



Flash Cgt : 2 avril 2019

Quel impact de la « loi d'urgence COVID-19 » sur les congés et salaires?

Zéro mesure d'exception, respect du code du travail : la Cnam la joue réglo ?

#MerciLaCgt ! On sait déjà ce à quoi va ressembler le monde d'après (le confinement). D'un côté, les entreprises sans syndicaliste livrées à un code du travail en mode « exception durable ». De l'autre, les boîtes où des syndicalistes seront organisés pour peser, comme à la Cnam.

Jugez plutôt.

Côté face (obscur) : entre 6 et 10 jours de congés seront imposés en plus ; l'employeur pourra modifier sans délais des congés déjà posés ; les temps de repos minimum entre 2 périodes de travail sont réduits ; la durée légale du travail hebdomadaire passe à 48 heures (maxima européen). **En clair : LA fin des RTT et des heures supplémentaires.** Cela : c'est loi du [LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020](#)

Côté pile : des boîtes où les employeurs comprennent qu'on ne peut pas faire n'importe quoi « **parce qu'il y a du monde en face** ».

Il semblerait que c'est la voie (sage) empruntée par la direction de la Cnam. Celle-ci vient d'annoncer aux délégués syndicaux du siège / sites qu'elle « n'avait pas besoin » des lois d'urgence. Et que par conséquent, elle ne toucherait ni aux congés ni aux rémunérations.

Une décision que la Cgt va **veiller à ce qu'elle soit appliquée SURTOUT dans les DRSM...**

Ces « bonne nouvelles » sont des garanties. Elles ont été obtenues grâce à 1 mouvement unique de contestation des salariés du siège via LIAM (le nouveau réseau social de l'assurance maladie) ☺.

#MerciACeuxQuiSeBougent !

En clair pour VOUS: ça donne quoi ?

(Nous n'avons pas eu le temps de faire des « boulette points » mais des phrases : encore désolé pour le désagrément)

Indemnisation du télétravail pour tous les télétravailleurs pendant la période de confinement.



La décision de l'Ucanss est tombée le 1^{er} avril. **Et ce n'était pas une blague !** Tous les télétravailleurs de la Sécu, en activité depuis chez eux, vont bénéficier d'une indemnité compensatrice des frais professionnels (frais internet, chauffage, logement, assurance...) **fixé pour 5 jours d'activité à 52 euros / mois** ! Eh oui....

L'Ucanss prend la décision d'amender le protocole de 2017 de manière unilatérale. Rappel : il n'est pas appliqué à la Cnam. **Proportionnellement, c'est encore mieux que l'accord d'entreprise valable à la Cnam/DRSM depuis 2019.**

Cette avancée très positive et juste augure une révision de l'accord Cnam/DRSM devenue obsolète. Nous l'avions demandée à M. Revel dès le 25 mars. Le télétravail est en voie d'être généralisé chez les techniciens du service médical (qui bossent sur données de santé). Cette **négociation devra selon la Cgt être la 1ere à être ouverte** quand les affaires reprendront.

L'essentiel de 2300 cnamiens du siège et du site devrait donc **percevoir cette indemnité de 52 euros pour la période de confinement**. Seuls 70 agents (et sans doute moins à partir de la semaine prochaine) n'étant pas en capacité de télétravailler, il serait légitime que même ces agents perçoivent aussi cette indemnité. Car personne n'a choisi d'être privé de travail par le COVID-19.

Restent **plusieurs inconnus** : l'application dans le même timing de la mesure dans les DRSM. Et en 1^{er} lieu aux techniciens du service médical en proie à **1 encadrement parfois très bas du Front**. Et la question des inégalités entre les salariés qui peuvent télétravailler (y compris quand de jeunes enfants sont dans les parages) et ceux ayant dû, pour des raisons diverses, familiales ou médicales, rester sous le régime de l'arrêt de travail spécifique COVID-19.

Il y a une « petite musique » qui remonte ces jours-ci. Il y aurait « d'un côté ceux qui bossent à la maison et ceux qui préféreraient rester chez eux à ne rien faire ». Nous comptons sur la sagesse de la direction pour qu'elle sache convaincre certains de ne pas jouer les choristes sur ce « tube » bien pourri (et délétère pour l'ambiance de travail).

Mesures pour le libre bénéfice des droits à RTT / congés acquis en 2019.

La direction annonce qu'1 **directive va bientôt partir auprès des manager et des salariés** (ouvrez vos messageries pro après 17h !) pour leur demander que les congés et RTT pris au 31 mars soient bien déposés et donc proprement tracés.



Sur cette base, **on aura un calcul des reliquats des RTT et congés 2019** restant à prendre. Là encore, la direction entend respecter le droit régulier (sur les RTT / congés 2019). Elle met sur la table un dispositif « flexible » et diversifié (même si tout n'est pas abouti) :

- Possibilité de **libre prise des reliquats des congés 2019. Les RTT 2019 non pris (7% du volume de RTT 2019) bénéficiant d'une extension de la date limite de pose** initialement fixée au 31 mars 2020. Pour les congés 2019, la date proposée par la direction est le **31 août 2020**. La direction ne voit pas d'utilité à prolonger au-delà. Si vous y voyez, vous, une utilité, dites-le nous, via notamment les commentaires sur LIAM.
- Possibilité de **se faire payer certains congés payés** non pris dans une proportion qui reste à régler (la loi établissant un nombre maximum). Nous proposons à la direction de la négocier et d'inclure dans cette discussion le fait que, en vertu des principes de droit, **le produit de la vente de ces congés soit légitimement majoré** comme le sont les heures supplémentaires.
- Possibilité de **dépôt des congés et RTT 2019 sur le CET** avec extension du nombre de jours déposables (actuellement borné à 10). Là encore, nous rappelons notre « vieille » revendication selon laquelle la vente de tout ou partie des congés / RTT sur CET doit faire l'objet de majoration au titre des heures supplémentaires. Nous demandons une négociation d'entreprise à ce sujet depuis 5 ans...

Reste quelques inconnus : qu'en sera-t-il de la flexibilité de la direction sur les congés 2020 ? La loi d'urgence n'a rien de temporaire car les mesures sur code du travail sont programmées jusqu'au 31 décembre 2020 a minima ? **De même, les personnels en non activité rémunérée (surtout présents dans les DRSM mais majoritaires !) vont-ils continuer à bénéficier de l'acquisition de congés, de RTT et de tickets restaurants sur la période de confinement ?** Ce point reste flou. Or il est capital à l'extérieur du siège / sites.

Mesures pour le maintien des salaires sur une base forfaitaire.

Il n'aura échappé à personne qu'au siège / site **personne ne badge depuis le confinement**. La direction propose de **maintenir le salaire de tous sur 1 base forfaitaire** (votre salaire habituel sans heure supplémentaire) et non sur 1 décompte précis. En clair : vous badgez pas, vous touchez votre salaire.

C'est 1 décision pragmatique ayant l'intérêt de ne pas mettre en stress « *les 50% de cnamiens ayant des enfants de moins de 16 ans* » et qui télétravaillent, avec ou sans VPN ; et



qui **ne pénalise pas ceux qui sont encore sans activité**, faute d'équipement ou car leur métier n'est pas télétravaillable.

Mais cette décision temporaire ne doit pas être utilisée pour passer tout le monde au forfait quand le confinement sera fini. On le répète : **le badgage devra après rester la règle pour éviter que les heures supplémentaires** de ceux qui en font (et ils sont nombreux) ne tombent pas dans une zone d'ombre. Et qu'elles soient bien récupérées : la fameuse journée de récupération, c'est ça... !

Décompte et paiement des heures supplémentaires pendant la crise.

Depuis 2 semaines, ceux qui ont fait et font des heures sup' sont nombreux dans l'informatique et autour des grands chefs (qui ne sont pas entourés que d'agents de direction) au siège / sites , **les heures supplémentaires doivent être minutieusement décomptées par le salarié**, fournies au manager et aux co-RH pour 1 paiement le plus tôt possible. Et **qu'importe si cette demande d'heures sup' n'a pas été faite avant la crise comme certains peuvent l'opposer** Et si vos heures sup' ne remontent pas, faites le savoir !

On va être très attentifs au paiement des heures sup' sur le terrain des ERMS/ELSM notamment autour des équipes PCA et des PFS du service médical. La direction s'est engagé à refaire passer le message aux managers de « comment ça marche les heures sup ».

Vers 1 prime exceptionnelle pour les sur-mobilisés dans le maintien de l'activité ?

Le gouvernement a fait de la com' en annonçant 1 prime de 1000 € pour les travailleurs mobilisés, sur le mode de la prime « Macron-Gilet-Jaunes ». **Comme d'habitude, l'offre est vide**. Et la direction attend d'y voir clair. Et si elle était appliquée comme la prime « Macron-Gilet-Jaunes », elle ne toucherait personne à la Cnam ! **Bref, c'est du classique à la sauce Macron...**

Entre gens sérieux, nous proposons à la direction de **négoier une prime, proportionnée aux efforts et aux services rendus, en ciblant les personnels mobilisés**, pour une prime d'un montant **équivalent à moins une moitié de mois de salaire** de référence, qui sera dûment cotisée ! Rappel : travaillant à la Sécu, il est aberrant que nos primes ne soient pas mises à profit pour financer le budget qui permet de les payer : vu ? A suivre...

Vers un paiement de l'intéressement au 31 mai 2020.



Il avait été déjà convenu par le DG que l'intéressement 2019 se serait pas impacté par les mesures COVID-19 (à voir si les agents en arrêt de travail spécifique ne le sera pas dans les faits), il a été annoncé que son versement interviendra au 31 mai 2020, même si « *cela ne sera pas facile selon la direction* ».

Voilà de quoi préparer plus sereinement le jour d'après le confinement, non ?

#Mercilacgt !