

Le 04 février 2016
N° 05 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Compte d'épargne temps de nouvelles modalités de fonctionnement

SOMMAIRE

Page 1 :
Compte Epargne
Temps : de nouvelles
modalités de
fonctionnement

Page 2 :
Compte rendu de
l'audience du Conseil
d'Etat du 3 février
2016 ADD/Agents
comptables

Page 3 :
Fonctions support :
lettre à un Directeur

Pages 4 à 6 :
FO Cadres : les cadres
organisateur à
distance

Pages 6 à 7 :
Rapport du
Conseil National du
Numérique

Page 7 :
Commission
Permanente
Professionnelle
SNFOCOS de
l'Encadrement : Vous
avez la parole

Le 2 février 2016 s'est tenue à l'UCANSS une réunion paritaire nationale (RPN) consacrée à l'examen du nouveau projet d'accord relatif au compte d'épargne temps (CET). Ce texte remplacera celui conclu en 2004.

En préalable, le directeur de l'UCANSS a communiqué les derniers ajustements concernant le programme des négociations.

Parmi les sujets prioritaires, l'accent est mis sur l'intéressement.

Compte tenu de la loi du 6 août 2015 (loi Macron), la prime d'intéressement est versée directement sur le plan d'épargne inter-entreprises sauf si le salarié en demande explicitement le versement. Ce droit d'option s'exercera par le biais d'un formulaire à remplir, formulaire qui sera fourni avec le bulletin de salaire du mois de mars. La loi impose le versement de cette prime avant le 31 mai 2016.

Quant au sujet à l'ordre du jour de cette RPN, l'employeur, en réponse à diverses demandes, affiche une volonté d'assouplir les règles en vigueur concernant le fonctionnement du CET.

La première mesure porte sur les éléments épargnables.

Il sera dorénavant possible de porter sur le compte la totalité des jours de repos issus de la RTT ; les plafonds prévus dans le protocole de 2004 restent inchangés.

En corollaire, les modalités d'utilisation du temps épargné font l'objet de modifications destinées à en favoriser l'usage en dehors des congés de fin de carrière.

L'employeur propose d'en permettre l'utilisation tous les trois ans si le temps disponible atteint 21 jours.

Un délai d'utilisation doit être fixé, mais ces dispositions pratiques ont fait l'objet de discussions.

Une clarification s'impose et l'UCANSS doit revoir la rédaction de ce projet qui sera présenté à une prochaine RPN. Il est aussi question de faciliter le fractionnement et de préciser le délai de prévenance.

Cette nouvelle version a aussi pour but de formaliser de manière plus explicite les modalités d'utilisation du CET sous forme de réduction du temps de travail. Il en est de même pour la clôture du CET à l'initiative du salarié. Une liste de motifs est en court de discussion. On se souvient que dans ce cas, le nombre de jours épargnés peut être converti en indemnité compensatrice. Toutefois, cette monétarisation ne constitue pas une obligation pour l'employeur.

Une nouvelle version de ce projet de texte sera présentée le 16 février prochain.

Gino SANDRI
Trésorier général

Alain GAUTRON
Secrétaire général

Bulletin d'information
édité par le SNFOCOS
Sous le N° de
Commission Paritaire
3 941 D 73 S
Alain Gautron,
Directeur Gérant

DIRECTEURS ET AGENTS COMPTABLES DES URSSAF

URSSAF

Rappel des faits :

La disposition III – *Gestion de carrière des directeurs et agents comptables* » de la Lettre collective n° 2013-0000326 du 13 décembre 2013 du Directeur de l'ACOSS, limitant la nomination aux postes de directeur et d'agent comptable des URSSAF régionales à une durée de quatre ans renouvelable une seule fois, après bilan, a fait l'objet d'un recours en annulation au Conseil d'Etat.

Compte-rendu de l'audience du Conseil d'Etat -3 février 2016-

9 février

RPN Primes de
fonction

Délégation Régionale
Ile de France du
SNFOCOS

10 février

Bureau National du
SNFOCOS

11 février

INC Branche Maladie

16 février

RPN CET et
Complémentaire
Santé

17 février

CPNE Formation
Professionnelle

Lors de l'audience de cet après-midi, le Rapporteur public a conclu en notre faveur en proposant au Conseil d'Etat de faire droit à notre demande d'annuler la règle de mutation obligatoire et en allouant 3.000 € au titre des frais, étant cependant précisé que les magistrats ne sont pas tenus de suivre l'avis du Rapporteur public.

Il a tout d'abord rappelé les particularités du statut et de la procédure de nomination des directeurs et agents comptables, en soulignant la dissociation entre "le pouvoir qui nomme" et l'employeur et les difficultés juridiques en cas de cessation de fonctions, dès lors que le Directeur de l'ACOSS ne dispose pas du pouvoir de licenciement. Il a également souligné que la Convention collective ne prévoit pas les conditions de reclassement en cas de cessation des fonctions d'office.

Ensuite, le Rapporteur a souligné que le Conseil d'Etat est effectivement compétent pour connaître en premier et dernier ressort de l'affaire.

Puis, avec des termes inhabituellement sévères, il a critiqué le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'ACOSS selon lequel la circulaire n'aurait pas un caractère impératif mais aurait simplement pour but d'informer les personnels sur la façon dont il entendrait user de son pouvoir de cessation de fonctions.

En effet, il a entièrement adopté notre argumentation en insistant sur le fait :

- que la rédaction du texte ne laisse aucun doute sur le caractère impératif de la règle qui est qualifiée de "règle de gestion" ;
- qu'elle ne laisse "aucune soupape", dès lors qu'elle ne prévoit aucune exception ;
- et que la règle "ne peut être vidée de son venin".

Il a également considéré que le moyen d'irrecevabilité tiré de la Jurisprudence relative aux ordres de services internes des autorités publiques ne peut pas être accueilli en l'espèce.

Enfin et surtout, le Rapporteur public a conclu que l'illégalité de la règle ne peut aucun doute dès lors que le Directeur de l'ACOSS était "**manifestement incompetent**" pour l'édicter car "**il ne tire d'aucun texte le pouvoir de déterminer la durée du contrat et des fonctions**".

Le Rapporteur a ajouté que "**le Directeur de l'ACOSS n'est pas le chef de service**" des organismes locaux.

Le Rapporteur a proposé d'annuler la règle de mutation sur le fondement de ce moyen et de ce fait il n'était pas utile de commenter nos moyens subsidiaires.

L'arrêt sera rendu dans un délai d'environ trois à quatre semaines



Courrier adressé par des élus SNFOCOS à leur Directeur :

Le 16 septembre 2015, dans la lettre de cadrage CNAF destinée à tous les directeurs de caisse, on pouvait lire en page 6 :



« Enfin les directeurs continueront à ne pas négliger les fonctions support ; en effet, la suppression des effectifs ayant concerné en priorité ces fonctions, le maintien d'une dynamique de parcours s'inscrit dans une logique de redistribution partielle des points ainsi libérés. »

Vous sachant d'habitude très attaché aux orientations et directives nationales, force est de constater que, comme nous vous le rappelons ici, vous n'avez pas respecté les termes de la lettre réseau citée ci-dessus.

Devant le peu de mesures accordées cette année pour les cadres des fonctions support, comment expliquez - vous le manque de reconnaissance à leur égard ?

Pourtant, ce sont ces mêmes cadres qui ont le mérite de fournir des efforts considérables pour faire face à la charge de travail toujours croissante.

Ils s'efforcent de s'adapter et de compenser les suppressions de poste et les mutualisations qui continuent à se multiplier et à s'envisager.

Où sont passés les points censés être redistribués ?

Jusqu'à quand les cadres des fonctions support auront-ils à endurer les redéploiements et les réorganisations portant atteinte à leurs métiers et à leurs conditions de travail dans l'absence de reconnaissance ?

Le SNFOCOS s'interroge de plus en plus sur vos orientations prises en matière de politique salariale.

* * *

LES CADRES ORGANISATEURS A DISTANCE : *Au cœur des logiques d'organisation*

Qui sont les cadres qui encadrent à distance ? Sont-ils différents des autres cadres ? Alors que la définition des cadres est sur le point d'être rediscutée par les partenaires sociaux, l'étude de la sociologue Marie-Anne Dujarier réalisée en partenariat avec l'Apec *apporte des pistes de réflexion fort intéressantes.

Que nous enseigne cette étude publiée en novembre 2015 par l'Apec et qui repose en partie sur l'exploitation de données d'enquêtes qualitatives et cliniques ?

Deux évolutions majeures de l'organisation depuis les années 80 ont porté le développement de cette catégorie de salarié : tout d'abord la spécialisation et gestion pyramidale dans les grandes entreprises qui mettent de fait de la distance entre les acteurs ; mais aussi le fort développement des activités externalisées de conseil et d'expertise.

Ces évolutions de l'organisation du travail ont fait émerger de nouveaux rôles et fonctions à responsabilités à distance dans les entreprises.

Comment les situer par rapport aux autres fonctions encadrantes plus anciennes ou plus classiques ?

Quels critères utiliser ?

Comment résoudre des problèmes concrets de positionnement des uns et des autres dans l'entreprise ?

Où situer par exemple la fonction de chef de projet très présente aujourd'hui dans les entreprises ?

Comment utiliser le niveau de diplôme qui, il y a plus de 30 ans, était le principal critère d'appartenance à la CSP 3 du code de l'INSEE (1977) « cadres supérieurs et professions libérales », les « cadres moyens » de la CSP 4 devant, eux, justifier d'un niveau d'instruction supérieure ?

On peut définir ces cadres qui gèrent « à distance » par différenciation ou opposition avec les cadres dits « de proximité ».

Ces derniers, parfois appelés « managers de proximité » (MOP) sont valorisés dans l'entreprise car réalistes, proches du terrain et impliqués dans la relation humaine avec leur équipe.

Les « cadres organisateurs à distance » (COD), en revanche, sont le côté « aveugle » voire « obscur » de la gestion des affaires et des hommes. Ils constituent ce que l'on peut appeler le « management désincarné ».

Les cadres organisateurs à distance représenteraient aujourd'hui entre un tiers et la moitié des cadres.

Se sont par exemple :

- des responsables des méthodes liées aux problématiques de maintenance, production, commercialisation, achats, qualité, conduite du changement,
- des responsables RH, dans le domaine du recrutement, de la formation, de la mobilité ou de l'évaluation,
- des responsables des systèmes de pilotage par la performance, des contrôleurs de gestion, des financiers,
- des responsables des systèmes d'information ou du marketing, des consultants, des formateurs, des coachs, des avocats, des auditeurs...

Retrouvez tous nos



articles sur :

www.snfocos.org

Mais comment délimiter les frontières de cette typologie de cadre, sans préciser
Davantage les concepts de proximité et distance ?

De quelle distance s'agit-il : distance physique ? Relationnelle ? Distance des missions et objectifs ? Distance liée aux différences entre individus comme l'âge, le sexe, la formation, ou les trajectoires professionnelles?

Tenter de saisir le caractère « insaisissable de ce type de cadre, nécessite de plonger au sein des logiques et des motivations d'acteurs, de leur perception du rôle qu'on leur demande de jouer, et de différents niveaux de différenciation. Rien n'est forcément établi d'avance.

Les COD ont des missions de prescription et de normalisation du travail des autres. Ils manient des « abstractions » c'est-à-dire des chiffres, des modèles, des outils, un vocabulaire spécifique, des anglicismes, pour faire émerger une rationalité dont ils sont convaincus qu'elle est incontestable. S'ils ne maintiennent pas une « distance » aux autres, ils sortent de leur rôle et risquent de ne plus être des « professionnels ».

Les cadres au sens large, se définissent par rapport à un faisceau d'indices qui évoluent ou varient au fil du temps.

On peut citer plusieurs critères dont aucun n'est suffisant à lui seul.

Il peut s'agir de différences inter catégorielles : le cadre par rapport à d'autres catégories comme celle des ouvriers, des employés ou des professions intermédiaires.

On peut trouver aussi des différences de niveau d'expertise : on distinguera le cadre expert -au sens anglais de « professionnel » c'est-à-dire un cadre très qualifié qui n'encadre pas du cadre manager, qui encadre sans être expert.

Les différences peuvent encore se situer au niveau des responsabilités ou de missions occupées (encadre, anime une équipe, manage des managers...), ou encore au niveau de l'autonomie, du niveau de salaire, du niveau de diplôme.

Mais attention, encadrer d'autres personnes n'est pas un critère suffisant pour être cadre. De même, certains salariés placés haut dans la hiérarchie des organisations et / ou des salariés seront cadres en n'encadrant personne.

Le positionnement des cadres est toujours relié à la problématique du pouvoir et de la prise de décision dans l'entreprise. Qui détient ce pouvoir ? Qui l'incarne ? Qui l'influence ?

A côté de l'image traditionnelle du cadre dirigeant, de 45-50 ans, plutôt masculin, bien installé dans l'organisation, bénéficiant d'une rémunération élevée, et incarnant le pouvoir, les COD semblent participer à ce pouvoir sans en être détenteurs.

Plutôt plus jeunes, plutôt plus féminins, situés dans des fourchettes moyennes de rémunération, les COD appartiennent à un éventail de postes très spécialisés, dans lesquels il s'agit d'être avant tout détenteur d'une « expertise », même s'ils peuvent également encadrer en proximité.

Ces cadres savent qu'ils n'ont pas le pouvoir à proprement parler mais qu'ils peuvent l'influencer.

Retrouvez tous nos



articles sur :

www.snfocos.org

Ce pouvoir peut s'exercer directement sur d'autres salariés qui produisent dans l'entreprise ou indirectement au travers de la relation client fournisseur.

Le point commun des COD serait dans l'attitude au travail : Ils auraient un goût et un sens quasi « naturel » de la performance profondément ancré en eux, une sorte de vocation à s'engager pleinement et positivement dans le travail, et ce au service des objectifs de l'entreprise.

Dans cette logique, pour faire une belle carrière de cadre, ils savent qu'il faut être reconnu avant tout par la ligne hiérarchique, plus que par toutes autres catégories de salariés dans l'entreprise, même ceux dont ils organisent le travail à distance.

On devine qu'il y a plusieurs manières d'être cadre et que ce qui permet de le définir évolue en même temps que le monde du travail et que la diversité des entreprises et de leurs modes de gestion. Même dans les nomenclatures internationales ou européennes, la notion des « faisant office de cadres » fait débat. (Cf. l'ESec, European Socioeconomic Classification).

On l'aura compris, un véritable enjeu social se cache derrière toutes ces questions !

Eric PERES
Secrétaire général de FO Cadres

[*https://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Etudes-Apec-2015/les-cadres-organisateurs-a-distance/ces-cadres-qui-organisent-le-travail-des-autres-cadres](https://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Etudes-Apec-2015/les-cadres-organisateurs-a-distance/ces-cadres-qui-organisent-le-travail-des-autres-cadres)

Rapport du Conseil National du Numérique : *des recommandations à développer, à nuancer voire à supprimer*

Le rapport du CNNum remis mercredi 6 janvier 2016 propose des pistes de réflexions intéressantes au regard des effets induits par la transformation numérique de notre économie. Le développement du numérique remet en cause le rapport classique au travail.

Les nouvelles formes de travail s'affranchissent des contraintes de lieu, de temps et questionnent le lien de subordination propre au salariat. Cela pose un réel défi quant à la protection assurée au travailleur quel que soit son statut. FO-Cadres se réjouit de voir certaines de ses analyses reprises dans ce rapport comme l'ouverture de nouvelles négociations sur le télétravail et la nécessité de renforcer le droit d'information syndicale à l'ère du numérique.

Cependant, elle s'étonne de l'absence de recommandation relative à une meilleure protection de la vie privée des salariés, sujet auquel elle prête une attention particulière. En outre elle reste critique quant à la recommandation qui vise à élargir la représentativité syndicale à des collectifs existant dans l'entreprise et à leur conférer une participation dans le but de limiter « l'écart entre les représentants du personnel et les salariés ». Quant aux diverses propositions de nouveaux statuts pour les travailleurs du numérique, dans l'actuel contexte de la réforme du code du travail, l'exigence d'un socle commun de garanties telle que reprise dans le rapport comporte le risque d'un nivellement par le bas des droits sociaux des salariés.

Par ailleurs la vigilance s'impose sur toutes les formes de travail non rémunéré qui produisent de la valeur ajoutée pour certaines entreprises du web notamment.

Ce temps passé qui s'apparente à du loisir ou à de la découverte s'accompagne parfois de profits pour ces nouvelles industries, sans donner lieu à rémunération. Le développement de l'économie dite collaborative pose des questions similaires.

Dès lors que ces plateformes numériques organisent cet échange, se rémunèrent et prospèrent, en captant la valeur ajoutée, la question de la répartition des richesses et de la fiscalité se pose.

La construction d'une économie numérique ne peut advenir sans que la justice fiscale ne prenne en compte la diversité des statuts qu'elle a elle-même générée.

En revanche FO-Cadres reste fermement opposée à l'idée d'une individualisation de l'impôt et de son prélèvement à la source tels que préconisés par le rapport. L'individualisation reviendrait à nier ce que sont, le plus souvent dans la réalité, les couples et les familles au sein desquels la participation aux charges communes se fait en proportion des possibilités de chacun. Quant au prélèvement à la source, il ne facilite pas particulièrement la vie du citoyen mais se traduirait par des suppressions de postes dans la fonction publique.

Enfin, puisque notre société devient une économie de l'innovation basée notamment sur l'intelligence des réseaux, la protection sociale et son financement solidaire doivent demeurer une priorité.

Le numérique est au service de l'innovation et du progrès et non un cheval de Troie pour assiéger la citadelle des garanties et protections collectives indispensables à tout à chacun.

Eric PERES
Secrétaire général de FO Cadres

Encadrement

Vous avez la parole...

La Commission Professionnelle Permanente de l'Encadrement (CPPE) propose aux cadres un nouveau moyen de communication !

Enregistrez l'adresse mail de la Commission Professionnelle Permanente de l'Encadrement (CPPE) : snfocos.cppcadres@gmail.com



Tous les cadres de l'Institution peuvent ainsi désormais communiquer avec les membres de la CPPE du Snfocos par le biais de cette adresse mail.

Vous avez la parole !!

Un bon moyen pour partager les problématiques que les cadres rencontrent dans leurs missions quotidiennes et nous remonter vos suggestions, difficultés, demandes d'informations, souhaits de rencontre d'un représentant Snfocos, et bien entendu, toute demande d'adhésion !

Par ailleurs, la CPPE rappelle à tous les adhérents du Snfocos : remontez-nous sur cette adresse mail vos articles (même de quelques lignes), tracts internes, négociations ou protocoles d'accord internes, billets d'humeur...en nous précisant si vous souhaitez ou non une diffusion dans la Lettre de la Michodière (signature nominative ou non).

Il est important que la voix des cadres soit entendue !
Nous vous communiquerons régulièrement nos projets, réflexions, revendications et leurs avancées.

La Commission Professionnelle Permanente de l'Encadrement
