré de ses amendements du texte... ;
- Il ne sera **pas possible de cumuler les jours de TTW** qui n'auront pas été utilisés lors d'une semaine donnée pour les reporter sur les autres semaines du mois. Cela pour télétravailler 3, 4 voire 5 jours certaines semaines (comme nous le proposons au début: lire [Écho des négos n°16](#)). Ensuite, **la direction a refusé le compromis** que nous portions : ne reporter les jours non travaillés que d'une semaine sur l'autre (dans la limite de 4 jours télétravaillés) ;
- Il ne sera **pas possible de télétravailler depuis un autre lieu que la résidence déclarée** à l'employeur. Sauf à trouver un arrangement à l'amiable avec le manager (vous avez bien lu : c'est hallucinant !). Cette mesure de « *gré à gré* » pose de sérieux problèmes. Car cela contrevient au **respect de la vie privée** et met les salarié.e.s en situation de dépendance. Il est risqué de conditionner la possibilité de télétravailler au fait de **révéler sa vie privée à son ou sa supérieur.e hiérarchique** ! Cette décision fragilise la protection assurancielle de tou.te.s les salarié.e.s dont certain.e.s se dispenseront d'étaler leur vie conjugale ou leurs titres de propriété à leur chef. De plus, les services RH risquent d'être encombrés. Certains collègues n'hésiteront pas **modifier leur déclaration de résidence** pour justifier de télétravailler plus loin ! Et cela aura aussi un **impact sur les montants des abonnements « transports »** pris en charge par l'employeur ;
- Il n'y aura **pas de « coup de pouce » financier de l'employeur** pour équiper son bureau à domicile. Par exemple, pour acquérir **une chaise de bureau adaptée ou un grand écran**. Les technicien.ne.s et les infirmières du Service médical qui travaillent sur sites avec des PFT<sup>2</sup> à double écran apprécieront... de télétravailler sur des écrans timbres-poste ! Nous proposons **une indemnité forfaitaire unique de 250 €**. La direction n'a même pas essayé de négocier son montant en rejetant tout en bloc. Motif : la « tenue des

---

<sup>2</sup> Plateformes de travail (PFT)

budgets » ne le permettrait pas. **Qu'importe les économies** déjà réalisées par télétravail : par la hausse de la productivité, par la baisse de l'absentéisme<sup>3</sup> ou des frais de fonctionnement des sites ! Qu'importe que la plupart des entreprises de la taille de la Cnam aide leurs employé.e.s avec des indemnités parfois de plus de 500€ ! Qu'importe qu'il soit démontré que l'absence d'équipement adapté du primo-télétravailleur entraîne un risque accru de lombalgie<sup>4</sup>. **Ces contradictions sont insupportables** quand on sait en plus que :

- La **Cnam prescrit ainsi aux autres ce qu'elle ne fait pas chez elle** (campagne TV sur la prévention de la lombalgie très coûteuse...),
- Qu'il a été annoncé au Conseil de la Cnam l'existence d'une **sous-exécution du budget 2020 d'un montant de 17 millions d'euros** (reportée en 2021). **Qui a dit qu'il n'y avait pas d'argent ?<sup>5</sup>**
- Les **plages fixes de TTW** (période au cours de laquelle il est obligatoire d'être connecté) seront **maintenues** pour les jours en TTW. Ceci malgré le fait que certains protocoles sur les horaires variables, qui ont été renégociés dans les DRSM fusionnées, prévoient de les supprimer.
- Les managers ne pourront évaluer la capacité de leurs collaborateurs à télétravailler à partir de référentiels adaptés aux métiers (comme nous le demandions). Les managers vont ainsi être **laissés en 1<sup>er</sup> ligne** sans les appuis méthodologiques qui leur permettraient d'argumenter leurs décisions. La direction de la **Cnam fait le choix délibéré de fragiliser les managers de proximité** en menaçant les sources de leur autorité.

Toutefois, les négociateurs de la Cgt ont aussi **fait avancer** la direction sur quelques points :

### **Les (petites) avancées obtenues par la Cgt :**

- Pour limiter les risques de refus de demande de télétravail (TTW) de la part de certains managers habitués à faire « à la tête du client », **tous les managers rencontreront en face à face leurs collaboratrices et leur collaborateurs demandeuse ou demandeurs de TTW**. Le but : permettre la discussion pour qu'elles et ils déterminent si oui (ou non) la ou le collaborateur est assez « autonome » pour télétravailler ;

---

<sup>3</sup> Sur les arrêts de travail, il n'y aurait pas d'économies directes car la Cnam prend en charge directement (en les subrogeant) les indemnités journalières versées à ses salariés.

<sup>4</sup> Chazelle E, Chan-Chee C, Fouquet N. Incidence et évolution de la lombalgie selon la situation de travail pendant le confinement lié à l'épidémie de Covid-19, du 17 mars au 10 mai 2020, en France métropolitaine. Bull Epidemiol Hebd. 2020;(26):512-21. [http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2020/26/2020\\_26\\_1.html](http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2020/26/2020_26_1.html)

<sup>5</sup> Réponse : la même direction de la Cnam ☺

- Pour éviter les impacts de la « connexion permanence » et du surtravail responsables de *Burn Out*, la direction s'engage à **faire respecter le temps de travail**<sup>6</sup> des télétravailleuses et des télétravailleurs. Ceci par d'autres moyens (...) que le seul « droit à la déconnexion »<sup>7</sup> ;
- Pour faciliter l'accès au TTW, notamment aux salarié.e.s qui changeront de poste ou de métier, seule une **durée d'exercice de 6 mois maximum** dans la nouvelle activité sera demandée (contre 12 mois dans l'accord initial). Autre avancée : ce délai pourra être réduit si la ou le salarié.e a démontré son autonomie en TTW dans le passé comme par exemple pendant les mois des confinements ☺ ;
- Pour permettre aux salarié.e.s des DRSM de pouvoir travailler à distance depuis un site plus proche de chez elles et eux que leur site d'appartenance, **l'accès aux 15 sites déconcentrés** du Siège / sites leur sera ouvert (sous réserve de places disponibles) ;
- Afin de prendre en considération l'investissement et le temps que les salarié.e.s consacrent à leur formation, **les jours de formation** réalisée en dehors du site d'appartenance (ou réalisée à distance) seront **considérés comme des jours de travail sur site**. Les autres jours pourront donc être télétravaillés normalement ;
- Afin de faciliter le suivi par les élu.e.s des CSE de la mise en place des formules « 3 jours de TTW » (et leurs conséquences...), **les représentant.e.s du personnel bénéficieront de points de suivi réguliers** ;
- Afin de permettre à toutes et tous de télétravailler, **tou.te.s les salarié.e.s devraient être équipé.e.s du matériel informatique nécessaire** (PC portable, VPN, téléphone) avant la fin 2020. La Cnam accélérera son plan d'investissement de 8 millions d'euros initialement planifié sur 3 ans ;
- Afin de permettre une gestion souple du TTW, **chaque salarié.e pourra demander le TTW ou modifier sa formule tout-au-long de l'année** avec une garantie de réponse dans les 45 jours. En cas de refus du N+1, les demandeuses et les demandeurs pourront saisir (par écrit) leur N+2 avec une garantie de réponse de l'employeur dans les 45 jours ;
- Afin d'accompagner les salarié.e.s et les managers, **des formations spécifiques** vont être incluses dans tous les plans annuels de formation ;
- En cas de panne matérielle ou d'internet tardive, empêchant un.e salarié.e de revenir sur site, celle-ci ou celui-ci ne sera pas forcément obligé.e de poser une journée ou une demi-journée. Pour cela, il faudra en discuter avec le manager. La plage fixe pourra être notamment effacée.
- Les travailleuses et les travailleurs handicapé.e.s recevront du matériel adapté pour travailler à domicile après demande et avis du médecin du travail.

---

<sup>6</sup> En clair : la loi telle que contenue dans le code du Travail et les accords RTT.

<sup>7</sup> Droit à la déconnexion (en vertu de l'accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail du 30 octobre 2018) ne contenant qu'une liste de « bonnes pratiques » non contraignantes.