

## Réunion Commission Paritaire Santé du 22 mai 2015

Cette séance de la commission a porté sur les points suivants :

1. Second examen du Plan Santé au Travail de la branche Maladie
2. Le guide sur l'absentéisme de courte durée présenté par la Cnamts
3. Le tableau de bord de la performance sociale présenté par l'Ucanss
4. Le bilan annuel des cellules d'écoute

### ***Plan Qualité de vie au Travail de la Branche Maladie pour 2015-2018***

Le Plan est enrichi au fur et à mesure au sein d'un Copil composé de représentants du réseau et de la Cnam. Il comprend 3 parties portant respectivement sur le pilotage, le sens de l'action et celui sur les acteurs, ainsi qu'une reprise d'expérimentations.

Inscrit sur la période de la COG, ce plan concerne les différentes composantes du réseau, incluant les CPAM, les DRSM, les UGECAM et les AT/MP et Prévention des CARSAT et les activités concernées en CGSS.

Tel que nous l'avions demandé lors du premier passage, des indicateurs de résultat ont été définis pour la plupart des fiches, au-delà des indicateurs de suivi pour la santé sécurité et conditions de travail

Un focus est utile sur certains points :

- Concernant la formation et l'actualisation de la liste des référents santé au travail, nous avons demandé que l'ensemble des référents soient formés à fin 2015 et non d'attendre la fin de la COG, sous réserve que de nouvelles sessions puissent être proposées par l'Ucanss.
- Pour le Document Unique DUER, nous avons insisté sur la nécessité d'une actualisation annuelle compte tenu des évolutions rapides et des changements ayant souvent des conséquences sur les conditions de travail ; sachant que ce n'est pas toujours le cas
- S'agissant des fiches individuelles de prévention à l'exposition des facteurs de risques, concernant plus particulièrement les UGECAM, cela devra être revu en fonction des dispositifs juridiques liés à la pénibilité, actuellement non stabilisés
- Sur le sens de l'action, plus particulièrement concernant les UGECAM, nous avons souligné que la promotion de la bienveillance doit avoir comme principe préalable « tout bien traité doit être bien traité ». Nous visons les conditions de travail, fortement dégradées dans la plupart des établissements, ce que nous avons souligné en INC.
- La démarche relative au pacte managérial est utile si la clarification des responsabilités respectives sur la ligne managériale peut conforter le management sur les champs de responsabilités et les moyens nécessaires pour accomplir leurs missions ; visant par là une amélioration de leur perception de ce domaine, à travers le BSI
- Sur l'absentéisme, un guide est en cours d'élaboration ; ciblé sur le front office, l'objectif est de comprendre l'absentéisme de courte durée, identifier les principaux facteurs explicatifs de nature professionnelle puis de proposer aux organismes des moyens d'action permettant de le réduire
- Pour le télétravail mis en place, nous avons souligné que le fait d'écarter le management n'est pas justifié, sachant qu'une journée ou deux par semaine permettraient de traiter certains dossiers et que ces moments de prise de recul sont bénéfiques à la qualité du travail, à la qualité de vie et à la santé au travail.

N.B. sur les autres points traités au cours de cette séance, le CR sera inséré sur le Portail de l'Ucanss, après approbation lors de la prochaine séance du 08.10.15, l'occasion de prendre connaissance des travaux de cette Commission.