Résolution n°1

Le secrétaire du CSEC met aux voix la résolution suivante :

Les élus du Comité Social et Économique Central (CSEC) tiennent à exprimer leurs vives inquiétudes face aux conclusions du rapport d'expertise mené dans le cadre du projet de transformation du service médical.

À ce stade, seule « l'économie générale du projet » a été présentée au CSEC, sous la forme d'une information-consultation relative à un projet important. Les impacts détaillés pour les salariés doivent encore être analysés dans le cadre des informations-consultations qui se dérouleront au sein des CSE des 16 DRSM.

Il pourrait être envisagé un mandatement coordonné des 16 ou de certains CSE de DRSM sur le projet important s'il est accompagné de spécificités ou adaptations locales.

Ce projet présente des enjeux critiques en termes de santé, sécurité et conditions de travail, justifiant pleinement une mobilisation accrue des CSE d'établissements. Le projet national de transformation est à l'origine directe des risques graves identifiés.

Ce projet, de par son ampleur et sa nature structurelle, impacte l'ensemble des établissements de manière transversale, donnant ainsi un caractère large aux préjudices potentiels. Il impose l'intervention coordonnée du CSEC afin de garantir une cohérence dans l'analyse des risques et la mise en place d'actions préventives.

Le rapport met en évidence des risques significatifs qui, sans intervention précoce, pourraient compromettre la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés :

1. Impact sur les élus du CSE :

- Dissolution des CSE des DRSM : le transfert des salariés des Directions Régionales du Service Médical (DRSM) vers les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM/CGSS) entraînerait la dissolution des CSE des DRSM ;
- Gestion des budgets : la dissolution des CSE des DRSM soulève des questions quant à l'affectation de leurs budgets, notamment les fonds dédiés aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) et aux Activités économiques et professionnelles (AEP). Le rapport préconise un transfert proportionnel des budgets vers les CSE des CPAM/CGSS accueillant les salariés ;
- Risque de contestation : la décision d'affectation des budgets pourrait faire l'objet de contestations, notamment de la part du président du CSE ou du CSE accueillant les salariés du service médical ;
- Nécessité de transparence : le rapport souligne l'importance d'une communication claire concernant les modalités de dissolution et de transfert des budgets.

2. Risques psychosociaux majeurs :

- Annonce brutale et sentiment de trahison : l'annonce du projet a été vécue comme un choc brutal par les salariés, engendrant un sentiment de trahison et d'abandon de la part de la direction nationale en 1er lieu ;
- Manque de transparence et de communication : le manque de communication claire de la part de la direction a alimenté l'anxiété et la méfiance ;
- Calendrier accéléré : la rapidité du calendrier de mise en œuvre est perçue comme inadaptée et suscite des craintes supplémentaires ;
- Soupçons d'un « agenda caché » : la crainte que le projet ne serve qu'à faire des économies et à démanteler le service médical accentue le sentiment de méfiance.

3. Impact sur les contrats de travail :

- Transfert des contrats : le projet prévoit le transfert imposé des contrats de travail des salariés des DRSM vers les CPAM/CGSS et les CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale), analysé comme un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement ;
- Cette analyse est contestée par les élus et crée une incertitude sur le devenir des contrats de travail ;
- Le maintien de statuts différents entre les PA et les PC est également source de difficultés juridiques et de tensions.
- Maintien des acquis : la loi garantit le maintien des acquis des salariés transférés, notamment en matière d'ancienneté, de rémunération et de lieu de travail ;
- Négociations collectives : des négociations sont prévues à deux niveaux : national pour garantir des mesures d'accompagnement spécifiques, et local pour harmoniser les accords collectifs des DRSM et des CPAM/CGSS ;
- Risque de conflits : la coexistence de deux statuts collectifs pendant la transition pourrait engendrer des conflits ;
- Perte potentielle d'avantages sociaux : les salariés s'inquiètent de perdre certains avantages liés au modèle social de la CNAM, comme la rémunération sur 14 mois ou le télétravail ou encore l'organisation du temps de travail.

4. Altération des conditions de travail :

- Incertitude professionnelle : la perspective d'être « éparpillés » dans les directions de la CPAM/CGSS ou de perdre des responsabilités et donc de la qualification reconnue génère de l'anxiété ;
- Risque de surcharge et de démotivation : une pénurie de personnel combinée à une potentielle augmentation de la charge de travail suscite des craintes d'épuisement professionnel ;
- Éclatement des collectifs : la dispersion des équipes au sein des différentes directions de la CPAM/CGSS est vécue comme une perte d'un collectif protecteur et source de motivation.

5. Indépendance médicale menacée :

- La crainte d'une perte de l'indépendance des médecins-conseils : les médecins redoutent d'être soumis à des objectifs financiers imposés par la CPAM/CGSS, compromettant leur éthique professionnelle. La nécessité de préserver cette indépendance est reconnue par la jurisprudence ;

Conséquences à prendre en considération :

- Augmentation de l'absentéisme et des arrêts de travail : le stress généré par le projet a déjà conduit à une augmentation des arrêts de travail dans certains services ;
- Démotivation et perte d'engagement : la perte de confiance envers la direction, le manque de perspectives professionnelles et la crainte de perdre le sens de son travail risquent de conduire à une démotivation généralisée ;
- Difficultés de recrutement et de fidélisation : le projet risque de détériorer l'attractivité du service et de rendre plus difficile le recrutement et la fidélisation.

Conscients de ces enjeux critiques, nous appelons les CSE des établissements à recourir à une expertise indépendante en santé, sécurité et conditions de travail, conformément à l'article L.2315-94 du Code du travail.

Cette démarche permettra d'identifier les risques spécifiques et de mettre en place des actions préventives appropriées. Elle s'impose au regard du caractère systémique et national des impacts du projet.

Actions recommandées au CSE par le CSEC !

- Mandater dès la consultation des CSE des DRSM un expert habilité pour analyser les conséquences du projet au sein de chaque établissement en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité ;
- Sensibiliser les salariés sur les conséquences du projet et recueillir leurs retours pour étayer la démarche ;
- Coordonner vos actions avec le CSEC afin de garantir une approche globale, cohérente et coordonnée ;

Le rapport d'expertise met en lumière l'urgence de cette mobilisation pour protéger les salariés et préserver la qualité de leurs conditions de travail. Nous comptons sur l'engagement de tous les CSE pour agir ensemble face à ces enjeux.

Fait à , Le

POUR :19 CONTRE : ABSTENTION : 6