



DÉJÀ 43 MOIS DE RÉGIME AUTORITAIRE, ARBITRAIRE ET DISCIPLINAIRE POUR LES SALARIÉS DE LA CPAM LE HAVRE

Rappel de quelques dossiers concernant notre chère Direction.

Reports réitérés de la Direction d'entamer les négociations sur le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Le décret est paru le 9 mai 2020 (avec un décret d'application à la Fonction publique territoriale le 9 décembre 2020)

Fin décembre 2021, la CNAM a abouti à un accord avec les syndicats (info CGT CNAM)

Depuis de nombreux mois, dans les réunions CSE, la CGT réclame à la Direction de la CPAM Le Havre, l'ouverture de négociations. Réponse de Mme Weber à chaque fois : "Plus tard". Complément de M. Boyer : "Il n'y a pas d'argent"

Passage du meilleur au pire dans la gestion du stationnement

Depuis la perte des places de l'ancien siège, c'est chacun pour soi, c.à.d. le système le plus inégalitaire qui soit, sauf pour la Direction qui s'est octroyée 10 places, alors qu'il n'y a qu'un seul agent de direction salarié de la CPAM Le Havre, et qu'au niveau départemental, il n'y a pas 10 agents de direction. Généreusement, les agents seraient autorisés à les utiliser, mais après 9h30, c.à.d. après le début de la plage fixe, c'est absurde.

Inéquité entre salariés, frais de stationnement, risques de contravention, ...

Gare à qui froisse le Directeur, qui a prévenu : "*C'est mon parking*". Une salariée est interdite de parking depuis le 18 décembre, alors qu'elle n'a pas causé le moindre préjudice à quiconque (il restait une place libre à côté de sa voiture après 9h30), sans étape d'avertissement (pour quelle faute ?) et sans qu'une sanction soit prévue dans les notes et consignes de direction antérieures.

Festival de durcissement et de restrictions au protocole Horaires :

Quasi-inchangé depuis 20 ans, la Direction a durci le protocole Horaires, avec l'élargissement de la plage fixe du matin (+30mn) avec un motif bidon « *plus de temps collectif* », avec la mise en place d'un seuil d'alerte à 4h sur le compteur mission/formation, avec l'ajout d'une restriction quotidienne, avec des seuils plus bas pour les temps partiels, avec une sanctionnabilité renforcée, avec des contrôles bimestriels,... Sans oublier la suppression des 4 mn, initialement mises en place pour compenser l'absence de badgeuse à l'entrée du siège.

Médecine du Travail, Inspection du Travail et salariés

Mi-2020, la CPAM a arrêté de payer Santra Plus. Une dette de 34 297 € est toujours impayée à ce jour, et Santra Plus a déjà envoyé 2 huissiers pour en réclamer le paiement.

La Direction a même porté plainte au Conseil de l'Ordre contre un médecin de Santra Plus. La Direction a perdu et a été condamnée à verser près de 10.000€, mais le Directeur a dit qu'il saisirait le Conseil Régional de l'Ordre, et même le Conseil d'Etat si nécessaire.

En septembre 2020, la Direction décide d'adhérer à GST, une télé-médecine du Travail non agréée, faisant au passage un délit d'entrave car l'avis négatif du CSE n'était pas consultatif, mais aurait dû s'imposer sauf à demander l'autorisation de l'Inspection du Travail pour passer outre.

En janvier 2021, l'Inspection Régional du Travail a montré au Directeur les documents attestant des refus d'agrément pour GST. Mais le Directeur a refusé d'en tenir compte, et a lancé une procédure de saisie de la CADA pour obtenir les documents de l'Inspection du Travail.

Lors d'une réunion CSE, Mme Weber avait annoncé l'éventualité de passer à la Médecine du Travail locale du BTP.

Au CSE de janvier 2022, annonce de Mme Weber : de nouveaux décrets devraient paraître permettant d'adhérer à l'ANSM, la Médecine du Travail de la CPAM RED. Mme Weber ne sait pas si l'ANSM a des locaux au Havre, mais M. Boyer assure que la télé-médecine du travail ne pose pas de problèmes. Il n'y a qu'à lui que ça ne pose pas de problèmes...

Gestion autoritaire, arbitraire, disciplinaire et procédurière de la Direction, le royaume du fait du prince

- Augmentation des arrêts de travail de longue durée
- Plusieurs agents en burn-out
- Changements de postes et mises au placard pour transférer le contrôle à des agents de RED
- Procédures disciplinaires avec des dossiers très légers (Reproche d'être entré à 7h15 au siège, par exemple)
- 2 agents envoyés au conseil de discipline => 2 avis défavorables et unanimes au licenciement.

Un DUERP « light » bien arrangeant pour la Direction

Le DUERP, Document unique d'évaluation des risques professionnels, est un dossier obligatoire qui doit recenser tous les risques auxquels les salariés sont exposés. La qualité de ce document est essentielle, face aux obligations de sécurité qui pèsent l'employeur. Pourtant, le prochain DUERP sera très léger, basés sur des statistiques et sans entretiens. Comment pourrait-il refléter la réalité ? Quelle est la valeur légale de ce DUERP ?

Rappel : L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

Un salarié opprimé par la Direction

Comment imaginer qu'un salarié d'un organisme de sécurité social puisse se voir refuser par 2 fois de reprendre à mi-temps thérapeutique ? Pire, que ces refus vont à l'encontre d'avis médicaux de la Médecine du Travail et à l'encontre des conclusions de l'Inspection du Travail ?

A partir de 2016, ce salarié de l'accueil avait exprimé le souhait de passer niveau 4 compte-tenu de son ancienneté, de ses bons résultats et des bonnes appréciations aux EAEA. Cela fait maintenant 8 ans qu'il est niveau 3 à l'accueil, après 2 ans à la PFS, et habituellement, un agent d'accueil passe niveau 4 après 3-4 ans.

Malheureusement, la Direction l'a refusé et pire, l'a convoqué à 3 reprises pour des sanctions disciplinaires, dont une fois, une convocation non conforme au Code du Travail (avec des articles abrogés).

Si un salarié commet une faute (ça peut arriver), c'est à l'employeur de démontrer la faute. Dans le cas présent, les dossiers étaient tellement vides, que les prud'hommes ont annulé le blâme et que le conseil de discipline a prononcé à l'unanimité un avis défavorable au licenciement, mais la Direction qui tenait à le sanctionner, a inventé une sanction qui n'existait pas : un jour sans solde.

Face à tout cela, le salarié a entamé plusieurs procédures : aux Prud'hommes, 4 dossiers dont harcèlement et sanctions injustifiées, ainsi qu'au Pénal pour discrimination raciale et harcèlement moral. Sur ce dernier volet, des témoins ont été convoqués et entendus au commissariat, signe que le Procureur n'a pas classé sans suite et que le dossier avance.

Le 15 septembre 2021, ce salarié a voulu reprendre à l'accueil à mi-temps thérapeutique, mais la Direction l'a refusé, au motif qu'il était affecté au service Courrier et qu'il n'y avait pas de poste à l'accueil, et préfère que le salarié reste en arrêt maladie. La Direction a même menacé d'appeler la police pour qu'il quitte les locaux. De leurs côtés, l'Inspection du Travail et le Médecin Inspecteur du Travail affirment par écrit qu'en l'absence d'avenant au contrat de travail et d'aucune inaptitude à l'accueil, le salarié reste rattaché à son poste d'origine à l'accueil.

Le 1^{er} février 2022, ce salarié a, à nouveau, voulu reprendre à l'accueil à mi-temps thérapeutique, mais il en a été empêché, par le médecin du travail de GST qui refuse toute reprise tant que le salarié n'aura pas passé des examens complémentaires, malgré l'avis favorable à la reprise du Médecin Inspecteur du Travail. Du jamais vu.

Le verdict du tribunal des Prud'hommes devrait bientôt tomber et les audiences devraient bientôt démarrer au tribunal pénal.

Pourquoi la Direction refuse-t-elle d'entendre les salariés, l'Inspection du Travail, les tribunaux, les syndicats, la Médecine du Travail ?