



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

La lettre de La Michodière

N°32-2020 – 17 septembre 2020

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



EDITO

A CHACUN SA RESPONSABILITÉ

La réunion paritaire du mardi 15 septembre sur l'attribution d'une prime au personnel qui assure la mission de **contact tracing** pose de nombreuses questions.

On peut de prime abord se féliciter que le nouveau DG de la CNAM choisisse **la voie de la négociation**, ce qui change par rapport à la prime précédente sur le COVID qui n'a été qu'une décision unilatérale de l'employeur, sans aucune discussion avec les organisations syndicales. On sait aujourd'hui tout le trouble que l'attribution aux uns et pas aux autres a semé dans les organismes.

Mais à y regarder de plus près il y a de quoi s'interroger sur les réelles motivations de l'employeur, quatre mois déjà après que le tracing ait été mis en place.

L'épidémie connaît en cette rentrée une recrudescence qui met les équipes de l'Assurance Maladie sous tension. C'est toute l'organisation de la Sécurité sociale qui est bouleversée par cette activité, nos caisses devant mettre en sommeil certaines missions. En même temps le **volontariat s'essouffle** et tout le monde a compris que cette nouvelle prime n'a de but que de le relancer.

Mais après avoir jeté le trouble parmi les salariés avec la première prime Covid, l'employeur irait à nouveau sélectionner **une seule activité** pour attribuer cette prime ? Quelle est la différence entre un salarié sur la plateforme téléphonique répondant aux assurés et celui qui appelle aussi les assurés parce qu'ils sont « cas contact Covid » ?

N'est-ce pas tout l'organisme qui est affecté **et mobilisé par la crise** ? N'est-ce pas **toute la Sécu**, toutes **ses branches**, qui sont elles aussi toujours mobilisées pour nos allocataires, nos retraités, nos cotisants ?

Enfin, dans le **cadre si serré des COG** ou de la très limitative enveloppe dédiée au projet de **classification**, l'employeur va-t-il encore nous annoncer que cette prime se fait **sans crédit budgétaire supplémentaire** ? Sur des **économies de gestion** ? Bref, encore une fois, **sur le dos du personnel qui finance sa propre prime**.

Hélas, la réponse est encore oui.

Il est temps d'investir dans le Service public et donc dans ses agents.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Edito du Secrétaire

Général : A chacun sa responsabilité

Page 2 :

Prime contact tracing

Des primes, des primes, déprime

Page 3 :

COVID-19 Maladie professionnelle

Communiqué de presse du secteur Protection Sociale Collective de FO

Pages 4 à 5 : Droit syndical

Désignation du délégué syndical : qui choisir ?

Pages 5 et 6 : Avis de la CNIL sur les conditions e mise en œuvre des traitements SI-DEP, contact COVID et stop COVID

Page 6 : Agenda

Le SNFOCOS demande donc des embauches pérennes, une revalorisation générale des salaires, une prime pour tous les agents.

Pour répondre à ces exigences il faut des moyens supplémentaires hors ces COG devenues mortifères pour notre institution.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



PRIME CONTACT TRACING DES PRIMES, DES PRIMES, DÉPRIME

Des primes, des primes, des primes. L'employeur n'a plus que ce mot à la bouche.

La prime **c'est bien pour lui**, c'est maniable car il peut établir pleins de critères d'attribution, il peut maîtriser son budget, il n'est pas contraint par la convention collective (qui impose par exemple 20% de mesures salariales par an), bref une prime ça a beaucoup d'avantages.

Récompenser le personnel pour son implication dans la crise COVID ? **Une prime.**

Motiver le personnel pour aller sur la mission de contact tracing ? **Une prime.**

Trouver des nouveaux mécanismes de rémunération dans le projet de classification ? **Une prime.**

La prime COVID a semé **le trouble dans les organismes**, les uns l'ayant, pas les autres, avec des **montants différents** entre les branches et au sein de la même branche. **Une belle pagaille** que gèrent encore les managers et qui laisse des traces chez les salariés.

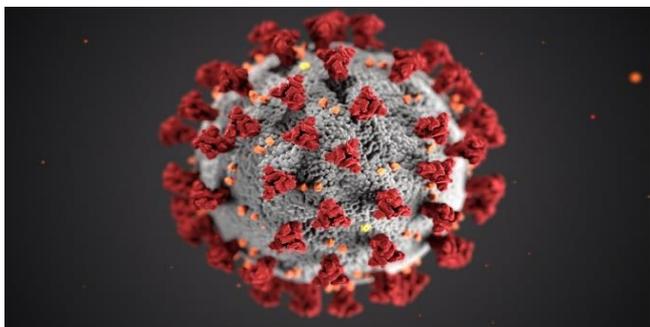
Et revoilà déjà une autre prime, destinée cette fois aux salariés engagés dans le **contact tracing**. D'après les premières propositions de l'employeur il s'agirait de **140€ par mois**. Les détails seront connus la semaine prochaine car l'employeur n'avait pas toutes les données en main : impossible de nous préciser un budget, pas possible de nous dire si cela serait rétroactif, un flottement sur la question de la proratisation...

Ce que l'on sait en revanche c'est que **les CDD** (2.700 recrutements au total) n'auront pas droit à cette prime. Ce n'est pas une prime de « remerciement » ou d'investissement. C'est une prime pour **relancer le volontariat** qui s'essouffle.

Le SNFOCOS porte un autre projet pour cette prime : compléter la première vague de la prime Covid pour que finalement chaque salarié perçoive une prime qui transcrive **collectivement** l'engagement de la Sécurité sociale.

Après tout, puisque nous n'avons reçu **aucune enveloppe pour financer cette prime** qui le sera sur **nos économies de gestion**, alors l'employeur peut bien faire ce qu'il veut une fois qu'il aura fait ses comptes.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement



COVID-19 MALADIE PROFESSIONNELLE

FO

Communiqué de presse

Reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle : FO demande au gouvernement de revoir sa copie

Après plusieurs mois d'attente, et alors que le site de l'assurance maladie avait déjà commencé à recueillir les demandes de reconnaissance sans véritable base légale, le décret permettant la reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle est enfin paru.

Si la reconnaissance de la COVID-19 à travers un tableau de maladie professionnelle est une revendication Force Ouvrière depuis le début de la crise sanitaire, le gouvernement en limite fortement l'effectivité. En effet, lors de la présentation du projet de décret aux interlocuteurs sociaux, FO avait fait valoir que ce tableau devait s'appliquer à minima à l'ensemble des salariés ayant continué de travailler en présentiel pendant le confinement. Or, le décret restreint la prise en charge uniquement aux personnels ayant effectué des travaux dans le secteur de la santé (établissements hospitaliers et médico-sociaux).

Alors même que de plus en plus de séquelles liées à cette pathologie apparaissent chez des patients n'ayant pas été placés sous respirateur, le décret continue de limiter la prise en charge automatique au cas les plus graves d'infection à la COVID-19. Ainsi, seuls les cas ayant nécessité une oxygénothérapie, une assistance ventilatoire, ou encore les patients décédés, pourront bénéficier d'une prise en charge au titre du tableau de maladies professionnelles.

Pour tous les autres travailleurs, un véritable parcours du combattant sera nécessaire pour obtenir une véritable prise en charge de leur pathologie au titre d'une maladie professionnelle. Ils devront passer devant un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles et apporter la preuve que la contamination à la COVID 19 est en lien direct – voire en lien direct et essentiel avec le travail.

Si Force Ouvrière avait reconnu de la part du gouvernement une volonté d'avancer sur ce dossier, cela ne s'est pas concrétisé dans les faits, les nombreuses critiques apportées au projet de décret n'ont pas été prises en compte. La prise en charge en maladie professionnelle de la COVID-19 va se limiter à un très petit nombre de travailleurs aux vues des conditions restrictives imposées. C'est pourquoi FO revendique la modification immédiate de ce tableau et l'élargissement de la prise en charge pour consacrer une réparation juste à tous les travailleurs. Pour FO, le gouvernement doit revoir sa copie et apporter enfin une véritable reconnaissance aux salariés mobilisés durant la crise sanitaire.

Paris, le 15 septembre 2020

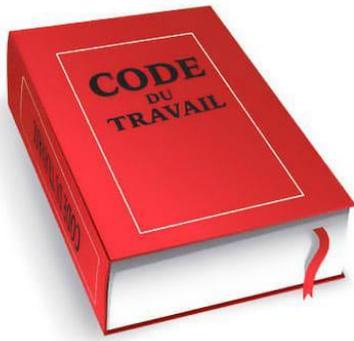
Contact :

Serge LEGAGNOA
Secrétaire confédéral

**Secteur Protection
Sociale Collective**

✉ slegagnoa@force-ouvriere.fr
☎ 06.07.65.77.71
☎ 01.40.52.83.94

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
<http://www.force-ouvriere.fr>



DROIT SYNDICAL

DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL : QUI CHOISIR ?

Cette question, récurrente depuis la loi de 2008, fait à nouveau l'objet d'un arrêt de la Cour de cassation qui clarifie un peu les règles en la matière.

Rappelez-vous, la loi de 2008 a limité la liberté du syndicat de choisir son délégué syndical en lui imposant des conditions propres au salarié, en plus de la nécessaire représentativité du syndicat.

Ainsi, une fois que le syndicat a obtenu le sésame des 10 % aux élections professionnelles, il doit choisir son délégué syndical selon les règles établies par l'article L 2143-3 du Code du travail :

Ce dernier doit avoir lui-même obtenu 10 % aux élections (il doit donc s'être présenté aux élections).

Si aucun des candidats n'a obtenu les 10 % – ou s'il n'y en a plus –, ou si l'ensemble des élus ayant obtenu 10 % renonce à la fonction, le syndicat peut faire appel à un autre candidat ou, à défaut, à un adhérent, ou encore à un ancien élu qui a atteint la limite de durée de mandats (trois mandats sauf exceptions).

Ce texte, modifié en 2018, posait un problème d'interprétation auquel la Cour de cassation vient de répondre par [un arrêt du 8 juillet 2020 \(n°19-14605\)](#).

En effet, dans la mesure où le texte dispose que le syndicat doit choisir le délégué syndical parmi les autres candidats, certains pensaient qu'il fallait faire appel aux autres listes syndicales. Or, le délégué syndical représente le syndicat qui l'a désigné dans l'entreprise.

Comment un syndicat aurait-il pu faire appel à un élu d'une autre liste pour le représenter, sauf à ce que ce dernier change d'affiliation syndicale !

Si une interprétation littérale du texte optait pour cette solution, la liberté syndicale et le bon sens refusaient cette solution.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que le syndicat n'est pas tenu de choisir son délégué syndical parmi les candidats d'un autre syndicat qui aurait obtenu les fameux « 10 % » (Cass. soc., 27 février 2013, n°12-15807).

Mais elle va plus loin en considérant que l'alinéa 2 de l'article L 2143-3 du Code du travail doit être interprété en ce sens que lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

Par cet arrêt et à condition que les élus, voire les candidats du syndicat, aient renoncé par écrit au mandat de délégué syndical, le syndicat retrouve une certaine liberté de désignation dans le choix de son délégué syndical...

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 2143-3 du Code du travail dispose :

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L 2314-33. [...].

[Article FO du 13 septembre 2020 – Secteur Juridique](#)



CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES TRAITEMENTS SI-DEP, CONTACT COVID ET STOP COVID

AVIS DE LA CNIL DU 14 SEPTEMBRE 2020

Dans le cadre de la lutte contre la COVID-19, le Gouvernement a mis en place les fichiers SI-DEP et Contact Covid, et a déployé l'application mobile StopCovid. Comme prévu par la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, la CNIL, qui s'est prononcée sur les textes encadrant ces traitements, rend public son nouvel avis sur les conditions de mise en œuvre de ces dispositifs.

Ce qu'il faut retenir de l'avis de la CNIL :

- La CNIL constate que **les dispositifs mis en place dans le cadre de la crise sanitaire (fichiers SI-DEP et Contact Covid, application StopCovid) sont, pour l'essentiel, respectueux des données personnelles** et que la plupart des préconisations formulées par la CNIL dans ses avis ont été prises en compte.
- Elle a toutefois constaté **certaines mauvaises pratiques** et s'est rapprochée des organismes en question afin qu'ils se mettent en conformité dans les meilleurs délais.
- La CNIL demande que des indicateurs soient mis en place afin d'évaluer plus précisément la contribution de ces dispositifs à la gestion de la crise sanitaire.
- Une seconde phase de contrôles débutera avant la fin du mois de septembre 2020. Leurs résultats seront communiqués dans le prochain avis public de la CNIL sur les traitements concernés.

Concernant plus particulièrement le fichier Contact Covid ([voir l'avis complet sur le site de la CNIL](#)) :

Rappel : le traitement ContactCovid mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) recueille des informations sur les cas contact et les chaînes de contamination. Les enquêtes sanitaires sont menées à trois niveaux différents (médecins de ville/établissements de santé/centres de santé (niveau 1), personnel habilité de l'assurance maladie (niveau 2), agences régionales de santé (ARS) (niveau 3)).

La CNIL constate des différences de niveaux de maturité en matière de protection des données personnelles en fonction des organismes contrôlés.

Elle relève que, d'une manière générale, ces organismes ont mené des actions pour prendre en compte les exigences liées à la protection des données personnelles et à la collecte de données de santé, qui sont des données sensibles par nature et qui nécessitent dès lors une protection supplémentaire.

Toutefois, elle a constaté lors de contrôles l'existence de certaines pratiques insatisfaisantes concernant notamment :

- la délivrance de l'information aux personnes concernées, qui est parfois incomplète ;
- l'exercice des droits des personnes, qui ne fait pas l'objet d'une procédure formalisée dans certaines ARS ;
- la sécurité des transmissions des données entre certains organismes ;
- l'insuffisance, dans certains cas, des mécanismes de nature à garantir une conservation des données limitée à la durée prévue par les textes.

La CNIL s'est rapprochée de la CNAM et du ministère des Solidarités et de la Santé afin qu'ils se mettent en conformité dans les plus brefs délais. Si tel n'était pas le cas à l'issue de ces échanges, il appartiendra à la Présidente de la CNIL de déterminer si l'adoption d'une mesure correctrice est nécessaire.

A noter : une seconde vague de contrôle de la CNIL débutera avant la fin du mois de septembre 2020

AGENDA

18 septembre 2020

CPP ACERC du SNFOCOS

21 septembre 2020

CPP Encadrement du
SNFOCOS

22 septembre 2020

RPN Classification
employés et cadres

23 septembre 2020

RPN Prime Tracing

INC Branche

Recouvrement

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)