



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

La lettre de La Michodière

Edition spéciale – 21 avril 2020

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

FLASH INFO
CORONAVIRUS

COMMUNIQUÉ DU SNFOCOS

DISPENSES D'ACTIVITÉ, DISPENSES DE DROITS ?

La situation que nous connaissons en ce moment avec une organisation du travail tout autant inédite que perturbée a fait naître 4 catégories de salariés auxquelles correspondent autant de droits différents.

Ces catégories sont :

- Le personnel qui se rend sur site,
- Les salariés qui télétravaillent,
- Les salariés en arrêt COVID (garde d'enfant ou personne à risque),
- Le personnel en dispense d'activité,

Sachant que les salariés peuvent passer à un moment d'une catégorie à une autre.

Selon leur situation des droits leurs sont accordés et bien souvent sous la pression syndicale suite notamment aux nombreuses actions du SNFOCOS.

Par exemple l'attribution d'indemnités kilométriques pour les salariés se rendant sur site ainsi que le paiement d'un repas comme s'ils étaient en déplacement (26,65€).

Par exemple encore le paiement de 52€ mensuel (2,60€/jour) d'indemnisation des frais de télétravail, obtenu particulièrement par les sollicitations du SNFOCOS auprès de l'UCANSS et des caisses nationales.

Mais à l'inverse, toujours selon leur situation, des droits leurs sont aussi enlevés ou non accordés et là bien entendu ce n'est pas à notre demande ! En l'occurrence **notre revendication est que le salarié ne doit subir aucune baisse de son revenu** (ou ses accessoires) entre la veille et le lendemain du confinement dû au COVID.

Car le salarié dont l'école des enfants a fermé ou celui qui est identifié comme personne fragile ne fait que subir la situation et se plier aux directives de confinement des pouvoirs publics. Dans ce cas pourquoi pénaliser ces salariés

en arrêt « forcé ». De la même manière, le salarié en dispense d'activité ne l'est pour le moment que parce que son activité n'est pas télétravaillable pour divers

Nous exigeons des mesures communes pour l'ensemble du personnel pour garantir à tous un ensemble harmonisé de droits et de garanties de non-régression de ceux-ci ainsi que du pouvoir d'achat dans cette situation déjà si difficile pour tous.

motifs (manque de matériel, pas assez d'accès réseaux, activité infaisable à distance...).

Ajoutons que de surcroît pour ces personnes, leur contrat de travail n'est pas suspendu contrairement aux personnes en arrêt.

Ainsi pour les personnes en « arrêt COVID », même si c'est un arrêt totalement inédit puisque ce n'est pas un arrêt maladie, la suspension du contrat de travail

entraîne des pénalisations sur l'intéressement, l'acquisition de jours RTT ainsi que sur l'acquisition des titres restaurant.

Ajoutons aussi qu'ils ne percevront plus leur prime de fonction éventuelle (prime d'accueil ou de visites en établissement par exemple) alors même que les caisses ont accepté de continuer à les verser pour le personnel en place lorsqu'une autre activité leur a été proposée.

Pour les personnes en dispense d'activité par contre cette prime est maintenue tout comme leur intéressement ne sera pas pénalisé ni leur acquisition de congés payés, mais ils sont pénalisés sur les jours RTT et perdent leurs titres restaurant.

Le salarié ne doit subir aucune baisse de son revenu entre la veille et le lendemain du confinement dû au COVID

Ainsi donc les droits varient alors que nous sommes tous sous la contrainte de ce fléau qui s'est abattu sur nous.

Dans le même temps on sait que l'Assurance Maladie viendra compenser les baisses de revenus des professions de santé dont l'activité a considérablement réduit notamment pour les médecins de ville. Et pour son propre personnel la sécu instaurerait des règles amenant à des pertes de salaires ou de droits ?

Pour ajouter à la confusion, nous ne savons toujours pas si ces décisions, prises sans concertation avec les organisations syndicales, sont communes aux branches ou si chacun prend des mesures diverses. C'est tout l'enjeu des réunions avec les caisses nationales qui ont lieu les 22 et 23 avril. On sait par contre qu'au niveau le plus local, des décisions sont prises ici ou là pour par exemple imposer la prise de jours RTT pendant le confinement.

Nous exigeons des mesures communes pour l'ensemble du personnel pour garantir à tous un ensemble harmonisé de droits et de garanties de non-régression de ceux-ci ainsi que du pouvoir d'achat dans cette situation déjà si difficile pour tous.

Eric GAUTRON, twitter.com/EricGautron

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



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

CONSÉQUENCES RH DE LA CRISE SANITAIRE :

LA PERTE DE CONGÉS ET DE JOURS DE RTT N'EST PAS INÉLUCTABLE !

Dans un [précédent article](#), nous alertions sur les absences pénalisantes occasionnées par la crise sanitaire et sa gestion par nos réseaux.

Difficile d'être exhaustif en la matière tant les situations sont multiples d'un salarié à l'autre, et d'un organisme à l'autre, malgré la soumission à un code du travail unique et à un même ensemble de textes conventionnels.

C'est d'autant plus compliqué que, malgré les initiatives du SNFOCOS, aucune négociation nationale n'est initiée.

Pourtant, les dernières annonces gouvernementales et les remontées des situations locales confirment que le SNFOCOS a raison de revendiquer et exiger 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.

Dérives locales ?

L'ordonnance du 25 mars 2020 sur les congés et les jours de repos introduit des dérogations au code du travail ([voir article loi d'urgence sanitaire : au détriment des salariés ?](#)). Tout en dénonçant les conséquences, le SNFOCOS a sollicité la mise en place de « mesures barrières » pour éviter des abus.

Nous apprenons que certaines caisses ont d'ores et déjà imposé la prise de jours de RTT à leurs salariés, y compris par anticipation. Or, ces pratiques doivent être condamnées doublement :

- D'une part, la lecture du SNFOCOS interdit aux organismes de Sécurité sociale de recourir à cette ordonnance dans la mesure où aucun ne satisfait au critère premier posé par l'ordonnance : « *l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid- 19* » ;

- D'autre part, nonobstant cette absence d'intérêt des organismes, l'article 2 de l'ordonnance n'autorise qu'à imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié, de sorte qu'il est interdit à un employeur d'imposer à un salarié la prise de jours de RTT par anticipation !

Le SNFOCOS a saisi la DSS pour revendiquer et défendre la non-application de l'ordonnance du 25 mars 2020 dans les organismes de Sécurité sociale. A ce jour, nous n'avons pas de réponse à ce problème juridique « complexe » mais non moins important pour nous et l'ensemble des salariés !

Le chômage partiel, un nouveau risque ?

Vendredi 17 avril, le Gouvernement a profité de l'examen du projet de loi de finances rectificative pour renforcer le dispositif de chômage partiel. Cette information a pu passer inaperçu parmi le personnel de nos organismes car jusqu'à présent, nous étions majoritairement épargnés.

Or, en prévoyant que les salariés en arrêt dérogatoire (garde d'enfants, ALD) passeront automatiquement au chômage partiel à compter du 1^{er} mai prochain, le Gouvernement ouvre la boîte de Pandore pour nos employeurs.

En effet, si nos collègues en arrêt sont placés au chômage partiel, les Caisses nationales pourraient être tentées d'en profiter pour mettre fin aux dispenses d'activité et placer les salariés concernés en chômage partiel...ou imposer la prise de jours de repos.

Pourquoi ? Le 1^{er} mai correspond à la date de « réinitialisation » de la période de prise de congés (qui peut être différente dans certains organismes) de sorte que certains organismes pourraient être tentés de mettre à profit plus largement l'ordonnance du 25

Le SNFOCOS a saisi la DSS pour revendiquer et défendre la non-application de l'ordonnance du 25 mars 2020 dans les organismes de Sécurité sociale

mars car entre le 1^{er} et le 11 mai, date de la fin du confinement, il y a seulement 4 jours de travail à « combler »...à moins que le déconfinement ne débute plus tard !

Les employeurs n'ont pas eu recours au chômage partiel, il faut qu'ils continuent : soit en étendant le bénéfice de la dispense d'activité, soit en étendant le télétravail à ces salariés !

L'acquisition des droits des salariés, notre préoccupation

Le salarié acquiert des congés payés et des jours de repos en fonction de son temps de travail effectif. C'est un principe posé par le code du travail mais des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables et prévoir que certaines absences seront assimilées à du temps de travail effectif.

En temps normal, un salarié peut bénéficier de 5 semaines de congés payés légaux même s'il n'a pas été présent toute l'année notamment pour cause de maladie (Cass. Plén., 9 janvier 1987, n° 85-43471). En pratique, il suffit d'avoir travaillé de manière effective 20 jours sur un mois pour un salarié à temps complet.

C'est une des raisons pour lesquelles depuis le début de la crise, le SNFOCOS revendique qu'un accord national vienne encadrer le volet RH et porte notamment les revendications suivantes auprès de l'UCANSS et des Caisses nationales :

- Les salariés en situation de dispense d'activité ou en arrêt dérogatoire ne doivent subir aucune pénalisation de la part de l'employeur, c'est à ce dernier qu'incombe d'occuper chaque salarié en lui fournissant le matériel et/ou l'activité nécessaire. Il ne doit donc pas pénaliser les salariés en matière d'utilisation et/ou d'acquisition d'ancienneté, de congés

(légaux et conventionnels), de jours de RTT, de service des primes, des tickets restaurant ou de la part employeur. Rappelons-le : **les salariés en dispense demeurent joignables et placés sous la subordination de l'employeur, leur contrat de travail n'est pas suspendu et ils ne sont pas responsables de l'absence de matériel, du non recours au matériel personnel, des problèmes d'accès aux réseaux et/ou du caractère télétravaillable de leur activité ;**

- Dans tous les cas, la conciliation vie professionnelle / vie personnelle ne doit pas subir d'atteinte supplémentaire, notamment **il ne faudra pas faire entrave à la possibilité pour les conjoints travaillant dans le même organisme et/ou dans l'institution de bénéficier d'un congé simultané (article L. 3141-14) ;**
- Aucun organisme ne doit imposer la prise de RTT, de droits affectés sur le CET ou de jours de repos prévus par une convention de forfait, les organismes de Sécurité sociale ne pouvant prétendre démontrer que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19 » ;
- Le cas échéant, neutraliser le caractère pénalisant des absences justifiées pendant la période de confinement : garde d'enfants, personnes à risque (ALD, grossesse) ou proche d'une personne à risque, arrêt maladie.

Ni sacrifice, ni sacrifié, ni oubli, ni oublié : 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 oubli, ni oublié : aucun salarié ne doit être pénalisé, toutes les situations doivent être assimilées à du temps de travail effectif au titre de la solidarité.

Le SNFOCOS défend le traitement homogène du personnel !

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