



Syndicat National  
Force Ouvrière  
des **Cadres** des  
Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

N°13-2020 – 27 mars 2020

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant



**EDITO**

## **CORONAVIRUS** **UNITÉ NATIONALE**

Notre pays, au cœur de la crise sanitaire du covid-19, se retrouve dans l'unité nationale.

Les heures sombres ravivent les flammes de l'unité, de la fraternité et de la solidarité.

A la Sécurité sociale aussi les salariés sont mobilisés pour assurer le service public et faire en sorte que les prestations soient versées.

Confinés à la maison en télétravail ou assurant des missions encore dans les organismes, les salariés de la Sécu sont là et assurent leurs missions, essentielles au bon fonctionnement de notre système.

Le SNFOCOS dans les organismes et au niveau national est plus que jamais mobilisé et continue à être attentif et défendre les intérêts des salariés de la Sécurité sociale.

Car cette unité nationale ne pourra perdurer si elle venait à se faire au détriment des intérêts et des valeurs que nous défendons pour les salariés.

**Cher camarade, adhérent, militant ou lecteur de notre Lettre de La Michodière, je vous adresse toute mon amitié et vous assure de l'entière mobilisation du SNFOCOS.**

*Alain Gautron, Secrétaire général du SNFOCOS*

### **SOMMAIRE**

**Page 1 :**

**Edito Alain Gautron**  
Coronavirus - Unité Nationale

**Page 2 :**

**Réunions UCANSS**

**Covid 19 :**

L'engagement des salariés de la Sécurité sociale

**Page 3 :**

**Télétravail en période d'urgence sanitaire**

Courrier du SNFOCOS au Président du COMEX de l'UCANSS et au Directeur de l'UCANSS du 27 mars 2020

**Pages 4 et 5 :**

**Loi d'urgence sanitaire :**  
au détriment des salariés ?

**Page 6 :**

**Communiqué de presse**

**FO du 25 mars 2020 :**

Présentation des nouvelles ordonnances Travail : 1<sup>ère</sup> réaction de FO

**Pages 7 à 8 :**

**Edito Yves Veyrier du 24 mars 2020 :**

Adhérents et militants FO : Fiers et engagés pour la sécurité et la santé de toutes et tous

**Page 8 :**

Bulletin d'adhésion



## RÉUNIONS UCANSS COVID-19

### L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'UCANSS a réuni en conférence téléphonique les organisations syndicales et les directeurs généraux des caisses nationales ce mercredi 25 et jeudi 26 mars 2020 pour faire le point sur la gestion du COVID-19.

Chaque directeur général a pu expliquer comment, selon lui, la crise a été gérée au sein de son réseau. Chacun a pris le soin de rappeler les objectifs à concilier, notamment avec la mise en sûreté des personnels et la nécessité de garder des salariés sur site pour la continuité de service.

Nous avons déjà pu observer la disparité des situations entre chaque branche mais aussi entre les organismes d'une même branche. Quand dans certains organismes tous les salariés avaient été mis très rapidement en télétravail, dans d'autres il restait encore de nombreux salariés sur site exposés aux risques de l'épidémie.

Les aspects de ressources humaines ont bien sûr été abordés, avec au cœur des préoccupations le confinement et le télétravail. Si des points positifs ont largement été soulignés comme la garantie du maintien de salaire pendant toute la durée de la crise, le maintien des primes (que ce soit sur site, en télétravail ou en dispense d'activité), il reste des zones d'ombres et des questions.

Nous avons ainsi demandé que le travail à domicile soit dûment indemnisé, sur la base de ce que prévoit l'accord sur le télétravail. Ce dernier stipule que le salarié perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle de 10€ par jour télétravaillé. Cette indemnité couvre les frais inhérents à l'activité à la maison et toutes les caisses ayant mis en place le télétravail la servait aux télétravailleurs en appui de l'accord national que nous avons signé avec l'UCANSS.

Pour le SNFOCOS, il est donc tout à fait légitime que les salariés aujourd'hui en télétravail toute la semaine perçoivent **une indemnité forfaitaire mensuelle de 50€** pour les 5 jours hebdomadaires travaillés.

Quelles réponses a-t-on obtenu ?

Alors que nous demandons sur les sujets liés à la crise du COVID un **accord de branche**, chaque directeur de caisse

nationale nous a apporté une réponse différente : l'un n'y étant pas favorable mais reconnaissant un impact financier modeste, un autre que la question n'avait pas encore été abordée, un enfin qui a déjà répondu à la question : aucune indemnité ne sera payée car l'accord ne s'applique pas en temps de crise. En effet l'employeur peut faire intervenir un article de cet accord qui indique qu'en cas de circonstances exceptionnelles *"un régime dérogatoire a vocation à être mis en place"*.

Pour le SNFOCOS bien sûr la question est loin d'être tranchée et nous allons saisir l'UCANSS.

Chaque directeur général de caisse nationale a en effet salué la mobilisation du personnel qui assure le bon fonctionnement de notre institution au service de la population. Sur les réseaux sociaux les caisses publient des photos de salariés mobilisés avec le hashtag #fierdeproteger. Chez eux, les salariés travaillent parfois avec leur matériel personnel et dans des conditions parfois difficiles, mais chacun y met du sien pour contribuer à la solidarité nationale et aux missions de service public de l'organisme qui l'emploie.

Cette reconnaissance devra se traduire le moment venu par la prime évoquée par les pouvoirs publics. En attendant, nous demandons simplement le respect, celui du personnel et celui de la juste indemnisation du télétravail.

Enfin, d'autres questions ne sont pas réglées comme les congés, les horaires variables, l'attribution des titres restaurant...la loi d'urgence et les ordonnances accordent aujourd'hui à l'employeur plus de « flexibilité » pour gérer les congés payés ou la durée du travail.

**En ces temps où la solidarité doit être plus que jamais au cœur de notre action à tous, nous demandons un accord national afin que chaque salarié de la Sécurité sociale bénéficie des mêmes droits.**

*Eric Gautron, [twitter.com/EricGautron](https://twitter.com/EricGautron)  
Secrétaire national en charge de l'Encadrement*

# TÉLÉTRAVAIL EN PÉRIODE D'URGENCE SANITAIRE

## COURRIER DU SNFOCOS AU PRÉSIDENT DU COMEX DE L'UCANSS, AU DIRECTEUR DE L'UCANSS



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

Monsieur le Président du COMEX de l'UCANSS  
Monsieur le Directeur de l'UCANSS

Paris, le 27 mars 2020

N/REF: AG/EG/CEA-59/2020

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur,

Lors des réunions avec les Caisses Nationales les 25 et 26 mars 2020 nous avons pu constater que sur un certain nombre de questions, les réponses et positions des Directeurs Généraux n'étaient pas identiques sur la gestion du personnel.

En ces temps où la solidarité guide nos actions à tous, il nous paraît important que les salariés de la Sécurité sociale bénéficient du même traitement. Ainsi nous demandons que soit ouverte sous l'égide de l'UCANSS une négociation d'un accord régissant les droits des salariés en cette période de crise qui a vu se généraliser le confinement et le travail à domicile.

Ainsi, notre demande porte principalement sur le télétravail.

Notre protocole d'accord du 28 novembre 2017 relatif au travail à distance prévoit qu'une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Celle-ci s'élève au 1er janvier 2020 à :

- 10,39 € pour 1 journée en télétravail par semaine,
- 20,79 € pour 2 jours en télétravail par semaine,
- 31,18 € pour 3 jours en télétravail par semaine.

Par voie de conséquence nous demandons à porter cette indemnité à 52€ pour les cinq jours hebdomadaires télétravaillés par les salariés durant la période de crise.

Nous sommes bien conscients que, comme le stipule l'article 1, l'organisation du télétravail dans le cadre des plans de continuité d'activité mise en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Mais l'accord mentionne aussi que "un régime dérogatoire a vocation à être mis en place dans ce cas de figure".

C'est donc tout l'objet de notre demande en vous demandant d'indemniser à la juste hauteur le coût de ce travail à domicile contraint.

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, les salariés de la Sécurité sociale font partie de cette catégorie de français « invisibles » qui, comme nos soignants, contribuent en cette période troublée à faire fonctionner notre pays et son modèle social au service du public. Les salariés sont engagés, solidaires, servent leur institution et sont fiers de protéger. Ils travaillent confinés à leur domicile dans des conditions parfois compliquées et même avec leur propre matériel. Notre demande n'est donc pas une revendication, pas plus qu'une demande de reconnaissance, mais une juste indemnisation de leurs frais qui, au passage, ne sont plus supportés par les caisses.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, mes salutations les meilleures.

Le Secrétaire Général

Alain GAUTRON



## LOI D'URGENCE SANITAIRE :

### AU DÉTRIMENT DES SALARIÉS ?

Dimanche 22 mars 2020,  
le Parlement a adopté la  
loi d'urgence sanitaire.

**Objectifs affichés** : faire face à l'épidémie de COVID-19 en autorisant le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des mesures dérogeant au code du travail afin d'aider les entreprises et les salariés à traverser la crise. Les ordonnances ont été adoptées à l'occasion du Conseil des Ministres mercredi 25 mars 2020.

Ce qui est acté c'est qu'il s'agit de permettre aux employeurs de disposer plus librement de leurs salariés.

En effet, le texte initial prévoyait de permettre à l'employeur d'imposer (ou modifier) unilatéralement au salarié de prendre des congés payés, des jours de RTT et des jours de repos affectés sur le CET en dérogeant aux délais de prévenance (1 mois) et aux modalités de prise applicables.

Toutefois, il convient de préciser que la loi adoptée et l'ordonnance sont un peu plus protectrices des droits des salariés que ce que souhaitait initialement le Gouvernement. En effet, si l'employeur pourra toujours s'affranchir des délais dits de « prévenance » pour informer les personnes concernées, cette faculté est encadrée :

- Il aura finalement la faculté d'imposer « *la prise de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris* », **dans la limite de 6 jours de congés**. D'après l'ordonnance du 25 mars, il sera tenu de le dire **au moins un jour franc à l'avance**.
- Heureusement, il ne pourra le faire que **si un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise**, ce qui n'était pas prévu au départ. L'exécutif a, en effet, accepté d'ajouter cette condition en présentant un amendement lors des débats à l'Assemblée nationale.

Toutefois, l'ordonnance prévoit des dispositions qui ne sauraient être admises :

- l'accord d'entreprise ou de branche pourrait autoriser l'employeur à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés
- l'accord pourrait autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié

- l'accord pourrait autoriser l'employeur à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise

**Pour le SNFOCOS, il est important que des règles homogènes s'appliquent aux personnels des organismes du régime général.** Nous privilégions donc la négociation d'accords de branche pour éviter que localement, des dérives ne soient constatées. Par exemple, certaines directions décideraient de décompter du quota de congés payés les absences autorisées avec maintien de rémunération initialement accordées. C'est une des dérives envisageables puisque la loi permet de prendre des mesures rétroactives à effet du 12 mars 2020. Cette rétroactivité, dont le caractère constitutionnel est sujet à caution, est toutefois peu commentée dans les analyses et commentaires des mesures gouvernementales. Gageons que c'est parce qu'elle ne sera pas utilisée, notamment aux dépens des salariés du régime général !

Une ligne rouge parmi les lignes rouges : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle ne doit pas subir d'atteinte, notamment **il ne faudra pas faire entrave à la possibilité pour les conjoints travaillant dans le même organisme de bénéficier d'un congé simultané** ([article L. 3141-14](#)).

En tout état de cause, comme l'a souligné notre confédération : **« Les congés payés sont un droit à congés repos. Ces derniers sont protégés par le droit communautaire, ces périodes doivent permettre aux salariés de se reposer et pratiquer des loisirs. Imposer des congés payés dans une période où le salarié n'est pas totalement libre de ses mouvements nous paraît contraire aux droits de l'Union européenne. Le droit de l'UE ne prévoit pour l'instant aucune exception à ce principe même en cas de crise sanitaire grave. »**

### Les RTT et jours de repos pourront être imposés

Si l'employeur ne pourra pas avoir la mainmise sur les congés, c'est une victoire à la Pyrrhus. En effet, elle ne vaut que pour les congés payés : les « *dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié* » pourront être

imposées ou modifiées « unilatéralement » par l'employeur.

L'ordonnance du 25 mars 2020 précise que l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- « imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier » (article 2 de l'ordonnance)
- « Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait » (article 3 de l'ordonnance)
- « modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos » (article 2), y compris ceux prévus par une convention de forfait (article 3)
- « imposer que les droits affectés sur le compte épargne temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates » (article 4)

Ce pouvoir d'organisation de l'employeur est, heureusement, limité à 10 jours (article 5). Surtout, cette prérogative, pour être mise en œuvre, supposera selon l'ordonnance que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19 ». La justification de cet intérêt pourrait susciter des contentieux, y compris au sein des organismes de sécurité sociale.

Quid des salariés qui, dans nos organismes, ont des contrats particuliers :

- un contrat de travail à temps partiel défini dans le cadre de l'année ?
- un système de modulation annuelle du temps de travail ?
- une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ?
- la fixation d'un forfait annuel de jours de travail sur l'année ?

**Pour le SNFOCOS, il ne faut pas que les employeurs locaux puissent abuser de pareille prérogative pour remettre en cause les contrats de travail de salariés** dont l'investissement, déjà exemplaire en temps normal, est exacerbé et s'exerce dans des conditions difficiles en cette période de crise sanitaire.

### **Durée du travail, repos : des modifications à craindre ?**

L'employeur pourra déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical,

dans les « entreprises particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale ». Les organismes de sécurité sociale ne sont pas nommément cités par les commentateurs des textes. L'ordonnance renvoyant à un décret (non paru à ce jour), il n'est pas certain qu'ils soient épargnés.

En effet, compte tenu des discours des Caisses nationales et des employeurs locaux depuis le début de la crise, il est à craindre que des organismes décident d'imposer le travail le samedi, par exemple pour éviter la saturation des réseaux (notamment en cas de pics de dossiers ou de retard de traitement des dossiers en cours). Les directeurs de caisses nationales ont d'ailleurs reconnu avoir étendu les plages techniques d'accès aux réseaux informatiques, y compris sur le samedi et déjà certains organismes ont recours au travail le samedi, sur la base du volontariat (éventuellement en ayant recours aux heures supplémentaires).

**Le SNFOCOS relaie ici les craintes de notre confédération :** "A tout le moins devrait être indiquée une limite à cette dérogation de droit, en heure et durée, pouvant être dépassée éventuellement si accord de l'administration et faire en sorte que le repos compensateur soit accordé immédiatement après la période de travail dans un souci de préservation de la santé et sécurité des salariés. **FO met en garde contre le risque d'ajouter des dangers sur la santé et la sécurité au travail du fait d'intensités et durée du travail plus longues**".

La continuité des missions est importante, la santé (physique et psychologique) des salariés n'en doit pas moins être au cœur des préoccupations communes.

**Le SNFOCOS exige la tenue de négociations nationales en vue d'aboutir à un accord de branche garantissant un traitement homogène, notamment en matière de congés, d'indemnités et d'accessoires du salaire.**

A l'instar de la déclaration du Président de la République au profit des personnels soignants et des fonctionnaires mobilisés, le SNFOCOS exige que les Caisses nationales et l'UCANSS apportent une réponse claire, forte et dans la durée aux personnels du régime général mobilisés pour assurer la continuité des missions de la Sécurité sociale.

*Chafik El Aougri, Secrétaire national en charge de la branche Maladie*

**RETROUVEZ L'ARTICLE DE FORCE OUVRIÈRE SUR LA LOI D'URGENCE SANITAIRE EN CLIQUANT [ICI](#)**



## PRÉSENTATION DES NOUVELLES ORDONNANCES

### TRAVAIL : PREMIÈRE RÉACTION DE FO

FO a pris connaissance des ordonnances présentées ce matin en Conseil des ministres.

Suite à la loi d'urgence n°2020-290 promulguée lundi 23 mars, parmi les 24 ordonnances, trois d'entre elles concernent le droit du travail.

- La première porte sur des mesures d'urgence en matière de congés et de durée du travail ;
- la seconde sur l'indemnité complémentaire et le report des versements en matière d'intéressement et de participation ;
- la troisième porte sur la prolongation de l'indemnisation des chômeurs en fin de droits.

Pour FO, rien de bien nouveau ne figure dans ces ordonnances dont les orientations figuraient dans la loi d'urgence.

Premièrement, il s'agit notamment de permettre aux employeurs de déroger aux dispositions applicables en matière de durée du travail et de prise des congés payés. Le gouvernement a, sur ce point, dû s'en remettre aux arguments des interlocuteurs sociaux en faveur du dialogue social : cela devra être soumis à un accord de branche ou d'entreprise.

Par contre, il donne tout pouvoir à l'employeur pour mobiliser jusqu'à 10 jours de RTT ou de Compte épargne temps.

A l'évidence, il s'agit pour le gouvernement d'économiser sur les dépenses liées à l'activité partielle.

De même, l'ordonnance rend possible pour l'employeur de décider de déroger en matière de durée du travail (durée maximale quotidienne et hebdomadaire), de repos hebdomadaire et dominical dans les entreprises de secteurs essentiels, dont la liste fera l'objet d'un décret.

FO a fait connaître son opposition à cette mesure à la fois parce qu'elle s'affranchit du dialogue social et est contreproductive. On risque d'ajouter au risque d'épidémie un risque de fatigue, d'épuisement par des temps de travail plus importants et des temps de repos réduits. Il faut plutôt ménager les salariés concernés et concentrer les moyens indispensables à sécuriser leur santé, dans ces secteurs essentiels, en arrêtant ce qui n'est pas indispensable et ne peut être soumis au télétravail.

FO note en outre que ces possibilités de dérogation pourraient aller jusqu'au 31 décembre, a priori donc au-delà de la situation de crise sanitaire. FO n'acceptera pas que la situation de crise sanitaire puisse ensuite servir pour affaiblir les droits et protections des salariés.

L'extension de l'indemnité complémentaire en situation d'arrêt de travail liés au coronavirus (garde enfant, publics fragiles) est positive. FO regrette en revanche la possibilité de report des versements des primes d'intéressement, qui pourrait mettre en difficulté financière immédiate certains salariés, en particulier ceux qui, en activité partielle, ne percevront que 84% de leur salaire net. FO aurait souhaité que soit prévu un cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale en lien avec la crise exceptionnelle actuelle.

FO note positivement les dispositions confirmant le bénéfice de l'activité partielle ou équivalente aux assistantes maternelles et salariés à domicile, aux salariés au forfait (temps de travail), aux apprentis et intérimaires.

Enfin, FO note également la confirmation du maintien des allocations chômage dues aux demandeurs en fin de droits, saisonniers, intermittents. FO rappelle cependant que cette question ne se serait pas posée si le gouvernement n'avait pas d'autorité réformé en juin dernier les règles d'indemnisation et avait respecté la convention en cours signée en 2017 par les interlocuteurs sociaux.



## ADHÉRENTS ET MILITANTS FO :

### FIERS ET ENGAGÉS POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE TOUTES ET TOUS

Edito du 24 mars 2020 de Yves Veyrier, Secrétaire Général de FO

Cet édito est une adresse du secrétaire général, au nom du Bureau confédéral, à l'intention de tous les adhérents, militants et responsables de syndicats, Unions départementales, Fédérations de branches d'activité FO, confrontés, avec l'ensemble de la population, à la grave crise sanitaire générée par la pandémie de Coronavirus (Covid-19).

D'abord car ils sont souvent mobilisés, avec beaucoup de leurs collègues, agents de services publics et salariés, dans des secteurs essentiels : la santé en premier lieu, mais aussi dans les entreprises de fabrication – quand elles sont encore en France... – des matériels indispensables à la protection (masques, gel, gants, parois de protection en verre ou plexiglass), ou dans le commerce de proximité, la grande distribution, l'agriculture, la fourniture d'énergie et la maintenance, les transports, les services à la personne, à domicile, les services de nettoyage, de sécurité...

Nous avons souligné que la priorité était de tout mettre en œuvre pour garantir la sécurité de ces salariés. Cela demande que les pouvoirs publics réquisitionnent, nationalisent au besoin, les industries indispensables à la production et à la distribution en masse de ces moyens. Il revient aux pouvoirs publics également de prescrire les mesures à prendre et aux entreprises, administrations et services publics de les mettre en œuvre.

Dans cette logique, FO défend le point de vue qu'il faut se concentrer sur ce qui est essentiel pour la population – cela fait déjà beaucoup, et mettre à l'arrêt le reste pour que les consignes de confinement soient le plus efficace possible. C'est ce même point de vue qui nous amène à contester l'idée de déroger à la durée de travail, aux temps de repos et au travail dominical. Nous y voyons le risque d'ajouter un danger pour la santé de celles et ceux qui sont mobilisés sur ces activités essentielles.

Et puisqu'on tend à nous opposer la viabilité économique, nous disons que c'est ainsi que l'on aura le plus de chance de venir à bout rapidement de l'épidémie, en assurant efficacement la sécurité de celles et ceux mobilisés, comme de celles et ceux en télétravail, en chômage partiel et « confinés ». Plus vite

alors la question de la relance de l'activité économique pourra être résolue.

Mais, là encore, FO sera présente pour dire haut et fort « plus jamais ça » sur le plan économique ! Depuis longtemps, nous avons mis en garde contre une mondialisation des échanges fondée sur la recherche du moins-disant social, environnemental et, on le découvre, sanitaire, contre une mondialisation prônant la déréglementation, les délocalisations au seul motif du moindre coût, en particulier du travail, la réduction de la « dépense publique », qui a pour conséquence l'affaiblissement, quand ce n'est pas l'étranglement, des services publics et de la protection sociale collective, au profit essentiel des marchés financiers qui échappent à toute raison sociale pour le bénéfice de quelques-uns.

Si l'annonce de primes de récompense a été faite, pour les salariés mobilisés, il faudra s'assurer, en premier lieu, que tous en bénéficient, sans que, bien sûr, ce soit au prix d'une moindre sécurité. Mais au-delà, FO a souligné que toutes ces missions et métiers sont trop souvent peu ou mal considérés et peu ou mal rémunérés. Cela doit changer et pas seulement en ce moment, mais de façon pérenne.

Cet édito s'adresse aussi à nos adhérents, militants, comme d'ailleurs aux salariés de la confédération et de nos différentes structures, pour saluer leur engagement, aujourd'hui en particulier, à tous les niveaux. Pour répondre aux questions – nombreuses et souvent angoissées – des salariés. Pour s'assurer, à leurs côtés, que toutes les dispositions sont prises pour les protéger, quelles que soient les situations.

Leurs interventions sont multiples pour rappeler aux employeurs leurs obligations, les mesures à prendre (nombre d'entre eux d'ailleurs appellent nos responsables sachant qu'ils en obtiendront les bons

**« Je salue l'engagement  
de tous les adhérents,  
militants et salariés de la  
confédération à tous les  
niveaux »**

renseignements), et pour s'assurer que ces mesures sont effectivement respectées (accès à l'activité partielle, mise en arrêt des salariés concernés par la garde d'enfant ou du fait de leur santé, mise à disposition des moyens de protection, mise en œuvre d'une organisation du travail sécurisée sur la base des gestes barrières, qui vont, plutôt que dans le sens de l'allongement, à la réduction des horaires, des plages d'ouverture, au ralentissement de la production, aux rotations d'équipes, à la mise à disposition de conditions sanitaires renforcées...).

Nous avons aussi obtenu que soit garantie la situation de demandeurs d'emploi et salariés saisonniers sur le plan de leur allocation, contre la réforme de l'Assurance chômage décidée autoritairement par le gouvernement en juin dernier. Nous avons stoppé les

velléités de donner tout pouvoir à l'employeur pour modifier les prises de congés. Nous avons obtenu un dispositif équivalent à l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs et des plateformes (chauffeurs VTC, livreurs à vélo) et pour les intérimaires. Nous avons obtenu de garantir la situation des salariés en apprentissage, en formation...

Il y a encore beaucoup à faire. Nous sommes mobilisés à tous les niveaux, y compris au niveau national, vigilants quant aux mesures à venir qui pourraient aller contre les droits des salariés.

À toutes et tous, nous disons : prenez soin de vous, assurez-vous que les mesures protectrices sont mises en œuvre et respectées pour vous-même, ainsi que pour vos proches et vos collègues.

## BULLETIN D'ADHÉSION

J'ADHÈRE AU SYNDICAT SNFOCOS :

DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET : [SNFOCOS.ORG](http://SNFOCOS.ORG)

PAR COURRIER EN RENVOYANT LE COUPON CI-DESSOUS :

**SNFOCOS, 2 RUE DE LA MICHODIERE 75002 PARIS**

NOM : .....

PRÉNOM : .....

ADRESSE : .....

CODE POSTAL : .....

VILLE : .....

ORGANISME : .....

EMPLOI ET NIVEAU : .....

ADRESSE EMAIL : .....

TÉLÉPHONE : .....

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



AG2R LA MONDIALE