L'ÉCHO DES NÉGOS N°27

ET DU DIALOGUE SOCIAL À LA CNAM

Juillet 2022

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.

Libertés d'information syndicale

M. Fatôme propose de revenir en arrière !

Les libertés syndicales dans les DRSM (où celles-ci sont encore contraintes par rapport à ce qui se fait au siège/sites) **avaient fait un pas important en 2018** avec la négociation puis la signature d'un accord (du 31 mai 2018) sur le **droit des syndicats à communiquer par le biais des technologies de l'information** (TIC).

Cela veut dire avoir le droit pour les élues, les élus et leurs syndicats d'envoyer des emails au personnel, de créer des espaces d'information sur le intranets des établissements et des sharepoints. **Eh oui, ces libertés-là – qui peuvent paraître « naturelles » aux plus jeunes de nos collègues** - n'ont que quelques années à la Cnam. Et cela fut à l'époque une avancée importante obtenue par…. La Cgt ! Même si on a constaté que sa mise en place restait laborieuse sur le terrain plus de 4 ans plus tard.

En effet, l'appropriation de ces droits syndicaux de communication a été très variable dans les établissements. Si au niveau national, l'information syndicale a été améliorée (grâce à l'investissement des déléguées et délégués syndicaux centraux et des élues et élus du CSE-Central notamment), **cela n'a pas été le cas dans toutes les DRSM au même moment Notamment en Bretagne, en AURA et en Centre-Val-de-Loire**.

Dans ces régions, on s'est en effet aperçus il y a quelques mois que les communications de la CGT n'arrivaient toujours pas !?

Nous savons dans les syndicats et en particulier à la Cgt que **le changement des mentalités et le respect des droits innovants prennent du temps**. Mais quand même !

Le moins que l'on puisse dire : c'est que certaines directions régionales n'ont apparemment jamais lu l'accord de 2018 (ou font semblant de le ne pas le connaître). Bref, comme d'habitude, **certaines direction régionales trainent des pieds par peur pour le petit pouvoir !**

L'accord de méthode signé en février 2022 (qui organise les sujets de négociations pour 2022/2023) prévoit que les libertés de communication syndicale soient à nouveau discutées.

De notre point de vue, il s'agissait alors de les légaliser, les étendre et de les sécuriser. Cela au vu notamment des nouveaux usages des outils digitaux (zoom, LIAM, messageries instantanée de ceux-ci) qui ont été popularisés depuis la crise sanitaire dans le personnel, lors les multiples confinements et l'arrivé du télétravail de masse.

C'est dans cet esprit que nous sommes allés à la négociation par 4 fois depuis le 1er avril 2022 avec de nombreuses propositions concrètes et plus que raisonnables quand on est démocrates.

Au final, malheureusement, on se retrouve 3 mois après, avec **un texte qui serait régressif s'il était appliqué** par rapport à ce qui s'est installé presque normalement lors de la crise sanitaire et dont M. Revel (le DG de l'époque) ne se plaignait pas à l'époque !

Pourtant certains usages comme l'utilisation de LIAM (le réseau social amené à remplacer tous les intranets) ou de Zoom durant la crise sanitaire se sont établis d'eux-mêmes. Le texte proposé les contraindrait très fortement.

Après le porte claquée au nez des syndicats sur les salaires (lire « « *Négociations » sur les salaires, astreintes... : par ici la sortie… !* »), on ne peut pas dire que l'horizon s'éclaircit du côté des libertés syndicales puisque tout est fait dans le protocole de la direction pour empêcher les syndicats d'avoir un usage moderne des outils digitaux de l'entreprise.

À part reconnaître un droit d'usage de LIAM par les syndicats dans les établissements ou les syndicats n'auraient pas encore ouvert d'espace : il n'y a aucune avancée dans cet accord, plutôt des risques de régression.

Sur le fond, après consultation, la Cgt ne **signera pas ce texte qui renierait l'existant**. La Cnam voudrait **enterrer le dialogue social** établi depuis quelques années qu'elle ne s'y prendrait pas autrement.

Pour ce qui est de l'usage des TIC par les syndicats, faute d'avenant mieux disant, l'accord de 2018 (heureusement signé par la Cgt pour une durée indéterminée)

restera en vigueur. Les usages, établis de fait pendant la crise sanitaire aussi. Enfin, on l'espère. Il faudrait pour les renier que la direction s'engage dans un processus de dénonciation (complexe et juridiquement incertain) auprès de l'inspection du travail.

C'est vraiment dommage. Tant pis. Nous ferons progresser le droit à l'information des salarié.e.es par les nouvelles technologies d'une autre manière, peu à peu. Forcément. Le temps nous appartient •

Propositions CGT	Mesures (ou non) de l'accord	Intéressantes ?
• Favoriser l'application de l'accord NTIC de 2018 et du nouvel avenant TIC via la mise en place d'une *Lettre Réseau* opposable aux directions.	• Rien n'est proposé de tel pour « faciliter » l'application d'un nouvel accord national dans les DRSM (ni même le précédent d'ailleurs).	👎
• Droit reconnu à création / administration d'un espace LIAM national (tel qu'il existe déjà aujourd'hui)	• Si la direction accepte la possibilité d'inscrire le droit pour les syndicats de chaque établissement d'utiliser le LIAM de chacun et de disposer d'un LIAM national (qui existe déjà), elle souhaite restreindre l'accès de ce dernier aux seuls salariés de la Cnam alors qu'aujourd'hui, c'est aussi un outil d'information ouvert pour tous nos collègues des CPAM !	👎
• Fusion de la diffusion simultanée d'un message au personnel et obligation de prévenance de l'employeur	• La simultanéité de la diffusion au personnel et à la direction permettrait effectivement d'inscrire dans le marbre la fin de l'obligation d'information préalable, celle-ci n'existant plus, du fait de l'instantanéité numérique, depuis de nombreuses années	👍
• Anonymisation des éditeurs / administrateurs des espaces syndicaux	• Surtout, la direction refuse de permettre aux syndicats de publier sur LIAM des informations syndicales en utilisant un profil syndical anonymisé. De ce fait, elle contraint les élus et les syndicalistes à utiliser leur profil professionnel pour le faire, entretenant ainsi un mélange des genres pas franchement propice à	👎

	gommer les craintes de stigmatisation des syndicalistes.	
• Garantir une information directe et loyale des personnels en cas de projet de réorganisation soumis aux instances. •	• La direction entend empêcher que tout document ou information transmis à des élus en amont d'une réorganisation ou d'une modification des conditions de travail (nouveaux logiciels, etc.) puissent être communiqués au personnel avant que l'instance ne se soit prononcée. En clair : elle empêche les syndicats et les CSE de consulter les personnels via les intranets et la messagerie.	👎
• Possibilité d'organisation de réunion d'information syndicale aux personnels régionaux et nationaux via zoom (webinaires) et droit à l'expression des salariés sur les forums des espaces syndicaux. • Possibilité de replay des webinaires organisés par les syndicats • Garanties de confidentialité de la messagerie instantanée de LIAM	• La direction entend faire en sorte que les outils collaboratifs mis à disposition des salariés sur le poste de travail ne puissent pas être utilisés pour la mise en place de forums de discussion (tchat ou messagerie instantanée) à caractère syndical ni pour l'envoi de messages individuels ou collectifs à caractère syndical. Elle réserve l'usage de zoom qu'à des fonctions de communication interne au syndicat et interdit l'usage de celui-ci pour organiser, par exemples, des webinaires syndicaux ouverts aux salariés. • La direction interdit aussi tout visionnage de vidéos !	👎
• Développer la communication syndicale par la vidéo et le streaming d'image animée	• La direction entend interdire tout visionnage de vidéos par le biais du réseau, et pas que syndicale ! Cette disposition, (liberticide) conduirait ni plus ni moins qu'à légaliser l'interdiction le visionnage de toute vidéo au bureau sur youtube ou depuis un site d'information externe (quel	👎

	que soit la finalité : regarder un webinaire pour se former, etc).	
• Expérimentation d'une diffusion live (via la webTV) du CSE-Central (pour renouveler l'intérêt des personnels pour les instances)	• Bon bah, vu le constat ci-dessus, vous imaginez bien quel sort il a été réservé à cette proposition innovante…	👎
• Désignation du syndicat émetteur par son NOM dans la boîte aux lettres de réception.	• Rien de cette mesure permettant une meilleure identification du syndicat émetteur d'un email n'est prévu.	👎
• Maintien des SharePoint pendant au moins 2 ans avant que LIAM en devienne l'intranet unique	• La direction a accepté que les 2 médias subsistent pendant 2 ans pour que l'usage de LIAM par les élus puisse s'établir. Mais vu les contreparties demandées…	👍
• Permettre la création d'un espace LIAM national pour le CSE-C	• La direction l'a accepté (d'autant plus facilement que les SharePoint vont disparaître)	
• Permettre aux groupes syndicaux du CSE-C du disposer d'un espace *ad'hoc* dans l'espace CSE-C pour publier leur déclaration	• La direction l'a accepté.	
• Information des personnels sur les possibilités de filtrer les emails en réception (RGPD)	• La direction informerait les personnels souhaitant de pas recevoir les emails des syndicaux des possibilités de filtrages de Outlook.	👍
• Maintenir les espaces syndicaux sur les intranets des établissements	• La direction l'a accepté (sachant qu'eux aussi sont voués à disparaître au profit de LIAM)	👍
• Mise en conformité des mailing listes régionales / nationales et simplification de leur nom.	• Pas vraiment, les mailing listes existantes ne bougeraient pas (pourvu qu'elles marchent enfin toutes…)	👎
• Formation renforcée des élus aux différents outils de communication notamment Liam et les sharepoints peu ou pas utilisé sein des	• La direction était prête à former (sur demande) 10 personnes par syndicats à l'usage de LIAM.	👍

DRSM (6 sur 16 seulement) par rapport à la Cnam siège et aux CPA		
• Plan de réinstallation des boîtes aux lettres électroniques syndicales à tous les élus désignés par les syndicats.	• RAS	