



## Info Flash 2 Avril 2020

La crise sanitaire se renforce partout dans le monde, elle nous touche parfois directement, elle bouleverse nos certitudes et modifiera sans doute en profondeur nos sociétés...

Au niveau de l'entreprise, elle montre aussi que chaque acteur est important et essentiel à son bon fonctionnement. Certains métiers parfois « moins considérés » apparaissent alors comme déterminants pour la continuité d'activité, rappelant que la force collective prévaut sur les logiques individuelles.

Au niveau sanitaire, sur notre périmètre professionnel : au sein de l'UES, c'est environ 120 personnes qui seraient à cette date concernées par une contamination (ou suspicion) avec en première ligne, les personnels de nos établissements de soins... Cette pandémie qui se poursuit et se renforce, impose aux personnels soignants un engagement sans limite (mais pas à n'importe quel prix) dont, en plus de l'admiration qu'il suscite, nous serons infiniment redevables.

Nous sollicitons l'employeur pour organiser une veille à cet égard et demandons l'application renforcée de normes sanitaires afin de sécuriser les salariés qui travailleraient encore sur site, ainsi que la sécurisation maximum pour les personnels soignants (notamment par la fourniture des protections requises pour l'exercice de leurs métiers...).

Cette situation nécessite que collectivement nous puissions préserver l'attitude la plus adaptée et constructive possible, que nous soyons conscients des efforts réciproques des acteurs et capables d'accepter les imperfections. Le confinement participe à ces difficultés, comme la structuration progressive des organisations de travail, avec un appui technique qui avance pas à pas et des directives RH non stabilisées totalement. Aujourd'hui nous ne connaissons pas précisément la durée de l'épisode en cours, même si tout laisse à penser qu'un retour à la normale pourrait prendre plusieurs semaines. A cet égard l'UNSA-MGEN, invite l'employeur à partager les scénarios futures pour la reprise progressive avec sans doute une réflexion profonde sur nos organisations et sur la pérennité future d'un télétravail (1ou 2jrs par semaine) dans une forme plus « traditionnelle », forts de l'expérience vécue.

L'UNSA MGEN participe à des points réguliers au niveau national. En complément, les instances de dialogue social reprendront progressivement leurs formats habituels avec une reprise des CSE qui est annoncé d'ici fin Avril. Cela est essentiel pour le partage des difficultés nationales, pour le suivi des projets d'entreprise et des stratégies engagées.

Localement, nous incitons les directions à renouer le contact avec les Représentants de Proximité. A cet égard l'outil SharePoint est annoncé pour la fin du mois. Il permettra de normer et d'inscrire l'ensemble des questions exprimées localement qui seront soit traitées directement, soient remontées en commissions nationales (RP et SSCT).

**Au sortir du CSE C, alors que les premières pistes présentées nous laissent entrevoir un chômage partiel pour plus de 800 personnes sur notre secteur avec pour les personnels un risque d'amputation de 16% de leurs rémunérations mensuelles faute d'engagement de l'employeur sur le complément de salaire, nous disposons de la confirmation de l'absence du recours au chômage partiel à minima pour le mois d'avril sur notre secteur d'activité (CC, CG, SD, VAD et ER).**

**L'impact financier modéré sur notre modèle économique (contrat individuel sur la fonction publique), la volonté d'organiser une activité à distance pour le plus grand nombre, ainsi que les valeurs intrinsèques semblent avoir justifiés ce revirement appréciable...**

Nous restons prudents quant à la reconduite sur la durée de cette orientation et restons amers de constater que la solidarité n'est pas activée sur l'ensemble de l'UES notamment dans les centres optiques, centres de santé et établissements sanitaires plus marginalement.

## Les remontées du moment en lien avec le télétravail :

**Plusieurs dispositifs sont évoqués, nous revenons sur ces éléments pour apporter un éclairage, en attendant la communication de l'employeur sur ces points. L'action syndicale reste permanente pour tenter d'adapter, d'améliorer et d'aménager les procédures envisagées ou déjà en cours.**

La montée en charge des solutions informatiques progresse mais reste pour partie en cours de déploiement.

Le nombre de licences augmente peu à peu, pour permettre de travailler simultanément en plus grand nombre, tout comme l'accroissement de la « bande passante » pour une meilleure fluidité de nos applicatifs.

Nous alertons l'employeur sur l'isolement de certains salariés, qui n'ont ni accès à la messagerie (OWA) ni au portail. Difficile de s'informer dans ces conditions. Nous demandons à l'employeur de se préoccuper de chacun afin de ne laisser personne de côté. En termes d'activité, les choses s'éclaircissent mais il reste beaucoup à faire pour adapter le management à distance et que chacun convienne que le télétravail en confinement n'est en rien comparable avec celui pouvant s'exercer en période « normale ».

**Compteur Agate :** L'employeur nous indique que les compteurs seraient probablement neutralisés durant l'ensemble de la période relative à ce télétravail « de crise »...Au sortir de celle-ci chacun devrait donc retrouver ses compteurs initiaux.

**Heures de travail :** La question du nombre d'heures à réaliser pour les personnes à temps plein ou à temps partiel devant nous être davantage détaillée, sujet sur laquelle nous invitons à plus d'équité, en complément de la logique de confiance et responsabilisation, néanmoins sans la pression d'un management trop zélé qui ne saurait prendre la mesure du contexte général, de sa complexité et des difficultés qu'il génère! CC,VAD,SD,ER,CG devant pouvoir s'harmoniser le plus possible sur des normes communes...

**Plages fixes /plages variables :** Si le télétravail ne relève pas d'un choix volontaire, que le salarié reste soumis à obligation en lien avec son contrat de travail, nous demandons un éclaircissement sur la notion de plages fixes, comme sur la souplesse éventuellement requises pour certains actes de gestions...

**Report ou paiement du soldes des congés payés :** La possibilité de report est étendue jusqu'au 31 décembre 2020 pour tous les salariés qui le souhaitent, sur la base d'un commun accord entre l'employeur (le responsable hiérarchique) et le salarié, sans limite du nombre de jours à reporter. En concertation à défaut de reports, le paiement de tout ou partie de ses congés peut être activé. A noter que ce paiement (fin juin au plus tôt) sera parfois privilégié dans le cas de l'impossibilité à les planifier pour raisons de service, sachant que l'employeur nous indique que la capacité à accorder des congés sur les 4 derniers mois de l'année sera sans doute très limitée au regard de la reprise d'activité pleine et en entière envisagée.

**Solution complémentaire au report , le Compte Epargne Temps :** Chaque salarié peut via RH+ ou via le formulaire dédié alimenter un CET à hauteur maximum de 5 CP, 2jrs de fractionnement(CPF), 3jrs ancienneté (CPA) et 4 jrs repos Centres d'appels. Ce dispositif présente l'intérêt de dépasser la limite de la fin d'année quant au report des CP dont on dispose. Les jours déposés pourront, entres autres, sur un temps plus long, être convertis en repos pour convenance personnelle ou monétisés dans certaines circonstances (Mariage, naissance...).

**Reprise d'activité sur sites et déplacements :** Dans le cas d'un maintien d'activité sur site, nous engageons l'employeur à partager avec nous les pistes envisagées notamment sur la gestion du courrier et sa numérisation, ou d'autres activités « critiques » afin de sécuriser l'activité des collègues, au-delà du volontariat exprimé, par des normes sanitaires renforcées. Savoir qui(?), comment(?), quand (?) et dans quelles conditions (?), devront être débattus. Pour les déplacement l'employeur s'engage à rembourser les **frais kilométriques** pour ceux qui utilisent leur véhicule personnel alors qu'ils prennent habituellement les transports en commun.

**Forfait téléphonique :** Le salarié devant utiliser son téléphone personnel durant la mise en place du télétravail sera remboursé de tout dépassement de forfait dû à l'exercice de ses fonctions sur présentation de sa facture.

**Tickets restaurants :** Suite à son refus de maintenir ce dispositif, l'employeur dit réfléchir à une **prime « panier »** en compensation à hauteur de 5,10 € par jour travaillé correspondant à la part employeur habituel...

**Arrêt Garde enfants :** Peut être activé dans le cas où l'exercice du télétravail s'avère incompatible avec la garde d'enfants (- de 16 ans). Un seul des deux parents peut bénéficier de cet arrêt. Cette situation n'est pas nécessairement compatible en cas d'inactivité du conjoint (chômage partiel...). Les vacances scolaires n'interrompent pas le droit à bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant(s), en l'absence de toute solution alternative de garde.

L'arrêt de travail garde d'enfant(s) est équivalent à un arrêt maladie et est donc indemnisé comme tel.

L'arrêt de travail ouvre le bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans conditions d'ouverture de droit et dès le premier jour d'arrêt de travail.

- Maintien de salaire, sans condition d'ancienneté

-Prise en charge de la Prévoyance si le salarié atteint la franchise

**Prime Macron** : Alors que le versement de cette prime n'est plus soumis à accord d'intéressement, l'employeur ne semble pas vouloir s'y atteler pour le moment, les organisations syndicales n'ont pas manqué l'occasion d'exprimer cette évolution légale, afin de pouvoir y revenir une fois passée la crise et en lien avec son impact économique...

**Enveloppe au choix** : L'employeur nous indique vouloir maintenir le calendrier initial, et procèdera à l'activation auprès des « heureux élus » pour la paie d'avril.

**Chorum** : Nous alertons l'employeur sur l'atteinte de nombre de collègues du seuil des 90jrs (sur une période glissante de 365jrs) du fait des arrêts de travail générés, au regard du dysfonctionnement récurrent de notre prévoyance (délai, lisibilité, disponibilité...) et incitons soit à des mécanismes simplifiés, soit à un traitement privilégié de nos dossiers.

**Don de jours** : une réflexion serait à l'oeuvre au niveau du groupe pour l'organisation d'une forme de solidarité entre salariés, notamment auprès des collègues des établissements de soins ...sur le principe du volontariat.

### 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

### Focus sur le taux d'absentéisme (au 01/04/20:

	Effectifs inscrits	Salariés absents	
MGEN	4769	908	19,0%
Centres de contacts	579	136	23,5%
Centres de gestion	2329	538	23,1%
Plateformes de Vente à Distance	119	24	20,2%
Sections départementales	1742	210	12,1%

### **ZOOM sur le chômage « partiel » ou « technique »:**

(S'il n'est pas activé en avril, il le reste potentiellement pour la suite...)

- La possibilité donnée à l'employeur de la mise en place du chômage partiel sans avis préalable du CSE/CSEC. L'avis pouvant être recueilli à posteriori de la mise en place, depuis l'application par décret de la loi d'urgence la mise ne place par le gouvernement.
- Cadres au forfait jour : Dérogation qui autorise à pouvoir appliquer le chômage partiel à cette catégorie de personnel
- Montant de l'indemnité : A minima le SMIC et à maxima jusqu'à 4,5 fois le SMIC. 70 % du brut ou 84 % du net.
- N'impacterait pas la retraite / impacterait les RTT

Pour modéliser la rémunération, 3 catégories de salariés en fonction de l'activité réalisée :

- 1) **Activité totale ou > 50 % du temps de travail habituel** alors le maintien du salaire complet serait appliqué
- 2) **Activité > 0 mais < 50 % du temps de travail habituel** alors recours au chômage technique partiel, avec maintien de 50% du salaire, complété par une indemnité égale à 84% des 50% restant.
- 3) **Activité = 0** recours au chômage technique total avec salaire à 84% du net.

**Contactez nous, faites nous remonter vos interrogations,  
restons en lien et prenez soin de vous!**

Contact : Jonathan FERRARI . Délégué syndical Central UNSA MGEN  
06 70 19 06 55 - [jojo\\_fer@yahoo.fr](mailto:jojo_fer@yahoo.fr)