

10 jours de OUF ...

Pourtant des solutions existent !!

Vous avez reçu hier un mail de notre Directrice pour nous réexpliquer ce que nous savions déjà et nous remercier chaleureusement.

Premièrement, **ce mail devait être une note RH que les élus CGT ont demandé vendredi lors d'un entretien avec Mme Laurens. Il avait pour objet de nous indiquer clairement et collectivement les solutions qui peuvent être proposées si nous rencontrons des difficultés liées au confinement. Mais rien de tout ça dans le mail !!**

Deuxièmement, on nous remercie, on nous pommade oui !! Car si vraiment notre Direction avait de l'estime pour notre investissement, notre travail, elle ne nous laisserait pas dans ce brouillard et cette croyance que peu de solutions sont malheureusement envisageables et autorisées.

En agissant de la sorte, notre Direction espère que les agents se dépatouilleront seuls, prendront sur eux, disperseront leurs enfants à droite, à gauche (pépé, tata, voisins ...) car pas informés collectivement qu'il y a des alternatives et, on va vous dire mieux, des alternatives qui s'imposent à notre Direction.

Notre employeur, la CPAM de l'Ain tout de même, qui par la plateforme COVID dispense la bonne parole quant aux gestes barrières et qui, à la première occasion, nous incite au brassage et souvent avec les personnes considérées comme les plus fragiles. BRAVO !!

Dans sa note RH du 01/04, notre Direction nous ment en indiquant que le chômage partiel ou l'autorisation d'absence rémunérée ne peuvent être accordés aux agents de la CPAM. En plénière, elle nous précise que l'UCANSS aurait pondu un texte à ce sujet, texte que nous n'avons jamais eu.

- **Nous avons donc interrogé l'inspection du Travail qui dément** : « les agents de la sécurité sociale sont éligibles au recours exceptionnel au chômage partiel »
- **Nous savons aussi de sources fiables que certaines Caisses ont à nouveau eu recours à l'absence rémunérée**
- Nous avons aussi eu connaissance **d'aménagements mis en place dans d'autres CPAM** :

La CPAM du Tarn et Garonne propose des aménagements :

Au regard de la situation, le temps de travail est adapté pour les parents de jeunes enfants :

- **Un forfait télétravail de 50%** (soit 3h54 pour une formule à 39h) pour le salarié étant le seul parent disponible d'enfant scolarisé jusqu'au CM2 réalisation de la moitié de leur temps de travail journalier).
Ex : pour un temps complet de 39h, le service Rh injectera le temps de travail manquant dans la limite de 3h54
- **Un forfait de télétravail de 3 h** pour le salarié étant le seul parent disponible de plusieurs enfants scolarisés jusqu'à la classe du CM2. Le service Rh complètera le temps manquant dans la limite de la durée journalière. Une attestation sur l'honneur précisant l'indisponibilité de l'autre parent sera demandée.
- **Un forfait télétravail de 6h** pour le salarié étant le seul parent disponible d'enfant en classe de 6^{ème} et 5^{ème} permettant d'accompagner la classe à la maison. Le service Rh complètera le temps manquant dans la limite de la durée journalière.

Et même à la CNAM lors de la CSSCT du 2 avril :

Les conditions de cumul entre télétravail et garde d'enfant réapparaissent et contraignent à rétablir les dispositifs d'aménagement du temps de travail.

- *Consignes de bienveillance adressée aux managers pour l'organisation du temps*
- *Remise en place du système de dispense d'activité « à la carte » à formuler via @pi RH avec accord du manager*
- *Les personnels de l'assurance maladie seront considérés comme prioritaires pour la garde d'enfants en crèche (personnels affectés aux contacts assurés, agents ...)*

- *Pose des congés :*
- *Les agents sont autorisés à reprogrammer leurs congés*
- *Les dates butoirs sont maintenues. Pas de report sauf exception impérieuse*
- *Les dates de la procédure de versement au CET ne changent pas.*
- *Les attestations de déplacement sont généralisées à tout le territoire et sont déjà disponible auprès des CO RH qui peuvent les délivrer à la demande des managers.*

Forts de nos arguments, nous avons demandé audience à notre Directrice qui nous a reçus vendredi 9 avril. Après nous avoir déjà dit en CSE exceptionnel du 6 avril, que c'était le choix des agents de ne pas laisser leurs enfants de 7 ans tout seul à la maison, **la Directrice nous répond qu'ils étudieront au cas par cas, tous ceux qui feront part de leurs difficultés auprès des RH mais en aucun cas il n'y aura de position collective car certains pourraient profiter du système !!** Joli, sympa !!!

Nous voulions donc vous proposer la note RH que les élus CGT attendaient de la part d'une Direction qui nous estime, une Direction bienveillante et respectueuse du contexte sanitaire :

« En cette période, le dispositif d'absence rémunérée ne sera pas systématique, il n'interviendra qu'en dernier recours. L'aménagement du temps de travail, la reprogrammation des congés déjà posés, la prise d'avance-compteur ... seront privilégiés dans la mesure du possible.

Les agents doivent faire remonter leurs difficultés à la Direction via les managers.

Signé : Votre Direction qui pense bien à vous en cette période difficile où nous devons maintenir un service de qualité à nos différents publics (comme si nous, les agents, on s'en foutait comme de notre première sucette !!)

➡ Sachez donc que des aménagements sont possibles et autorisés. N'hésitez pas à faire remonter vos difficultés à vos managers qui se doivent de les transmettre à la Direction pour un solutionnement équitable des situations.

Bien sûr, nous restons à vos côtés pour vous soutenir : cgt.cpam.ain@gmail.com

➡ Aussi, nous, salariés de la CPAM de l'Ain, qui avons répondu présents à toutes les nouvelles missions, œuvrés sans relâche pour le maintien du service aux assurés, accepté depuis plus d'un an des conditions de travail dégradées, maintenant nous disons **STOP au mépris de la Direction.**

Pour appuyer les revendications du personnel, la CGT des organismes sociaux de l'Ain appelle l'ensemble des salariés de la CPAM de l'Ain à se mettre **en grève vendredi 16 avril 2021 (Journée, ½ journée ou 59 minutes en fin de poste)** et exige :

- la mise en place de l'autorisation d'absence rémunérée
- et/ou la mise en place d'horaires aménagés en télétravail lorsque les écoles, crèches, garderie et centres de loisirs sont fermés
- la possibilité de bénéficier du chômage partiel dans les conditions définies par la loi
- la possibilité de reprogrammer les congés déjà posés

Nous demandons des mesures pour TOUS, énoncées clairement et non en catimini, au cas par cas à la tête du client !

HALTE AU MEPRIS, la sécu c'est nous aussi qui la faisons tourner !