

11 décembre 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.

Dernière minute

Classification : la voix du Nombre a parlé !

Le projet de classification (grilles des salaires et des qualifications) proposée par [l'Ucanss](#) à la signature des Fédérations syndicales représentatives (CGT, FO, CFDT) a été rejeté par la majorité de celles-ci (sans compter les non représentatives CFTC et CFE-CGC).

Seule la CFDT, qui représente 30% des personnels, l'a signée.

Les organisations représentatives qui refusent le contenu de cette classification représentent plus de 7 agents sur 10.

La démocratie a donc parlé sur ce projet classification.

Et c'est heureux. Cette classification n'offrirait guère d'opportunités d'évolution vers le haut notamment pour celles et ceux qui sont déjà les moins bien traité.e.s et pour **les moins disposé.e.s à « marcher sur les autres »** pour « réussir ».

Retrouvez sur www.cgtnam.fr > [Notre gros travail d'explication du projet classification rejetée.](#)

Télétravail en temps normal

C'est (un peu) mieux !

Le 11 décembre, la réunion de relecture de la version finale de l'avenant n°2 à l'accord sur le télétravail¹ contenait **quelques bonnes surprises**. La direction de la Cnam avait amélioré son texte par rapport ce qui nous paraissait insuffisant jusqu'à présent ([Lire l'Echo des négos n°17](#)). Ainsi :

- Il devient possible pour tout le monde de télétravailler depuis un autre lieu privé que le domicile principal. Pour cela, **il faudra juste déclarer cet autre lieu à son service RH sans demander d'autorisation à son manager.** Celui-ci se voit ainsi libéré d'une responsabilité sans lien avec son activité de gestion d'équipes

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

qui aurait provoquée des conflits. Cela en raison de la **menace sur le droit à la vie privée** des salarié.e.s qu'une « *négociation de gré à gré* » avec leur chef faisait peser sur elles et eux ;

- Il devient possible de débloquer l'option « **3 jours de télétravail** » **sur initiative des salarié.e.s d'une équipe et de leur manager** dans le cadre d'un projet collectif de travail (le concept restant toujours nébuleux...). C'est une amélioration par rapport au monopole sur « l'ouverture des 3 jours » que le texte réservait jusqu'alors aux directions des établissements. Mais l'accord du CODIR reste de mise ;
- Il devient possible d'obtenir un équipement complémentaire (ex : grand écran, fauteuil ergonomique) sur **demande du médecin du travail. Celui devient dans la foulée consultable par téléconsultation**. Ces deux points étaient exclus du texte jusqu'alors. C'est donc une petite avancée ;
- Le recours au **télétravail exceptionnel** (en cas de pandémie, de catastrophe naturelle, de destruction partielle ou totale des locaux notamment) doit être cadré par le Plan de continuité d'activité (PCA) de chaque établissement. Le texte prévoit que les représentant.e.s des salarié.e.s des CSE devront être informé.e.s du contenu du PCA d'établissement et consulté.e.s lors du déclenchement de celui-ci.

Ce n'est pas une avancée : mais il est clarifié que **chaque salarié devra être présent sur site au moins 2 jours. Ceci quel que soit sa situation pendant les autres jours de la semaine** (congés, RTT, jours chômés dans le cadre d'un temps partiel ...). Cela à l'exception des jours de formation. Au moins : c'est clair. Pas de surprise.

Sur le reste du texte, même si cet avenant ouvre la possibilité de télétravailler 2 jours pour tout le monde, **les réserves que nous avons décrites tout au long de cette négociation restent** vives. Pour les retrouver : voir [Lire l'Echo des négos n°17](#) et [l'Echo des négos n°16](#)).

Par exemple et pour finir, nous avons montré lors de la dernière négociation, qu'ailleurs et au cœur même de la Sécurité Sociale (dans la branche recouvrement : ACOSS et URSAFF), **l'employeur se montrait plus ouvert au télétravail que la Cnam** Ainsi, en guise de comparaison, dans les URSAFF, le télétravail est :

- Est un droit pour les salarié.e.s ;
- Est un levier « écologique » et de responsabilité sociale ;
- Peut être pratiqué jusqu'à 3 jours par semaine avec la possibilité de reporter ses jours non télétravaillés d'une semaine sur d'autres ;

- Est accompagné du financement par l'employeur d'un équipement du bureau à domicile adéquat (grand écran, fauteuil ergonomique, etc.) afin de prévenir les risques professionnels.

En clair : **la Cnam est déjà en retard** par rapport à certaines de ses sœurs. Et ce n'est pas l'avenant n°2 bientôt proposé aux syndicats de la maison qui le comblera. Celui-ci est trop timide et sous-financé.

La Cgt réserve son éventuelle signature de cet avenant à l'avis de ses adhérents, notamment celles et ceux des DRSM.

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

La Cnam prend-t-elle la menace au sérieux ?

La négociation sur la prévention des **risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, harcèlement moral, harcèlement organisationnel)** commencera réellement en janvier 2021. C'est ce que prévoit l'accord sur les négociations sociales à la Cnam² ([voir l'Echo des négos n°14](#)) obtenu par la Cgt en juin 2020.

Pour l'heure, la direction de la Cnam n'a présenté que **le plan d'un protocole d'accord très vagues et parfaitement incomplet**. Pour ne pas dire vide.

A ce stade, à la Cgt, on s'interroge encore sur **la volonté de la Cnam de négocier des mesures concrètes et financées** pour endiguer cette autre épidémie.

Pourtant, beaucoup d'études (internes à la Cnam notamment) montrent que les facteurs psychosociaux sont les moteurs principaux de la hausse, soutenue, des arrêts de travail en France.

La Cgt peut parfaitement mettre sur la table **un plan complet de prévention de ces risques, objectifs et indicateurs évaluatifs à l'appui**.

Mais la Cgt n'engagera pas son temps, son énergie et son intelligence sans garantie de la part de la direction qu'elle ne travaillera pas pour rien.

² Accord de méthode relatif aux modalités de négociation sociale en 2020-2021 du 2 juin 2020.

La 1ere des garanties attendues par la Cgt est que la direction s'engage à **faire figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) des établissements de la Cnam les 18 principaux facteurs de RPS** répertoriés notamment par l'[INRS](#)³.

³ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)