

La négociation portant sur un projet d'accord relatif au télétravail à la CNAM s'est terminée le 23 janvier dernier.

La date de signature est prévue le 06 février prochain.

Ce projet d'accord décline 5 principes, les conditions d'éligibilité au télétravail, le montant des indemnités...

5 principes :

- 1- Principe du volontariat
- 2- Principe de confiance mutuelle
- 3- Principe d'égalité de traitement entre télétravailleurs et travailleurs sur site
- 4- Principe de pendularité : instaurer une présence sur site pour préserver la cohésion sociale
- 5- Principe de réversibilité

Deux exclusions : les périodes d'itinérance et les périodes d'astreinte ne peuvent être assimilées à du télétravail

Des conditions de non éligibilité à tout télétravail : Avoir une ancienneté inférieure à 12 mois, ne pas posséder de connexion internet de qualité, avoir nécessité pour exercer le télétravail le transport de documents confidentiels...

Des conditions de non éligibilité au télétravail à domicile

➤ **Article 2.2.2, du paragraphe 2 au paragraphe 4** : *"En effet, en référence au décret DCE n°2015-391 du 3 avril 2015 relatif aux missions des services médicaux, la Mission CNIL de la Cnam recommande que les agents du service médical autres que les praticiens conseils accèdent aux données nominatives confiées au service du contrôle médical dans les locaux du service médical dont l'accès est sécurisé."*

.....
"Peuvent recourir au télétravail depuis leur résidence principale :

- les praticiens conseils,
- les personnels administratifs affectés aux fonctions support ou occupant des tâches ne nécessitant pas l'accès aux données médicales et susceptibles d'être regroupées sur au moins une journée,"

Les trois formules possibles de télétravail et les conditions de leurs mises en action :

- La formule 1 correspondant à 1 jour de télétravail par semaine et où 100% des personnels éligibles verront leur demande acceptée ;
- La formule 2 correspondant à 2 jours de télétravail par semaine et où 15% des personnels éligibles verront leur demande acceptée ;
- La formule 3 correspondant à 3 jours de télétravail par semaine, dans le contexte d'un service engagé dans un projet collectif de travail (principalement restructuration).

Voici notre analyse :

ELEMENTS FAVORISANT LA SIGNATURE

POINTS DE VIGILANCE

CE PROJET DE PROTOCOLE :

- ❖ Respecte l'accord national UCANSS sur le travail à distance, en le sens qu'aucun article de ce projet en n'est inférieur ;
- ❖ Rappelle le principe du volontariat et de réversibilité ;
- ❖ Respecte les protocoles et/ou dispositifs d'horaires individualisés des établissements, ainsi que les protocoles RTT ;
- ❖ Maintient le site comme étant la norme organisationnelle et structurelle de l'activité et des missions, notamment en termes de collectif de travail et de charge de travail. En ce sens, il n'y aura pas de gains de productivité attendus par l'employeur pour les collègues en télétravail ;
- ❖ Améliore les dispositions de l'ancien accord du siège CNAM ;

- ❖ Est un outil permettant de mettre en place la politique immobilière de la CNAM en termes de réductions de surfaces, en favorisant « les espaces collaboratifs » ce qui induit un risque de flexi travail
- ❖ La première mouture excluait du travail à domicile tous les techniciens hors fonction support .L'intervention de FO a permis que la deuxième mouture ouvre la possibilité limitée toutefois d'ouvrir le télétravail à domicile, à tous les personnels administratifs du service médical travaillant sur les données médicales (soit environ 80 à 85%) en regroupant sur une journée d'autres activités
- ❖ Laisse planer le doute sur les amplitudes horaires où le télétravailleur peut être contacté ;
- ❖ Ne prévoit pas de revaloriser chaque année les frais liés à l'utilisation du domicile, en fonction de l'inflation.

Certains souligneront que finaliser un accord aujourd'hui manque d'ambition pour une partie des salariés.

Le SNFOCOS prend acte :

- Que la Mission CNIL de la Cnam recommande que les agents du service médical autres que les praticiens conseils accèdent aux données nominatives confiées au service du contrôle médical dans les locaux du service médical dont l'accès est sécurisé. Ce qui exclue le domicile pour ces agents.
- Nous avons néanmoins obtenu :
 - que soit inscrit dans l'accord que d'autres lieux de travail pourront être convenus dans le futur si les garanties de sécurisation évoluent.
 - Que Le comité de suivi s'assure que les managers mettent tout en œuvre pour organiser sur une journée de travail pour les techniciens volontaires pour le télétravail à domicile des activités éligibles.
 - Qu'un volet formation incluant un fort accompagnement des managers de proximité qui voient ici augmenter leur périmètre de compétences sera mis en place

Nous considérons que cet accord est **une première brique** pour cette nouvelle méthode de travail dans les DRSM même si nous émettons des réserves .

Ce sujet étant très important pour toutes les catégories professionnelles des DRSM nous resterons vigilants sur son application grâce au comité de suivi prévu dans l'accord.

Sur ces bases le SNFOCOS sera signataire de l'accord.

Principales avancées obtenues par FO

❖ Page 2 du projet

➤ **4^{ème} paragraphe, 3^{ème} alinéa :** *"l'accès au télétravail est soumis au respect de critères d'éligibilité et à l'accord préalable du manager;"*

FO avait demandé que l'accord préalable ne porte pas uniquement sur le manager mais sur le responsable de service ou d'échelon (pour les ELSM) afin que les managers de proximité ne soient pas en première ligne .Ce point devrait être développé dans le guide d'accompagnement.

➤ **4^{ème} paragraphe, 4^{ème} alinéa :** *"le télétravail doit être **protecteur des droits individuels et collectifs du salarié**, en ce sens : « il ne saurait déroger au principe général d'égalité de traitement entre salariés. Les droits individuels et collectifs des télétravailleurs sont identiques à ceux des travailleurs sur site. De la même manière, la pratique du télétravail ne doit pas conduire à un appauvrissement des activités exercées : les compétences attendues dans l'emploi qui ne peuvent être mises en œuvre en télétravail doivent l'être sur site. Dans le même esprit, aucun report de charge sur les collaborateurs sur sites ne doit avoir lieu »".*

Ce paragraphe est à l'initiative de FO, pas tout à fait dans sa formulation mais pour ce qui est du fond. Il s'agissait de garantir le fait que les collègues qui restent à travailler sur site ne soient pas cantonnés aux tâches les plus rébarbatives et complexes.

➤ **4^{ème} paragraphe, 5^{ème} et 6^{ème} alinéa :** *"le télétravail est **pendulaire** : il doit permettre de garantir le maintien du lien collectif de travail et préserver la cohésion sociale, en instaurant une présence régulière sur site ; le télétravail est **réversible** : le télétravailleur ou l'employeur peut prendre l'initiative de revenir à une organisation du travail sur le seul site habituel de travail au sein de l'établissement."*

Pour FO, il était important de conserver comme normes organisationnelles de travail, le collectif de travail et le site d'affectation afin que le télétravail ne devienne pas un instrument pour l'employeur CNAM facilitant la remise en cause des services et des échelons locaux du service médical.

❖ Page 5 du projet

➤ **Article 2.2.2, du paragraphe 2 au paragraphe 4 :** *"En effet, en référence au décret DCE n°2015-391 du 3 avril 2015 relatif aux missions des services médicaux, la*

Mission CNIL de la Cnam recommande que les agents du service médical autres que les praticiens conseils accèdent aux données nominatives confiées au service du contrôle médical dans les locaux du service médical dont l'accès est sécurisé."

"Au regard de cette limite, et de l'obligation de sécurisation des données incombant à la Cnam en qualité de responsable de traitement, les partenaires sociaux ont défini des modalités d'exercice en télétravail adaptées à l'exigence de secret médical auxquelles sont soumises les données traitées par les salariés exerçant au sein des établissements du service médical."

"Peuvent recourir au télétravail depuis leur résidence principale :

- *les praticiens conseils,*
- *les personnels administratifs affectés aux fonctions support ou occupant des tâches ne nécessitant pas l'accès aux données médicales et susceptibles d'être regroupées sur au moins une journée,"*

Ces paragraphes rendent de fait inéligible au télétravail à domicile, la grande majorité des collègues personnels administratifs du service médical affectés dans les échelons locaux (environ 80 à 85%)

❖ Page 7 du projet

➤ **Formule 3, 3^{ème} paragraphe :** *"Ce projet s'entend aux fins d'accompagner l'occupation raisonnée des surfaces de travail ou une organisation collective du travail."*

Les premières formulations étaient encore plus claires, puisqu'elles reprenaient le terme de politique immobilière. FO est intervenue à plusieurs reprises pour dire que le télétravail ne devait pas être un instrument de la politique immobilière de réductions des surfaces et suppressions de sites.

❖ Page 8 du projet

➤ **Article 4.1, 3^{ème} paragraphe :** *"Le manager du salarié émet un avis motivé sur la demande de télétravail avant transmission, par l'agent, au Secrétariat Général pour le siège, au service gestionnaire pour le service médical."*

Afin d'éviter toute pression inutile pour le manager et de prévenir ce qui pourrait être une source de tension, FO a demandé que l'avis motivé relève également du responsable de service ou de l'échelon. La direction a refusé catégoriquement.

➤ **Article 4.2, 3^{ème} paragraphe :** *"Les salariés concernés pourront demander à être reçus par le manager."*

C'était une demande de FO acceptée par la Direction.

❖ Page 10 du projet

➤ **Article 4.4 :** *"Le salarié qui a reçu une notification de rejet de sa candidature peut en solliciter le réexamen par une saisine écrite et argumentée. L'employeur bénéficie d'un délai maximum de 30 jours suivant la notification de la décision initiale pour lui adresser une réponse écrite et motivée."*

Ce paragraphe reprend l'esprit de la demande de FO de pouvoir réexaminer une candidature rejetée.

➤ **Article 5.1, 3^{ème} paragraphe, 2^{ème} alinéa :** *"Les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint, au minimum pendant les plages fixes définies dans le cadre des accords relatifs aux horaires variables."*

La lecture de cette phrase, que FO avait demandé de retirer, laisse craindre que le télétravailleur puisse être joint en dehors des ouvertures de la Caisse, puisqu'elle ne fait référence qu'à un minimum mais ne précise pas le maximum.

❖ Page 12 du projet

➤ **Article 6, 1^{er} et 3^{ème} paragraphes :** *"Pendant le temps du télétravail, le salarié est soumis au respect des dispositions de l'accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicables au sein de l'établissement, ainsi que des dispositions relatives aux horaires de travail en vigueur."*

"Ainsi, le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des temps de pause et de repos prévus par la loi, ainsi que du respect du protocole d'accord relatif aux horaires individualisés de chaque établissement."

FO est à l'origine de ces paragraphes et a tenu bon contre la direction et certains syndicats (les 2 CGC, CFDT). Le projet original faisait référence à l'article L 3131-1 du code du travail ("Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives"). Nous avons fait retirer cette référence. Puis dans l'avant dernière version, il était indiqué que le télétravailleur pouvait avoir une journée de 10 heures, en contradiction avec la plupart des accords HV qui prévoient une amplitude quotidienne maximum de 9h45.

❖ Page 13 du projet

➤ **Article 7.1 1^{er} et 2^{ème} paragraphes :** *"Les nouvelles conditions de travail engendrées par le passage au télétravail n'ont aucune incidence en termes de fixation d'objectifs, de formation professionnelle ou de gestion de carrière."*

"Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés notamment en termes d'accès aux informations syndicales ou aux communications de la Direction relatives à la vie de l'entreprise. Les accords collectifs sont applicables aux télétravailleurs dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont sur site."

Ces deux paragraphes sont dus aux interventions de FO afin que le télétravail ne soit pas synonyme de gain de productivité. Egalement la garantie du respect des droits collectifs et individuels du personnel qu'il travaille sur site ou à son domicile.

❖ Page 14 du projet

➤ **Article 8.1 dernier paragraphe :** *"Le salarié s'expose à des poursuites disciplinaires en cas de non-respect de ces obligations."*

FO avait demandé que ce paragraphe soit retiré, et avait pris comme argument qu'un collègue qui se verrait volé son matériel dans les transports, ne pouvait pas être sanctionné pour cela. La direction a maintenu ce paragraphe, arguant que le télétravail ne pouvait pas être une source d'exonération de sanctions disciplinaires.

❖ Page 16 du projet

➤ **Article 10.3 :**

FO avait demandé que l'on rajoute un paragraphe de fin prévoyant la revalorisation annuelle en fonction de l'inflation des indemnités. Refus catégorique de la direction, celle-ci indiquant qu'elle investissait financièrement déjà beaucoup dans le télétravail.