

# Point Payes Saison 3... la dernière?



octobre 2020

**S'il est un sujet dont nous avons pris l'habitude de ne pas voir le bout, c'est bien celui relatif aux salaires et aux erreurs que notre employeur tente tant bien que mal de corriger depuis maintenant plusieurs années. Auparavant, la situation était plus simple, c'est vrai. Les salariés ne regardaient pas leurs bulletins de salaire et les aberrations des logiciels et autres adaptations de la convention collective restaient invisibles. Bien sûr, les personnels étaient les grands perdants mais peut-on se porter victimes si l'on méconnaît le mal en cause ?**

Depuis maintenant plusieurs années, l'UNSA exige des réponses sur le sujet paye, façon « Cold case affaires classées » saison 3. Et oui, 3 saisons depuis que Gestor a illuminé notre quotidien, avec son cortège de défaillances et son lot de surprises.

Déjà, lors du CE du 18 décembre 2018, l'UNSA interrogeait l'employeur sur un certain nombre d'entorses à la réglementation ou approximations des règles telles que le calcul erroné du maintien de salaire pour maladie, l'absence de taux horaire sur les bulletins de salaire ou les erreurs dans le calcul de l'ancienneté. Le 15 mars 2019, un CE entièrement consacré aux problématiques de payes a pu mettre à jour un grand nombre de ces négligences et à ce jour, après de nombreux épisodes, beaucoup ont été régularisées.

**Alors où en est-on aujourd'hui ?** Des réponses nous ont été apportées lors du dernier groupe de travail sur le sujet des payes, le 28 septembre 2020.

Pour ce qui est des salariés en arrêt de travail pour maladie, les textes prévoient un maintien total du salaire tel qu'aurait dû le percevoir le salarié s'il avait été présent. Cela comprend le salaire de base mais également les éléments variables: les indemnités et primes liées au planning théorique. Par exemple les indemnités de nuit ou de dimanche et jours fériés.

Notre ami Gestor étant incapable de conserver une trace d'un planning prévisionnel non effectué, seuls les jours d'absences sont mentionnés, effaçant toute trace des indemnités dues aux salariés. Impossible alors pour le gestionnaire en charge d'effectuer le maintien de salaire d'avoir connaissance de ces éléments. Ah, le bon vieux temps d'Excel, époque où nous nous contentions d'utiliser des logiciels fiables et à prix raisonnable, nous obligeant cependant à un peu de réflexion sur une tâche non entièrement automatisée.

Et c'est pourtant ce qu'il va falloir faire maintenant, puisque l'employeur nous annonce qu'une extraction des absences sera faite au dernier trimestre 2020, entendez par là en fin d'année, pour fournir aux gestionnaires RH des « **états d'aides à la décision** » leur permettant de régulariser manuellement ou « *pseudo manuellement* » les dossiers des salariés concernés sur 2021. Un « *webinaire* » (comprenez formation en visio) leur sera adressé pour les aider dans cette démarche.

**Souhaitons que les prochains logiciels de gestion de temps et de payes soient capables de communiquer ensemble...**

Toujours d'actualité également, le sujet des **indemnités journalières maternité** trouve enfin une réponse plus claire. Pour rappel, tous les employés disposent d'une subrogation leur permettant de bénéficier du maintien de salaire. Lorsque la prime décentralisée est incluse dans les 3 derniers mois précédant le congé maternité, les IJ sont supérieures au salaire habituel. L'employeur est alors dans l'obligation de reverser à la salariée la totalité des sommes perçues de la CPAM. Une régularisation des dossiers est en cours et un « *webinaire* » à l'intention des gestionnaires prévu.

En ce qui concerne la **reconnaissance en maladie professionnelle** des salariés ayant contracté le/la Covid 19 sur leur lieu de travail, l'employeur distinguera 2 populations différentes : les soignants et les non soignants et établira 2 process différents. Même si la direction des établissements est encore dans l'attente d'éléments plus précis, une action sera faite et devrait permettre la reconnaissance en maladie professionnelle sur un large périmètre.

**Voilà donc les principaux éléments relatifs à cette réunion du 28 septembre 2020, l'employeur nous assurant un suivi de ce groupe de travail. L'UNSA a rappelé tout au long de l'échange l'obligation légale de rétroactivité à 3 ans sur l'ensemble de ces sujets.**

Difficile de clore cette information sans dire quelques mots sur la **crise sanitaire** que nous traversons, et ses conséquences sur notre secteur. La reprise en force de l'épidémie et les annonces du ministère de la santé amènent l'employeur à réactiver sa cellule de crise. Des réunions dont le rythme est encore à définir auront lieu entre les représentants des organisations syndicales et la direction des établissements. Bien qu'un foyer du virus ait été identifié à l'EHPAD de Saint Cyr-sur-Mer, celui-ci a été circonscrit et aucune autre alerte n'est pour l'instant à constater.

**Les dispositifs d'activité partielle et télétravail sont réactivés depuis du 1er septembre 2020** et s'appliquent également lorsque l'enfant est déclaré « cas-contact ».

Même si notre secteur n'est que peu concerné par le télétravail, bon nombre de nos collègues des services administratifs se sont vus imposer des conditions de télétravail particulièrement difficiles, avec parfois un matériel personnel peu performant et un environnement de travail inadapté. Une dotation en matériel informatique est donc prévue et sera obligatoire pour les personnels travaillant à distance. Le télétravail n'ayant aucun caractère obligatoire, le retour sur site s'imposera au salarié qui le refuserait.

**Attention**, les critères de vulnérabilité ont changé et seules les personnes à risque qui se trouvent dans l'une des situations suivantes sont, sur présentation d'un certificat médical, éligibles au dispositif de chômage partiel :

Être atteint de **cancer évolutif sous traitement**

Être atteint d'une **immunodépression congénitale ou acquise** :

- . *médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive*
- . *infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3*
- . *consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques*
- . *liée à une hémopathie maligne en cours de traitement*

Être âgé de **65 ans ou plus** et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires

Être dialysé ou présenter une **insuffisance rénale chronique sévère**

Un autre sujet d'importance dont nous avons déjà parlé reviendra très prochainement s'inscrire dans l'actualité, le **Ségur de la santé et la revalorisation des rémunérations**. Alors même que la FEHAP n'a encore pas dévoilé la mise en application des augmentations de salaires négociées par les organisations syndicales dont l'UNSA fait partie, des doutes sur l'équité des mesures, notamment sur le médico-social et sur le secteur du handicap en particulier, se font jour.

Nous ne manquerons pas de vous informer au plus tôt, dès que le voile se lèvera sur la reconnaissance tant attendue de nos métiers.

**Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :**

**SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : No vert : 0 800 159 136, 24h/24h**

**ALERTE : Dispositif IQVT : [dispositifiqvt@mgen.fr](mailto:dispositifiqvt@mgen.fr)**

**Assistance Sociale : 04 37 56 85 41 / RESSIF**