



EDITO

COMME AVANT ?

L'UCANSS souhaite réunir au plus vite une nouvelle réunion de négociation de la **classification**. Si les opinions des organisations syndicales divergent sur la possibilité de tenir dans de bonnes conditions une négociation aussi importante en audioconférence plutôt qu'en présentiel, c'est surtout sur le fonds que le SNFOCOS s'interroge.

Comment peut progresser cette négociation en restant dans l'enveloppe allouée par les pouvoirs publics ? Autrement dit : comment continuer à tenir une position qui vise dans de nombreux cas à dévaloriser et à **sous-classer les emplois** de la Sécurité sociale et notamment les **soignants** des UGECAM et des centres de santé ?

Car l'UCANSS l'a déclaré cette semaine : **le budget classification** reste dans l'enveloppe initiale, « *durement négociée auprès des pouvoirs publics* » dit-elle.

Donc on fait comme avant ?

On fait **comme si rien ne s'était passé** ? Comme si rien n'était encore en train de se dérouler devant nos yeux ? On fait comme si le Président de la République n'avait pas parlé de guerre ? On oublie les courriers de remerciement des pouvoirs publics et notamment le dernier en date d'Olivier VERAN adressé aux personnels de la Sécurité sociale qui leur exprime « **la reconnaissance de l'ensemble de la nation** » ?

« Je tiens à vous exprimer ainsi la reconnaissance de l'ensemble de la nation », Olivier VERAN, Ministre des Solidarités et de la Santé, message aux personnels des organismes de Sécurité sociale, 24 avril 2020

Nous savons bien que le directeur de l'UCANSS n'est pas le Ministre du budget mais nous lui demandons que sur mandat du COMEX il prenne ses responsabilités en adressant, comme le SNFOCOS l'a fait de son côté, une lettre aux pouvoirs publics afin de demander 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.**

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 : Comme avant ?

Pages 2 à 3 :

RPN Intéressement

Solidarité et cohérence demandées

Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN

Intéressement

Page 4 :

Covid-19 et gestion RH :

Résultats du

questionnaire RH

Page 5 :

Jurisprudence AMAZON

Une opportunité à saisir ?

Page 6 :

Covid-19

Statut du personnel

médical sur une

plateforme de

téléconsultation COVID

Pages 6 à 7 : **Covid-19**

Nouveaux délais de

consultation du CSE

Page 7 :

1^{er} mai 2020 Affiche FO

Agenda



RPN INTÉRESSEMENT

SOLIDARITÉ ET COHÉRENCE DEMANDÉES

Cette semaine s'est tenue en audioconférence la RPN en vue d'établir un nouvel accord triennal sur l'intéressement.

Même si nous revendiquons d'autres modes de rémunérations des salariés de la Sécurité sociale, nous continuons d'être force de proposition comme dans toute négociation pour défendre le personnel.

Il est bon de rappeler au passage que pour 2019 ce sont 13 millions d'euros qui n'ont pas été consommés dans l'enveloppe allouée à cette prime et que le différentiel entre l'organisme le plus haut et le plus bas s'élève à 364€.

Pour 2020 dans ce nouvel accord, le SNFOCOS exige qu'aucun salarié ne soit pénalisé par la crise du COVID. Ainsi toutes les situations doivent être assimilées à du temps de travail effectif au titre de la solidarité et donc aucune absence ne doit être pénalisante.

Or l'UCANSS a précisé que les arrêts maladie dans le cadre de la pandémie sont des absences pénalisantes pour l'intéressement. Nous avons opposé à cet argument qu'il ne s'agit pas d'arrêts maladie classiques mais d'arrêts dérogatoires à la demande des pouvoirs publics soit pour garde d'enfant suite à la fermeture des écoles, soit pour confinement des personnes fragiles.

L'UCANSS ne peut pas traiter ces arrêts comme des arrêts normaux et de surcroît il ne peut pas les traiter comme ça l'arrange, tantôt comme un arrêt classique pour pénaliser l'intéressement, tantôt comme un arrêt dérogatoire pour ne pas faire appliquer le droit s'agissant du report des congés en cas d'arrêt maladie.

En effet, contrairement à ce qui a été annoncé dans les audioconférences avec l'UCANSS et les caisses nationales, l'employeur a indiqué dans un document envoyé aux organisations syndicales et

**Nous exigeons que les arrêts
durant la période de
confinement soient non
pénalisants**

aux DRH des organismes : « dans la situation particulière d'arrêt de travail pour garde d'enfants, la planification des congés peut être un motif légitime pour considérer que le congé doit être pris compte

tenu de la nature de cette absence. » L'UCANSS décide donc d'aller contre le droit qui précise qu'en cas d'arrêt maladie les congés sont reportés.

Enfin sur intéressement 2020 et au-delà, nous demandons la neutralisation des indicateurs durant toute la période COVID ainsi qu'une meilleure consommation de l'enveloppe dédiée avec un mécanisme de redistribution.

Sur toutes ces questions, le directeur de l'UCANSS se retournera vers le COMEX et nous donnera réponse lors de la prochaine réunion.

Eric Gautron, twitter.com/EricGautron

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

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN INTÉRESSEMENT

Monsieur le Directeur,

Depuis la mise en confinement de la Nation décidée mi-mars, nos collègues cadres oscillent entre craintes, frustration et colère et les éléments portés à leur connaissance à l'occasion des dernières conférences audio avec les Caisses nationales renforcent cela.

L'appropriation des consignes gouvernementales, du sens de l'intérêt général et de l'impérieuse nécessité d'éviter de contaminer ou d'être contaminé et donc de surcharger les services d'urgence s'est avérée trop hétérogène.

En effet, la mise en confinement et donc en sécurité des salariés s'est étalée sur plusieurs semaines, suscitant par endroit des conflits entre les élus et leur direction du fait du maintien parfois massif de personnel sur site pendant plusieurs jours et/ou du non-respect des gestes barrières (y compris parfois du fait des mesures prises par l'employeur local).

De l'aveu des directeurs de Caisses nationales, cette épreuve a fait voler en éclat leurs préjugés au sujet du télétravail et des critères d'éligibilité qu'ils imposaient dans les réseaux. Les chiffres démontrent ainsi que le management à distance est possible, que le personnel et les organisations syndicales sont des acteurs responsables et pragmatiques qui savent faire des concessions et dont les propositions méritent l'attention (voir en ce sens notamment la pratique qui s'est développée dans plusieurs organismes où c'est à l'initiative du personnel et des organisations syndicales que le matériel personnel des salariés a pu être utilisé pour passer plus vite en télétravail et éviter tant la dispense d'activité que des déplacements sur site, des investissements en matériel et/ou une surmobilisation des équipes informatiques).

Ce faisant, les salariés et les élus ont montré qu'ils souhaitaient être présents pour assurer la continuité des missions et la « vie de la Nation », dans le respect des consignes gouvernementales.

Ces préjugés, combinés au manque d'anticipation d'une crise sanitaire qui se profilait pourtant depuis plusieurs semaines, sont à l'origine d'un recours massif à la dispense d'activité. Cette situation est vécue comme un crève-cœur par celles et ceux qui se sentent ainsi stigmatisés parce que qualifiés de « profiteurs ». Pourtant, ils étaient volontaires et disponibles pour prêter main forte, ne serait-ce que pour décharger celles et ceux qui, chargés de famille, devaient jongler entre vie professionnelle et vie personnelle et en subissent ou subiront les effets, notamment en termes de charge mentale.

La négociation qui s'ouvre au sujet de l'intéressement ne peut pas être déconnectée de cette réalité, pas davantage que ne le pourront les négociations relatives aux classifications quand elles reprendront. Plus largement, qu'il s'agisse de la rémunération, de la formation, de la classification, toute la gestion RH du personnel devra démontrer que l'employeur s'inscrit dans un pacte social plaçant le personnel et sa reconnaissance au cœur des préoccupations.

La Sécurité sociale, celle à laquelle nous sommes attachés, est gouvernée par un principe de solidarité fort, puissant. La crise sanitaire a été l'occasion de le rappeler à une partie de nos gouvernants et de la population. Il n'y a pas de « vertueux » ni de « profiteurs » dans ce système. Ce même dogme doit régir nos négociations et plus largement nos relations au sein de l'institution.

C'est pourquoi, de nouveau, le SNFOCOS revendique et exige :

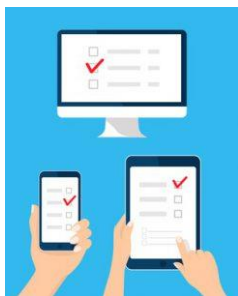
- la non application de l'ordonnance du 25 mars 2020 relative aux congés et jours de repos
- l'instauration d'un plan d'investissement et de revalorisation au profit des personnels, actuels et futurs, de la Sécurité sociale, de l'administratif au dirigeant, en passant bien entendu par les personnels médicaux et paramédicaux, plan procédant notamment
 - o de l'allocation d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des personnels
 - o du déplafonnement de l'enveloppe dévolue aux négociations de nouvelles classifications des emplois, avec un desserrement du calendrier pour y aboutir
 - o de la revalorisation de la valeur du point.

D'ores et déjà, s'agissant de l'intéressement, nous exigeons qu'aucun salarié ne soit pénalisé, **toutes les situations doivent être assimilées à du temps de travail effectif au titre de la solidarité.**

Nous vous demandons donc de revoir votre copie avec les Caisses nationales en associant les organisations syndicales.

Le SNFOCOS continuera son combat pour un traitement homogène afin qu'il n'y ait ni sacrifice, ni sacrifié, ni oubli, ni oublié, ni vertueux, ni profiteurs, juste un ensemble de personnes couvertes par un même ensemble conventionnel.

*La délégation du SNFOCOS :
Eric Gautron & Chafik EL ADOUGRI,
Secrétaires nationaux du SNFOCOS*



COVID-19 ET GESTION RH

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE RH

Le SNFOCOS a mis en ligne un [questionnaire](#) la semaine dernière afin que les salariés répondent à quelques questions sur la gestion RH dans leur organisme pendant la crise du COVID.

Il en ressort que d'après nos répondants, 67% sont en télétravail, 14% travaillent sur site et qu'environ 6% sont en arrêt « covid » pour garde d'enfant ou en situation de fragilité. Enfin, 8% sont en dispense d'activité soit parce que leur activité n'est pas télétravaillable (38% d'entre eux) ou que leur employeur n'a pu leur fournir de matériel (23% d'entre eux).

Ces chiffres sont à rapprocher de ceux que les caisses nationales nous ont communiqué lors des audioconférences. Pour la branche maladie, le télétravail concerne 45% des salariés de CPAM et 37% en DRSM quand 10% sont en dispense d'activité en CPAM et près de 20% en DRSM.

Dans la branche retraite on compte jusqu'à 85% de télétravailleurs et 15% en arrêt ou dispense.

Dans la branche famille 50% des salariés sont en télétravail et 5 à 7% sur site, ce qui laisse une part importante de salariés en arrêt ou en dispense (45%).

Enfin le télétravail a été quasi généralisé dans la branche recouvrement avec seulement 5% de dispense d'activité.

S'agissant des télétravailleurs, si 65% affirment que l'employeur leur a confirmé le versement de l'indemnité qui s'élève à 52€ par mois (2.60€/jour), 22% disent que leur employeur ne leur a pas confirmé et 13% ne savent pas.

Eric Gautron, twitter.com/EricGautron

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

Cela interroge donc sur une proportion d'un tiers du personnel qui ne sait pas encore s'il va toucher cette indemnité consentie par les caisses nationales suite à nos revendications.

Les salariés se rendant sur site sont 40% à dire qu'ils bénéficient des frais de déplacement décidés au niveau national (prise en charge des IK et paiement d'un repas par jour). Mais ils sont aussi 40% à dire qu'ils ne touchent pas cette indemnité et 20% ne savent pas s'ils vont toucher quelque chose.

Cela illustre bien notre propos de la semaine dernière dans [notre article « chacun fait ce qui lui plaît »](#) où nous vous disions que, si les caisses nationales et l'UCANSS prenaient des dispositions nationales, chaque caisse faisait à son bon vouloir.

Visiblement quand il s'agit de « doctrine » il y a deux poids deux mesures à l'UCANSS !

S'agissant des congés par contre les recommandations nationales sont bien suivies : 67% n'ont pas eu droit à reporter des congés sur la période suivante, 60% ont dû prendre leurs congés déjà posés pour la période, et on trouve de plus 15% qui se sont vus imposés la prise de congés non posés et 10% se sont vus imposés la prise de RTT.

Nous remercions toutes les personnes qui ont répondu à [ce questionnaire](#) qui reste ouvert, n'hésitez pas à y répondre nous vous redonnerons d'autres chiffres dans les semaines à venir.

Retrouvez le questionnaire [ici](#).

LA JURISPRUDENCE AMAZON



UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR ?

AMAZON fait l'actualité ses dernières semaines. Au-delà des appréciations sur le groupe, son modèle économique, c'est ici sa gestion de la crise sanitaire qui mérite toute l'attention. En effet, la Cour d'appel de Versailles a confirmé des éléments importants : AMAZON, qui emploie 10000 personnes sur ses 6 entrepôts en France, doit procéder à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie du COVID-19 **en y associant le CSE central et les CSE d'établissement. Plus globalement, la Cour d'appel rappelle que l'évaluation des risques doit appréhender la réalité des conditions d'exposition des salariés et être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel. Les élus doivent être associés dans le cadre de l'évaluation et de la mise en œuvre des mesures appropriées !**

Quel lien entre AMAZON et la Sécu ?

Malgré les déclarations des Caisses nationales, le dialogue social dans nos organismes n'est pas toujours aussi exemplaire qu'il le devrait. Cette obligation d'associer les élus, que rappelle à AMAZON la Cour d'Appel, a cruellement fait défaut dans de nombreux organismes, notamment franciliens et principalement dans la branche maladie d'après les remontées dont nous disposons.

Certes, les employeurs ont pris des mesures ayant un impact « direct » sur la situation des salariés en recourant au télétravail. Mais la montée en charge du télétravail a pris près d'un mois et dans certains organismes, la présence du personnel sur site a été maintenue bien trop longtemps pour qu'il soit admis que la sécurité du personnel a été la priorité de tous !

En fait, combien de CSE ont été associés dans nos organismes ? Combien de réunion des commissions de santé, sécurité et conditions de travail ont-elles été organisées pour permettre aux élus de participer à l'identification et l'évaluation des risques ? Combien le sont et/ou le seront en prévision du déconfinement progressif ? Le plus souvent, c'est l'employeur qui a mis à jour plus ou moins rapidement le document unique

d'évaluation des risques et l'a soumis en CSE sans dialogue social.

C'est sans parler de leur mise à jour après passage unique devant le CSE : quid de l'analyse des mesures instaurées ? Quid des retours d'expérience des salariés et de leurs représentants ? Nos préventeurs (massivement négligés par nos institutions comme par les pouvoirs publics) vous le diront : le document unique n'a pas vocation à être figé, mais à être un document vivant, évoluant avec le recours des élus, de la médecine du travail, des préventeurs...

Et après ?

Le SNFOCOS a exigé que les organisations syndicales soient associées au niveau national dans l'élaboration des plans de reprise d'activité et au niveau local dans leurs déclinaisons et/ou adaptations. Cette jurisprudence va dans le sens de notre revendication !

Pour faire de nouveau le parallèle avec AMAZON, il ne faudrait pas qu'une juridiction interprète les choix du COMEX, des Caisses nationales et des organismes locaux comme procédant de mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé, et surtout sans association des organisations syndicales représentatives.

Cette affaire médiatisée a le mérite de rappeler à chacun que l'urgence et le caractère exceptionnel ne justifient pas de déroger ou de négliger le rôle des représentants du personnel et du dialogue social dans la définition des plans d'action visant à garantir la sécurité et la santé du personnel.

Elle conforte les revendications portées, tant au national que localement, par les représentants du SNFOCOS en rappelant que la santé des salariés doit rester la priorité, les autres considérations passent au second plan.

Dans ce contexte, le SNFOCOS a d'ores et déjà ciblé une série de métiers et missions qui méritent tout à la fois une attention particulière, de la transparence et un dialogue social véritable pour envisager une (ré)organisation du travail responsable. L'UCANSS et les Caisses nationales seront saisies à ce sujet rapidement pour obtenir des réponses à la hauteur des enjeux.



COVID-19

STATUT DU PERSONNEL MÉDICAL SUR UNE PLATEFORME DE TÉLÉCONSULTATION COVID

La situation du statut des médecins du Centre d'Examens de Santé interpelle :

Dès le début de la pandémie COVID-19, la CPAM du Rhône a défini trois catégories de personnel :

- Ceux sur site avec un travail prioritaire donc par définition (transport, promiscuité) plus à risque de contamination.
- Ceux pouvant effectuer un télétravail.
- Ceux devant respecter les règles de confinement au domicile
-

Les médecins du CES ainsi que les secrétaires ont animé une plateforme de télé médecine sur site. Ce travail est effectué dans l'intérêt des patients et, aussi de la CPAM .

Des règles dérogatoires de gestion du personnel ont ensuite été émises par la direction, en particulier sur la prise de congés, et concernaient les salariés effectuant un travail jugé prioritaire.

Un mail demandant que le personnel travaillant sur la plateforme en bénéficié a été envoyé à la direction, sans réponse.

La question a donc été posée oralement et la réponse fut : que cette activité ne pouvait être jugée prioritaire au sens défini par la CNAM, mais que cela ne voulait pas dire qu'elle ne soit pas reconnue comme importante (ouf !!!).

Cette différence de traitement entre salariés , ce type d'injonction paradoxale, ne peut que générer des incompréhensions et des conflits et espérons qu'après la crise, la considération faite au personnel médical soit réévaluée.

Michel Chabuet, Secrétaire de la Commission Permanente Professionnelle des médecins, pharmaciens, biologistes et dentistes des Centres d'Examens de Santé et des Etablissements de la Sécurité Sociale



COVID-19

NOUVEAUX DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

[L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#) dans son article 9 relatif à la consultation du CSE prévoit de nouveaux délais de consultation.

En application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre.

« Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées », est-il expliqué dans le rapport au Président de la République accompagnant l'ordonnance.

Or, le ministère du Travail estime que les délais de consultation actuellement prévus, qu'ils soient conventionnels ou supplétifs (un mois ou jusqu'à trois mois en cas d'expertise), sont trop longs pour permettre une reprise rapide de l'activité.

Aussi, l'ordonnance prévoit-elle qu'un décret en Conseil d'État - qui devrait être publié au cours de la semaine du 27 avril 2020 - pourra adapter les délais conventionnels dans lesquels cette consultation intervient.

Est ainsi prévue la modification temporaire, par voie réglementaire, des délais de consultation et d'expertise du CSE, afin de permettre une reprise rapide de l'activité économique.

Le décret définira les nouveaux délais relatifs :

- à l'information et à la consultation du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ;
- au déroulement des expertises demandées par le CSE dans le cadre de cette information-consultation.

Le cas échéant, les nouveaux délais pourront déroger aux délais conventionnels éventuellement applicables dans l'entreprise.

Cette mesure s'appliquera aux délais démarrant avant une date qui sera fixée par le décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020.

AGENDA

12 mai :

RPN Classification des Employés et Cadres (sous réserve)

19 mai :

RPN Intéressement et transformation du PERCO en PER collectif - Annexes techniques intéressement (sous réserve)

20 mai :

RPN Classification des employés et cadres (sous réserve)

27 mai :

INC AT/MP (sous réserve)

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

1ER MAI 2020

JOURNÉE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS

La santé au
travail
doit être
considérée comme
un droit fondamental.

FO

force-ouvriere.fr