



Beauvais, le 27 septembre 2012

Monsieur le Directeur,

L'employeur a mis à l'ordre du jour un point relatif aux «*Règles de gestion de l'absentéisme*».

L'employeur entend mettre en oeuvre ce dispositif dès le 15 octobre 2012.

Notre Syndicat souhaite réagir à cette démarche qui une nouvelle fois prend pour cible le personnel.

Le contexte :

Notre organisme connaît un taux d'absentéisme pour maladie et accidents particulièrement alarmant : plus de 8% en 2010 et en 2011.

Le taux moyen d'absentéisme en France, dans le secteur privé, serait d'environ 3,5%.

C'est dire le mal-être du personnel au sein de la CPAM de l'Oise.

Or, la direction s'est toujours refusée à analyser les vraies causes du mal. Et pourquoi l'aurait-elle fait car ce sont ses méthodes de management qui ont profondément détérioré le climat social dans l'organisme.

On aurait pu espérer que le C.H.S.C.T. serait venu en aide à nos collègues en souffrance.

Cependant, au lieu de diligenter une expertise sur l'origine du mal qui gangrène notre service public, au lieu de produire un plan d'actions contraignant pour l'employeur, le Comité dirigé par la CGT s'est aligné sur la position de l'employeur.

D'ailleurs que pouvait-on attendre du syndicat majoritaire quand on sait qu'il a reconduit dans ses fonctions à la tête du CHSCT un cadre dont les agissements de harceleur ont été reconnus par la plus haute juridiction de droit privé de notre pays.

Ainsi donc, la mesure phare du plan de prévention des risques psychosociaux présenté par l'employeur est celle-ci : mettre en place un panel de salariés chargés de tester les stylos et autres fournitures !

Nous ne doutons pas que cette action apportera les réponses aux vraies problématiques.

Toutefois, quand nous avons découvert en juillet 2012 que l'employeur inscrivait la mise en place d'une charte des objectifs dans le thème du «mieux vivre à la CPAM», nous avons décidément compris que l'autisme de nos dirigeants était plus grave que nous ne l'aurions pensé.

A moins que nous ne soyons confronté à une direction cynique.

Car, voilà que deux mois ont passé et une nouvelle idée a germé dans un cerveau fertile.

Désormais, il va falloir apprendre à composer avec les «*Règles de gestion de l'absentéisme*».

La modification du Règlement Intérieur :

L'employeur souhaite modifier le Règlement Intérieur de la CPAM de l'Oise en y intégrant un point sur la prévenance en cas d'absence pour maladie/accident du travail.

Le projet prévoit que le salarié prévienne *«son manager ou son délégataire directement , par téléphone, avant sa prise de poste ou au plus tard au moment de sa prise de poste (c'est à dire appel au plus tard à 9h30), sauf impossibilité majeure avec rappel dès que l'arrêt de travail est prescrit»*.

Le syndicat SUD constate que l'employeur est dans le domaine de l'abus de pouvoir et porte atteinte aux libertés des travailleurs dans l'entreprise en imposant un horaire avant lequel le salarié doit prévenir de son absence pour maladie.

En cela, nous ne faisons que suivre l'avis rendu par le ministre du travail qui a jugé abusif les clauses suivantes figurant dans des règlements intérieurs :

*«ouverture du courrier adressé aux salariés de l'entreprise (...), **obligation de prévenir avant dix heures en cas de maladie**»* (JOAN - 2ème séance du 14 mai 1982).

Nous demandons donc le retrait pur et simple de cette prescription attentatoire aux libertés des salariés.

D'ailleurs, nous rappelons à l'employeur et aux salariés qu'aucun texte légal ou réglementaire ne fixe de délai pour informer ou justifier de l'absence auprès de l'employeur.

Le plus souvent ces délais sont fixés par la convention collective ou le règlement intérieur applicable.

À défaut, l'usage est de considérer que l'employeur doit être averti dans le même délai que la sécurité sociale, c'est à dire sous 48 heures.

Notre convention collective ne prévoit aucun délai de prévenance.

Cependant, le Règlement Intérieur type qui s'applique à l'ensemble des organismes de sécurité sociale édicte en son point XV relatif aux congés maladie :

«Dans le cadre des dispositions visées aux articles 41 à 44 de la Convention Collective, tout agent s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir dans le délai de 48 heures à la Direction un certificat du médecin traitant prescrivant le repos.»

Le Règlement intérieur de l'ex-CPAM de Creil stipule quant à lui en son point 6.2 :

«Toute absence que ce soit pour raison de santé, d'enfant malade, d'accident du travail, ou tout autre motif, et ce quelle qu'en soit la durée, doit être signalée auprès du responsable hiérarchique dès la première demi journée et devra être justifiée par la production d'un certificat médical ou justificatif dans les 48 heures au responsable ou au service GRH.»

Nous estimons raisonnable de reprendre l'intitulé du Règlement Intérieur creillois.

Par ailleurs, nous observons que l'immense majorité du personnel n'a aucun problème quant au délai de prévenance, les agents prévenant ou faisant prévenir de leur absence dans la matinée.

La rédaction proposée par l'employeur témoigne une fois de plus du fossé qui sépare la direction du reste du personnel.

C'est ce fossé qui explique également la volonté de mettre en place un entretien dit de «ré-accueil».

L'entretien de «ré-accueil» :

On est d'emblée surpris, dans le document présenté par la direction, de ne découvrir aucune définition de l'entretien de «ré-accueil».

En effet, cette terminologie nous était totalement étrangère jusqu'il a quelques jours.

Les agents de la RATP viennent d'être confrontés à la mise en place de formations de «ré-accueil», formation dispensée par SECUREX, le même prestataire que celui payé par la direction pour former les responsables de service !

Le syndicat CGT de la RATP qui a eu accès au contenu de la formation SECUREX nous apprend que «le but de l'entretien de ré-accueil est d'accéder aux racines des absences et d'obtenir un engagement du collaborateur».

Nos collègues de la RATP poursuivent :

«Sachant que l'entretien de ré-accueil est à la limite de la légalité, une partie de la formation consiste à donner toutes références aux stagiaires pour leur éviter des poursuites pour harcèlement moral ou discrimination. Il est précisé que ce ré-accueil est informel mais doit être systématique et certaines phrases types pour marquer le retour au poste doivent être délivrées comme par exemple : «Content de te revoir, tu nous as manqué». Il est demandé, dans la mesure du possible, de garder un lien avec un agent durant son arrêt car cela «permet d'éviter certaines prolongations». On explique également comment et quand émettre des réserves sur un accident de travail.»

Nous partageons l'analyse du syndicat CGT de la RATP quand elle affirme :

«l'entreprise a mis en place des formations sulfureuses aux support nauséabonds comme celles dispensées par SECUREX dont le but est de donner les clefs pour coincer des agents RATP considérés comme des tire-au-flanc».

Que la direction veuille mettre en place cet entretien de ré-accueil au sein de la CPAM de l'Oise est consternant.

Et nous sommes bien à la limite de la légalité, voire dans l'illégalité et assurément dans la discrimination.

En effet, l'article L. 1132-1 du Code du Travail édicte notamment :

«Aucune personne ne peut (...) faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de son état de santé ou de son handicap.»

Or, ceux de nos collègues qui :

- auront été en arrêt de travail plus de 29 jours ;
- auront été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec arrêt ;
- auront eu 3 arrêts sur une période de 12 mois (par exemple entre le 16 octobre 2011 et le 15 octobre 2012 si le projet est mis en place le 15 octobre 2012) ;
- n'auront pas respecté le délai de prévenance (avant 9h30 !) et autres obligations que la direction veut imposer ;

subiront l'entretien de ré-accueil mené par leur responsable de service, voire par le service des ressources «humaines» si par malheur ils ont eu 4 arrêts sur une période de 12 mois, et on décroche même le gros lot avec 5 arrêts de travail : on est reçu par le N+2.

Par contre le projet ne précise pas si en cas d'absence pour maladie du n+1, le n+2 assure le rôle du n+1 et le n+3 celui du n+2...

À ce rythme, certains auront donc le plaisir de s'entretenir avec le directeur en personne, sait-on jamais ?

Le processus de ré-accueil ne saurait se contenter, évidemment, de rester un échange verbal.

Il y aurait fort à parier alors que certains responsables de service, respectueux de leur personnel, travaillant en confiance, pourraient ne pas mettre en oeuvre cet entretien de ré-accueil.

La direction souhaite donc créer des fichiers discriminatoires concernant les salariés malades !

Elle écrit :

«À moyen terme, mise en place d'une solution de gestion informatisée : à développer en local pour faciliter et pour suivre les différents types d'arrêt de travail nécessitant un entretien et la traçabilité des entretiens réalisés».

Là encore, nous sommes dans le délit caractérisé, notamment au regard de la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés :

«I. - Il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci.»

Mais le flicage ne saurait concerner les seuls salariés malades subissant l'entretien de ré-accueil.

Les responsables de service, contraints et forcés de mettre en oeuvre cet entretien de ré-accueil, sont sommés *«de faire remonter au département des ressources humaines la nature et la date de réalisation des entretiens qu'il pratique dans la journée. Il doit en outre remonter au département RH le compte rendu de son entretien lorsqu'il s'agit d'un entretien pour irrespect des règles de gestion par le salarié, pour arrêt fréquent, lorsque la fonction RH doit organiser un entretien suite à un 4ème ADT».*

A contrario, le responsable de service ne bénéficiera que d'un retour *«des éléments principaux utiles qui se sont dégagés au cours de l'entretien RH (rappelez-vous dès le 4ème arrêt de travail»* ou de l'entretien N+2 (5ème arrêt de travail).

On l'aura compris, le projet présenté est la pire attaque menée par la direction contre le personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de l'Oise.

Nous allons saisir et l'Inspection du Travail, et la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés et la Ministre de la Santé, Madame Marisol Touraine.

La dérive de la direction, coupée des réalités du terrain, à l'origine pour une grand part des arrêts de travail de ses collaborateurs, doit être stoppée.

Nous nous y emploierons.

Le syndicat SUD,