



Beauvais, le 19 juillet 2012.

Objet : Protocole d'Accord sur l'Egalité Professionnelle et l'Egalité des Chances.

DECLARATION DU SYNDICAT ET DES ELUS SUD AUPRES DU COMITE D'ENTREPRISE.

La direction nous a transmis un projet de Protocole d'Accord sur l'Egalité Professionnelle et l'Egalité des Chances

Notre syndicat et ses élus ne voteront pas pour le présent protocole.

I. Sur la forme.

Lors de la négociation du 9 juillet 2012, notre délégué syndical s'est vu remettre le projet de Protocole que la CGT et la direction avaient négocié.

D'emblée, le libellé du préambule initial nous est apparu plus que surprenant :

« Les parties [l'employeur et les organisations syndicales qui seront signataires] entendent souligner que la CPAM de l'Oise remplit ses obligations en matière de diversité et d'égalité des chances en ne pratiquant pas de discrimination sur l'ensemble de la vie professionnelle de ses personnels ».

L'employeur, juge et partie, affirme qu'il ne pratique pas de discrimination.

Non seulement, il s'octroie un blanc-seing en la matière mais surtout il ose demander aux organisations syndicales de lui donner quitus pour le passé, le présent et l'avenir !

Ce préambule, comme celui proposé dans la version définitive présentée ce jour devant le Comité d'Entreprise, demeure donc inacceptable.

« La CPAM de l'Oise entend souligner qu'elle remplit ses obligations en matière de diversité et d'égalité des chances en ne pratiquant pas de discrimination sur l'ensemble de la vie professionnelle de ses personnels. »

Apposer notre signature sur cet accord, c'est acquiescer à la version de l'employeur.

Or, il y a loin des affirmations de l'employeur à la dure réalité des faits. Nos élus qui subissent depuis plusieurs années maintenant des actes discriminatoires peuvent en attester. Nombre de collègues que nous rencontrons, que nous défendons ou que nous avons défendu, ce sont sentis, ou se sentent encore discriminés par leur employeur s'agissant de leur évolution de carrière.

En outre, pour preuve de l'absence de dialogue franc et loyal, alors que notre délégué syndical avait demandé que le Préambule du Protocole national soit intégré au Protocole local, et que cette demande avait été acceptée lors de la séance de négociation du 9 juillet 2012, force est de constater que la version produite a fait l'impasse sur cette adjonction.

Pour rappel, ce Préambule est le suivant :

« Par la finalité de son activité et des valeurs qu'il véhicule, le régime général de la Sécurité sociale porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances.

Il est porteur de valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne, de l'égalité et de la justice sociale.

Dans ce cadre, le présent protocole d'accord doit permettre de renforcer l'implication des organismes dans des actions permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Cette dernière revêt plusieurs aspects, les discriminations pouvant avoir comme origine le sexe, l'orientation sexuelle, les mœurs, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, l'origine, l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race, les convictions religieuses, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou de handicap, les caractéristiques génétiques.

L'égalité des chances et de traitement doit être scrupuleusement respectée en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de parcours professionnel et doit permettre de concilier vie professionnelle et vie privée. »

II. Sur le fond.

Le Protocole d'Accord présenté ce jour n'est que la déclinaison locale du Protocole d'Accord relatif à la Promotion de la Diversité et de l'Egalité des Chances conclu au niveau national le 21 mars 2011.

Or, les négociations menées entre la CGT et l'employeur n'ont abouti qu'à un texte vide, sans aucune avancée significative pour le personnel ou les futurs embauchés.

A. Sur le recrutement et l'insertion professionnelle.

L'employeur utilise des termes abscons, par ex : *« l'objectivation de la décision de recrutement »*, qui ne permettent pas de comprendre ce à quoi il fait référence.

Les engagements demeurent hypothétiques, laissés à la seule appréciation de la CPAM et de son service RH, par ex : *« l'organisme **pourra** essayer des outils de sélection afin d'atteindre toutes les populations (...). Un bilan est fait par la fonction RH... »*.

Notre syndicat aurait souhaité que la CPAM se fixe un pourcentage de personnes embauchées souffrant d'un handicap ou avec un niveau inférieur au baccalauréat (10 et 20% par exemple).

Et que l'employeur s'engage clairement sur un partenariat avec les associations et structures permettant de cibler les publics les plus éloignés de l'emploi.

B. Sur l'évolution professionnelle.

SUD aurait apprécié qu'une clause soit insérée indiquant que, sauf choix contraire de l'agent, la salariée qui reprend le travail à l'issue d'un congé pour maternité, retrouve le poste et le service qu'elle occupait avant son congé.

En effet, depuis quelques temps désormais, les salariées qui reviennent d'un congé pour maternité ne sont plus assurées de retrouver leur poste de travail. Cette situation est clairement discriminatoire car aucun homme n'est susceptible d'y être confronté.

Pareillement, alors que les hommes sont sur représentés à certains échelons de management, l'employeur n'a prévu aucune action pour rééquilibrer la surreprésentation masculine, ou éventuellement féminine.

C. Sur la conciliation vie privée – vie professionnelle.

Encore une fois, les engagements de l'employeur ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux.

On y apprend, par exemple, que l'employeur demandera communication de l'adresse de courriel privée des salariés en cas d'absence supérieure à un mois afin de leur adresser les notes et circulaires parues dans l'organisme.

Aucune proposition concernant l'utilisation des vidéo conférences afin de limiter les déplacements inter sites en cas de réunion, et ce afin de permettre à chacun de pouvoir quitter le travail à un horaire compatible avec les contraintes familiales et de limiter les temps passés sur la route.

D. Sur les dispositions générales.

Enfin, on remarquera que cet accord, vide de toute mesure véritablement contraignante pour l'employeur, a vocation à s'appliquer du 1^{er} août 2012 au 31 décembre 2014.

Or, il n'apparaît pas légitime que cet accord ait une durée de vie aussi longue.

Par conséquent, pour toutes les raisons susmentionnées, les élus du syndicat SUD auprès du Comité d'Entreprise n'entendent pas apporter leur caution à ce protocole d'accord.

Les élus et le syndicat SUD.