

Edito

Cela faisait longtemps que notre syndicat n'avait pas sorti sa plume pour communiquer son point de vue sur ce qu'il se passe à la CPAM de l'Oise. Au travers de quelques articles, nous revenons sur des faits qui se sont produits au cours des derniers mois. En ces périodes de chaleur, vous pouvez survoler ce journal (ou l'imprimer pour vous éventez avec) pendant que vos enfants font semblant de compléter leurs cahiers de vacances.



« Au nom de la démocratie, votez bien ! »

Un bel exemple de civisme

En cette année d'élections présidentielles et législatives, les salariés de notre organisme peuvent être fiers du civisme de leur directeur qui a su montrer un très grand intérêt pour les instances représentatives du personnel. Après avoir invité les managers à « bien voter » (voir le PV du CSE extraordinaire du 24 février 2022), il a fait l'effort de se déplacer pour les élections des représentants du personnel au Conseil alors qu'il était, semble-t-il, en arrêt de travail.

Comme dirait M. MACRON « aucune voix ne doit manquer » (surtout pour battre qui vous savez).

Le trouvère se déchaîne

Au cours d'une réunion plénière¹

Le président du CSE, en la personne de M.
WALCKENAER,

Tenait aux élus ces propos amers :

« Est-ce que vous souhaitez être dans une
position de partenaires ou est-ce que vous
souhaitez être dans une position
d'adversaires ?

*Et quand vous dites qu'il faut en finir avec M.
AZAM, j'identifie une des deux positions mais en
tout cas ce n'est pas celle de partenaires. »*

Les paroles de l'inspectrice du travail auraient-elles été vaines²

Quand elle invitait la direction à se donner la
peine

De chercher à avoir des relations plus sereines
Avec les élus rencontrés environ toutes les 4
semaines.

Ou serait-ce que dans l'atmosphère
Régnait ce jour une humeur guerrière,

Qui, tel un nuage nucléaire,

Ne s'arrêtait pas à la frontière ?

Car cette déclaration peu amène,

Était faite à la date même où la Russie
attaquait l'Ukraine.

¹ Pv CSE du 24 février 2022

² Pv CSE extraordinaire du 18 novembre 2021

Vous avez dit QVT...

Depuis plusieurs mois, vous entendez parler de QVT et vous vous demandez ce que cachent ces trois lettres. Est-ce que cela correspond à la mystérieuse « Qualité de Vie au Travail » ou alors à un « Quotidien Vraiment pas Terrible » ?

Cela dépend peut-être de votre place au sein de l'organisme.

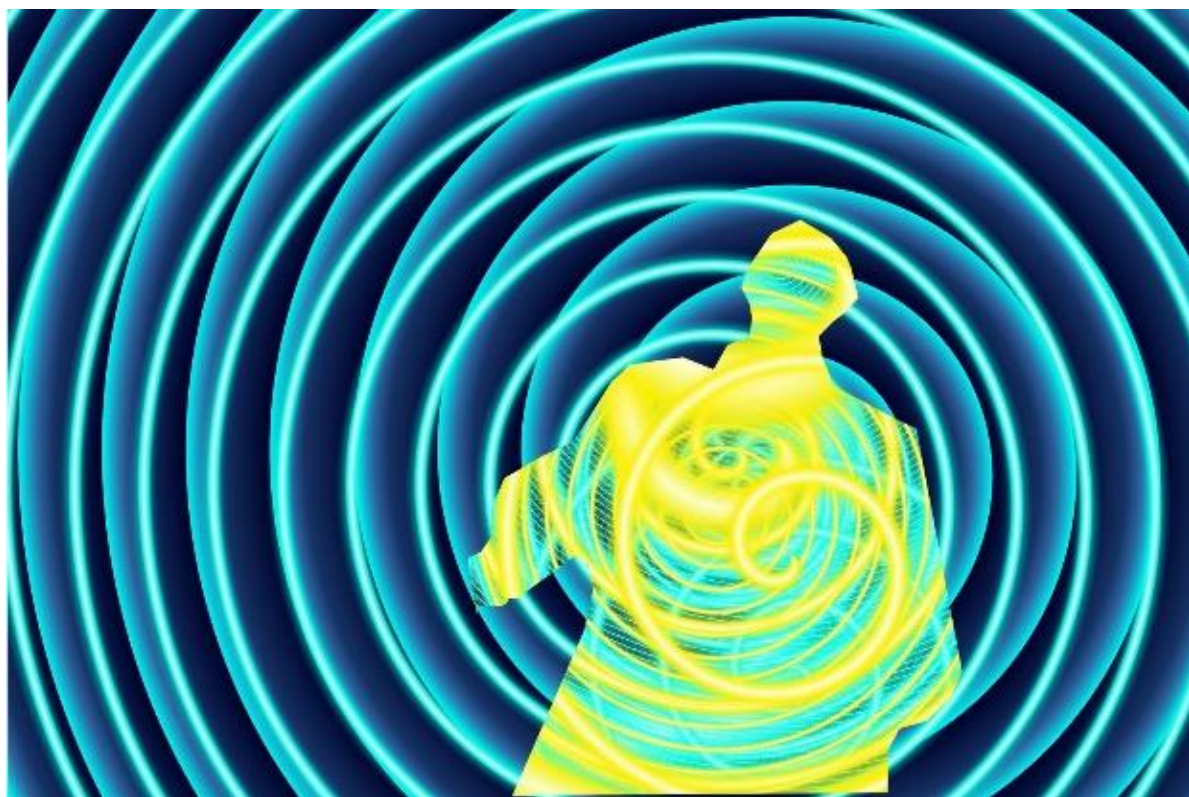
Ainsi, depuis de nombreuses années, nous savons tous que les managers ont une charge de travail importante, ce qui était d'ailleurs ressorti d'une Enquête Managers en 2018 (voir PV CHSCT du 21/03/2018).

Eh bien, il faut croire que cela n'est pas (ou plus) le cas pour des membres du CODIR et/ou managers de secteur.

En effet, nous avons découvert cette année que parmi ces hauts cadres, certains arrivent à consacrer du temps à des activités syndicales (en créant un nouveau syndicat de cadres) et à passer un après-midi entier à dépouiller (ou plutôt regarder faire les petits agents syndicalistes déjà aguerris à cet exercice) le vote de leur première élection...

A l'autre bout de la chaîne, des CDD ont subi pendant plusieurs semaines des conditions de travail déplorables, relégués dans une arrière salle et devant supporter de fortes odeurs de colle, malgré plusieurs alertes faites à la direction par vos représentants du personnel.

Il aura fallu pas moins de 5 interpellations des élus mais surtout l'intervention d'un responsable pour que la direction prenne enfin la décision de déménager ces agents qui ont perçu cette situation comme un manque manifeste de considération.



Du harcèlement à la CPAM de l'Oise

Dans un PV de CODIR, les managers ont pu lire que le directeur estimait être victime de harcèlement de la part de certains syndiqués SUD.

Comment le syndicat SUD réussit ce tour de force !?!

Nos syndiqués et le directeur ne sont plus en contact depuis plusieurs mois. En effet, celui-ci boude les réunions du CSE (et les rares négociations), déléguant cette tâche à son DRH.

Les relations entre les deux protagonistes sont tellement inexistantes que le directeur en a oublié les noms des membres du syndicat, s'adressant à eux sous les termes de « Syndicat SUD ».

Dès lors, comment arrive-t-on à harceler une personne que l'on ne côtoie pas ?

Peut-être sommes-nous les précurseurs d'une nouvelle forme de harcèlement dématérialisée ou par télépathie ?

Visite CSSCT du site de Creil

Le jeudi 30 juin 2022 a eu lieu la visite CSSCT du site de Creil. Les élus ont été frappés de constater, dans la grande majorité des services, le mal-être des agents provoqué par la surcharge de travail, le manque d'effectif et bien souvent l'absence de reconnaissance.

Sans succès, le représentant de la direction M. Walckenaer, manifestement très pressé de finir la visite, aura cherché tous les subterfuges possibles afin d'empêcher les élus d'accéder à l'ensemble du bâtiment. Il a également fait preuve d'une grande inventivité pour conjecturer des formulations minimisant les souffrances exprimées par nos collègues.

A force de ténacité, les membres du CSSCT ont réussi à obtenir une nouvelle date afin de pouvoir terminer la visite du bâtiment.



Retour sur le CSE



Petit focus sur longue réunion CSE du 7 juillet. Pour plus de détails (et plus d'informations), consultez notre site internet sudcpamoise.fr.

Non réouverture des permanences extérieures : cela fait plusieurs fois que nous interrogeons le représentant de l'employeur sur ce sujet mais ce dernier a été, une fois de plus, incapable d'en expliquer la raison alors que tout est (presque) revenu à la normale. Vos élus se sont interrogés sur le fait qu'il y ait encore un pilote dans l'avion !

Nous avons à nouveau interpellé la direction sur le fait qu'elle n'ait pas sollicité la CNAM pour **financer la présence de vigiles sur les 3 accueils** (financements dont ont bénéficié d'autres CPAM depuis le début 2022). A priori, la hiérarchie n'en voit pas l'utilité, ce qui nous étonne sachant que la fermeture de l'accueil 3 après-midis par semaine génère des flux importants les lundis et mardis notamment.

Les élus ont également majoritairement voté contre les mesures unilatérales décidées par l'UCANSS car nous considérons que **TOUS LES SALARIÉS DE LA CPAM méritent mieux que ces mesures indigentes et méprisantes** :

- **l'attribution de points pour les plus bas salaires** (ceux inférieurs à 115% du SMIC) ne se cumulera pas avec l'indemnité différentielle qui était versée aux agents dont le salaire était inférieur au SMIC ! En gros, l'employeur va leur donner d'une main ce qu'il reprendra de l'autre ;
- **la prime de 200 €**, une fois retirées les absences, les cotisations, ...il restera à peine de quoi se payer un plein d'essence.

Un point a été fait sur **l'alerte pour danger grave et imminent** lancée par Muriel RIPART suite aux odeurs de colle très désagréables qui persistent au sein de l'ex bureau PE COVID situé au 2ème étage de Creil. Il en ressort que le solvant se trouvant dans la colle qui a produit ces émanations n'est pas toxique, d'après les avis d'experts consultés.

La direction a présenté une **procédure « harcèlement moral »** qui relève vraiment de l'enfumage. En effet, un signalement de harcèlement moral sera traité **exclusivement par des personnes désignées par la direction** ! Le CSE ne serait informé que des résultats de l'enquête, si la direction décide qu'il doit y avoir enquête. Et donc, selon la personne mise en cause, le signalement pourrait partir aux oubliettes. Nous vous recommandons **d'alerter vos élus si vous estimez être victime – ou témoin- de faits de harcèlement moral ou de tout autre dysfonctionnement constaté dans l'organisme.**

Muriel RIPART, secrétaire du CSE et/ou Cédric FAVRE, trésorier, ont été désignés pour représenter le CSE dans la **procédure pour entrave au fonctionnement du CSE**. En effet, les élus ont été informés que l'Inspection du travail a dressé un procès-verbal car elle a estimé que la CPAM avait empêché l'enquête obligatoire lancée suite au harcèlement moral dont s'est dit être victime M. Benoît MAHIEUX !

La CPAM de l'Oise est donc désormais passible d'une condamnation pénale. Nous vous informerons au fur et à mesure de l'avancée de ce dossier qui est actuellement entre les mains du procureur de Beauvais.

Enfin, terminons sur une **note positive**. Vos élus ont salué la monétisation du compte épargne temps (CET) qui, semble-t-il, a été plébiscité en ces temps de crise et de pouvoir d'achat en berne. **Merci à l'encadrement du service RH d'avoir proposé cette mesure et, surtout, su la promouvoir afin qu'elle soit mise en œuvre.**



Great Place to Work ? (En français: « Bienvenue au pays des Bisounours »)

Afin sans doute d'améliorer son image, l'employeur souhaiterait obtenir le label « Great Place to Work ».

Great Place To Work est la marque commerciale de la société Best Workplaces, France filiale française d'un réseau mondial de cabinets-conseils en gestion des ressources humaines.

En tant que label certifiant des entreprises, l'étiquette Great Place to Work est controversée : elle est obtenue en payant, s'appuie sur une méthodologie contestable (l'entreprise cliente établit elle-même un dossier de « bonnes pratiques » qui compte pour un tiers de la note de la labellisation), et est fréquemment accusée d'être une simple manœuvre marketing pour se donner une bonne image.

L'une des conditions de l'obtention de cette certification est de faire remplir un questionnaire aux employés sur leur perception de la vie dans leur entreprise. Pour obtenir la certification, il faut au moins obtenir 70% de réponses positives à ce questionnaire qui compte pour 2/3 de la note finale.

En direct des négociations



Modèle (rare) de table de négociations utilisé à la CPAM de l'Oise.

Les négociations en général...

Dans toute entreprise « normale », tous les ans (en tout cas, régulièrement), l'employeur et les organisations syndicales représentatives se mettent autour de la table pour négocier sur des thèmes ayant trait aux relations collectives du travail.

A la CPAM de l'Oise, il y a très, très peu de négociations (qui pourtant pourraient améliorer la fameuse QVT que la direction vend à toutes les sauces) et nous allons essayer de vous expliquer pourquoi.

Pour cela, nous allons prendre un exemple concret : la canicule ! Notre organisation syndicale a demandé à maintes reprises, et depuis plusieurs années, l'ouverture d'une négociation en vue d'établir un plan canicule ambitieux. Dans un premier temps, la direction répondait à ces demandes par des « on reviendra vers vous rapidement » ou « on vous donnera une date ultérieurement », sans que ce soit suivi d'effet. Alors, quand une première date de négociation sur ce thème a enfin été proposée en juin 2021 aux syndicats, ceux-ci se sont réjouis et ont cru à une véritable avancée dans le dialogue social qui est, depuis des années, au mieux inexistant quand il n'est pas lamentable.

Mais après deux réunions où l'employeur rejetait la plupart de nos propositions, aucune autre rencontre pour négocier quoi que ce soit n'était organisée par l'employeur avant janvier 2022. Ce jour-là, la direction venait avec son nouveau calendrier qui ne comprenait ni la canicule ni aucun des autres thèmes proposés par les syndicats : la direction ne voulait négocier que sur les thèmes (légaux) qu'elle proposait. Et quand nous avons demandé au Drh - représentant le directeur qui se refuse depuis des mois à rencontrer les organisations syndicales - pourquoi la négociation sur la canicule n'était pas reprise, celui-ci a laissé entendre que nous avions été de vilains petits syndicalistes en écrivant un article sur notre site à ce sujet.

En d'autres termes, les négociations à la CPAM de l'Oise ressemblent le plus souvent à un monologue imposé par la direction et non pas à un véritable dialogue.

Dans de telles conditions, il ne nous a pas semblé légitime de poursuivre quelque négociation que ce soit, sauf à devenir les béni-oui-oui que la direction aimerait bien avoir face à elle.

... la négociation « Télétravail » en particulier

Toujours soucieux de l'intérêt de nos collègues, nous avons été à l'initiative des négociations menées en 2021 et qui ont porté sur l'accord télétravail. À cette époque, fort du sondage que nous avons réalisé auprès de vous, nous avons signé cet accord car l'employeur a accepté que l'ensemble du personnel (à l'exception des responsables de service) puisse télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine. Nous obtenions également 2 jours pour les responsables alors que la direction n'en proposait initialement qu'un seul.

Depuis, certains responsables et responsables-adjoints nous ont fait savoir qu'ils aimeraient, eux aussi, bénéficier de 3 jours de télétravail. En mars 2022, nous avons donc demandé à l'employeur de renégocier cet accord pour prendre en compte cette demande d'amélioration qui nous semble tout à fait légitime. Il a fallu attendre 3 mois pour que la direction nous convie enfin à une première réunion. Naïvement, nous pensions que c'était en vue, notamment, de revoir le nombre de jours de télétravail de l'encadrement. Que nenni ! L'employeur a affirmé qu'il ne reviendrait pas sur les 2 jours octroyés mais a indiqué qu'il voulait revoir le nombre de jours attribués aux agents d'accueil, soi-disant faisant suite à la demande de certains d'entre eux !

Les négociations devraient reprendre en septembre et nous verrons alors si la direction accepte de faire un pas vers les organisations syndicales ou si, comme elle en est coutumière, elle n'entend négocier que sur ses seules propositions.