



**COVID-19
CONFINEMENT
SECU - REUNIONS AUDIO**

CIRCULAIRE

**Compte-rendu des réunions
Branches/UCANSS/
Organisations syndicales
des 25 et 26 mars 2020**



N° 13/2020
SECURITE
SOCIALE
31/03/2020

" Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès."

Ambroise Croizat



SOMMAIRE

1	Contexte	2
2	DECRYPTAGE	4
3	Réunion branche « Retraite » du 25 mars 2020	7
4	Réunion branche « Maladie » du 25 mars 2020	12
5	Réunion branche « Recouvrement » DU 26 MARS 2020	16
6	Réunion branche « Famille » du 26 mars 2020	21

1 CONTEXTE

Le 20 mars 2020, le Collectif Sécu de la FNPOS CGT a envoyé un courrier à l'UCANSS ainsi qu'à l'ensemble des Directeurs nationaux faisant les demandes suivantes :

- *Maintien intégral du salaire, primes comprises pour tous les salariés de la Sécurité sociale quelles que soient leurs situations.*
- *Application des mesures liées au travail à distance pour tous les salariés en télétravail.*
- *Aucun allongement de l'amplitude horaire du travail.*
- *Aucun licenciement et maintien de tous les contrats CDD.*
- *Aucun(e) salarié(e) en « chômage partiel ».*
- *Pas de congés imposés, et possibilité de reporter l'ensemble des congés/RTT restant sur une longue période.*
- *Pour les personnels sur site et notamment les salariés des UGECAM, que soient prises toutes les mesures nécessaires pour garantir une sécurité maximale.*

L'UCANSS a convoqué dans ce contexte atypique une réunion audio avec l'ensemble des organisations syndicales et les caisses nationales :

- 1^{ère} réunion : le mercredi 25/3 à 16h concernait la branche vieillesse,
- 2^{ème} réunion : le mercredi 25/3 à 17h15 concernait la branche maladie,
- 3^{ème} réunion : le jeudi 26/3 à 14h concernait la branche recouvrement,
- 4^{ème} réunion : le jeudi 26/3 à 15h concernait la branche famille.

Pour débiter la 1^{ère} réunion, le Président du COMEX a fait un point sur la situation générale.

- Il relève l'importance du dialogue social et s'engage à le favoriser et le généraliser par tous moyens contrairement à ce que l'on a observé dans beaucoup d'organismes toutes branches confondues. Il accepte que des attestations soient délivrées afin de permettre aux représentants du personnel de se déplacer sur site.
- Il convient que la réponse aux questions des organisations syndicales doit être autant que possible commune à toutes les branches mais relève qu'il peut également y avoir des spécificités de branche.
- Il annonce favoriser le télétravail dans l'ensemble des branches même s'il admet un certain retard dans l'attribution de VPN dans la maladie et la famille, contrairement au déploiement massif dans les branches recouvrement et retraite. Il avoue avoir demandé à un certain nombre de télétravailleurs d'utiliser leurs matériels personnels.

Le directeur de l'UCANSS a ensuite abordé les questions RH.

- Concernant les salariés qui doivent encore se rendre sur site, l'employeur privilégie les déplacements en voiture et s'engage à rembourser les frais de déplacements (IK, taxi, VTC).
- Pas de recours au chômage partiel, à part dans la branche famille, plus spécifiquement dans les établissements d'accueil de jeunes enfants en gestion directe.
- L'employeur s'engage à maintenir les salaires quelle que soit la situation des salariés : télétravail, travail sur site, dispense d'activité ou arrêt de travail.

- Pour la prime d'intéressement, l'employeur du régime général se met en situation de respecter si possible le calendrier initial soit avant le 31 mai 2020. Pour cela, il proposera une réunion le 14 avril en audioconférence avec les organisations syndicales.
- Les mobilités inter-organismes sont suspendues sauf cas particuliers et entente entre deux directions locales.
- Il y a bien eu dans certaines branches des modifications des horaires de travail pour pallier les problèmes de connexion. Il y a cependant une souplesse pour concilier dans ce contexte travail et vie familiale soit la possibilité d'avoir 2 télétravailleurs sur une même ligne l'un le matin, l'autre l'après-midi.
- Concernant les congés, sauf nécessité de service, les congés déjà posés sont maintenus. Concernant les congés restants, il y aura des décisions différentes par réseau voire même par organisme. Pour le coup l'employeur préfère laisser la main aux directions locales. Il ne souhaite pas, comme l'y autorise les ordonnances relatives à la loi sur l'état d'urgence sanitaire, s'engager dans une négociation nationale qui lui permettrait d'imposer aux salariés 6 jours de congés.
- Malgré nos demandes répétées concernant les modalités d'attribution des titres restaurant, il nous faudra attendre la dernière réunion pour être renseignés. Pour l'heure, toutes les distributions ont été suspendues, et aucune retenue sur salaire effectuée, sauf pour ceux équipés d'une carte déjeuner. Une régularisation aura donc lieu et l'attribution se fera pour tous les salariés en activité, excluant ainsi les salariés en dispense d'activité. Cette situation incite l'employeur à étendre la carte déjeuner à toutes les caisses...

Enfin, Mr MAZAURIC annonce qu'il y a avec l'UCANSS une analyse en cours des textes d'ordonnance relatifs à l'état d'urgence sanitaire.

2 DECRYPTAGE

La crise sanitaire que nous vivons actuellement met en exergue combien les choix politiques à court terme, que la CGT dénonce depuis des années, s'avèrent aujourd'hui catastrophiques.

La santé n'a pas de prix et la protection sociale non plus.

Plus que jamais ces politiques purement financières doivent cesser afin de donner de vrais moyens à l'hôpital public et à la Sécurité sociale pour que ces institutions puissent répondre aux besoins de tous, quels que soient les moyens des citoyens.

**SEULE L'AUGMENTATION DES SALAIRES
ET L'ARRET DES EXONERATIONS DE COTISATIONS
PEUT REpondre A UNE PROTECTION SOCIALE DU 21^e SIECLE**

Tous les directeurs font preuve d'une grande bienveillance mais les réponses aux revendications ne sont pas au même niveau que leurs discours.

Très peu de consignes communes à l'ensemble des branches en dehors du maintien du salaire et encore... Dans les faits, les réunions avec l'ensemble des branches nous apporteront la preuve que la règle n'est pas la même pour tous. Le directeur de la branche « Famille », notamment, ne se gênera pas pour utiliser, même pour un petit nombre de salariés des CAF, le chômage partiel.

Si dans un premier temps la CGT reconnaît que le réseau Recouvrement s'est montré très réactif en invitant les agents à rester chez eux, en fermant les sites, en favorisant massivement le télétravail pour garantir la santé du personnel, nous ne pouvons que regretter, aujourd'hui que ce réseau fasse volte-face en demandant la réouverture des services du courrier (FEND) sachant maintenant que le confinement va durer. La continuité du service public ne prime pas sur nos vies !

La CGT restera en alerte sur les conditions de travail liées au télétravail et à la pression qu'il peut engendrer en particulier lorsque le salarié cumule le télétravail avec la prise en charge des enfants.

Elle restera également en alerte en ce qui concerne le respect des consignes de sécurité pour les collègues qui se rendent sur site. Il est important que durant cette période de crise sanitaire inédite, notre employeur fasse valoir les droits des salariés et garantisse leur protection.

La CGT recommande de recourir au droit de retrait chaque fois que l'organisme ne sera pas en mesure de garantir la santé des agents, en l'absence par exemple de mesures de protection suffisantes (respect d'un délai suffisant pour décontamination avant la prise en charge du courrier, de mesures de distanciation entre les agents, de la fourniture de gel hydroalcoolique, lunettes et gants...).

Il n'est pas de doute que la bienveillance des directeurs de branches et des directions locales, ne durera pas autant que la crise sanitaire. Celle-ci a déjà des limites.

Nous le voyons dès aujourd'hui : les efforts, la patience et la volonté des salariés à poursuivre leurs missions de service public ne sont pas évaluées à leur juste niveau puisque les directions souhaitent restreindre leurs droits.

- Pas de titres restaurant pour tous,
- Impact pénalisant sur l'acquisition des congés payés, des RTT et sur le maintien des primes de fonction pour les arrêts de travail pour COVID-19, pour garde d'enfants, etc,
- Pas d'indemnité de télétravail pour tous les télétravailleurs,
- Aucune garantie d'attribution d'une mesure financière pour tous.

Bien que la prime de 1 000 € ait été évoquée, pour éventuellement des salariés qui le « mériteraient », elle n'est pas une réponse à la situation de crise que nous subissons.

Cette prime est celle du maintien du pouvoir d'achat, annoncée par le gouvernement bien avant la pandémie. Non soumise à cotisations sociales, elle n'est pas la réponse au financement de la Sécurité sociale qui, dans cette situation, montre toute la nécessité d'un système de Sécu fort, pour répondre aux besoins qui émergent dans une période de pandémie.

**Ce sont de véritables augmentations de salaire et
d'un changement profond de société dont les salariés ont besoin.**

Certaines directions veulent utiliser cette prime de 1 000 €, déjà surnommée « **la prime de la mort** » pour inciter les salariés à prendre des risques pour eux, pour leur famille et leurs collègues, en allant travailler sur site.

C'est donc ça, la valeur d'un salarié pour nos directeurs et nos gouvernants !

**Pour la CGT, il n'est aucun doute que ce sont tous les salariés qui subissent cette pandémie !!
Mais pour permettre la continuité de service, tous font des efforts !!**

La FNPOS CGT estime que le personnel de la Sécurité sociale vaut davantage au regard de la volonté et des efforts dont il fait preuve, qu'il soit sur site, en télétravail, empêché de travailler, en garde d'enfants, en quarantaine ou en arrêt maladie parce qu'il souffre du Covid-19.

Défendre notre système de Sécurité sociale, commence dès à présent, par l'attribution des mesures que le personnel revendique depuis des années :

- **Une augmentation de la valeur du point à 10 €**
- **Une prime de 500 € en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat, pour tous.**

En résumé, si le directeur de la branche « Famille » a été clair dans son positionnement, les directeurs des autres branches sont restés flous.

Au final, tous se retranchent derrière une réflexion encore en cours ou renvoient la prise de décisions aux directions locales, laissant le personnel de la Sécurité sociale face à des positions variant d'un organisme à l'autre alors que nous travaillons tous dans la Sécu, et sans que ces dernières soient abordées avec les représentants du personnel.

Bref, si vous cherchez encore les réponses à certaines de vos questions, c'est normal !

Nous sommes loin des règles claires et communes à toutes les branches revendiquées par la CGT.

De ce fait, partant du principe que les promesses rendent les fous joyeux et que lorsqu'il s'agit des droits et de la protection des salariés, la CGT n'a pas envie de rire, nous n'allons pas nous contenter de réponses évasives ou d'attendre d'hypothétiques décisions finales.

La CGT va interroger de nouveau chaque branche pour obtenir une réponse claire à sa demande de règles homogènes au niveau interbranche. Les salariés ne doivent pas subir une réduction de leurs droits du fait du confinement.

La CGT demande des réponses écrites aux caisses nationales.

La CGT exige que l'ensemble des droits des salariés leur soit attribué, quelles que soient leurs situations (télétravailleurs, dispensés d'activités, arrêt pour garde d'enfants, confinement, etc) :

- Salaire et primes
- Titres restaurant,
- Droit entier aux congés et RTT ;
- Maintien du versement des primes de fonction pour tous ceux qui en bénéficient habituellement,
- Versement de la prime d'intéressement 2019 au 31 mai 2020 et neutralisation des absences pénalisantes pour la prime de 2020.
- Augmentation de la valeur du point à 10 €
- Attribution d'une prime socialisée de rattrapage du pouvoir d'achat de 500 €, pour tous.

La CGT refuse que des congés et des RTT soient imposés aux salariés durant la période de confinement et exige le report des congés et RTT jusqu'à la période conventionnelle de 2021.

La CGT exige le respect de l'exercice du droit syndical et du droit des IRP :

- Information hebdomadaire des instances représentatives du personnel
- Consultation des instances représentatives du personnel
- Libre circulation des représentants du personnel
- Attestations de circulation pour les élus et délégués syndicaux.

3 REUNION BRANCHE « RETRAITE » DU 25 MARS 2020

M. VILLARD, Président COMEX et directeur général CNAV

M. LE MAY, directeur UCANSS

FNPOS CGT, FO, CFDT,

CFE-CGC, CFTC

Intervention CGT branche « Retraite »

Avant de vous faire part des points qui soulèvent question dans la branche retraite, permettez-nous de réagir au contexte actuel.

Face à la crise sanitaire que nous traversons, nous sommes tous dans une situation inédite et sans précédent. Cela nous contraints tous, à prendre toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés de la Sécurité Sociale.

Selon le ministère de l'économie, la situation économique actuelle est comparable à celle de 1929. La différence c'est que ce que nous vivons, aujourd'hui, met en exergue que la protection sociale doit plus que jamais rester un amortisseur à la crise, un soutien à la santé et à l'ensemble des personnes en difficulté financière. Cette situation met, également, en évidence l'importance et la nécessité de garantir le financement de la Sécurité sociale notamment par rapport aux rentrées des cotisations.

Dans le contexte où nous sommes, face au soutien aux entreprises de 345 milliards, qui n'est pas des moindres, il est urgent de desserrer l'étouffement de la rigueur budgétaire imposé à la Sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ensemble de la Sécurité sociale à plus que jamais le devoir de protéger la population, cela ne doit pas se faire au détriment de ses salariés, auxquels il nous faut donner les moyens humains et financiers pour accomplir cette mission.

M. Villard, vous faites partie de ceux qui assurent les salariés de votre bienveillance et qui leur garantissent que c'est tous ensemble qu'ils surmonteront cette crise.

Par conséquent, la FNPOS CGT, vous demande, dans ce contexte où les salariés font le maximum pour poursuivre leur activité, de leur garantir les meilleures conditions de travail avec le maintien de l'ensemble des droits découlant de la Convention Collective Nationale et des différents protocoles d'accord.

Dès maintenant en période de confinement mais également pour la suite, lorsqu'il s'agira de reprendre le travail sur site pour tous dans un contexte normal, les salariés de la Sécurité sociale quelle que soit leur branche, ont besoin d'avoir des informations et des procédures claires communes à l'ensemble des organismes de chaque branche et communes à toutes les branches de la Sécurité Sociale.

En ce qui concerne plus spécifiquement la branche « retraite », nous ne pouvons pas nier la réactivité des directeurs et directrices dans la mise en place des mesures gouvernementales dans le souci des Plans de Continuité d'Activité.

Pour autant, sur certains points, les consignes ne sont pas toujours claires. Nos questions sont regroupées en trois thèmes :

- Le respect des conditions de travail des salariés,
- Le respect des droits des salariés,
- Le respect du droit syndical et des Instances Représentatives du Personnel

Concernant les conditions de travail :

- Situations de télétravail :

- o Télétravail avec ordinateurs personnels des salariés.

De nombreux ordinateurs ont été réquisitionnés dans les CARSAT, y compris ceux des services sociaux et des contrôleurs de prévention. Comme cela ne suffisait pas, certaines directions ont proposé aux salariés de travailler à partir de leur ordinateur personnel, familial. Quelles garanties de sécurisation des données sont mises en place ? Si la situation actuelle perdure, quel dédommagement pour ces salariés quant à l'usure de leur matériel ? Si l'ordinateur du salarié tombe en panne qui intervient et qui prend en charge ?

La CGT demande que des consignes et des informations claires soient données pour l'ensemble des salariés qui souhaitent travailler à domicile avec leur matériel informatique personnel.

- o Télétravail avec enfants à domicile.

Quelle organisation pour ces salariés ? Il semblerait qu'aucune consigne n'ait été donnée pour ces télétravailleurs. Or, certains subissent déjà la pression de l'encadrement quant à leur production. Leur portefeuille est alimenté au même niveau que les salariés qui télétravaillent sans enfant au domicile. Vous comprendrez que la situation n'est pas la même.

Aussi, **la CGT demande la diffusion d'une consigne claire et commune dans tous les organismes de la Sécurité sociale. Pas de pression, souplesse dans la production.**

- Situation de travail sur site :

Combien de salariés travaillent sur site ? Quels sont les activités ou services concernés ?

Comment ces salariés sont-ils protégés d'une éventuelle contamination ?

La CGT demande que chaque directeur d'organisme transmette tout le matériel de protection à ces salariés (gants, masques, respect des distances entre les agents, etc).

La CGT demande que des procédures de désinfection des matériels communs et des locaux soient assurées dans tous les organismes. Certaines CARSAT prennent en charge les frais de déplacement en voiture des agents qui se rendent sur site (indemnité kilométrique ou taxi) pour leur éviter de prendre les transports en commun.

La CGT demande la même prise en charge pour tous les salariés qui travaillent sur site pour l'ensemble de la Sécurité sociale, en donnant une consigne claire et commune à tous les organismes.

Concernant le droit des salariés :

- Congés et RTT :

Confinement ne signifie pas congé et congé n'est pas synonyme de confinement. De plus, à l'issue de cette période, les salariés auront besoin de poser de véritables vacances et de pouvoir partir ailleurs.

La CGT demande que soit laissée aux salariés de toute la branche et de toute la Sécurité sociale, la possibilité de reporter leurs congés et leurs RTT sur une période allant bien au-delà de la date butoir dans les organismes.

- **Rémunération du personnel :**
 Certaines CARSAT ont annoncé depuis le 16 mars le maintien de la rémunération à 100%. D'autres, comme la CARSAT Normandie ou Aquitaine ont parlé de chômage partiel. Qu'en est-il ?
La CGT demande le maintien de l'intégralité de la rémunération pour tout le personnel de toute la Sécurité sociale, salaire et primes.
 Pour la CGT, il n'est pas entendable que certaines CARSAT ou d'autres organismes de Sécu utilisent le dispositif de chômage partiel.
La CGT demande la diffusion d'une règle claire et commune à l'ensemble des organismes de Sécurité sociale en ce sens.

- **Droit aux RTT et montant de la prime d'intéressement :**
 Certaines CARSAT ont annoncé que le droit à RTT et le montant de la prime d'intéressement seraient impactés par les arrêts de travail pour garde d'enfants ou quarantaine. C'est inconcevable ! Les salariés ne sont pas responsables de la crise sanitaire et des mesures qui en découlent.
La CGT demande qu'aucune absence ne pénalise le droit à RTT et le montant de la prime d'intéressement et renouvelle la demande d'une consigne claire et identique en ce sens pour l'ensemble du personnel de la branche et de la Sécurité sociale.

- **Indemnité de télétravail :**
 Les salariés qui sont en télétravail suite aux mesures prises de confinement, utilisent des consommables (électricité notamment), au même titre que les télétravailleurs qui ont un avenant à leur contrat de travail. Il est donc indispensable que tous bénéficient des indemnités de télétravail. Les frais professionnels doivent être pris en charge par l'employeur.
La CGT demande l'attribution de l'indemnité à tous les salariés qui travaillent à distance, y compris à ceux qui n'avaient pas d'avenant à leur contrat de travail et à ceux qui utilisent leur matériel informatique personnel.

- **Titres déjeuners :**
 Apparemment seuls les télétravailleurs bénéficieraient du titre déjeuner dans certaines CARSAT. Aucun salarié n'a souhaité se trouver dans la situation de confinement actuelle. Ceux qui sont empêchés de travailler parce qu'ils étaient sur des activités non essentielles n'ont pas choisi cette situation. Lorsqu'ils travaillaient sur site, ils bénéficiaient de la participation de l'employeur pour le déjeuner ou des titres restaurant comme les autres.
La CGT demande l'attribution du titre restaurant pour l'ensemble des salariés du réseau « retraite ».

- **Les salariés en CDD :**
 De nombreux CDD étaient en activité dans les CARSAT. En fonction de leur service d'affectation, ils ont pu poursuivre ou pas leur activité. Pour certains, il a été mis fin à leur contrat. D'autres, ont été affectés sur des activités essentielles.
La CGT demande le maintien de tous les CDD durant la période de confinement et leur embauche en CDI ensuite car lorsqu'il s'agira de reprendre une activité normale, les CARSAT auront besoin de tous.

Concernant le droit syndical et les IRP :

- **Lien entre les directions de CARSAT, les élus et les délégués syndicaux :**
 En fonction des CARSAT, c'est le grand écart. Certaines directions informent le CSE et la commission SSCT. D'autres informent les délégués syndicaux uniquement. D'autres encore n'informent ni IRP ni

délégués syndicaux. Les directions qui informent le font soit en amont des mesures à mettre en place, soit après leur mise en place. Crise sanitaire et urgence d'agir ne signifient pas que les directions doivent passer outre les IRP et les DS.

La CGT demande que des consignes d'informations, de consultations des IRP et DS soient données à toutes les directions. Les directions doivent se donner les moyens de maintenir le lien avec les IRP. La règle doit être valable pour l'ensemble de la Sécurité sociale.

- **Lien entre les IRP, les syndicats et les salariés :**

Les liens entre les salariés et les élus ainsi que les délégués syndicaux doivent être maintenus dans tous les organismes. Or, dans le contexte actuel où une très grande majorité de salariés et d'élus sont confinés à domicile, ce lien est rompu. De plus, les élus ne peuvent plus se déplacer sur les sites pour rencontrer les salariés qui y travaillent.

La CGT demande que les directions mettent en place un outil pour permettre aux élus d'être en contact permanent avec les salariés à domicile et qu'elles équipent, à minima les DS, d'ordinateurs portables qui leur permettront d'avoir accès à l'intranet pour poursuivre la mise en ligne d'informations à destination de tous les salariés. Les directions doivent également communiquer les coordonnées téléphonique et les adresses électroniques des élus à tous les salariés (en télétravail, sur site et empêchés de travailler) afin que ces derniers puissent contacter les élus s'ils le souhaitent. La CGT demande que des consignes soient diffusées à l'ensemble des directions, en ce sens.

- **Déplacements des élus et des délégués syndicaux :**

Les élus et DS doivent pouvoir rencontrer les salariés sur site afin de s'assurer qu'ils travaillent dans de bonnes conditions et que les mesures de protection suffisantes sont mises en place. Ils devraient également pouvoir rencontrer un salarié à son domicile, à sa demande de ce dernier.

La CGT demande que des consignes claires soient formalisées pour que les directions attribuent aux IRP et DS une autorisation de déplacement leur permettant de se rendre sur site ou à domicile à la demande du salarié.



Réponses de l'employeur

L'employeur se dit favorable à organiser des réunions régulières avec les Organisations Syndicales au niveau national. Il va faire un rappel auprès des directions de CARSAT afin qu'elles communiquent avec les IRP au niveau local.

L'employeur reconnaît qu'au regard du contexte, la branche est dans une situation de télétravail atypique qui ne respecte pas les dispositifs de sécurité puisque le télétravail a été mis en place sans visite du domicile pour contrôler les normes techniques.

Il y a eu un déploiement massif du télétravail et la mise à disposition de solutions techniques de connexion pour le matériel personnel des salariés. Au niveau national, les trois quarts de la capacité de production sont maintenus.

La majorité du personnel est considérée « en mission » et une petite partie est en présentiel sur site essentiellement pour le courrier.

- **Télétravail :**
11000 connexions au réseau le 24 mars. En termes de sécurisation des données, les salariés ne seront pas responsables s'il y a des soucis. La CNAV n'a pas de solution par rapport aux « zones blanches » non desservies par un réseau. Le ratio productivité pour les parents ayant des enfants de - 16 ans doit être plus souple lorsqu'ils ont fait le choix de télétravailler.
M. VILLARD n'est pas favorable à l'indemnité de 10 € pour tous les télétravailleurs car cela va demander une logistique importante pour une mesure dérogatoire.
- **Travail sur site :**
Quelques centaines de salariés travaillent sur site pour l'ensemble de la branche. L'employeur nous assure qu'un protocole est suivi dans toute la branche concernant la protection des salariés sur site. Le matériel de protection est mis à disposition. En Ile de France, le paiement de l'indemnité kilométrique a été prévu pour permettre aux salariés travaillant sur site de venir en voiture.
- **Salaire :**
Maintien du salaire et des primes de fonction. Pas de chômage partiel car les organismes ne sont pas fermés. L'éventualité de l'attribution de la prime de 1 000 €, désocialisée et défiscalisée, devra être examinée en sortie de crise.
- **Titres restaurant :**
Les titres ne sont pas distribués car la commande n'a pas été passée. Il y aura une régularisation des titres en fin de crise. De ce fait, il n'y a pas de retenue sur salaire ce mois-ci, ni les mois prochains. La dématérialisation des titres est un atout qu'il conviendrait de généraliser.
- **Congés**
Les congés déjà posés sont maintenus sauf en cas de nécessité de service. Il va y avoir une réflexion au niveau national sur une gamme de solutions possibles (congés mis sur CET, déplafonnement du nombre de congés maximum à mettre sur le CET, etc) mais la main sera laissée à chaque réseau et aux directions locales. Il doit y avoir un dialogue social local.
La loi d'urgence sanitaire permet d'imposer la prise de 6 jours de congés à condition qu'il y ait un accord de branche mais l'UCANSS n'y est pas favorable et n'ouvrira pas de négociation.
- **Impact sur le droit aux RTT et sur le montant de la prime d'intéressement**
L'employeur confirme que lorsque le salarié est en arrêt maladie, son contrat est suspendu. Il y a donc un impact sur les primes et les RTT. Ce n'est pas le cas lorsque les salariés sont en mission.
- **Dialogue social :**
Un rappel sera fait à toutes les directions pour le maintien du dialogue social. Il est favorable à ce que les délégués du personnel aillent sur site visiter les salariés mais ne souhaite pas qu'ils aillent à domicile pour les salariés en télétravail. Si des salariés utilisent leur droit de retrait, il appartient au juge d'en vérifier l'exacte application. Sur le recours au droit de retrait, il appartiendra au Conseil de Prud'hommes d'en confirmer la légitimité.
- **Sortie de crise :**
Il faut anticiper car on sait qu'il y aura lors de la sortie de crise une augmentation de l'activité. L'employeur ajoute qu'un plan de reprise d'activité est en cours d'élaboration.

L'employeur reconnaît le vaste élan des « collaborateurs » pour maintenir une garantie de continuité de l'activité. Afin de les soutenir, durant cette période si nécessaire, une plateforme téléphonique d'écoute est ouverte à destination de tous les salariés.

4 REUNION BRANCHE « MALADIE » DU 25 MARS 2020

M. REVEL, directeur général CNAM

M. LE MAY, directeur UCANSS

FNPOS CGT, FO, CFDT,

CFE-CGC, CFTC

Intervention CGT branche « Maladie »

Aujourd'hui une chose est avérée, le COVID-19 tue.

Dans ces conditions, la CGT demande à ce qu'aucun salarié des CPAM, DRSM, ARS, CES, CSD, SSMI les salariés dans les CARSAT ne travaillent sur site et donc, restent chez eux.

En effet, il y a d'abord le risque lié aux transports source de contamination. Ensuite un porteur sain peut contaminer d'autres personnes sans le savoir et ainsi contaminer un salarié qui à son tour peut véhiculer le virus chez lui. Pour finir, cela oblige à désinfecter chaque jour les locaux utilisés et donc à solliciter les entreprises sous-traitantes sur lesquelles nous n'avons aucun regard quant aux normes sanitaires respectées ou non.

Les mesures doivent être homogènes quel que soit l'organisme.

A la CPAM 75 plus un salarié sur site. Il n'y a donc aucune raison que cela ne puisse se faire dans tous les organismes.

De plus en termes de traitement des dossiers, beaucoup de choses ont été mises en œuvre et c'est une bonne chose, mais dans le même temps, il faut raison garder car ce ne sera pas la première fois que nos organismes connaîtront des retards de paiement et c'était déjà le cas dans beaucoup d'organismes avant la pandémie.

Donc aujourd'hui, il est question avant tout de la santé des salariés mais aussi de notre responsabilité à ne pas être vecteur de la circulation du virus par des déplacements en nous rendant sur site.

Les salariés qui ne peuvent être en télétravail soit du fait de leur activité, soit pour des questions matérielles, ne doivent pas être stigmatisés et surtout ce n'est pas une raison pour les faire travailler sur site. Lors de la fin de la pandémie, nous aurons besoin de tout le monde et ils en font partie. Il ne faudrait donc pas risquer leur vie sous prétexte de non activité pendant, et nous le rappelons, que quelques semaines.

Oui il ne s'agit que de quelques semaines puisque nous entamons seulement la 2^{ème} semaine de confinement.

De plus, les informations qui circulent sont à la limite du respect de l'investissement de l'ensemble des salariés et de la situation que vit la population actuellement.

Déjà les décisions sont prises sans consultations des représentants du personnel.

La pandémie ne justifie en aucun cas de tels agissements.

Nous demandons que régulièrement et au moins une fois par semaine soient réunies les commissions SSCT et les CSE quelle que soit la forme de la réunion (audio, visio).

Tant qu'un site est ouvert les élus doivent avoir le document employeur pour se rendre à n'importe quel moment sur les sites et vérifier les installations. **Ils doivent aussi pouvoir s'assurer que la désinfection des locaux soit faite tous les jours et que l'entreprise de nettoyage respecte les normes d'hygiène et la sécurité de leurs salariés.**

Si un site doit rester ouvert, nous demandons que cela se fasse uniquement si le CSE l'a validé. Dans ces conditions toutes les personnes devant travailler sur site doivent s'y rendre soit avec leur voiture personnelle soit avec un véhicule de service, préalablement désinfecté, soit avec un VTC afin de ne pas contracter ou véhiculer le virus. Ces personnes doivent avoir des gants, des masques mais aussi des blouses qu'elles changent lors de chaque déplacement. Ce même équipement doit être délivré sur site et renouvelé chaque jour. Il n'est pas question de travailler sans protection car la distance d'1 m n'est pas définie comme mesure certaine, certains parle de 6m.

Nous demandons que toutes les personnes en télétravail, ou confinées chez elles, aient accès à l'information syndicale de la même manière qu'elles ont accès à l'information de leur direction.

Il ne doit pas être fait de chantage sur les personnes qui font valoir leur droit de retrait, et encore moins des retenues sur salaire car c'est contraire à la loi. Si l'employeur estime qu'il y a abus il saisira les conseils des prud'hommes mais en attendant il doit rémunérer totalement le salarié (CPAM 93).

La CGT le rappelle le COVID-19 tue.

L'aménagement du temps de travail doit se faire une fois les représentants du personnel consultés. Si nous pouvons comprendre qu'un aménagement puisse être envisagé pour faciliter les connexions nous sommes contre le travail du samedi voire du dimanche. **Comme la CGT l'a dit plus haut, il y a le temps pendant la pandémie mais il y aura aussi celui après la pandémie donc il s'agit plutôt de mettre un plan de travail en place sur des horaires adaptés et partagés par tous.**

Les congés doivent rester à la main des salariés.

Il n'est pas question d'imposer des congés pendant les jours de confinement.

Nous demandons que les congés puissent être reportés à l'année N+1

La CGT estime qu'il sera vital pour les agents de pouvoir se ressourcer et donc de prendre des congés après le confinement. Il sera de l'intérêt de tous que d'autoriser ces prises de congés.

La CGT le rappelle, il ne s'agit pas de 40 jours de congés qui restent à prendre mais sans doute d'une semaine ou deux.

C'est pour cette raison que vous devez dès à présent mettre en place un plan de reprise et ne pas naviguer à vue comme habituellement. Un plan de reprise dans lequel seront inclus les besoins de repos des salariés, les besoins d'extérioriser pour oublier le confinement subi, etc.

Cette épreuve nous montre que l'on a besoin de notre système solidaire, de nos institutions publiques mais aussi de l'être humain, donc il va falloir dès à présent le mettre au cœur des dispositifs et oublier la politique du chiffre.

Pour finir et avant de passer la parole à mon camarade qui vous parlera plus en détail des UGECAM, nous demandons pour tous (DRSM, UGECAM, CPAM, ARS, CES, CSD, SSMI les salariés dans les carsat...) qu'ils soient télétravailleur, en confinement sans travail, en garde d'enfant, en maladie, de conserver toute leurs rémunérations (prime non proratisé, et droit au RTT...) Qu'aucun d'entre eux ne soit mis en chômage technique. Les personnes en garde d'enfants ne doivent pas télétravailler à contrario de ce que veulent imposer certaines directions. Les congés posés en prévision doivent pouvoir être reportés, les tickets restaurant doivent être donnés à tous et que tous les CDD soient maintenus et prolongés jusqu'à la reprise car nous aurons besoin d'eux pour faire face à la charge de travail qui nous attend.

Concernant plus particulièrement les UGECAM, les établissements UGECAM sont le 3^{ème} rideau du service de soin français. Des établissements sans masques : pas de port de masques avant cas de suspicion. Nos personnels sont des soldats qui montent au front sans la tenue. On parle de stock de masques mais on néglige gants, blouses et lunettes. Idem pour les médico-sociaux en MAS et IME : comment accueillir de nouveau les enfants qui sont partis à l'extérieur mais que les parents ne parviennent plus à gérer en confinement. Il n'y a pas d'accord de télétravail dans les UGECAM mais tout le monde est en télétravail sur le plan administratif quel est donc l'accord de référence ? Les salariés espèrent que leur investissement sera reconnu sous forme d'une rémunération supplémentaire.

.....

Réponses de l'employeur

Après les traditionnels éloges sur le service public et notre institution comme essentiel à la gestion de cette crise sans précédent, Nicolas Revel répond aux différentes questions ou propositions des organisations syndicales.

La santé et la sécurité des salariés :

Ceux qui ne sont pas en télétravail doivent travailler et donc il est normal qu'ils contribuent au maintien d'une autre activité sur site. Par contre il n'est pas adapté de prendre les transports en commun. Et donc ? Il n'en dira pas plus mais n'est pas opposé à une indemnité kilométrique.

Pour les UGECAM sur le fait qu'il n'y ait pas de protection suffisante la réponse de Nicolas Revel est : « notre pays est confronté à une pénurie de masques mais aussi de lunettes, etc. Il n'y a jamais eu suffisamment de stock constitué pour faire face à cette pandémie. Il y a une doctrine CNAM qui doit être respectée ». Bon une fois que cela est dit qu'est-ce qui va être mis en œuvre exactement, nous ne le saurons pas

Tous les salariés des organismes de la branche vont bientôt pouvoir se retrouver en télétravail car il espère que d'ici la semaine prochaine les connexions passeront de 17 000 à 34 000. Donc seules les activités non « télétravaillables » comme le courrier devront être faites sur site sachant que la poste va réduire à 3 jours par semaine la livraison du courrier.

Le dialogue social :

Il est un élément incontournable pour Nicolas Revel dans la gestion de cette crise mais pour autant il ne peut déterminer sa fréquence. Il laisse donc la latitude en local

Maintien de salaire, congés payés et RTT, titres restaurant :

Pour Nicolas Revel tous les salariés qu'ils soient en télétravail ou non auront le maintien de leur salaire et de leurs primes. Ce n'est pas exactement ce qu'il a dit à la réunion des délégués syndicaux CNAM et DRSM le même jour quelques heures auparavant. En effet dans cette réunion il a indiqué que les salariés en dispense d'activité rémunérée subiront un impact sur leur prime pénalisant sur leur fonction éventuelle, les titres restaurant et sur l'acquisition des congés payés et des jours de RTT. Deux discours du directeur de la CNAM qui ne peuvent qu'inquiéter les salariés de la branche.

Prime d'intéressement 2020 versé en 2021 :

Pour Nicolas Revel il n'y a pas d'urgence cela sera discuté après la crise.

La prise de congés :

Rien de précis à part le fait qu'en sortie de crise il faudra assurer la continuité du service donc tout le monde ne pourra pas prendre de congés.

Garde d'enfant :

Nicolas REVEL a rappelé le décret et pour lui il serait inconcevable que des directions fassent télétravailler des salariés alors qu'ils pourraient bénéficier de cette garde d'enfant. En effet le décret précise que pour être considéré en garde d'enfants il ne faut pas télétravailler et que le conjoint ne soit pas en même temps en garde d'enfant.

Amplitude horaire :

Cette amplitude n'est mise en place que pour faciliter les connexions et partager les VPN. La CNAM est en cours de réflexion sur ce sujet.

UGECAM :

100 patients seraient positifs au CODIV-19. Une centaine d'autres pourraient l'être mais il n'est pas possible d'obliger les patients à se faire détecter.

Délestage du 15 :

C'est une demande du ministère. Cela concerne les personnes qui cherchent des solutions après régulation du 15 pour voir un médecin. Les téléconseillers ne répondent à aucune question médicale. Ce dispositif pourrait être utilisé en médecine de ville. Le but est que les malades de Covid-19 n'aillent pas dans un cabinet comme n'importe quel patient.

Aides aux soignants :

Dans nos organismes les personnels issus du corps médical souhaitent apporter leur soutien dans la lutte contre le CODIV-19. La CNAM essaiera d'accompagner les démarches des volontaires pour qu'ils puissent intervenir et va regarder les modalités pour le maintien du salaire.

Prime exceptionnelle :

Au sujet de la prime de 1 000 € annoncée par le gouvernement, le directeur de la CNAM souhaite attendre de voir le cadre pour reconnaître les collaborateurs qui ont fait un effort dans cette période.

5 REUNION BRANCHE « RECOUVREMENT » DU 26 MARS 2020

M. AMGHARD, directeur général ACOSS

M. LE MAY, directeur UCANSS

FNPOS CGT, FO, CFDT,

CFE-CGC, CFTC

Intervention CGT branche « Recouvrement »

Monsieur le directeur,

La protection des agents avant tout !/ La seule solution : la fermeture des sites

Si l'évolution de la crise sanitaire a conduit le réseau à adapter son mode de fonctionnement avec beaucoup de réactivité, toutefois, certains de nos collègues sont toujours astreints à se rendre sur site. **Afin de préserver la santé des salariés, la CGT vous demande de définir des règles claires et communes à l'ensemble des organismes.** Certains services FEND, par exemple, continuent de traiter le courrier afin d'exploiter prioritairement les demandes de délais de paiement et l'envoi des avis de crédit. Bien sur des mesures ont été prises : respect des gestes barrière, distanciation, rotation d'équipes... Alors qu'il suffirait d'inciter le cotisant à favoriser les démarches par courriel depuis son compte en ligne. Quelles activités alors jugées prioritaires méritent d'exposer nos collègues au risque de contamination ? A longueur de journée les media martèlent ce message : « restez chez vous ! ». Considérant le caractère pathogène et contagieux du covid-19, les professionnels de santé recommandent le confinement total.

Aujourd'hui, nous le savons, le covid-19 tue ! C'est pourquoi la CGT vous demande la fermeture de l'ensemble des sites. Pour que nos collègues ne soient ni contaminés ni vecteurs pour préserver également leurs proches.

Climat anxieux/Enquête sur les risques psychosociaux

La CGT demande une enquête afin d'établir un bilan diagnostic sur les conditions de travail durant la période de confinement (sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par l'urgence sanitaire).

« Merci à tous ! »/ Valeur des agents = valeur des emplois

Dans votre message de vendredi dernier à l'ensemble des agents du recouvrement, vous leur avez assuré « qu'était largement reconnu leur engagement pour continuer à assurer le financement de notre modèle social ». En propos liminaires, vous avez encore rappelé l'exemplarité des agents dans cette période de conditions d'activités dégradées, et souligné la solidarité entre services comme la mobilisation du corps de contrôle pour intervenir en front-office. **A la CGT, nous avons conscience de la valeur des agents de l'institution. C'est pourquoi la CGT souhaite que cela se traduise également dans la valorisation des emplois à l'occasion de la négociation de la nouvelle classification.**

Mesures de soutien/ effet d'aubaine

Vous le savez la CGT est soucieuse d'un financement de la protection sociale par la cotisation et opposée aux mesures d'exonération. C'est pourquoi elle vous interpelle aujourd'hui sur les mesures de soutien immédiates aux entreprises, au-delà de la suspension du recouvrement amiable et forcé.

Contrairement aux impôts qui accordent des remises, quelles garanties le réseau va prendre pour obliger les employeurs à honorer les délais de paiement des échéances sociales et à recouvrer l'intégralité des cotisations sociales et en premier lieu le précompte salarial ?

Concernant tout particulièrement les employeurs favorisant les bas salaires pour maximiser les réductions de cotisations, comment le réseau peut-il accorder jusqu'à 3 mois de délai de paiement alors qu'il ne s'agira que de cotisations précomptées aux salariés ?

Comment le réseau va s'assurer que des employeurs ne profitent pas de l'aubaine pour faire de la trésorerie ? Vous nous répondrez sûrement qu'il nous faut compter sur le civisme de nos publics.

Les missions de contrôle suspendues

De la même façon, la CGT soutient la lutte contre l'évasion sociale. C'est pourquoi elle demande que les actions de contrôle actuellement suspendues puissent aboutir à l'issue de la période de confinement. L'inverse ferait peser également le risque de démobilisation du corps de contrôle.

Le maintien de la rémunération

Pour la CGT le recours au chômage partiel dans l'institution serait un non-sens (d'ailleurs en est-elle éligible ?).

Hier, M. VILLARD, Président du COMEX, est intervenu pour affirmer que dans la situation, le maintien de salaire était un engagement fort. La CGT demande également :

- le paiement des indemnités de télétravail pour tous les télétravailleurs,
- le maintien des primes de fonction, y compris si l'agent a été redéployé sur une autre activité,
- l'attribution de titres-restaurant, y compris pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler (absence d'équipement ou de réseau...),
- aucune conséquence pénalisante notamment sur le droit à RTT lorsque l'agent est en arrêt maladie, pour contact covid-19 ou pour la garde d'enfant,

- le paiement de la prime d'intéressement à l'échéance habituelle,
- concernant les congés déjà positionnés, la possibilité de les reporter au-delà de la date conventionnelle plutôt que le placement dans le CET ou la monétisation, parce que le confinement ce n'est pas être en repos,
- le prolongement des CDD notamment pour pallier le surcroît d'activité à l'issue du confinement... En cette période de crise exceptionnelle, l'institution s'honorerait en les titularisant pour les sortir de la précarité...

Mesures dérogatoires aux accords dans le cadre de l'ordonnance portant mesures d'urgence

Concernant les aménagements sur la durée du travail, le forfait jours, la prise de JRTT ou de journées épargnées sur le CET, la CGT demande qu'ils soient non pas laissés à la main de l'employeur mais introduits dans le cadre du dialogue social et, bien sur, qu'ils ne continuent pas de s'appliquer bien au-delà de la période de confinement. Certains organismes, par exemple, élargissent la plage horaire quotidienne et neutralisent les horaires de travail de l'agent (absence de badgeage)... Le risque : l'écrêtage ou l'absence de paiement de la majoration pour heures supplémentaires.

Dialogue social local

Hier, M. VILLARD, Président du COMEX, est intervenu pour rappeler « l'importance du dialogue social local et du maintien de sa vitalité ». La CGT demande que les délégués syndicaux et représentants du personnel soient associés régulièrement aux mesures prises dans ce contexte. Que les moyens leur soient accordés pour continuer à communiquer à distance et que des attestations de déplacement professionnel leur soient délivrées pour qu'ils puissent se déplacer sur site jusqu'à leur fermeture.



Réponses de l'employeur

Yann-Gaël AMGHAR, DG ACOSS

Propos liminaires :

La semaine dernière a été essentiellement axée sur l'organisation de la protection des personnels, la continuité du service public, la limitation des déplacements et le passage massif en télétravail.

11 000 agents sont actuellement en situation de télétravail. Souplesse donnée dans les horaires variables et le temps de travail. La présence sur site est, dorénavant, très réduite (bien moindre que la semaine précédente du fait de la mise en bascule pour l'organisation du télétravail). La plupart des sites sont aujourd'hui fermés. Maintien sur sites de l'activité FEND (courriers). Concernant la prise en charge téléphonique front office, le volume d'appels était encore important la semaine précédente (cotisants cherchant à nous joindre pour connaître les mesures gouvernementales). La prise en charge des appels au départ a été de l'ordre de 50%, elle

est de l'ordre de 90% aujourd'hui. En appui, des équipes de contrôle participent fortement à cette prise en charge. Réaction exemplaire des agents.

Réponses aux interpellations des organisations syndicales :

Confirme le maintien des salaires et primes et le non recours au chômage partiel.

Concernant le traitement de la paie, les centres mutualisés n'ont fait remonter aucune alerte ni pour celle de mars ni pour celle d'avril à venir.

Concernant l'intéressement 2019, tout sera fait pour qu'il soit versé dans les délais habituels avec possibilité soit d'épargne, soit de versement direct. Pour le calcul de la prime 2020, bien que cela ne soit pas la préoccupation du moment, certaines cibles seront sans doute revues au regard de la situation exceptionnelle.

Les tickets restaurant seront attribués aux télétravailleurs. Sur le déplafonnement au-delà des 19€, s'agissant d'une limite régie par le Code du Travail, pas de dérogation.

Concernant les indemnités aux télétravailleurs et la question des congés, nous n'avons pas encore complètement analysé ces questions.

Pour les personnels se rendant sur site, il y aura versement d'indemnités kilométriques pour inciter à utiliser son véhicule personnel, l'usage des transports collectifs étant à proscrire. De plus, les agents peuvent se rendre sur un site plus proche de leur domicile.

Sur les conditions de travail :

- En télétravail : quelques difficultés techniques au départ mais ça va beaucoup mieux.

Le déploiement des équipements continue et des livraisons prochaines d'ordinateurs et téléphones portables sont prévues. 150 agents sont aujourd'hui chez eux en front office téléphonique.

Concernant les agents télétravailleurs en charge d'enfants, le sujet a, très vite, été évoqué et des consignes de large souplesse ont été données en termes d'horaires de travail. Unanimité des directeurs pour dire qu'on ne peut pas demander à un salarié qui a ses enfants à domicile d'être à 100% et pour dire que même 20% c'était toujours ça de plus.

- Sur sites : une consigne nationale pour le maintien des flux entrants voire la réouverture pour la continuité du service (notamment les demandes d'action sociale en urgence par les travailleurs indépendants...) pendant un confinement que l'on redoute maintenant plus durable. Mais des messages sont passés à tous les usagers les invitant à éviter les courriers et privilégier les appels téléphoniques/courriels via le compte en ligne de façon à réduire la nécessité d'agents sur site (rotations d'équipes réduites...). Même consignes sur l'éditique.

L'assistance informatique sur site est réduite pour assurer la livraison des équipements sous forme de « drive ».

Sur les métiers et missions :

Pour répondre à la CGT, les missions de contrôle sont suspendues et non pas interrompues. Elles ont donc vocation à être reprises jusqu'à leur terme après un retour à la normale.

Sur le recouvrement, c'est pareil, il ne s'agit pas d'une annulation de cotisations.

Sortie de crise :

L'accord automatique de délai de paiement à 3 mois pourrait donner le temps à l'entreprise de rétablir sa situation et à nous de remettre en route les choses, de faciliter l'écoulement des affaires.

Une réflexion est menée pour travailler à un large traitement automatique des situations débitrices (centre de traitement informatique).

Nous serons vigilants quant à « l'effet d'aubaine » concernant certains employeurs d'où un pointage des intentions de paiement auprès des grands comptes pour pouvoir anticiper. Des contacts ont d'ores et déjà été pris avec des entreprises qui ont, finalement, honoré leur échéance.

Dialogue social :

Tout à fait d'accord sur la régularité d'échanges au niveau national.

Sur le plan local, cela ne se justifie pas vraiment s'il y a peu d'activités sur site mais, là où c'est le cas, bien évidemment, il doit y avoir des autorisations dérogatoires de déplacement accordées aux élus et délégués syndicaux.

Mr AMGHAR remercie les collaborateurs pour leur sens du collectif et remercie les OS dans chaque organisme d'avoir fait le nécessaire dans l'intérêt du service public.

6 REUNION BRANCHE « FAMILLE » DU 26 MARS 2020

M. MAZURIC, directeur général CNAF

M. LE MAY, directeur UCANSS

FNPOS CGT, FO, CFDT,

CFE-CGC, CFTC

Intervention CGT branche « Famille »

Bonjour à tous,

Avant de commencer mon propos, je souhaite rappeler à tout le monde, une chose qui doit être notre axe de réflexion commun avant toute prise de décision : **le COVID-19 TUE !**

Par conséquent, toutes les mesures prises, doivent l'être évidemment de manière exceptionnelle, mais doivent, à fortiori, nous faire réfléchir sur l'après crise et la considération que vous avez des salariés et que nous n'avons cessé de vous rappeler lors de nos différents échanges. Concrètement, comme l'a dit le Président, nous sommes en guerre ! La sortie de la dernière guerre s'est soldée par **la création de la Sécurité sociale** au sein du Conseil National de la Résistance.

Alors oui, à la sortie de la crise COVID-19, il faudra repenser notre système social pour le faire progresser et stopper toute la casse dont il a été victime depuis plus de 30 ans ! Car c'est bien la sécurité sociale qui va sauver l'économie du pays et non pas le zèle des entreprises qui sacrifient leurs salariés !

Après avoir dit cela, le plan d'action revendiqué par la CGT pour faire face à la crise se compose en trois points (ils ont déjà été développés par mes camarades sur les réunions précédentes, mais il est bon de le rappeler sur cette dernière réunion de branche) :

- Les conditions de travail
- Le droit du travail
- Le lien entre les salariés et les IRP/syndicats.

Évidemment, et comme il a été rappelé dans les réunions de branche précédentes, **la CGT demande à ce que les décisions soient uniformes entre les branches. Aucune décision locale ne doit permettre une prise de risque et ne doit être moins-disant.** Cela entraînerait des risques de discrimination entre les salariés de l'institution. Discrimination, que nous devons PROSCRIRE dès aujourd'hui ! Il n'est pas l'heure de faire des distinctions entre les salariés et ce PEU IMPORTE leur situation pendant le confinement et peu importe leur branche. Nous travaillons TOUS à la SECURITE SOCIALE !

En ce qui concerne les conditions de travail :

Le télétravail a bien été mis en place et la fermeture des accueils immédiate et nous pouvons nous féliciter de cela. Attention quand même aux directions un peu zélées qui souhaiteraient rouvrir les accueils avant même la fin du confinement, nous vous demandons de l'interdire formellement.

Nous avons bien entendu que **le salaire serait maintenu pour tous et c'est pourquoi nous voulons que ce point soit martelé et étendu à tous les salariés de la Sécurité sociale et ce peu importe leur situation pendant toute**

la période du confinement (cela inclut bien évidemment les salariés des gestions directes quelle que soit la situation de leur contrat de travail, il en va de la cohésion que vous vantez tant ! En effet, les autres branches se sont engagées à ne pas avoir recours au chômage partiel, cela doit donc être appliqué à la branche famille.)

Nous demandons que les amplitudes horaires de travail respectent les accords locaux et que les employeurs veillent à ce que les salariés ne s'épuisent pas à la tâche.

Nous n'acceptons pas le travail du samedi, même si celui-ci est mieux rémunéré comme cela peut être le cas dans certaines caisses. Il va de soi que le travail dominical doit être proscrit de nos actions car il faut garder en tête que les salariés, comme tous les concitoyens, sont dans une situation inédite qui engendre beaucoup de stress et demande un repos évident. Seules les activités indispensables doivent être effectuées en mettant un trait noir sur toutes les activités annexes. (je le rappelle, le COVID 19 TUE, il ne s'agit pas là d'une crise habituelle ou d'un simple PCA dû à une tempête locale).

Aucun agent ne doit être obligé ni même incité à travailler avec ses outils personnels car cela engendre un risque énorme quant à la sécurité du système. Il a été dit sur la branche maladie que cela a pu arriver... il faut le proscrire.

Nous devons connaître le nombre d'agent exact présent sur site et limiter leur présence au MAXIMUM.

Aucune pression ne doit être exercée sur les salariés en termes de statistique.

En ce qui concerne le droit du travail :

La loi d'urgence simplifie les procédures sur le droit du travail, profitant une fois de plus aux employeurs, cependant, **la CGT vous alerte et vous demande expressément de donner la possibilité aux salariés de ne pas poser de congés pendant toute la période de confinement. En effet, confinement, ne rime pas avec congés** (comme l'ont très bien dit Karim BAKTA et Nadine LECLERC avant moi) et les salariés auront besoin de se reposer et se divertir après le confinement. Il a été proposé un panel de plan pour les congés (les repousser, les mettre sur un CET...solutions à la main des directions locales... cela laisse planer un doute et nous voulons que cela soit défini nationalement.) car finalement si le directeur est « gentil » et la caisse dans une bonne situation alors les agents pourront bénéficier du panel, à l'inverse ça sera refusé.

De plus, **aucune absence pendant le confinement ne doit avoir un impact sur le droit aux RTT.** En effet, nous ne cessons de dire que nous sommes dans une situation exceptionnelle, alors des mesures exceptionnelles pour le bien être des salariés doivent être envisagées avant même de penser à notre STOCK ! Celui-ci sera rattrapé de toute manière et ça vous le savez !

L'indemnisation de télétravail doit être attribuée à tous les salariés en télétravail et une prise en charge des forfaits internet/téléphone doit être envisagée. (En effet, certains agents font les rappels téléphoniques avec leur téléphone personnel !)

Les titres restaurant doivent être attribués à TOUS les salariés et une indemnité de repas pour ceux qui se sont déplacés sur site. Nous demandons une confirmation sur les mesures prévues !

Aucune sanction ou licenciement ne doit être ordonné pendant la période de confinement, ce qui conforte l'idée que **les CDD doivent être maintenus et renouvelés** après le confinement car leur force de travail sera indispensable.

Enfin, en ce qui concerne le lien entre les salariés et les élus syndicaux :

La CGT vous demande de rappeler à toutes les directions d'associer et d'informer de toutes les décisions l'ensemble des élus et des syndicats de la caisse. (Certaines le font et nous tenons à les remercier de rendre

hommage au dialogue social indispensable dans la période ! D'autres cependant font l'impasse complète des IRP et je ne vous les citerai pas.

Il est indispensable que les directions permettent aux syndicats et aux instances représentatives du personnel d'être en relation permanente avec les salariés (pourquoi pas à travers le CAFCOM...).

Les élus doivent avoir la possibilité de se déplacer sur site pour rendre compte de l'application des règles de sécurité (cela fait partie de nos prérogatives !).

A travers ces exigences, nous vous demandons de faire appliquer le droit syndical, même en temps de crise, car c'est également un élément indissociable du lien social en entreprise.

Je pense avoir fait le tour des revendications portées par la CGT en ce temps de crise. Le format des réunions ne permet pas, hélas, une réelle discussion mais seulement une prise d'information confrontée à des revendications... c'est donc ce que nous faisons.

Une fois n'est pas coutume, M. MAZURIC, je tiens à féliciter la branche famille pour la réactivité de certaines directions qui ont pris les mesures drastiques dès les annonces du gouvernement. Il s'agit aujourd'hui de continuer sur cette lancée très bienveillante, la généraliser à toutes les branches et surtout penser l'après comme j'ai pu le dire au début de mon propos. Par conséquent une réunion de fin de crise devra être l'objet d'une négociation LOYALE pour redéfinir certaines modalités dans l'avancée des conditions de travail et l'élargissement du droit syndical pour donner plus de crédit à la voix des salariés ! Et pourquoi pas, comme nous sommes la dernière réunion de branche, il est temps de le dire.... **Féliciter les salariés par une annonce de fin de crise comme le point à 10€ pour reconnaître l'investissement de tous !**



Réponses de l'employeur

Comme dans les autres branches et comme à la MSA double obligation de remplir notre rôle social et nos devoirs d'employeur.

Conditions de travail et sécurité des personnels

L'objectif est d'assurer toutes les fonctions essentielles de la branche famille en télétravail (sauf certaines activités). Tout est fait pour augmenter la capacité en télétravail. Il y a actuellement 5000 connexions VPN, on devrait atteindre 9000 positions de télétravail connectées en fin de semaine prochaine, on n'ira pas au-delà.

Actuellement, l'accueil téléphonique ne peut pas se faire en télétravail, ce qui explique que les agents de ces plateformes soient encore « sur site ». Mais cette solution est en cours de déploiement avec 400 positions d'accueil téléphonique en télétravail lorsque les 9000 connexions VPN seront atteintes. 8% en moyenne des personnels travaillent sur site : agent de direction, services informatiques, plateformes téléphoniques, courrier...

Prestations

Dans un premier temps, il a été demandé aux caisses d'assurer un accueil d'urgence si possible par téléphone.

En anticipant les dispositions annoncées par la loi d'urgence sanitaire, nous avons commencé les opérations de maintien des droits même sans les justificatifs nécessaires. Idem pour les étrangers en situation régulière avec un titre de séjour.

La réforme du mode de calcul des APL est décalée.

Le CA de la CNAF a approuvé la mise en place exceptionnelle d'un dispositif d'aides financières d'urgence à destination de familles d'allocataires sans passer par la contractualisation à travers un projet. Le CA a également acté la mise au point d'un système financier de secours aux crèches pour tenir compte de leur fermeture pendant le confinement qui pourrait mettre en péril la pérennité de ces établissements.

M. MAZAURIC n'est pas sûr que les stocks soient rattrapés. Ils sont actuellement en bon état (moyenne nationale : 3.4 jours) car les flux entrants ont été divisés par 2.

Le courrier n'est plus distribué tous les jours, il n'est donc pas utile que les salariés viennent tous les jours. Il faut tenter de tirer parti des circonstances pour nous mettre dans le meilleur état possible et être prêts pour la sortie. Le solde baisse. Les solidarités institutionnelles s'activent entre CAF, notamment pour les CAF du grand est.

Demande de parents pour l'accueil de 2000 enfants de moins de 3 ans. Il y a largement de quoi répondre à cette demande.

Tickets restaurants :

Seulement pour les salariés en situation de télétravail pas ceux qui sont en situation de dispense de travail avec maintien de salaire.

Intéressement :

Pour l'intéressement 2019 payé en 2020 : ils vont essayer de le payer avant le 31 mai mais le problème est de savoir comment recueillir le choix des salariés, versement ou placement. (Sachant que sans réponse la loi impose le placement)

Il faudra trouver les modalités pour que l'intéressement 2020 prenne en compte ces circonstances que personne n'a pu choisir, la révision de certains objectifs et critères s'imposera.

Congés :

Ceux posés doivent être pris.

L'ordonnance offre plusieurs possibilités notamment sur la prise de RTT dont il faudra savoir se servir. L'équité et le bon sens oui, mais le moins possible d'exception à ce que notre corpus conventionnel prévoit déjà. L'employeur doit veiller à ce que les salariés puissent prendre leur congé. Le confinement n'exclut pas la prise de congés.

Chômage partiel :

Pour les Etablissements d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE) de la branche en gestion directe, M. MAZAURIC a donné la consigne de recourir au chômage partiel. Il n'avait pas pensé la question des centres sociaux, il prend donc la question de la CGT.

Mutualisation des heures entre membres du CSE :

Il lui semble pertinent de donner de tel conseil.

L'amplitude horaire

Elle a été décidée pour avoir moins d'embouteillage sur le réseau pas pour que les collègues travaillent de 7h à 19h. Il y a des équipes du matin et des équipes de l'après-midi. Cela n'exclut pas les heures supplémentaires le samedi mais exclut le travail dominical.

M. MAZAURIC échange en visio avec les directeurs de CAF 3 fois par semaine, ceux-ci témoignent du grand dévouement des personnels.

Sur l'harmonisation des solutions : le temps est à l'urgence des missions et de la protection. Il faut comprendre qu'un certain nombre de sujets doivent attendre un peu pour trouver une solution pour une nécessaire harmonie.

Oui il faut penser à l'après, un certain nombre de choses devront changer et le service public de la sécu se verra renforcé. M. MAZAURIC fera tout pour le renforcement de la capacité publique d'intervention sociale.