

Compte rendu du CSE-Central du 2 février 2023

HOMMAGE

À Karim Patrick Touni

Ce CSE-central commence par une minute de silence et de méditation en la mémoire de M. Karim Patrick Touni. Patrick nous a quittés beaucoup trop tôt à l'âge de 60 ans. Délégué syndical CGT à la DRSM Grand-Est, élu au CSE de cette DRSM, technicien du service médical de l'ELSM de Strasbourg, au service de la Sécurité Sociale pendant 40 ans, Patrick était un collègue et un camarade précieux et rare. Toutes celles et ceux qui avaient l'habitude de travailler avec Karim Patrick Touni ne l'oublieront pas.

LE POINT SUR LES POINTS CHAUDS

Journée de solidarité

Nous revenons sur le fait que la journée de solidarité ne soit pas imposée de manière unilatérale comme elle l'est actuellement à la DRSM Ile-de-France.

Plus de 50% de grévistes

Nous rappelons que le mouvement de grève contre la réforme des retraites à la Cnam/Drsm s'avère très suivi par les personnels, et dans la durée, avec des parts de gens qui font grève jamais vues depuis une quinzaine d'années : plus de 50 % dans certaines régions. Nous signalons qu'il ne faudrait pas voir dans cette mobilisation énorme le seul rejet du recul de 2 ans (minimum) de l'âge obligatoire pour le départ à la retraite mais le signe d'une fatigue de longue haleine des personnels ne pas être écoutés et très mal payés.

Déclaration

Pressions injustifiées sur les élus Cgt en Ile-de-France

Les syndicalistes CGT de la DSRM IDF alertent sur les méthodes de surveillance inappropriées effectuées à leur encontre à la DRSM IDF. Ceux qui justifient leurs absences comme tous les syndicalistes sans aucun problème. Ces méthodes dénoncées sont dignes de l'armée et non pas de la sécurité sociale.

Ces procédures de contrôles autoritaires effectuées sont tout à fait inacceptables, inconcevables, intolérables.

Malgré une justification de leurs absences par le biais d'envoi de convocation et d'émargement, les syndicalistes CGT de la DSRM IDF ont à subir des « super contrôles » de la part d'encadrants de manière récurrente, qui n'hésitent pas à envoyer des mails pour s'assurer de la véracité de leurs absences et des justificatifs fournis.

Lors de ces réunions auxquelles assistent ces élus (notamment le Conseil), le DG de la Sécurité Sociale, M. Fatôme est présent, la direction réseau de la CNAM est présente, la direction de la DRSMIF est tenu informée.

Que faut-il faire pour que ces attitudes discriminantes cessent ? Quel est le but recherché par ces « procédures militaires, autoritaires » ? Ces procédures de suivi ont-elles pour but de nous pousser à la démission ? Peut-on qualifier ces attitudes de « bonne tenue des relations sociales à la CNAM » ? Faut-il saisir l'inspection du travail ? Faut-il attaquer en justice les « inspecteurs/contrôleurs » qui outrepassent leurs rôles, leurs droits ?

Ces agissements existent depuis un certains nombres d'années. Que faut-il faire pour que cela cesse une fois pour toute ?

Ces « inspecteurs/contrôleurs » agissent comme le gouvernement, on ne discute plus, nous le décidons par le 49.3, vous êtes coupables. Les syndicalistes CGT de la DRSMIF alertent sur le traitement qui leur ait réservé au sein de la DRSMIF et de la CNAM.

Une de ces élus est victime depuis des années d'une surveillance à la loupe de son activité syndicale, l'envoi de convocations justifiant de son absence, les listes d'émargements comportant sa signature ne suffisent pas : l'envoi de mails vérificateurs systématique mentionnant uniquement son identité sont envoyés afin de procéder à une « enquête » prouvant la véracité de ses dires et des documents fournis pour justifier de ses absences.

Sa carrière professionnelle est également impactée du fait de son investissement syndical, les attributions de points de compétences, la reconnaissance professionnelle, l'ascension professionnelle ne la concerne pas car être syndicaliste CGT semble une tare pour la direction de la DRSM IDF.

Notre élue et syndicaliste CGT dérange-t-elle, faudrait-il la faire taire ? Pas de points de compétence pour elle, c'est une « grande gueule » dixit certains encadrants.

La discrimination et la stigmatisation prennent des tournures différentes plus les mois passent. Le dernier épisode relatant ces attitudes négatives et néfastes. Cela s'est traduit par le changement autoritaire de la pause de ses congés, un responsable de service a changé ses dates de congés. Cette dernière ne voulant pas céder aux desideratas de ce « commandant en chef » en a fait part à sa hiérarchie directe.

Les choses sont restées en l'état.

Elle en a informé le DG, aucun changement ne s'est produit. À force d'entêtement et d'insistance, notre élue réussi à poser ses congés comme elle le souhaitait. Tout ceci a duré plus de 2 mois ! Est-ce normal que de tels agissements se produisent en toute impunité ?

Si les syndicalistes CGT agissaient de cette façon, des sanctions auraient été prises à leur égard depuis bien longtemps. La direction d'IDF use et abuse de stratagèmes qui frôlent la maltraitance. Pour essayer de l'user, d'exercer des moyens de pressions, de manière insidieuse, un fleuron d'encadrants continue de remplir ses missions « d'inspecteurs/contrôleurs ». Notre élu continue malgré tout cela d'exercer ses mandats syndicaux.

Le vendredi 13 janvier 2023 lors d'une réunion à la CNAM, elle s'est effondrée car la coupe était pleine. La direction de la CNAM a reçu cette élue le mardi 17 janvier 2023 pour essayer d'apporter une solution face aux agissements subis.

Il faut que ces responsables soient sérieusement rappelés à l'ordre.

Cette discrimination, cette stigmatisation doit cesser

La CGT ne veut pas de passe-droit, elle veut le respect des droits de tout un chacun et la fin des discriminations.

C'est le triste constat des traitements réservés aux syndicalistes CGT à la Sécurité sociale. La vitrine des relations sociales à la Sécurité sociale n'est qu'une belle façade, l'arrière-boutique n'est pas belle à voir !

Nous les syndicalistes CGT continuerons à combattre toute forme d'ostracisme, de discrimination, de différenciation de traitement, de maltraitance. Nous ne lâcherons rien.

Recours à l'expertise

Pourquoi cette lenteur de l'expertise sur le SDSI ?

L'expertise sur le bilan du schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) 2018-2022 et sur le futur SDSI 2023-2027, qui s'inscrit dans le cadre de la préparation de la future COG, et qui a été initié puis voté lors des CSE-C du mois d'octobre et décembre 2022 prend du retard (voir les compte-rendu des [CSEC d'octobre](#) et [décembre 2022](#)

Or ce type d'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit être dans un délai de deux mois. Cette expertise est menée en anticipation des anticipations de la prochaine Convention d'objectif de gestion avec l'Etat (COG) qui est en négociation. La direction a consenti à sa prise en charge intégrale.

Aussi, nous ne comprenons pourquoi l'expert désigné par le CSEC-Central (le cabinet Acanthes expertise comptable) ne parvient pas à obtenir les documents nécessaires et les entretiens dont il a besoin.

Nous entendons que le départ de M. Issarni (l'ex- DDSI que nous saluons au passage) ait pu retarder l'étude en cours. Mais beaucoup moins la difficulté invoquée à réunir les documents de référence demandés qui seraient « de la même exigence que la Cour des comptes » selon la direction.

Mais heureusement que notre expertise est exigeante ! LaCnm fait-elle attendre la Cour des comptes comme elle fait avec notre expert ? Certainement pas. Nous rappelons que cette étude porte sur plusieurs milliards d'euros d'argent public, quand même !

Finalement, la direction s'engage à accélérer le mouvement et de 1ers RDV doivent maintenant se tenir entre le DSI par intérim, le secrétariat général et les experts mandatés, et dès ce début février 2023.

NECIATION COLLECTIVE – Présentation du protocole d'accord relatif à l'égalité des chances et à la promotion de la diversité du 16 janvier 2023

Un accord sur l'égalité des chances et la promotion de la diversité a été trouvé et signé par la Cgt à l'issue de longues négociation en octobre-novembre-décembre 2022.

On revient de loin puisque la 1ere intention de la direction était de négocier que l'égalité entre les femmes et les hommes, remisant de facto 75% du contenu de l'accord de 2018 qui portait sur toute l'égalité professionnelle. Les salariés ont eu chaud !

Le périmètre a finalement été étendu grâce l'insistance de la Cgt. Au final rien de « bouversifiant » dans cet accord mais ce texte ne contient pas de reculade et même quelques avancées, notamment le fait que cet accord porte sur toutes les discriminations (ou presque), notamment de sexe, de genre et antisyndicales. Au menu des avancées, il contient concrètement :

- un nouveau droit à congés spécifique pour les salariés devant réaliser des démarches en reconnaissance d'un handicap auprès de la MDPH ou autres organismes ;
- l'alignement et extension du bénéfice du congé paternité pour les conjoints quel que soit leur sexe;
- une démarche de la direction de suivi des élus et mandatés pour qu'ils fassent les entretiens de début/fin de mandat afin que soient pris en compte leurs mandats dans le respect de leur parcours professionnel et de leur carrière.
- Le reprise en intégralité des mesures contre le harcèlement moral/sexuel obtenus dans l'accord (novateur) de 2018 négocié par la Cgt.
- le maintien d'indicateurs de suivi à peu près pertinents (bien qu'encore incomplets).
- la garantie de déploiement de plan d'actions dans chaque DRSM sans aucune autre négociations / tergiversations régionales dilatoires. En clair : les MCR n'ont pas le choix que de mettre en place cet accord et Point Barre.
- L'engagement de la direction d'inclure dans la négociation sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, qui commence en janvier, des mesures concrètes et systématiques d'adaptation des locaux et des espaces de travail en faveur de la mobilité des personnes en situation de handicap ou de maladies chroniques.

Étant signataire de cet accord, la CGT ne peut donner qu'un avis favorable au CSE-C ; toutefois elle restera extrêmement vigilante sur sa déclinaison en établissements en des plan d'actions tels que prévue par l'accord et non de nouvelles négociations régionales.

La future COG : quoi dire ?

Mme Aurélie Le Sueur en charge de la négociation de la COG avec l'Etat est venue présenter les grandes orientations de la future COG avec un diaporama très généralisant. Notre analyse est sommaire, comme ce support :

De grands principes généraux auxquels il est difficile de ne pas adhérer tant ils sont imprécis et vides de mesures concrètes en lien avec le métier, les outils et les pratiques professionnelles du service médical ; toutes ces belles intentions étant pour le moment dépourvues de moyens financiers et humains.

À ce stade, nous aurions apprécié pouvoir mesurer quel impact négatif ou positif cette COG pourrait avoir sur l'évolution professionnelle des agents, l'emploi, la paie, la mutation des outils et des conditions de travail et la place du service médical dans l'assurance maladie.

L'une des seules perspectives concrètes que nous décelons dans ce flot de « bullet points » est qu'il sera dans les prochaines années plus difficile voire impossible de revenir vers une prise en charge humaine et personnalisée des individus par le service médical e en raison de la dématérialisation à outrance de la relation clients et de l'hégémonie des algorithmes que, de toute évidence, la future COG va s'accélérer.

MATIS – Point d'étape sur le déploiement

Les 4 échelons pilotes ainsi que l'Equipe Nationale MATIS ont commencé l'accompagnement des équipes ; la première étape étant l'autoformation Syfadis, puis l'accompagnement pour l'assimilation de la documentation métier et enfin, des temps d'échange planifiés entre les équipes et les encadrants.

Mais, revers de la médaille, les collaborateurs se voient dans l'obligation de travailler sur site ; le télétravail n'est donc momentanément plus possible. Certains se voient aussi contraint d'annuler leurs congés prévisionnels pourtant validés en temps et en heure puisqu'il sera demandé aux équipes d'être présentes sur une période de 5 semaines pour s'approprier l'outil (2 semaines avant la bascule et 3 semaines après).

Le déploiement de MATIS est confirmé jusqu'en Septembre 2023 avec une pause sur la période estivale.... sauf pour 4 ELSM mobilisés sur Juillet !

Il est aussi prévu que les ELSM résorbent l'ensemble du stock IJ dans Hippocrate avant l'arrivée de MATIS. Certes, mais tous les ELSM du service médical ont-ils assez de ressources pour absorber ses stocks et bien amorcer le virage vers un traitement sur le flux ?

La direction confirme que le déploiement devra toujours se faire avec bienveillance et nous l'espérons toujours également ; les agents remontent toutefois les premières inquiétudes tant sur l'annulation des congés, sur l'annulation temporaire du télétravail mais aussi sur l'omerta imposée sur le dossier MATIS (pas d'infos, pas de visuel de l'interface, pas de durées précises de formations et d'appropriation de l'outil).

A ce stade, on peut comprendre que les équipes soient stressées.

Cumul d'activité

La CNAM, après avoir rappelé qu'il y avait 11 activités pouvant être cumulées à une activité principale, nous renvoie à 2 Lettres circulaires UCANSS assez ancienne (2008) et à un LR portant spécifiquement sur le cumul pour les PC.

Elle annonce toutefois qu'elle sera souple pour donner les autorisations mais qu'elle ne pourra pas se soustraire au légal puisque les dispositions concernant le cumul d'activité relèvent du droit commun.

Cette dernière observation laisse donc entrevoir peu d'espoir pour celles et ceux qui souhaiteraient s'impliquer dans une activité rémunérée d'appoint.