



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

# La lettre de La Michodière

N°43-2020 – 3 décembre 2020

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



**EDITO**

## SOYONS AMBITIEUX POUR LES AGENTS

La [lettre de la Michodière de la semaine passée](#) a été lue et commentée au plus haut niveau.

Cette semaine le SNFOCOS est en phase avec l'UCANSS qui publie la campagne des observatoires inter régionaux.

Deux graphiques donnent raison à nos analyses (voir plus bas) :

- La baisse drastique du taux de la RMPP,
- Le seuil conventionnel des points de compétences est largement dépassé pour s'établir à 31 %.

Et pourtant dans la nouvelle classification ce seuil est ramené à 25 %.

Pendant ce temps la CNAM fait un effort supplémentaire de 249 millions d'euros en faveur des médecins (enveloppe totale 549 millions d'euros).

Une seule solution proposée par le SNFOCOS, réouvrir des négociations en augmentant l'enveloppe consacrée à la nouvelle classification.

Nous l'avons démontré, de l'argent il y en a (primes Covid – contact tracing – excédents de gestion).

Alors Messieurs les Directeurs, de l'audace, de l'ambition pour les salariés de l'Institution.

*Alain GAUTRON, Secrétaire Général du SNFOCOS*

### SOMMAIRE

**Page 1 :** Edito du Secrétaire Général  
Soyons ambitieux pour les agents

**Page 2 :**  
Graphiques issus du document « Campagne des Observatoires Inter régionaux 2020 »

**Page 3 :**  
Dialogue social à la Sécurité sociale  
L'impasse ?

**Pages 4 et 5 :**  
Classification : Article  
Tripalio du 1<sup>er</sup> décembre 2020

**Page 6 :** Praticiens  
Conseils  
Bas les masques

**Page 7 :**  
Election des CACT en ARS  
Le SNFOCOS mobilise les électeurs et consolide ses positions

**Dossier de la Michodière Classification**

**Page 8 :** RSI Déclaration préalable à la Commission nationale de suivi de la mise en œuvre des accords de transition

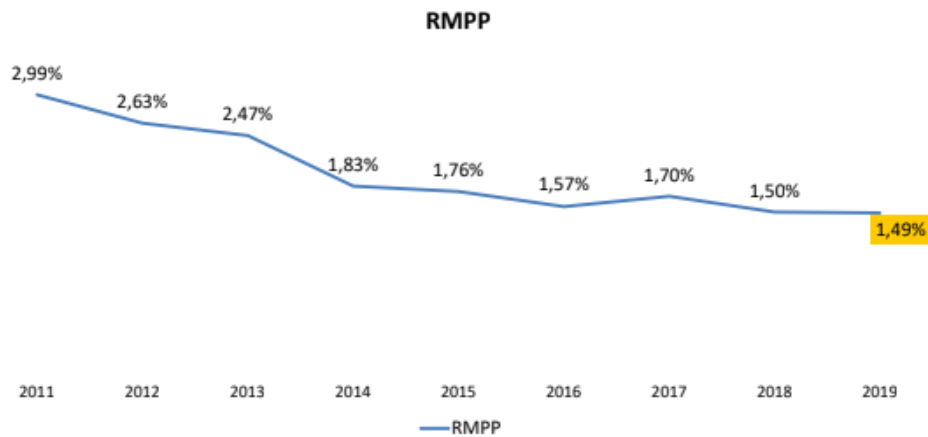
**Pages 9 et 10 :** Télétravail  
Négociation : FO signe l'accord national interpro sur le télétravail

**Pages 11 à 12 :** IRP  
Adaptation des règles relatives aux réunions des IRP – Secteur Négociation collective et Rémunérations FO

**Page 12 :** Agenda

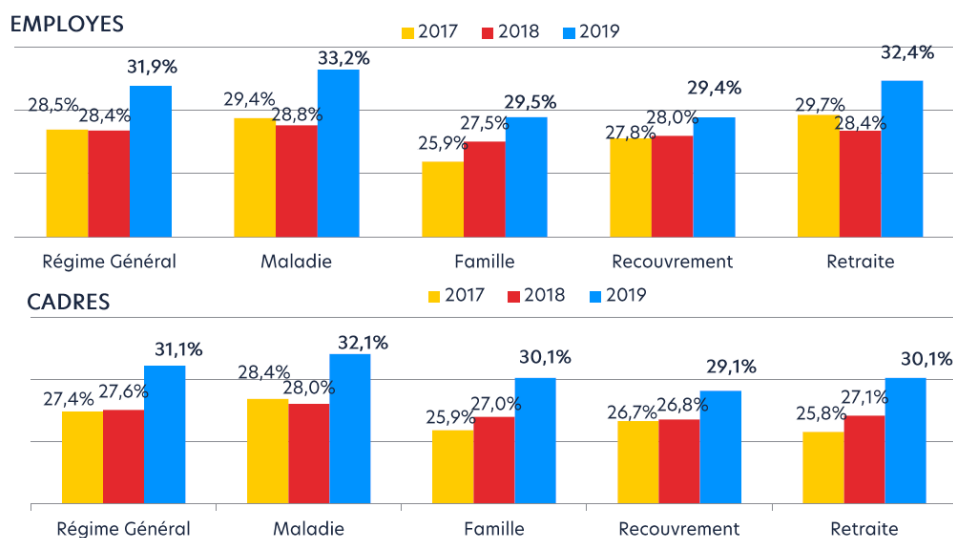
# GRAPHIQUES ISSUS DU DOCUMENT « CAMPAGNE DES OBSERVATOIRES INTER RÉGIONAUX 2020 »

## EVOLUTION DU TAUX DE RMPP



## POINTS DE COMPÉTENCES

Part des effectifs bénéficiaires par branche toutes grilles du protocole d'accord du 30 novembre 2004



✓ Une tendance à la hausse globale du nombre de bénéficiaires

✓ Un seuil conventionnel largement dépassé





# DIALOGUE SOCIAL À LA SÉCURITÉ SOCIALE

## L'IMPASSE ?

Il y a déjà plusieurs mois, nous appelions de nos vœux et à plusieurs reprises à une **rénovation du dialogue social**.

L'été dernier notamment, à l'occasion de l'attribution calamiteuse de la PRIME COVID à une faible proportion du personnel.

Alors que nous demandions une négociation pour la mise en place d'une prime pour le personnel, à l'instar d'autres professions, c'est par voie de presse dans une colonne « indiscretions » que nous apprenions que cette prime allait être instaurée suite à une annonce du DG de la CNAM.

Nous faisons alors savoir à l'UCANSS qu'elle devait **reprendre son rôle et négocier** avec les organisations syndicales représentatives cette prime interbranche pour tout le régime général.

La suite vous la connaissez, ce fut une **décision unilatérale** des employeurs qui fixait les modalités injustes de l'attribution de cette prime dont beaucoup n'en n'ont pas vu la couleur.

Nous avons donc dénoncé en juillet non seulement **l'absence totale de dialogue social** mais aussi l'injustice de cette prime décidée par branche, allant à l'encontre de **l'unicité de la convention collective**.

Aujourd'hui nous posons à nouveau la question de **la loyauté des négociations** quand on observe que de plus en plus les décisions sont prises

unilatéralement par l'employeur pour mettre en place des primes. Ce fut le cas aussi pour la prime « contact tracing » car même si une négociation avait été ouverte, lorsqu'on fixe uniquement deux séances et que les discussions n'aboutissent à rien, on peut se demander **si l'employeur veut réellement négocier**.

Aujourd'hui, **cette loyauté passe par une reprise du dialogue social mais aussi de la transparence et de la cohérence**. L'accord classification est présenté à la signature le 8 décembre, alors que la **négociation salariale** est prévue le 15. Le personnel est en droit de savoir ce qui l'attend en termes de pouvoir d'achat et de salaire. Et toutes les organisations syndicales doivent le savoir aussi avant de signer ! Les deux questions sont en effet corrélées : une classification qui n'apporte pas **aux salariés en place les gains escomptés** (ni ceux présentés dans la plaquette de l'employeur) et de surcroît un **gel de la valeur du point** pour 2020, 2021 également, sûrement aussi 2022. La politique salariale ne peut plus passer par l'auto-financement par les salariés eux-mêmes de leur classification ainsi que leurs primes.

Comme pour nos courriers qui restent bien souvent sans réaction, nous attendons une réponse de l'employeur à cette interpellation et une reprise réelle des négociations loyales.

*Eric GAUTRON, Secrétaire National en charge de l'Encadrement et de la Syndicalisation*



## **CLASSIFICATION**

### **A LA SÉCURITÉ SOCIALE, DÉFIANCE SYNDICALE FACE AU PROJET DE CLASSIFICATIONS**

#### **ARTICLE TRIPALIO DU 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2020**

Comme nous en avons fait état à de nombreuses reprises dans nos colonnes, les représentants des directions et des personnels de la Sécurité sociale sont engagés depuis près de deux ans dans une négociation devant aboutir à la refonte des classifications.

Alors que la direction a soumis un projet d'accord aux organisations syndicales, il n'est pas du tout évident qu'il faille s'attendre à une issue favorable dans ce dossier.

#### **Un projet sur la table**

Il y a quelques jours, le 24 novembre dernier, après deux années de discussions pas toujours sereines, l'UCANSS, représentant les employeurs de la Sécurité sociale, a proposé aux représentants des salariés un projet d'accord sur les classifications. Il prévoit une unification de la grille des classifications pour les quelque 141 000 salariés des institutions de la Sécurité sociale. Ceci est un changement important, car ces salariés sont actuellement couverts par quatre grilles différentes : celles des employés et cadres, des informaticiens, des personnels des UGECAM et des ingénieurs conseil.

Le projet de classification de l'Ucanss repose sur une grille unique pour les non cadres et les cadres, avec quatre niveaux pour les premiers et cinq pour les seconds. Le placement des salariés dans la grille serait effectué en fonction de leur emploi, par le moyen d'un système d'emplois repères. Enfin, le déroulement de carrière n'évoluerait guère par rapport à celui existant dans le système actuel.

#### **La CFDT plutôt ouverte...**

S'exprimant sur le projet de classifications de l'UCANSS, la CFDT le juge de manière plutôt positive. Tout d'abord, elle juge inévitable de revoir les classifications, affirmant que le système actuellement en vigueur à la Sécurité sociale est "à bout de souffle". Surtout, elle assure que le projet ne remet pas en cause les droits acquis des personnels, en particulier en termes de statuts, de rémunération et de déroulement de carrière. Enfin, elle insiste sur le fait qu'en cas de non adoption du projet, l'enveloppe de 80 millions d'euros d'accompagnement de la négociation proposée par la tutelle étatique sera perdue.

Malgré ces éléments qui, du point de vue de la CFDT, pèsent en faveur d'une validation du projet, elle n'a pas encore arrêté sa position à son endroit. Il est vrai que certaines de ses revendications, par exemple en matière de prise en compte de l'ancienneté, n'ont pas été satisfaites par l'UCANSS. Aussi des consultations internes à l'organisation ont-elles lieu afin de définir la position de l'organisation au sujet du projet de classifications.

### **... mais FO et la CGT très critiques**

Du côté de FO et de la CGT en revanche, les choses paraissent bien plus claires. Par le biais de plusieurs communiqués publiés ces derniers jours, le SNFOCOS, organisation FO représentant l'encadrement, a vivement dénoncé le projet des employeurs de la Sécurité sociale. FO fustige notamment "l'enveloppe insuffisante" proposée par l'Etat, la remise en cause de la prise en compte de l'ancienneté, la nécessité de changer d'emploi pour connaître une évolution professionnelle ainsi que le "déclassement" des cadres - au moins deux niveaux du projet de grille comprendraient à la fois des cadres et des non cadres. D'après nos informations, le syndicat FO des employés de la Sécurité sociale développe des critiques proches de celles formulées par le SNFOCOS.

La CGT, elle aussi, se montre très critique à l'encontre du projet d'accord sur les classifications de la Sécurité sociale porté par l'UCANSS. "Qui veut nous faire croire que le projet de classifications de l'UCANSS a un autre objectif que de maîtriser encore plus drastiquement la masse salariale ?" demande la CGT, avant de dérouler ses critiques à l'encontre du projet : remise en cause de l'ancienneté, primes à la place de hausses de la valeur du point, évolution salariale et professionnelle très limitées, en particulier. "Qui pourrait accepter de signer ce projet de classifications ?" s'interroge finalement la CGT.

### **Vers un nouvel échec paritaire à la Sécurité sociale**

La défiance de FO et de la CGT vis-à-vis du projet d'accord sur les classifications est une fort mauvaise nouvelle pour les employeurs de la Sécurité sociale. La représentativité syndicale y est en effet relativement équilibrée, la CFDT, la CGT et FO représentant environ chacune un tiers des effectifs. Dans ces conditions, même si la CFDT devait signer le texte de l'UCANSS, ses chances de réussite sont limitées. FO a d'ores et déjà annoncé qu'elle s'opposerait au projet d'accord de la direction et il y a tout lieu de penser que la CGT ne le laissera pas passer. Contactée, la CGT ne nous a pas encore répondu sur la stratégie qu'elle allait adopter. "Il est très probable que le projet d'accord sur les classifications va capoter" affirme toutefois un représentant des salariés de la Sécurité sociale.

Si un tel échec devait se confirmer, ce serait une bien mauvaise nouvelle pour l'UCANSS. Après le fiasco de la négociation sur la prime de traçage Covid, une nouvelle mésentente paritaire, sur un sujet aussi important que celui des classifications, constituerait une déroute du dialogue social à la Sécurité sociale.

*Mickaël Ciccotelli, Journaliste Tripalio, le 1<sup>er</sup> décembre 2020*



## PRATICIENS CONSEILS

### BAS LES MASQUES

Si le SNFOCOS a milité pour la reprise et le maintien des activités des PC au bénéfice des assurés sociaux, il est toujours resté vigilant à la sécurité sanitaire pour le personnel et les assurés sociaux, en général, et pour les PC, en particulier.

Le protocole sanitaire qui a été mis en place lors du premier déconfinement a été discuté et nous avons regretté dès le départ l'absence de matériel à la hauteur de nos missions.

Sous le prétexte que nous ne sommes pas des soignants, les masques FFP2 nous ont été refusés; malgré les demandes réitérées appuyées çà et là par les services de santé au travail.

Nous ne sommes pas des soignants, certes, mais nous avons, de par notre examen, un contact rapproché.

Et que dire des chirurgiens-dentistes conseils qui doivent faire des examens de bouche!

Nous avons donc alerté l'employeur sur le sujet, et faute d'obtenir gain de cause, nous nous sommes adaptés; avec également des produits de désinfection plus ou moins performants.

Certains sont annoncés virucides au bout de **60 minutes** alors que le temps imparti pour la désinfection est de **15 minutes**; ce qui pose question...

Les protocoles de sécurité sanitaire concernant les convocations se sont insidieusement délités comme si le coronavirus était devenu moins virulent :

- réduction du temps de consultation, et du même coup, de la désinfection et de l'aération des locaux,

- allègement des protocoles d'enlèvement des déchets.

**Jusqu'à la fourniture de masques chirurgicaux « canada dry »!**

Ils ressemblent à s'y méprendre à des masques chirurgicaux sauf que ce sont des masques ne filtrant les particules de 3  $\mu\text{m}$  qu'à 70% là où les vrais (NF EN 14683) les filtrent à plus de 95, ou 98% selon le type (I, II ou IIR).

Nous nous sommes encore plus éloignés de la sécurité que peut offrir un FFP2 (filtration d'au moins 94% des aérosols de taille moyenne de 0,6  $\mu\text{m}$ )

Et que penser de l'abandon envisagé des gants et des surblouses?

Est-ce une évolution tenant compte des connaissances scientifiques ou une économie au détriment de notre santé !?

De là à considérer que nous sommes des *sous-praticiens* il n'y a qu'un pas.

Nous ne méritons visiblement ni les équipements de sécurité des « soignants » ni d'être dans la liste limitative de la MP 100 (voir notre article sur le sujet).

Sans faire excès de vanité, le praticien-conseil est un élément essentiel du service médical et doit aspirer à plus de considérations sur sa santé au travail.

Le SNFOCOS PC vous invite à la vigilance.

**Exigez du matériel de sécurité ! Rejoignez- nous !**





## ÉLECTION DES CACT EN ARS

### LE SNFOCOS MOBILISE LES ÉLECTEURS ET CONSOLIDE SES POSITIONS

Les Comités d'Agence et des Conditions de Travail (CACT) remplaceront, dans chaque ARS, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

- les Comités d'Agence (CA),
- les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- et les Délégués du personnel.

Compte tenu du contexte sanitaire, toutes les Directions d'ARS ont le choix (et le SNFOCOS salue celui-ci) d'organiser un scrutin électronique.

Ainsi, 1733 agents appartenant au second collège (collège des agents de droit privé) étaient appelés à voter pour attribuer 51 mandats de représentants du personnel au sein des CACT des différentes ARS.

Le SNFOCOS se félicite d'abord du taux de participation : 72,36%. Ce taux est très proche de celui des dernières élections professionnelles de 2016. Année où le contexte sanitaire, économique et social n'avait rien à voir avec celui que nous connaissons actuellement.

Un tel résultat vient récompenser le travail de terrain réalisé par l'ensemble des candidats pendant la campagne électorale. Il démontre surtout - et c'est là la fait important – l'attachement des agents de la sécurité sociale exerçant en ARS pour leur représentation. Demain encore plus qu'aujourd'hui, les personnels d'ARS auront besoin d'une représentation et pourront compter sur leurs élus FO.

Le SNFOCOS se félicite également des résultats obtenus par ses listes et/ou celles présentées par la FEC.

Ainsi, à l'échelle nationale, toute ARS confondue, FO obtient 29.87% des suffrages exprimés et confirme ainsi son implantation dans les ARS avec 14 des 51 sièges à pourvoir au sein du second collège des CACT.

Ce résultat nous encourage à poursuivre le travail de défense de vos intérêts. Soyez assurés que vos élus mettront tout en œuvre pour répondre au mieux à vos attentes.

*José Robinot, Délégué régional du SNFOCOS, en charge des ARS*



Les dossiers de  
**La Michodière**  
du 27 novembre 2020

CLASSIFICATION



**RETROUVEZ SUR NOTRE SITE INTERNET  
(MENU ADHÉRENTS)**

**LE NOUVEAU NUMÉRO DES « DOSSIERS DE LA  
MICHODIERE », DATÉ DU 27 NOVEMBRE 2020  
DÉDIÉ À LA CLASSIFICATION**



**RSI**

## **DÉCLARATION PRÉALABLE À LA COMMISSION NATIONALE DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS DE TRANSITION DU 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2020**

Monsieur le Directeur,

Les accords de transition négociés en 2019 prévoient l'instauration d'une commission nationale de suivi devant se réunir au moins une fois par an jusqu'au 31 décembre 2022. La première réunion s'est tenue le 1<sup>er</sup> décembre 2020 et nous ne pouvons que regretter la tardiveté.

Le SNFOCOS constate que près d'un organisme sur trois n'a pas pris le soin de répondre à l'enquête et cela constitue d'emblée un biais significatif puisque c'est sur un échantillon que se basent les données présentées. Faut-il y voir un manque de considération vis-à-vis des négociateurs nationaux, dont l'UCANSS ou un manque de considération vis-à-vis du personnel ?

Le second biais significatif réside dans la non-distinction des employés et cadres, praticiens conseils et agents de direction. 4 statuts différents, 3 accords et pourtant une enquête indifférenciée.

**S'agissant de la garantie de rémunération**, il est rassurant de constater que les engagements politiques et les termes des accords ont été respectés...du moins par les caisses répondantes. Faute de précision, nous supposons que les montants indiqués dans cette rubrique sont mensuels mis ces chiffres mélangeant employés et ADD, quelle valeur accorder à ces sommes ?

**S'agissant du transfert des congés**, l'indication du nombre moyen de jours de congés transférés ne correspond pas aux termes des accords. Ce nombre ne nous éclaire pas quant aux droits ouverts au sein du RSI et à leur reprise.

Alors que les résultats portent sur 4435 salariés transférés, seuls 3089 disposent d'un nombre de jours de congé ancienneté supérieur à celui auquel ils auraient droit en application des seules dispositions des CCN du Régime Général. Pour rappel, en matière de congé ancienneté, la CCN RSI prévoyait 1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté alors qu'au régime général, c'est une demi-journée par tranche de 5 ans d'ancienneté. Comment expliquer ces chiffres ?

Le SNFOCOS attend davantage d'exhaustivité dans les données présentées, ce serait un gage de transparence et de respect.

En tout état de cause, le SNFOCOS alerte l'UCANSS : durant la crise sanitaire, de nombreux salariés ont été mis de côté. Pour certains, leur matériel informatique a été réquisitionné et les salariés mis d'office en dispense d'activité. Il faut que le mal être du personnel soit pris en compte et que le nécessaire soit fait pour traiter les situations individuelles de souffrance.

*Chafik El Aougr, Secrétaire National en charge de la Branche Maladie*





# TÉLÉTRAVAIL

## NÉGOCIATION : FO SIGNE L'ACCORD NATIONAL INTERPRO SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Après une course contre la montre, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à trouver un terrain d'entente le 26 novembre dans la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) encadrant le télétravail. Toutes les organisations syndicales à l'exception de la CGT ont donné un avis favorable à l'ultime version du texte qui leur avait été soumise dans la matinée par le patronat. FO a donné son accord l'après-midi même, après avoir convoqué un bureau confédéral exceptionnel.

Au terme d'une négociation express de trois semaines, émaillée ces derniers jours de multiples rebondissements, FO a annoncé le 26 novembre signer « l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail ». Le bureau confédéral s'était réuni en début d'après-midi, pour étudier la version finale du texte qui avait été remise le matin-même par les organisations patronales. Parmi les autres organisations syndicales représentatives, les instances de la CFDT et la CFTC ont également donné leur aval. La CFE-CGC a donné un avis favorable. Seule la CGT a fait part de son opposition. Elles ont jusqu'au 23 décembre pour signer l'accord.

La négociation avait démarré le 3 novembre. FO revendiquait depuis plusieurs années une négociation interprofessionnelle pour clarifier le cadre législatif du télétravail et protéger les salariés en confortant leurs droits. Dès 2019, les organisations patronales ont prévenu que la mise en place du télétravail devait se discuter à l'échelle de l'entreprise, mais nous avons persévéré, a rappelé le secrétaire général de FO Yves Veyrier lors d'une conférence de presse. Si le télétravail massif exceptionnel mis en place au printemps dernier a remis la question sur la table, les organisations patronales sont entrées à reculons dans les discussions. Elles ont été contraintes et forcées à négocier par l'environnement et la persévérance surtout de FO, a ajouté Yves Veyrier. Si les organisations patronales ont dès le départ voulu imposer un texte qui ne soit ni normatif, ni prescriptif, Yves Veyrier a rappelé qu'un ANI, par essence, porte une valeur normative.

### Hiérarchie des normes et renforcement du droit syndical

Rappelant qu'il était de plus en plus difficile de négocier, le secrétaire général de FO a également souligné que par le biais de cet ANI, nous avons réinstallé l'état d'esprit de la hiérarchie des normes. Le préambule de l'ANI précise en effet que c'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche.

Dans l'ultime version du texte rendu dans la matinée, Yves Veyrier se félicite aussi d'avoir obtenu un renforcement du droit syndical. Pour nous il était déterminant que l'ANI permette aux délégués syndicaux et aux représentants d'avoir les moyens de garder le contact avec les salariés en télétravail et de pouvoir les informer. Sur cette question-clé, FO s'est battue jusqu'au bout, a-t-il ajouté.

Le texte précise en effet que les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

### La nécessité du volontariat du salarié

Sur le fond, cet ANI clarifie le cadre du télétravail, qu'il soit classique ou exceptionnel (pandémie, catastrophes naturelle, destruction des locaux de l'entreprise). Au cours de la négociation, nous sommes parvenus à obtenir pas mal d'avancées, tous nos points bloquants ont été levés, se félicite Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée du numérique et chef de file de la délégation FO.

Le télétravail classique peut être mis en place par un accord collectif, une charte ou un accord de gré à gré

entre l'employeur et le salarié. Le texte souligne l'importance de faire du télétravail un thème de négociation dont l'objectif est de parvenir à un accord collectif. Le texte détaille également les thématiques qui peuvent être abordées lors de cette négociation.

Parmi les revendications qui étaient portées par FO, se retrouve dans le texte la réaffirmation de la nécessité du volontariat du salarié dans la mise en place du télétravail. Il est précisé que le refus du salarié de télétravailler n'est donc pas un motif de rupture du contrat de travail.

FO a également obtenu une formalisation par écrit de la mise en place du télétravail. Le texte précise, en effet, qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche sur le télétravail, tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail.

### **La nécessité du dialogue social en entreprise**

La réversibilité — la possibilité pour le salarié de revenir à son poste en présentiel — est également confirmée. L'ultime version du projet d'accord précise que le salarié peut revenir dans les locaux de l'entreprise dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail.

La détermination des postes qui sont télétravaillables ne sera pas uniquement du ressort de l'employeur mais fera l'objet d'un dialogue social en entreprise. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social et le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur précise encore le texte.

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié mais hors circonstances exceptionnelles, l'accord rappelle l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site pour garantir la préservation du lien social.

Le texte précise que la mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure (pandémie, catastrophes naturelles, destructions des locaux d'une entreprise) doit être anticipée dans le cadre d'un accord ou, à défaut, par une charte relative au télétravail.

Il est recommandé de repérer, en amont, les postes télétravaillables. En l'absence d'accord collectif, le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité.

### **La responsabilité des employeurs**

Pour préserver la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et les dérapages en termes d'horaires et de temps de repos, l'accord précise que pour la mise en place du télétravail l'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise. L'accord rappelle aussi le droit à la déconnexion dans le contexte particulier du télétravail, qui doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte.

En matière de santé et sécurité au travail, le texte précise que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. Le patronat, qui avait cherché à dédouaner les employeurs de leur responsabilité en cas d'accident du travail, qui leur incombe actuellement, est revenu en arrière. Le texte indique ainsi que le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail.

FO se félicite également d'avoir pu faire acter que le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée.

Sur la prise en charge des frais professionnels, l'accord précise que les frais doivent être supportés par l'employeur et cette question peut être le sujet d'un dialogue social en entreprise FO a obtenu la prise en compte spécifique des salariés handicapés, pour qui le principe du volontariat s'applique également. Avec ce principe du volontariat, l'employeur ne peut pas se dédouaner de son obligation d'adapter le poste de travail grâce au télétravail, et cela évite l'exclusion d'un salarié handicapé du collectif de travail, ajoute Béatrice Clicq. Des formulations ont été apportées pour préserver le maintien d'un lien de subordination ainsi que du statut salarié pour éviter à long terme toute volonté d'ubérisation, ajoute la négociatrice FO.

## **Article FO – Info Militante du 27 novembre 2020 – Clarisse Josselin**



# INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

## ADAPTATION DES RÈGLES RELATIVES AUX RÉUNIONS DES IRP

### Secteur de la Négociation Collective et des Rémunérations FO – 27 novembre 2020

Une nouvelle ordonnance a été adoptée hier en Conseil des ministres [1]. Elle est relative à la tenue dématérialisée des réunions des instances représentatives du personnel durant l'état d'urgence sanitaire.

En principe, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du CSE, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile (art. 2315-4 et art. L 2316-16 du Code du travail).

L'ordonnance élargit, à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions de l'ensemble des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, sur simple information préalable de leurs membres par l'employeur.

De plus, l'ordonnance permet, à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces instances par conférence téléphonique et messagerie instantanée, là encore, sur simple information préalable de l'employeur. Un décret doit fixer les conditions de leur déroulement.

Ainsi, en cas de consultation par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre devra garantir l'identification des membres et leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne devra pas faire obstacle à des suspensions de séance.

En outre, en cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre devra garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu devra assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le recours à la messagerie instantanée n'est toutefois autorisé qu'en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Un « droit de veto » est prévu pour maintenir la tenue en présentiel de la réunion.

Ce « droit de veto » est toutefois d'une application restreinte, puisqu'il n'est possible que pour les informations et consultations menées dans le cadre :

1. Des procédures de licenciements économiques collectifs (chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail) ;
2. De la mise en œuvre des accords de performance collective (art. L 2254-2) ;
3. De la mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective (art. L 1237-19) ;
4. De la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (art. 53 de la loi du 17 juin 2020).

Ce droit de veto permet aux membres élus des instances représentatives du personnel de s'opposer, à la majorité de ceux appelés à y siéger, au plus tard 24h avant le début de la réunion, au recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée. Il n'est cependant ouvert, pour le recours à la visioconférence, que

lorsque l'employeur n'a pas encore épuisé sa faculté de tenir trois réunions annuelles par visioconférence, qu'il tient du droit commun.

Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables pour les réunions convoquées à partir du lendemain de la publication de l'ordonnance et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Le rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance [2] justifie ce recours par le fait que dans le contexte d'état d'urgence sanitaire, ces mesures présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire.

Pour FO, il est impératif que le champ de la consultation puisse être limité à ces cas d'urgence, afin d'éviter que l'employeur tente de faire passer en force certaines mesures sans rapport avec la situation actuelle. Il aurait été nécessaire, selon nous, de limiter l'élargissement du recours à ces modes de réunions dématérialisés aux seules décisions de l'employeur liées à l'état d'urgence, ou au moins de ne pas limiter le droit de veto des élus aux seuls cas prévus par l'ordonnance.

De plus, le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions, après que l'employeur en a(it) informé leurs membres. Il semble donc qu'il appartienne à l'employeur d'en prendre l'initiative. Par conséquent, qu'en est-il de la possibilité, pour les élus de solliciter l'organisation des réunions dans ces conditions, ce qui nous paraît impératif, compte tenu des circonstances ?

[1] [Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel](#)

[2] [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel](#)

## AGENDA

**4 décembre 2020**  
INC Branche Maladie

**8 décembre 2020**  
RPN Système  
différentiel

**9 décembre 2020**  
Bureau National

**14 décembre 2020**  
RPN Aide aux aidants  
familiaux

**15 décembre 2020**  
INC Branche Famille

**16 décembre 2020**  
CPP Encadrement du  
SNFOCOS

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)