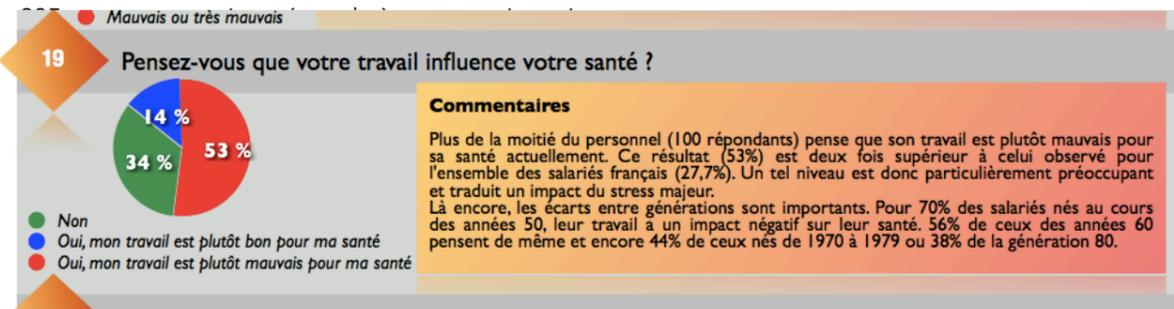


LE «RÉ-ACCUEIL» : 2 arrêts ça va ! 3 arrêts, bonjour les dégâts !

Depuis 2010, le syndicat SUD n'a cessé d'interpeller la direction sur la dégradation des conditions de travail et le mal-être du personnel.

Afin de disposer d'éléments objectifs, nous avons interrogé en janvier 2011 les salariés de l'ensemble de la CPAM.



Un élément avait alors particulièrement retenu notre attention : 53% de nos collègues affirmaient que leur travail était plutôt mauvais pour leur santé.

Plus récemment, en juin 2012, l'Inspection du Travail a diligenté, sur le seul site de Creil, une enquête sur les conditions de travail. Nous espérons que cette démarche pourra être étendue aux autres sites.

Nous ne doutons pas cependant que les résultats mettront une nouvelle fois en exergue le mal être du personnel.

En effet, depuis 3 ans, non seulement la direction n'a rien fait pour lutter - concrètement - contre la dégradation des conditions de travail mais au contraire elle n'a cessé par ses réorganisations, par ses projets, hier la Charte des Objectifs, aujourd'hui le «ré-accueil», de mettre toujours plus de pressions sur le management de proximité et l'ensemble des salariés.

S'agissant la mise en place du «ré accueil», notre syndicat a dénoncé ce dispositif lors de la dernière plénière du Comité d'Entreprise.

Or, l'employeur, comme à son habitude, n'a pas entendu les objections des représentants du personnel SUD.

Ainsi, la direction a mis en ligne le 4 octobre 2012 une note de service n°44/2012 évoquant le ré accueil.

La phrase suivante nous a interpellé :

«Le principe de base à retenir est qu'un arrêt de travail est médicalement justifié. Il ne s'agit pas d'entrer dans la sphère de la suspicion, de la discrimination, du jugement et encore moins d'avoir une attitude intrusive sur la sphère privée et médicale. L'enjeu est de pouvoir agir sur l'absentéisme évitable en identifiant les facteurs touchant à la sphère professionnelle et sur lesquels l'entreprise peut agir.»

Notre syndicat est curieux de connaître la définition de l'absentéisme évitable car selon Statistique Canada «la ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer».

Par ailleurs, si l'arrêt de travail est médicalement justifié, pourquoi stigmatiser les salariés qui s'en sont vus prescrire un par leur médecin traitant en les recevant dans le cadre de ce ré accueil ?

Pourquoi si c'est une telle évidence, l'employeur se croit-il obligé d'indiquer que le ré accueil, ce n'est pas être suspicieux, ce n'est pas être discriminant, ce n'est pas porter un jugement sur le salarié absent, ce n'est pas être intrusif quant à la sphère privée et médicale... justement parce que l'employeur est mal à l'aise pour justifier la mise en oeuvre d'un dispositif, le ré accueil, qui est évidemment intrusif, discriminatoire et culpabilisant pour tous nos collègues qui ont eu, ont ou auront un arrêt de travail !

La formation dispensée aux responsables de service est d'ailleurs édifiante.

Ces derniers y auront appris que l'objectif du ré accueil consiste à dire aux 80% de présents qu'on s'occupe des 20% d'absents en les rendant fautifs de tous les maux : surcroît de travail pour ceux qui «bossent», baisse de la productivité et de la qualité, non respect des échéances, fatigue et démotivation des équipes, dégradation du climat social, non atteinte des objectifs, dégradation de l'image de la CPAM auprès de ses assurés.

Securex, l'entreprise qui a formé l'encadrement, se targue d'ailleurs que la mise en oeuvre de sa méthode génère une baisse de 50% du nombre d'arrêts de travail en 18 mois !

Les responsables ont également reçu pour consignes de faire passer un certain nombre de messages aux collaborateurs qu'ils recevront lors d'un ré accueil. Pour faire simple, il faudra dire que les absences répétées désorganisent l'activité et génèrent un surcroît de travail pour les collègues présents, que le prochain arrêt de travail pourra faire l'objet d'une contre visite médicale et qu'à l'issue de celui-ci, ils seront reçus par la DRH ! A part ça, il n'y a aucune recherche de culpabilisation, ni suspicion d'ailleurs !

Pour faire simple, chacun d'entre nous doit retenir que **2 arrêts ça va ! 3 arrêts et plus, bonjour les dégâts !**

On l'aura compris, la direction joue toujours sur le même registre : l'absence de confiance vis-à-vis du personnel, la menace de la sanction disciplinaire ou du contrôle et la division en opposant Creil à Beauvais, l'encadrement aux agents, aujourd'hui les salariés qui sont à leur poste de travail à ceux qui s'en absentent !

SUD dénonce cette politique qui accentue encore, si besoin était, la dégradation du climat social dans l'organisme.

SUD dénonce une fois de plus la mise en place d'un dispositif sans concertation aucune.

SUD n'a qu'un seul but : faire en sorte que le personnel puisse, à nouveau, se sentir bien à son poste de travail.

Pour ce faire, nous proposons, une nouvelle fois, qu'une enquête soit diligentée pour connaître les causes de l'absentéisme et du mal-être au sein de la CPAM de l'Oise.

Des entretiens avec le personnel doivent être organisés. L'objectif sera d'amener les personnes à parler le plus librement possible de leurs satisfactions, de leurs attentes et de leurs mécontentements quant à leur travail.

Ces entretiens doivent être réalisés par des intervenants **NEUTRES** n'ayant ni a priori sur les questions, ni pouvoir de sanction sur les salariés.

Car la qualité du diagnostic dépend, essentiellement, de la capacité de ces intervenants à installer une relation de **CONFIANCE**.

Et de ce diagnostic impartial devra découler un vrai plan d'actions !

SUD a toujours estimé qu'il s'agissait là d'un préalable **INCONTOURNABLE**.



5ème sanction disciplinaire contre notre délégué syndical

Le 1er octobre 2012, Cédric FAVRE a été reçu en entretien disciplinaire par la direction.

Il a alors découvert que la direction lui reprochait d'avoir perturbé, par ces interventions, le 19 juillet 2012 la restitution d'un audit concernant son service. Il aurait d'ailleurs déstabilisé ses collègues auditrices par ces remarques. Ces accusations ne correspondent évidemment pas à la réalité des faits.

Il lui est également reproché d'avoir quitté de façon imprévisible la salle où se tenait cet audit, notre collègue ayant alors été victime d'un malaise.

Il a d'ailleurs déclaré cet incident en accident du travail, accident du travail pour lequel la CPAM de l'Oise n'a toujours pas rendu de décision près de 3 mois plus tard !

Nous avons appris qu'il serait convoqué dans les prochains jours devant le Conseil Régional de Discipline qui siège à Villeneuve d'Ascq (département du Nord).

Nous ne connaissons pas la sanction que la direction souhaite lui infliger.

A minima, il s'agit d'une mise à pied.

Nous vous tiendrons informé des suites de cette affaire qui témoigne, s'il en était encore besoin, qu'il ne fait pas bon être syndiqué SUD à la CPAM de l'Oise et avoir pour seule ambition la défense des droits des salariés.

Le SYNDICAT SUD qui se tient au côté de Cédric remarque que la pression et le harcèlement dont il est victime depuis plusieurs mois se sont accentués, menaçant sa santé tant physique que mentale.

C'est pourquoi, Muriel Bouttier a lancé un droit d'alerte DP afin qu'une enquête direction/DP soit menée pour mettre un terme à cet acharnement.



Savez-vous ce qu'est un syndicat libre et représentatif ?

Depuis la loi du 20 août 2008, pour être considérée comme représentative une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs :

- le respect des valeurs républicaines (liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance).
- la transparence financière.
- une ancienneté d'au moins 2 ans.
- Une influence qui se manifeste par l'activité du syndicat (tracts, pétitions, mouvements de grève...)
- un nombre d'adhérents et un montant de cotisations suffisants.
- et enfin, **l'indépendance vis-à-vis de l'employeur.**

La **complaisance manifestée par une direction** à l'égard du représentant d'un syndicat cumulée avec d'autres éléments permet d'en conclure à la non représentativité dudit syndicat (Cass.Soc. n° 89-61346 du 10/10/1990).

NOTRE MUTUELLE : DES REVALORISATIONS À VENIR.



malakoff médéric

La Commission Paritaire de Pilotage de la Couverture Complémentaire Santé s'est réunie le 25 septembre 2012.

Notre régime devrait avoir un excédent de trésorerie d'environ 3% au titre de cette année.

Par conséquent, nous ne devrions pas subir d'augmentation de nos cotisations au 1er janvier 2013.

En outre, certaines prestations seront revalorisées au 1er janvier 2013.

Leur prise en charge sera la suivante :



DENTAIRE :

IMPLANT = 470 €
PARODONTIE = 175 €



AUDITION :

APPAREILS AUDITIFS = 1100 €

AUTRES PRESTATIONS :

CURE THERMALE = 250 €
CONTRACEPTION = 220 €



OPTIQUE :

MONTURES = 110 €
LENTILLES = 215 €
CHIRURGIE LASER = 275 €



DP de septembre 2012.

Certains d'entre vous ont peut être pris connaissance de la réponse de la direction à la première intervention du syndicat SUD en réunion des DP de septembre dernier.

Cette réponse ne correspond aucunement à la réalité des faits. Ceux-ci ont été déformés, une fois de plus, par la direction afin de servir sa cause : salir nos élus dont la probité, la droiture et l'engagement sont reconnus par nombre de salariés.

Nous répondrons bientôt de façon plus circonstanciée à cette nouvelle affaire.



<http://sudcpamoise.free.fr>



sudcpamoise@gmail.com

