



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

La lettre de La Michodière

N°17-2020 – 24 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

LE MONDE D'APRÈS

Quand toute cette crise, que cette guerre, sera derrière nous, on entend dire au plus haut niveau que rien ne sera comme avant.

Chacun le sent, nous vivons des heures sombres où les valeurs refuges, particulièrement la fraternité et la solidarité, reprennent tout leur sens et leur éclat.

La Sécurité sociale, dont certains disaient qu'elle faisait partie de l'ancien monde, a montré, avec son personnel, toute son importance dans notre pays quand il a le plus besoin de la solidarité nationale.

Alors demain ? Pourra-t-on continuer à faire des économies de gestion sur les COG de plusieurs dizaines de millions d'euros tout en continuant à supprimer le personnel et à geler la valeur du point durant plusieurs années ?

L'employeur pourra-t-il sérieusement continuer à proposer une classification qui dévalorise les métiers du soin de la Sécurité sociale alors que la population les applaudit tous les soirs et que les dirigeants leurs dressent des louanges ? Que veulent dire ces 80 millions d'euros que l'UCANSS dit avoir arraché de haute lutte au ministère pour négocier cette classification alors que pendant ce temps elle annonce faire près de 50 millions d'euros d'économies grâce à sa centrale d'achat pour le réseau ?

Pourra-t-on encore tenir des commissions de l'intéressement pour constater que 13 millions d'euros de l'enveloppe allouée n'a pas été consommée ? Pour annoncer au personnel de la DRSM de la Réunion que chacun touchera une prime de 813 euros (la plus faible du réseau) quand les collègues parisiens de l'UCANSS percevront 1 177 euros ?

L'action syndicale du SNFOCOS a permis à tous les télétravailleurs confinés de percevoir leur indemnité mensuelle de 52€. Mais quand on a gagné ça, on a rien gagné car il n'agissait que d'un dû que certaines caisses nationales avaient déjà prévu de ne pas verser.

Quand nous aurons gagné une prime de 1 000 ou même 2 000 euros que les pouvoirs publics annoncent nous n'aurons gagné que la reconnaissance légitime de l'implication du personnel durant cette crise.

Demain nos tutelles devront entrer dans ce monde d'après avec autre chose que des mots pour continuer à dire que la Sécurité sociale et son personnel ont tenu leur rang durant cette guerre au service de nos concitoyens.

Eric Gautron, twitter.com/EricGautron

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

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito : Le monde d'après

Pages 2 et 3 : Covid-19 et gestion RH : Unité

nationale et unité des personnels de la Sécu

CR des réunions audio des 22 et 23 avril avec

l'UCANSS et les Caisses Nationales

Pages 4 à 5 : Covid-19

Le personnel de la Sécu, toujours oublié ?

Pages 5 à 6 : Covid-19

Mesures en matière de CP, de jours de repos et de reconnaissance

financière

Courrier adressé à la DSS

Page 7 : Covid-19

Mesures salariales

exceptionnelles

Courrier adressé au

Président du COMEX de

l'UCANSS

Page 7 : Questionnaire du

SNFOCOS sur les mesures

RH

Pages 8 à 9 : Formation

professionnelle : un levier

négligé dans la gestion

RH ?

Page 9 : Reconnaître en

maladie professionnelle

le Covid-19 pour tous les

salariés exposés

Communiqué de FO

Page 10 : Maintien du

dialogue social en cas de

crise sanitaire



COVID-19 ET GESTION RH

UNITÉ NATIONALE ET UNITÉ DES PERSONNELS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Compte rendu des réunions audio des 22 et 23 avril avec l'UCANSS et les Caisses Nationales

Si nos revendications ont permis des avancées significatives pour le personnel durant la crise (indemnisation du télétravail, frais de déplacement sur site), nous sommes malgré tout bien loin du compte sur une réelle reconnaissance de l'engagement des salariés de la Sécu pour le service public. Cette reconnaissance se serait traduite par la satisfaction d'autres de nos revendications, à commencer par la prime exceptionnelle sur laquelle s'interroge toujours le COMEX de l'UCANSS.

Mais actuellement, soyons clair, il n'y a **aucune négociation** en cours avec l'UCANSS et les caisses nationales concernant la gestion des conséquences RH de la crise du COVID.

Ces 22 et 23 avril nous avons un nouveau rendez-vous par conférence téléphonique après ceux du mois dernier mais ce fut l'occasion d'écouter **les règles dictées** par les directeurs généraux et non pour eux d'entendre nos revendications.

Qu'avons-nous entendu ? Voici un petit florilège des réponses à certaines de nos questions ([voir nos questions dans la Lettre de la Michodière de la semaine dernière](#)) :

Prime exceptionnelle :

Malgré les annonces des pouvoirs publics notamment vers la fonction publique, « le sujet n'est pas encore ouvert » par le COMEX qui attend un cadre et de la visibilité pour la sécurité sociale. Bref un RDV manqué et une occasion encore gâchée de joindre les actes à la parole.

Le report des congés :

Reporter son solde de congés n'est pas prévu. Il appartient aux organismes locaux de fixer leurs propres règles en matière RH même s'il existe quelques grandes lignes nationales.

Le salarié peut-il monétiser des jours de congés ?

Conformément aux règles inscrites au code du travail, la monétisation des droits affectés sur un CET est subordonnée à la demande du salarié et à l'accord de l'employeur.

L'UCANSS a précisé que les organismes apprécient les demandent de monétisation et le nombre de jours ; les congés principaux ne sont pas monétisables

Toujours selon l'UCANSS, il serait possible de monétiser des RTT en dehors du CET.

Les agents bénéficiaires d'un arrêt de travail (garde d'enfants de moins de 16 ans ou personnes dites à risques) qui couvrirait une période de congés se verront-ils accorder un report de ces congés, à l'instar d'un arrêt maladie traditionnel ?

Oui les congés sont reportés comme c'est la règle en cas d'arrêt de travail.

S'agissant de l'acquisition des droits à congés et 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) subissent-ils des absences pénalisantes ?

Si les droits à congés payés sont maintenus (Merci Patron !), les salariés en arrêt ou en dispense seront bien pénalisés pour l'acquisition de leurs RTT.

L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?

L'UCANSS et les Caisses nationales se retranchent derrière un supposé avis de la DSS et de la DGT pour dire que les organismes de Sécu entrent bien dans le champ de l'ordonnance du 25 mars (même si cela est très discutable car nous ne sommes pas des entreprises avec des « *difficultés économiques liées à la propagation du covid-19* »), l'employeur peut donc imposer jusqu'à 10 RTT et les salariés en dispense d'activité sont les plus visés par cette mesure laissée à la discrétion des organismes locaux.

Qu'en est-il de l'intéressement de l'année prochaine ?

Avant même d'en avoir discuté le 28 avril lors de la RPN relative à l'intéressement de l'année prochaine, l'UCANSS annonce que les salariés en dispense d'activité ne seront pas pénalisés mais que ceux en arrêt « covid » (garde d'enfants de moins de 16 ans et personnes à risques) se verront déduire tous ces jours d'absence de la prime. Une aberration que nous avons déjà condamnée dans nos colonnes et que nous redirons à nouveau lors de cette RPN du 28 avril.

Dans la mesure où le personnel subit la situation sanitaire et les choix politiques (fermeture des écoles par exemple), il conviendrait de neutraliser le caractère pénalisant des absences pendant la période de confinement : garde d'enfant, personnes à risques (ALD, grossesse), arrêts maladie...

Qu'en est-il de l'attribution des titres restaurant ?

Il semble que la règle soit la non-attribution pour les salariés en arrêt ainsi que les dispenses d'activité.

Indemnisation des salariés sur site :

Il nous a été confirmé que tout salarié se rendant sur un site d'organisme se voit dédommager par le paiement de ses indemnités kilométriques s'il emprunte son véhicule ainsi que par le paiement d'une indemnité forfaitaire de repas (26,65€). Il n'y a aucune raison d'en exclure une catégorie de personnel comme nous avons pu le voir dans une note de service qui excluait les ADD.

Tous ? Non ! En effet, les personnels des UGECAM sont de nouveau écartés au motif qu'ils devraient bénéficier de la prime gouvernementale promise aux personnels soignants.

Les primes de fonction :

Nous avons eu la confirmation que les personnes qui touchaient ces primes (accueil par exemple) continuent de la percevoir pendant la crise y compris si aujourd'hui elles sont affectés à d'autres missions. Les Caisses nationales ont décidé de maintenir le bénéfice des primes pour ceux dont le contrat de travail se poursuit, même s'ils ont changé d'activité. Dès lors, les dispensés devraient percevoir leurs primes, contrairement à ceux qui sont en arrêt !

Mais il faut pour finir préciser une chose :

Derrière toutes ces **règles communes en interbranche** présentées par l'UCANSS, les directeurs généraux des caisses nationales nous ont indiqué qu'ils en faisaient des recommandations à leur réseau mais que chaque direction locale pouvait ou non les appliquer ou faire différemment. C'est ainsi que l'on voit fleurir ici ou là des décisions unilatérales et ce en dehors de toute négociation locale ni nationale... Chacun fait ce qu'il lui plaît.

Ici une direction refuse de payer les frais de déplacement aux agents de direction, là le directeur invente des nouvelles règles de modulation des salaires pour certains salariés, etc.

Mais rassurons-nous l'unité des décisions nationales demeure dès lors qu'il s'agit de pénaliser les salariés, notamment ceux en dispense d'activité ou ceux en arrêt pour garde d'enfant.

La délégation du SNFOCOS :

Alain Gautron, Secrétaire Général

Eric Gautron & Chafik EL AOUGRI, Secrétaires nationaux du SNFOCOS



COVID-19

LE PERSONNEL DE LA SÉCU, TOUJOURS OUBLIÉ ?

Le personnel de la Sécu a été mobilisé pour assurer et assumer les activités essentielles et aller au-delà (sans pouvoir être exhaustif) : dans les CPAM (notamment mobilisées pour verser les IJ des arrêts dérogatoires), dans les URSSAF (notamment mobilisées pour bâtir un système pour les assistantes maternelles et pour délivrer diverses aides), dans les CAF (notamment mobilisées pour garantir la continuité des droits et pour les crèches), dans les CARSAT (notamment mobilisées pour contacter les retraités du régime général et des travailleurs indépendants en situation d'isolement et pouvant présenter des risques de fragilisation).

Que dire des personnels de santé de notre institution ?

Nos praticiens conseils et autres infirmiers ont fait le nécessaire pour se porter volontaires auprès des ARS et ont pu être réquisitionnés ci ou là. Dans les UGECAM, la solidarité n'a pas été vaine puisque des unités COVID 19 ont été mises en place dans les établissements de soins de suite du groupe pour accueillir des patients en provenance des hôpitaux aigus, notamment pour soulager les services de réanimation et pour engager une rééducation des certains patients.

S'appuyant sur les louanges et les remerciements des uns et des autres, le SNFOCOS a revendiqué et exigé une reconnaissance financière au profit de ces personnels de l'institution. A ce jour, aucune réponse n'a été apportée, tant par nos caisses nationales que par la tutelle. Ce silence ressemble à s'y méprendre à du mépris à la lumière des dernières annonces.

Des annonces financières multiples

D'après le compte rendu du Conseil des ministres du 15 avril 2020 : « Une provision de 8 milliards d'euros est prévue pour les dépenses exceptionnelles de santé pour faire face à l'épidémie, notamment les matériels et les masques, les mesures sur les indemnités journalières et le jour de carence ainsi que les rémunérations exceptionnelles pour le personnel soignant et une première tranche des surcoûts liés à la crise.

C'est donc un plan massif et faisant intervenir à la fois des aides directes, des aides à la trésorerie et des aides financières qui est mis en place pour faire face à une crise sans précédent. Le Gouvernement l'adaptera à chaque fois que cela sera nécessaire pour soutenir notre système de

santé et préserver les entreprises et l'emploi pour permettre une reprise aussi rapide que possible de l'économie. »

A cela, il faut ajouter l'annonce d'une prime de 1000 euros pour les fonctionnaires, une prime de 150 euros (+ 100 euros par enfant) pour les bénéficiaires de minima sociaux...

Lors de ce même Conseil des ministres, le gouvernement a précisé sa vision de la prime aux soignants : 1500 euros pour les professionnels de santé exerçant dans les départements les plus touchés par l'épidémie et 500 euros pour les autres...alors même que des professionnels ont quitté leur département, voire leur région pour aller aider ailleurs, que les régions les moins touchées accueillent des patients pour délester les autres.

Olivier VERAN a également annoncé une revalorisation des salaires à l'issue de la crise et une gratification, après négociation, au profit des personnels des EHPAD et de l'aide à domicile.

Se sentant oubliés, les médecins ont, par la voix de la CSMF, appelé le gouvernement à « réparer cet oubli ».

Il n'a pas fallu attendre pour qu'ils soient entendus.

Ce même 15 avril, le Directeur Général de la CNAM a été auditionné par la commission des affaires sociales du Sénat. Ce fut l'occasion pour lui d'annoncer que :

- D'une part, les libéraux pourront bénéficier d'un premier acompte lié à la compensation de perte de revenus début mai, voire à la fin du mois d'avril ;
- D'autre part, « l'Assurance maladie financera les 4 milliards d'euros alloués à Santé publique France pour l'achat d'équipements de protection, ainsi que les tests de dépistage dont les montants ne sont pas encore connus. »

Et la Sécu dans tout ça ?

Le SNFOCOS ne cessera pas de combattre et de revendiquer pour que cet investissement et les paroles de nos dirigeants se matérialisent financièrement.

Répétons-le et assétons-le : **le SNFOCOS appelle à l'instauration d'un plan d'investissement et de revalorisation au profit des personnels, actuels et futurs, de la Sécurité sociale, de l'administratif au dirigeant, en passant bien entendu par les personnels médicaux et paramédicaux.**

Ce plan doit procéder de 3 mesures principales :

- 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
- Déplafonnement de l'enveloppe dévolue aux négociations de nouvelles classifications des emplois et desserrement du calendrier pour y aboutir

- Enfin, et c'est une revendication récurrente depuis plusieurs années, revalorisation de la valeur du point.

Ni sacrifice, ni sacrifié, ni oubli, ni oublié !

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



COVID-19

MESURES EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS, DE JOURS DE REPOS ET DE RECONNAISSANCE FINANCIÈRE

COURRIER ADRESSÉ À LA DIRECTRICE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Paris, le 18 avril 2020

Objet : Mesures en matière de congés payés, de jours de repos et de reconnaissance financière

Copie à : M. Renaud VILLARD, Président du COMEX

M. Raynal LE MAY, Directeur de l'UCANSS

M. Nicolas REVEL, Directeur général de la CNAM

M. Yann-Gaël AMGHAR, Directeur Général de l'ACOSS

M. Vincent MAZURIC, Directeur général de la CNAF

Madame la Directrice de la Sécurité sociale,

Dans un précédent courrier, je vous alertais : aucune mesure homogène n'est prise pour traiter la situation du personnel des organismes de Sécurité sociale, notamment en matière de congés ou de gestion des ressources humaines.

A ce jour, malgré les possibilités offertes par la législation en matière de gestion des congés et jours de repos, aucune négociation nationale n'a été ouverte pour aboutir à un accord de branche.

Je reviens vers vous tant pour vous alerter que pour solliciter une prise de position de votre part sur 3 points : l'application de l'ordonnance du 25 mars 2020 relative aux congés et aux jours de repos, le renforcement du dispositif de chômage partiel et enfin, à titre de rappel, la mise en place d'un fonds de financement et d'investissement.

I – En premier lieu, je découvre ce jour que vos services auraient admis l'éligibilité des organismes de Sécurité sociale s'agissant des dispositions sur les congés annuels et les jours de RTT.

Cette position, si elle s'avère vraie, est un **non-sens juridique et social**.

S'agissant de l'argument juridique, je vous rappelle que l'ordonnance du 25 mars 2020 pose une condition explicite : la possibilité d'y recourir pour imposer ou modifier des jours de repos n'est offerte que lorsque « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19 ».

Nos organismes qui, et chaque directeur l'a suffisamment rappelé, assurent des missions de service public ne peuvent pas invoquer des difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19, cette disposition devant s'appliquer aux entreprises exerçant dans les domaines concurrentiels (l'économie marchande, les services...) pouvant s'exposer à des défaillances (faillite, liquidation...).

C'est une interprétation portée par le SNFOCOS et développée parmi la doctrine juridique, y compris les avocats spécialistes en droit du travail.

S'agissant de l'argument social, c'est presque un argument d'opportunité car, comme notre confédération l'a signalé : « **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.** »

Je peux comprendre que l'objectif de la tutelle et des caisses nationales semblent être de disposer de la plus grande force au travail possible à la sortie du confinement, au moment du retour à une activité « normale » dans nos organismes, à une date pour l'instant inconnue. Pour ce faire, le moyen choisi semble être de chercher à diminuer les stocks de congés et de jours de repos des salariés qui n'ont pas pu être pris à ce jour, justement à cause de la crise sanitaire liée au covid-19. La tutelle et les Directeurs généraux de Caisses nationales semblent ne pas avoir pris la mesure de ce que les salariés de l'institution vivent et ressentent pendant le confinement, de leur état d'épuisement physique et psychologique et du fait que des dizaines de milliers d'entre eux continuent de travailler autant qu'avant la crise, voire parfois plus, dans des conditions souvent difficiles.

À la levée du confinement, les salariés auront besoin de prendre un nouveau départ pour participer à la construction de ce monde d'après. Prendre un nouveau départ, cela suppose de pouvoir prendre de l'élan et donc de souffler pour certains, de voir sa famille pour d'autres, voire de se soigner ou de se recueillir auprès des proches disparus.

Certains directeurs de Caisses locales l'ont compris en décalant la période de référence, en annulant les congés pendant le confinement, et/ou en permettant la monétisation des reliquats.

A contrario, les mesures contraintes, autoritaires ou unilatérales, annoncées pendant le confinement, ajoutent le sentiment d'injustice à la détresse psychologique qui se développe.

II – En second lieu, et pour autant dans le prolongement du précédent point, il apparaît que le Gouvernement envisage, via le vote du projet de loi de finance rectificative, de renforcer le dispositif de chômage partiel. Ce renforcement serait la conséquence du passage des salariés se trouvant actuellement en arrêt dérogatoire (garde d'enfants, ALD) au chômage partiel à compter du 1^{er} mai.

Jusqu'à présent, les salariés des organismes de Sécurité sociale ont été épargnés par le chômage partiel. En revanche, nombreux sont les salariés à être en situation d'arrêt dérogatoire, ce qui s'explique au regard de la démographie de nos organismes (majorité de femmes, rajeunissement des effectifs...) ou à subir, faute d'équipement disponible en nombre suffisant et/ou de moyens techniques d'accès aux réseaux, une dispense d'activité.

La temporalité des annonces m'interroge : *y aurait-il un « jeu de chaises musicales » en prévision ? La tutelle et les Caisses nationales envisagent-elles de fournir une activité aux personnes susmentionnées pendant que d'autres seront en « repos » forcé ? Ou nous dirigeons-nous vers un accroissement de la dégradation des conditions de travail et du sentiment d'injustice ?*

J'en appelle donc à vous pour favoriser l'accompagnement, la bienveillance et le dialogue : **aucun salarié ne doit être pénalisé au sein de nos organismes, c'est la condition sine qua non pour que le personnel reste mobilisé pendant le confinement, mais surtout après le confinement**, sans rancœur et conservant sa fierté de participer à nos missions de service public.

III - Enfin, je profite de l'occasion pour relancer mon appel à la suite des dernières annonces gouvernementales en matière de reconnaissance financière de certaines catégories : l'instauration d'un plan d'investissement et de revalorisation au profit des personnels, actuels et futurs, de la Sécurité sociale, de l'administratif au dirigeant, en passant bien entendu par les personnels médicaux et paramédicaux s'impose.

Et je le redis, selon moi, ce plan doit procéder de 3 mesures principales :

- 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
- Déplafonnement de l'enveloppe dévolue aux négociations de nouvelles classifications des emplois et desserrement du calendrier pour y aboutir
- Enfin, et c'est une revendication récurrente depuis plusieurs années, revalorisation de la valeur du point.

Il est nécessaire que la Direction de la Sécurité sociale et le COMEX se positionnent sans délai et nous rendent réponses sur l'ensemble des éléments précédemment évoqués.

Je vous prie de recevoir, Madame la Directrice de la Sécurité sociale, l'expression de mes sincères salutations.

Le Secrétaire Général, Alain GAUTRON

COURRIER ADRESSÉ AU PRÉSIDENT DU COMEX DE L'UCANSS

Paris, le 17 avril 2020

Objet : Mesures salariales exceptionnelles

Copie pour information à : M. Raynal LE MAY, Directeur de l'UCANSS

M. Nicolas REVEL, Directeur général de la CNAM

M. Yann-Gaël AMGHAR, Directeur général de l'ACOSS

M. Vincent MAZAUURIC, Directeur général de la CNAF

Monsieur le Président du COMEX, Messieurs les Directeurs,

J'ai été informé ce jour que plusieurs organismes de la branche famille auraient appliqué une majoration salariale pour les salariés en activité.

Cette information m'interpelle pour plusieurs raisons :

- D'abord, cette mesure aurait été validée par les caisses nationales, ce qui suppose que le COMEX, que vous présidez, a été saisi et s'est positionné. Or, aucune information n'a été transmise aux organisations nationales à ce sujet, notamment à l'occasion de la précédente audio conférence réunissant les organisations syndicales et les Directeurs généraux de caisses nationales ;
- Ensuite, cette mesure prévoirait des modalités différenciées selon le niveau de classification, au détriment des cadres à partir du niveau 5B. Or, les sujétions auxquelles les salariés sont exposés ne font pas de différence entre employés et cadres ;
- Enfin, cette mesure ne s'appliquerait que du 19 mars au 15 avril. Or le confinement a débuté le 16 mars et devrait continuer jusqu'au 11 mai 2020 selon les dernières déclarations présidentielles.

La pratique du dialogue social et sa qualité supposent une information et une communication loyale et transparente auprès des salariés et de leurs représentants. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

J'exige que la position officielle du COMEX sur ce point soit communiquée, ainsi que cette mesure soit étendue à l'ensemble des salariés du régime général et ce sur la totalité de la période de confinement.

J'ajoute en outre être toujours dans l'attente d'une réponse à mes précédents courriers.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Messieurs les Directeurs, mes sincères salutations.

Le Secrétaire Général, Alain GAUTRON



**LE SNFOCOS A MIS EN PLACE UN QUESTIONNAIRE (ANONYME)
SUR LES MESURES RH AUXQUELLES VOUS ÊTES CONFRONTÉS
PENDANT CETTE PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE
N'HÉSITÉS PAS À LE REMPLIR EN CLIQUANT [ICI](#)
MERCİ POUR VOTRE PARTICIPATION !**



FORMATION PROFESSIONNELLE

UN LEVIER NÉGLIGÉ DANS LA GESTION RH ?

Alors que la fin du confinement demeure incertaine, que les conséquences RH des dispenses d'activité et des arrêts dérogatoires et que plane le risque d'un recours au chômage partiel, un levier de gestion semble avoir été négligé par les réseaux : la formation professionnelle !

Alors que ces dernières années, le recours à la formation à distance se développe dans les caisses, l'offre de formation s'est figée depuis le début du confinement.

Des formations à distance pour les étudiants et le personnel soignant. Et pour le personnel de la Sécu ?

Les organismes de formation ont su s'adapter depuis le début de la crise : elles ont fait la bascule pour s'adapter au marché et aux circonstances, proposant de passer des formations initialement réalisées en présentiel, en formation à distance. Après quelques balbutiements, la formation à distance au niveau de l'enseignement fait désormais ses preuves, de même que les formations professionnelles. Les Hôpitaux de Paris ont ainsi mis en place une plateforme de e-learning pour former les personnels soignants à la prise en charge des patients atteints de COVID-19, formation qui a recueilli 20000 inscriptions en 10 jours. Une vingtaine de cours organisés en cinq parcours sont proposés sur des sujets transverses ou très techniques : recommandations en matière d'hygiène, ventilation des patients, réanimation, Covid-19 et grossesse. Si c'est possible pour les soignants, pourquoi pas pour le personnel de la Sécu ?

L'EN3S a d'ores et déjà mis à profit cette possibilité en organisant notamment un webinaire « Manager à distance à l'ère du numérique » le 7 avril dernier, et en proposant d'autres webinaraires (piloter son PCA, gestion de la production...), autant de solutions offertes à la filière management de se former pendant la crise. Pour ne pas que la formation demeure « confidentielle », la demande excédant l'offre, l'EN3S a proposé de l'organiser dans les organismes : à l'identique, en la personnalisant en fonction des enjeux spécifiques de l'organisme, en classe virtuelle et même en e-learning.

En revanche, s'agissant du reste du personnel, il en va autrement. Le volume important de salariés en dispense d'activité en témoigne malheureusement, l'accès à la formation professionnelle est reléguée au second plan dans nos réseaux.

Défendre la formation en temps de confinement pour préparer l'après ?

La fin du confinement ne suffira pas à relancer les formations en présentiel : les hébergements et les déplacements seront peu ou pas accessibles pendant encore plusieurs semaines, voire mois. Il ne faut donc pas attendre : les caisses doivent mettre à disposition du personnel les équipements nécessaires pour leur permettre de télétravailler et/ou de se former.

Ce serait l'occasion de permettre aux salariés de renforcer des compétences, d'en développer, de préparer une évolution ou une transition professionnelle, potentiellement en bénéficiant d'un accompagnement plus attentionné (coaching, session individualisée...).

A cet égard, il faut mettre à profit l'ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020 qui prévoit un certain nombre de mesures visant à faire face à l'épidémie de Covid-19 en cours en matière de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, d'entretiens professionnels, de certifications professionnelles et de validation des acquis de l'expérience. C'est plus particulièrement l'article 2 qui pourrait être facilement mis à profit car il autorise les OPCO à financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE), composés du positionnement du candidat, de son accompagnement à la constitution du dossier de recevabilité et de son passage devant le jury de validation.

Le SNFOCOS n'avait pas signé l'accord sur la formation professionnelle parce que les outils pédagogiques, d'information et d'accompagnement y sont déficitaires, les moyens humains n'y sont pas prévus, les moyens financiers y sont limités à leur portion congrue.

Le contexte confirme ce constat. Toutefois, faire l'expérience concrète de la formation à distance, en mesurer dans l'urgence les capacités et les limites permettra peut-être que chacun se rende compte de l'importance de nos revendications, de la nécessité de réinventer les méthodes, de débloquer des moyens...

A l'image d'autres volets, personnels et professionnels, la formation professionnelle au profit du personnel de l'institution sortira transformée de cette période pour s'adapter au monde d'après et aux risques. C'est aussi pour cela que le SNFOCOS revendique et exige l'instauration d'un plan d'investissement et de revalorisation au profit des personnels, actuels et futurs, de la Sécurité sociale.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la formation professionnelle

Pour information, la reconnaissance en maladie professionnelle d'un salarié lui apporte plusieurs garanties :

- protection spéciale contre le licenciement,
- maintien du salaire ou versements d'indemnités journalières (majorées en cas d'arrêt de travail),
- indemnité temporaire d'inaptitude sous conditions,
- indemnité complémentaire versée par l'employeur sous conditions,
- ancienneté qui continue de courir malgré la suspension du contrat de travail,
- droits à la retraite maintenus,
- prise en charge à 100% des soins médicaux et chirurgicaux, frais d'analyse ou de pharmacie liés à la maladie dans la limite des tarifs de l'Assurance Maladie, ...

COVID-19

RECONNAÎTRE EN MALADIE PROFESSIONNELLE LE COVID-19 POUR TOUS LES SALARIÉS EXPOSÉS DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITÉ

COMMUNIQUÉ DE FORCE OUVRIÈRE DU 23 AVRIL 2020

Lors d'une séance de questions au gouvernement à l'Assemblée nationale du 21 avril 2020, le ministre de la Santé s'est engagé à mettre en place un dispositif de reconnaissance automatique en maladie professionnelle pour tous les soignants infectés par le Covid-19.

A l'évidence, Force Ouvrière soutient cette proposition faisant partie intégrante de nos revendications et qui permettra d'assurer une meilleure réparation pour tous ces salariés en première ligne luttant contre la propagation de l'épidémie. Cela apparaît cependant très largement insuffisant au vu de l'effort national qui est demandé à de nombreux travailleurs des secteurs public et privé.

La crise sanitaire que nous vivons mobilise en effet de multiples secteurs et expose chaque jour des travailleurs qui assurent les fonctions les plus essentielles à la marche de notre pays. Nous pensons bien évidemment notamment aux secteurs de la distribution, de la logistique, aux éboueurs, aux travailleurs sociaux, aux postiers, aux personnels de sécurité... De nombreux métiers, jusqu'ici très largement dévalorisés, contribuent aujourd'hui à maintenir notre pays en fonctionnement et

les salariés de ces secteurs se mobilisent en s'exposant chaque jour à un risque d'infection par le Covid-19. Si le ministre de la Santé évoque lors de sa réponse à l'Assemblée nationale la possibilité pour ces salariés de passer par le dispositif classique de reconnaissance des maladies professionnelles, nous savons pertinemment que cette possibilité reste dans les faits quasi-impossible tant cette voie relève du parcours du combattant pour tous les travailleurs.

Dans ce cadre, FO revendique l'élargissement, au-delà des soignants, du dispositif de reconnaissance automatique en maladie professionnelle du Covid-19 pour tous les salariés exposés dans le cadre de leur activité.

Pour Force Ouvrière, la reconnaissance en maladie professionnelle est une mesure de justice sociale pour apporter à ces travailleurs une juste réparation mais aussi pour assurer une véritable égalité de traitement. Les efforts consentis ne peuvent être récompensés par de simples remerciements et nécessitent désormais une véritable reconnaissance pour tous ces métiers.



COVID-19

MAINTIEN DU DIALOGUE SOCIAL EN TEMPS DE CRISE SANITAIRE

Le Ministère du Travail répond à la question **des difficultés de circulation dans les organismes que certains délégués syndicaux peuvent rencontrer.**

Ainsi, il précise « *les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel et des délégués syndicaux pendant l'épidémie COVID 19 et notamment les conditions de leur déplacement sur les sites où sont présents les salariés* » sur son site internet : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social-au-sein-de-l-entreprise>.

Rappelant le rôle essentiel en matière de santé, sécurité et conditions de travail des représentants des salariés, élus ou mandatés, le Ministère précise que **la liberté de circulation est une liberté reconnue d'ordre public (article L2315-14 alinéa 2 du code du travail), qui doit être garantie mais dont les modalités doivent être adaptées à la situation exceptionnelle, donc en tenant compte des procédures et gestes barrière mis en place dans l'entreprise.**

Sous cette réserve, **il invite donc les employeurs à délivrer le justificatif de déplacement professionnel prévu par l'article 3 du décret du 23 mars 2020, à tous les élus et délégués syndicaux dont le déplacement sur site ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice de leurs missions.**

Par conséquent, **il ne faut pas hésiter à faire usage** de cette position de l'administration et, face à des employeurs récalcitrants, à saisir l'inspection du travail pour envisager la poursuite du délit d'entrave ainsi constitué.

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



AG2R LA MONDIALE