

Novembre 2021

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 pour vous informer de ce que, à la Cgt, nous faisons pour vous et pour vos intérêts.

Négociation du protocole d'astreintes

Ascenseur émotionnel

Le contexte : les astreintes mises en place au sein de la CNAM concernaient très majoritairement les agents de la DDSI qui sont :

- ⇒ Soient en charge de la surveillance du système d'informations (astreintes 24/24h, 7/7j, pour des agents des sites de Rennes (pour le réseau), ou d'Evreux (pour l'informationnel) ou Valenciennes (pour le bon fonctionnement des chaînes nationales)
- ⇒ Soient ponctuellement mobilisés lors d'opérations techniques ou fonctionnelles importantes

Mais au fait c'est quoi une astreinte ?

Simple ! En cas de problème sur l'infrastructure ou le fonctionnement de services de l'Assurance Maladie, vous pouvez être appelé le soir, la nuit, le WE, ... et devez donc rester « *disponible* » (oubliez l'idée d'aller au Cinéma ou au restaurant pendant une astreinte !) et « *efficace* » pour résoudre des problèmes techniques souvent pointus, et cela à toute heure !

D'autres agents peuvent aussi être en astreinte, par exemple pour la gestion de nos bâtiments Heu, non, ... mauvais exemple ... les agents DGMET qui peuvent

Intervenir en dehors des horaires de travail pour des problèmes sur les bâtiments ne sont pas en « astreintes » ... ils sont justes ... heu ... « joignables » ...

Donc, dix-sept ans après la signature du protocole de 2004, qui définit le fonctionnement des astreintes à la Cnam, et après de nombreuses relances pour revoir cet accord, la Direction a accepté l'ouverture de négociations à la demande la CGT !

Pourquoi renégocier cet accord ?

Tout d'abord : **La rémunération !**

Celle-ci est calculée sur la base du Point Ucanss (exemple : une astreinte de 12h la nuit en semaine est rémunérée 7 points ... depuis 17 ans). Cette rémunération est bloquée sur la valeur du point, alors que ce dernier a décroché de près de 20% au regard de l'inflation sur la même période !

Mais il y a aussi **le périmètre** (pourquoi certains agents qui doivent répondre au téléphone le soir et le WE ne bénéficient pas du protocole d'astreinte ?) et **des défauts avérés de fonctionnements** (annulation au dernier moment, reports abusifs sans indemnisation, non-respect du délai de prévenance fixé à 15 jours, ...).

Les contraintes ne sont pas les mêmes pour tous !

Notre espoir était grand, car nous dénonçons les limites et dysfonctionnements de ce protocole depuis bien longtemps ! Un cycle de discussion avait été engagé en 2015 avec la Direction, mais elle y avait mis fin, estimant sans doute que ça roulait, mais surtout par « pingrerie », synonyme de l'expression « *vous savez, nous sommes contraints..* ».

Il est vrai, que le montant *exorbitant* actuel dédié aux astreintes est de 450K€ environ, charges incluses, à mettre en perspective avec l'enveloppe des 90 millions € allouées aux SSII (soit 0,5% de ce montant). A croire que pour la sous-traitance, il n'y a pas de contraintes budgétaires !!!

Des débuts de négociations chaleureuses ...

Les premières réunions étaient de bons augures : la Direction avait une écoute attentive à toutes nos propositions, et les débats avaient permis de comprendre à la fois, les **nouveaux besoins de la Direction et les attentes des salariés** (grâce à la

présence d'un responsable de la DDSI, sensibilisé à la criticité de cette mission, mais malheureusement parti depuis ?).

La Direction a même demandé aux organisations syndicales de lui adresser leurs propositions. **Celles de la CGT sont claires :**

- ⇒ **Augmentation de toutes les astreintes de 2 points** afin de tenir compte du décrochage du point de 18,31% au regard de l'inflation sur la période 2004-2021 et d'anticiper cette chute ininterrompue pour les années à venir ... car s'il faut attendre encore 17 ans ...
- ⇒ **Prime prenant en compte le jour de la demande si le délai de prévenance n'est pas respecté** (ex : moins de 7 jours, moins de 48h) afin d'éviter les abus nombreux et qui rendent les agents concernés corvéables
- ⇒ **Indemnisation si une astreinte est annulée tardivement**, c'est une question de bon sens envers les agents qui se sont organisés mais...
- ⇒ **Attribution d'heures de récupération**, pour garantir le respect des 11 heures de repos quotidien obligatoire et 35h hebdomadaire faisant suite à une intervention (sinon, lorsque vous êtes appelés la nuit, vous devenez déficitaire sur votre compteur Chrono !)

... puis la douche froide

Car lors de la dernière réunion de négociation, la Direction a fourni une première version du futur protocole de gestion des astreintes ... et là ... **on comprend toute la différence entre écouter et entendre** Cette proposition reprend tous les nouveaux besoins de la Direction mais semble avoir un peu oublié les nôtres ... Découvrez vous-même :

- ⇒ Augmentation généreuse de 1 point d'une astreinte de 12h pendant un jour férié.
On passe donc de 10 à 11 points, soit un gain de 10% ... alors que l'inflation a augmenté de 20% sur la période... (*Petit exercice: si je diminue de 20%, puis j'augmente de 10%: au final, doit-on parler d'augmentation ou de diminution ? Réponse : Il s'agit d'une réduction de la diminution !*).
- ⇒ Augmentation générale de 0 point et 0 Euro pour toutes les autres astreintes ! (là au moins, pas besoin d'exercice pour comprendre ...) Pour tous les agents qui assurent des astreintes qui ne tombent pas un jour férié, ..., ça n'est vraiment pas une bonne nouvelle

- ⇒ Réduction du délai de prévenance (de 15 à 7 jours) : méthode très pratique pour réduire le nombre de sollicitations « hors respect du délai de prévenance » et favoriser le mode « pompier », impliquant de fait des difficultés pour les agents dans l'organisation de leur vie personnelle !
- ⇒ Paiement d'une seule période sur 5, en cas d'annulation moins de 48 avant une astreinte. C'est un peu « chiche » pour des agents qui se sont organisés en bloquant leur week-end.
- ⇒ Mise en place d'astreintes pour les seuls agents de la DGMET en charge des sites Cnam d'Evreux et Dijon. Ce dispositif oublie donc les autres agents de la CNAM qui peuvent être contactés tout le temps par les sociétés de surveillance. Si les PCA déclenchés ces dernières années, certes rares, mais quand même ... (incendie au Frontalis, dégât des eaux à Angers...), avaient suivi ce principe ... en cas de survenue le vendredi soir, ces évènements n'auraient été pris en charge que le lundi matin par la CNAM.
- ⇒ Création de nouvelles astreintes, en fin de journée (jusqu'à minuit) pour gérer les mises en production. Modification des astreintes ponctuelles en semaine de 19h30 à 7h30 pour qu'elles se terminent à minuit, mais avec un trou dans la raquette : quid de la période de 7h00 à 7h30 régulièrement utilisé pour les mises en production ? : « *Il s'agit d'un oubli* »
- ⇒ Augmentation du nombre d'astreinte par agent pour les volontaires comme pour les non-volontaires ... (car il y a beaucoup à faire)

La CGT a donc relevé les reculs majeurs suivants :

- ⇒ **Aucune revalorisation (hormis pour les jours fériés)**
- ⇒ **Délai de prévenance qui passerait de 15 jours à 7 jours (sic !)**
- ⇒ **Augmentation du seuil d'astreintes annuelles pour les agents non volontaires qui passerait de 40 à 50 périodes**
- ⇒ **Augmentation du seuil d'astreintes annuelles pour les agents volontaires qui passerait de 60 à 90 périodes (+50%) et jusqu'à 110 périodes (re-sic !)**

Concernant le seuil de 110 périodes, pour des agents dont le nombre de jours moyen annuels de travail est de 200 jours environ, ceci représenterait un taux de sujétion de plus de 50% pour des sollicitations possibles jusqu'à une semaine à l'avance.

D'un côté, la Direction prône le « **droit à la déconnexion** », et de l'autre propose **d'augmenter le nombre de périodes d'astreintes à 110 par an !!!!** Allez comprendre la logique de tout ça ...

Travaillez plus pour gagner moins !

Alors, si vous êtes concerné par les astreintes et vous sentez floué par les propositions de la Directions dans ce « *On va vous permettre de travailler plus, mais pour gagner de moins en moins, car, vous le savez, nous sommes dans un exercice budgétaire contraint* », n'hésitez pas à le faire savoir à votre syndicat préféré ou à votre hiérarchie.

Assurer le bon fonctionnement du Système d'Informations et réussir les mises en production est une mission essentielle qui doit être reconnue !