



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

# La lettre de La Michodière

N°16-2020 – 16 avril 2020

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



**EDITO**

## LYRISME

Depuis un mois, nos dirigeants s'enthousiasment et sortent leurs plus belles plumes pour nous gratifier de leurs envolées lyriques.

Qu'ils soient à la tête du gouvernement, d'un ministère ou d'une caisse nationale, ils diffusent régulièrement des déclarations dont le lyrisme est touchant: ils semblent (re)découvrir l'importance des métiers de base, qu'il s'agisse des éboueurs et agents d'entretien, des caissières, des soignants ou des employés affectés dans les services courriers.

Pourtant, depuis des décennies, ce sont ces dirigeants qui ont joué le rôle de pourfendeur, pour ne pas dire de fossoyeur en sacrifiant ces métiers sur l'autel de la rentabilité et de l'austérité, en s'appuyant sur les funestes et destructrices COG dans nos organismes.

**La vérité sort de la bouche des enfants, alors je vais en appeler aux paroles de mon petit-fils, lequel aime faire des rimes : "Dis Papy, lyrisme, ça rime avec cynisme!"**

Que chacun associe enfin le geste à la parole : je leur propose de revaloriser sans délai le niveau de salaire d'embauche, pour l'ensemble des métiers, et plus largement de revaloriser financièrement la rémunération de l'ensemble de nos métiers dans le cadre des négociations sur les nouvelles classifications des emplois d'une part, et à travers une revalorisation significative de la valeur du point d'autre part !

Ces demandes, je les ai déjà portées auprès de ces dirigeants, encore ces dernières semaines. J'en suis conscient, et je leur en ai fait part, il faut des moyens budgétaires pour cela mais les moyens, la France et la Sécu en ont qui sont mobilisables rapidement.

Rien ne sera plus comme avant quand nous aurons vaincu cette épidémie...Le SNFOCOS sera là pour le leur rappeler si un plan d'investissement et de revalorisation au profit des personnels, actuels et futurs, de la Sécurité sociale, n'est pas rapidement mis en œuvre.

Comme le disait George PATTON : **"Un bon plan qu'on peut mettre en œuvre maintenant vaudra toujours mieux qu'un plan parfait qu'on pourra mettre en œuvre la semaine prochaine"**

*Alain GAUTRON, Secrétaire général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

Page 1 :

Edito : Lyrisme

Pages 2 à 4 :

Covid-19

Nos questions aux  
caisses nationales

Pages 5 à 6 :

Conséquences RH de la  
crise sanitaire

Evitons la crise sociale  
au sein du personnel !



freepik.com

# COVID-19

## NOS QUESTIONS AUX CAISSES NATIONALES

Ne voyant pas arriver de convocation pour une nouvelle réunion de suivi de la crise du COVID-19 avec les caisses nationales, suite aux premiers échanges des 25 et 26 mars derniers, nous avons interpellé l'UCANSS pour qu'elle réunisse au plus vite une nouvelle réunion que les directeurs généraux avaient eux-mêmes appelé de leurs vœux.

De surcroît, le SNFOCOS n'a pas reçu la moindre réponse à ses courriers ([voir LM de la semaine dernière](#)) adressés à l'UCANSS et aux directeurs généraux des caisses nationales.

Question dialogue social, là encore les paroles sont belles, les actes laissent à désirer !

Cette deuxième rencontre avec les DG des différentes branches est pourtant très attendue car de nombreux points sont encore en suspens et méritent que des réponses soient apportées à l'ensemble du personnel.

Les dates n'ont pas tardé à tomber mais hélas la réponse de l'UCANSS ne fut pas à la hauteur des enjeux et d'un dialogue exemplaire, les dates étant fixées aux 22 et 23 avril prochains.

Dès lors le SNFOCOS a pris la décision d'adresser une liste de questions aux directeurs généraux des branches et à l'UCANSS afin de leur donner entièrement la parole et avoir toutes les réponses à nos questions pendant l'unique heure consacrée à chaque branche. Nous avons proposé aux autres syndicats de faire de même afin de ne pas perdre un temps précieux en tours de table inutiles et répétitifs.

Vous trouverez ci-après nos questions relatives aux congés, la RTT, les tickets restaurant, les primes, l'intéressement, etc. Derrière ces questions nous avons bien sûr des demandes et des revendications à formuler car nous voyons ici et là des traitements différents, notamment pour les personnes en dispense d'activité.

### Congés & RTT

Questions
Le <b>report des congés</b> est-il préconisé et jusqu'à quelle date ?
Le salarié a-t-il la possibilité d' <b>épargner des jours</b> de congés et de RTT ? Y compris au-delà du plafond conventionnel du CET ?
Le salarié peut-il <b>monétiser des jours</b> de congé ?
Les agents bénéficiaires d'un arrêt de travail (garde d'enfants de moins de 16 ans ou personnes dites à risque) qui couvrirait une période de congés se verront-ils mécaniquement accorder un <b>report de ces congés</b> , à l'instar d'un arrêt maladie traditionnel ?
S'agissant de l'acquisition des droits à congés <b>et</b> de RTT, les salariés en dispense d'activité, les salariés en arrêt pour garde d'enfant et les salariés en arrêt COVID-19 (personnes souffrant d'une pathologie à risque) <b>subissent-ils des absences pénalisantes</b> ? A-t-il à ce sujet été créé à cette fin des <b>codes absences spécifiques</b> dans les logiciels RH ?
Quelle est la position de la branche sur l'ordonnance du 25 mars 2020 qui prévoit la possibilité d'imposer jusqu'à 10 jours de RTT ? Ou d'imposer de déposer ses jours sur un CET ?
Dans votre réseau, un organisme a-t-il manifesté sa volonté d' <b>imposer la prise de RTT</b> à ses salariés, y compris à ceux en dispense d'activité ?
Quelles mesures ont été prises sur la possibilité d'épargner une partie des congés sur son CET ?

## Intéressement

Questions	Commentaires OS
La dispense d'activité est-elle une <b>absence pénalisante</b> ?	Dans la mesure où le personnel subit la situation sanitaire et les choix politiques (fermeture des écoles), il conviendrait de neutraliser le caractère pénalisant des absences pendant la période de confinement : garde d'enfant, personne à risque (ALD, grossesse), arrêt maladie...
Les arrêts directement liés au COVID (garde d'enfants de moins de 16 ans et personnes à risque) sont-ils des <b>absences pénalisantes</b> ?	

## Tickets restaurants et indemnités repas

Questions
Avez-vous maintenu le droit au titre restaurant et/ou à la participation employeur de tous les salariés confinés qui percevaient des TR, y compris les salariés en dispense d'activité, hors jours de repos ?
Lorsqu'il y a présence d'un restaurant d'entreprise, versez-vous le montant de la part employeur aux salariés confinés, y compris ceux en dispense d'activité ou en arrêt garde d'enfant ou arrêt ALD ?
Pour les salariés qui se rendent sur site, versez-vous l'indemnité forfaitaire de repas pour chaque jour de présence ?
Pour les salariés qui se rendent sur site avec leur véhicule, versez-vous l'indemnité kilométrique ?

## Primes de fonction

Questions
Avez-vous maintenu le versement des primes de fonction pour les salariés attributaires qui demeurent en activité, même en cas de changement d'activité demandé par l'employeur, dans les conditions prévues par le protocole du 29 mars 2016, y compris pour les salariés en dispense d'activité et les salariés en arrêt pour garde d'enfant ou en arrêt dérogatoire ?
Pour les salariés nouvellement mobilisés sur une activité éligible au versement d'une prime de fonction, cette prime va-t-elle être versée ?
Comment calculez-vous le montant de cette prime durant la période exceptionnelle ?

## Prime exceptionnelle

Questions
Avez-vous prévu l'allocation d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des personnels, en la graduant le cas en échéant pour récompenser ceux qui ont dû ou voulu continuer de se rendre sur sites ?
Quel est le montant des excédents budgétaires qui ont été réalisés sur la gestion du personnel dans votre branche ?

## Horaires de travail et repos hebdomadaire

Questions
Y a-t-il des dérogations aux protocoles d'heures variables ?
Y a-t-il des dérogations à la durée maximum de travail journalier ou hebdomadaire ?
Le travail le samedi a-t-il été mis en place ? Si oui comment est-il indemnisé ? Est-il sur la base du volontariat ?
Un travail en « roulement » a-t-il été mis en place dans le cadre de l'allongement des plages horaires ?
Les IRP ont-ils été informés des changements éventuels ?

## « Statistiques »

Questions
Quels sont le nombre et le taux de télétravailleurs ?
Quels sont le nombre et le taux de salariés sur site ?
Quels sont le nombre et le taux de salariés en dispense d'activité ?
Quels sont le nombre et le taux de salariés en arrêt « covid » (garde d'enfants et personnes fragiles) ?
Quelle est l'évolution de ces chiffres ?

## Situation des UGECAM (uniquement pour la branche maladie)

Questions
Etes-vous en mesure de fournir les statistiques relatives au COVID ? à savoir :
Le nombre de personnes (patients, résidents, salariés) contaminées ou présumées contaminées
La progression de la contamination (évolution du nombre de contaminés ou présumés, et de la mortalité)
La ventilation des chiffres par type d'établissement et par région.

*Eric Gautron, [twitter.com/EricGautron](https://twitter.com/EricGautron)*

*Secrétaire national en charge de la Communication et de la Syndicalisation, de l'Encadrement et de la Prévoyance*



## CONSÉQUENCES RH DE LA CRISE SANITAIRE :

### ÉVITONS LA CRISE SOCIALE AU SEIN DU PERSONNEL !

La situation exceptionnelle que nous connaissons fait apparaître de nombreuses situations atypiques, non prévues explicitement par nos dispositifs conventionnels, voire même par le code du travail.

Parmi ces situations, la question de ce qui est communément appelé une « absence pénalisante » est au cœur de nombreuses revendications. En effet, **certaines périodes d'absence du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif** et, ce faisant, elles **demeurent génératrices de droits**.

Le code du travail liste 6 cas de périodes dites assimilées à du temps de travail effectif, parmi lesquelles :

- Les périodes de congés payés
- Les périodes de congés pour événements familiaux (maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption)
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires
- Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif aménageant le temps de travail sur une période supérieure à la semaine (accord RTT)
- Les périodes de suspension du contrat de travail résultant d'un arrêt de travail au titre de la législation professionnelle (ATMP).

Or, l'épidémie est venue créer des situations exceptionnelles au niveau de la gestion du personnel, les cas de salariés en dispense d'activité d'une part et des cas d'absence *sui generis* d'autre part, dont le traitement doit nous interroger. En effet, aucun texte n'est venu à ce jour traiter de l'impact de ces situations alors même qu'il est majeur : potentiellement, ces situations vont pénaliser des millions de salariés au niveau de l'acquisition des congés, des RTT, de l'intéressement...et même de l'ancienneté, ce qui impacte notamment la couverture mutuelle et prévoyance.

#### *Et pour le personnel de la Sécu ?*

Les Caisses auraient reçu de l'UCANSS et des caisses nationales des consignes de saisie des codes dans les outils RH.

S'agissant des salariés en dispense d'activité, les Caisses communiquent peu de chiffres. Difficile d'en mesurer l'ampleur mais la plupart des remontées permettent d'envisager qu'un salarié sur trois (jusqu'à un sur deux dans certains organismes) a été ou est actuellement concerné.

*A priori*, il devrait s'agir de salariés qui ne sont pas en arrêt de travail (tout motif confondu) et qui ne peuvent pas exercer d'activité pendant tout ou partie de la période de confinement parce que leur activité n'est pas télétravaillable, qu'ils n'ont pas pu être affectés sur une autre activité et/ou qu'il n'a pas été possible de mettre à leur disposition l'équipement informatique nécessaire.

*A priori*, les employeurs les classent en absence autorisée assimilée à du temps de travail affectif (code 119) et, ce faisant, ils bénéficieraient du maintien de la rémunération et de ses accessoires (à l'exception du ticket restaurant), ainsi que de l'acquisition de congés payés.

En revanche, l'absence est pénalisante pour l'acquisition des RTT et donc devrait l'être pour l'intéressement d'après l'accord du 21 juin 2017.

Or, certains font état de consignes différentes : l'utilisation d'un autre code serait à l'étude, code qui emporterait pour conséquence la proratisation des congés payés...et la rapprocherait de la situation du salarié mis à pied avec maintien de la rémunération ce qui n'est pas admissible !

Les absences *sui generis*, ce sont les cas d'arrêts de travail dérogatoires.

*A priori*, nos employeurs s'accordent à dire qu'ils ne sont pas assimilables à du temps de travail et, ce faisant, ils en deviennent pénalisants pour l'intéressement, l'acquisition de RTT et le bénéfice des titres restaurants.

Pourtant, il ne s'agit pas de congés enfant malade (Code 124 et également pénalisants) ou de congés sabbatiques (Code 137 et là encore pénalisants), et les assimiler à des congés catastrophes naturelles (code 132 et tout autant pénalisants) n'est pas davantage admissible.

Le silence du droit commun, comme du droit dérogatoire introduit par la loi d'urgence sanitaire, ne doit pas être mis à profit pour pénaliser des salariés qui subissent des choix politiques. La situation exceptionnelle que nous subissons ne doit pas davantage permettre de faire des économies aux dépens des salariés, notamment à travers une moindre distribution de l'intéressement, pire encore, une attribution différenciée de mesures salariales venant sanctionner les dispenses et absences susmentionnées.

#### ***Une brèche existe toutefois.***

En effet, l'accord de 2017 sur l'intéressement, qui arrive à son terme, dispose en son article 10 que : *« les absences assimilées à du temps de présence sont identiques à celles résultant de l'application des règles, établies au plan national, pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail »*.

En l'état, d'après une lettre circulaire UCANSS de 2001, ces règles disposent notamment que, pour un salarié à temps complet (base 39h/semaine sur 5 jours) :

- Son nombre de jours travaillés théorique est compris entre 220 et 230 jours par an
- Il peut prétendre à un maximum de 20 jours de RTT par an
- Il acquiert 1 jour de RTT tous les 10 jours de présence
- Les absences non assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des jours de repos ont pour effet de diminuer le nombre annuel de ces jours de sorte qu'une absence

pour maladie durant 10 jours ne permet plus au salarié que d'acquérir 19 jours sur les 20 initiaux !

Il en résulte qu'il suffirait que lesdites règles établies pour le calcul des jours de RTT soient amendées pour prévoir explicitement que, à titre exceptionnel et chaque fois que des mesures d'urgence sanitaire viendront restreindre la liberté de circulation, les salariés de l'institution ne seront pas pénalisés au titre de l'acquisition des jours de RTT et de l'intéressement. Et de préciser que cette règle de non pénalisation s'applique pour les personnels en activité ainsi que pour les personnels en dispense d'activité et pour ceux empêchés de travailler (arrêts de travail liés au COVID-19).

L'UCANSS elle-même a reconnu dans une lettre circulaire relative à la nomenclature de la gestion du temps de travail que certains codes existants renvoient à des situations où le salarié, bien que n'étant pas physiquement à son poste de travail, ne peut être pour autant considéré comme « absent ». Il est donc possible de générer et de généraliser à l'ensemble du personnel des codes permettant une gestion bienveillante et harmonisée des conséquences RH de la crise sanitaire. Cette solution s'impose d'autant plus que le confinement devrait s'étaler sur au moins 2 mois.

C'est pourquoi le SNFOCOS revendique et exige des mesures exceptionnelles en faveur des salariés : en matière de congés (acquis ou en cours d'acquisition), de jours de RTT (acquis ou en cours d'acquisition), d'intéressement, de rémunération et de ses accessoires, aucun salarié ne doit être pénalisé, toutes les situations doivent être assimilées à du temps de travail effectif au titre de la solidarité.

**Ni sacrifice, ni sacrifié, ni oublié, ni oublié : le SNFOCOS défend le traitement homogène du personnel !**

*Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la Branche Maladie*

## À TOUS NOS ADHÉRENTS !

Nos actions dans le cadre de la crise sanitaire  
COVID-19



Retrouvez le Numéro 2 des Dossiers de la Michodière, dédié au Coronavirus, dans l'espace qui vous est réservé sur notre site internet [www.snfocus.org](http://www.snfocus.org)

**RETROUVEZ TOUS NOS ARTICLES EN LIGNE SUR  
NOTRE SITE INTERNET  
[WWW.SNFOCOS.ORG](http://WWW.SNFOCOS.ORG)**

---

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)