



La lettre de La Michodière

N°05-2018 – 8 février 2018

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron, Directeur Gérant

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

2^{ème} RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL (le 23 janvier 2018)

L'UCANSS, associée aux représentants des Caisses nationales, poursuit les discussions préliminaires sous la forme de groupes de travail avant l'ouverture de la négociation prévue en 2019. Étaient présentes la CGT, la CFDT et FO. Pour la Fédération FEC-FO, la section Fédérale OS et le SNFOCOS ont composé la délégation.

Le Directeur de l'UCANSS a rappelé qu'il s'agissait de réunions préparatoires qui allaient se limiter à suivre deux axes :

- la communication des informations nécessaires à l'ouverture d'une négociation
- l'analyse partagée et croisée sur la classification actuelle en fonction des points de vue de chacun

A la question de l'enveloppe, il a été répondu que nous n'aurons jamais d'enveloppe prédéterminée avant l'entame de la négociation. En fonction de scénarii, il s'agira de faire tourner le modèle et, en fonction des marges de manœuvre, de négocier non pas au fond mais à la marge sur les priorisations dans la contrainte de l'enveloppe.

Cette réunion aura au moins permis d'avoir des premiers éléments de bilan, mais sans grande surprise comparativement aux éléments connus par les BSI.

Pour rappel par exemple, le taux de parcours décroît plus on avance dans la grille de la classification avec un plafond de verre pour les niveaux 4 : environ 3% accèdent à un parcours contre le double pour les autres niveaux.

La Fédération FO a demandé à avoir des précisions notamment sur la répartition des effectifs selon deux « mailles », métier et emploi, avec le coefficient de dispersion.

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :
Classification et rémunération des employés et cadres : 2^{ème} réunion du groupe de travail le 23 janvier 2018

Pages 2 à 4 :
Compte rendu de l'INC Recouvrement du 17 janvier 2018 : Orientations de la COG 2018-2022

Pages 4 à 5 :
Égalité Femmes / Hommes : Après le temps de l'engagement, le temps des actes

Pages 5 à 6 :
Télétravail : Résultats de l'étude sur le télétravail du comptoir mm de la nouvelle entreprise de Malakoff Médéric

Page 6 :
IRP- Jurisprudence : Syndicats affiliés à la même confédération : Méthode d'arbitrage entre les listes concurrentes

Page 7 :
Agenda et Actualités

En synthèse, à ce stade des échanges, se sont posées quelques questions ouvertes :

- Doit-on garder autant de grilles distinctes : Employés et Cadres « administratifs », Ingénieurs-conseils, Informatique et personnels soignants ?
- Doit-on équilibrer et réduire le nombre de niveaux chez les Employés et chez les Cadres ?
- Doit-on supprimer la superposition des coefficients de niveaux différents en ayant moins de niveaux, mais plus distants les uns des autres ?
- Peut-on travailler sur des critères classants type « Parodi » ou plus simplement dits « Emplois-Repères » ?

La délégation SNFOCOS – FEC FO, au-delà de ces discussions générales de cadrage, a rappelé avec précision quelle était sa plate-forme revendicative.

Nous avançons au rythme de l'employeur, mais au SNFOCOS nous n'irons pas à reculons.

Bruno Gasparini, Secrétaire national et Christophe Rabot, membres de la délégation SNFOCOS

ORGANISMES



COMPTE-RENDU DE L'INC RECouvreMENT DU 17 JANVIER 2018 ORIENTATIONS DE LA COG 2018-2022

Axe 1 : Un service de qualité

- Amélioration des offres existantes notamment TESE et CEA
- Priorisation des relations avec les tiers déclarants
- Création d'offres spécifiques pour des populations particulières comme les Ti et les PAM
 - Suivi des créateurs d'entreprise et des Ti avec une expérimentation en Ile de France
 - Guichet unique pour les Pam assuré par les Cpm en test dans la région Provence Alpes Côte d'Azur, assurant le transfert des informations par flux aux autres caisses
- Personnalisation des contacts :
 - Etude sur la mise en place d'un interlocuteur dédié pour les cotisants (téléphone ou mail à déterminer), soit pour une période donnée, soit pour la durée de l'existence de l'entreprise...ce qui existait déjà autrefois dans bon nombre de caisses !
 - Réflexion en cours sur l'accueil physique. Si l'accueil sur rendez-vous est maintenu, une souplesse est néanmoins à l'étude pour la prise de rendez-vous dans les situations « d'urgence » ou pour les cotisants éloignés de l'organisme (par téléphone ou par le biais d'un interphone !) sachant que les situations sont différentes entre les régions, certaines ayant opté pour un accueil exclusif sur rendez-vous, d'autres ayant maintenu en parallèle des périodes d'accueil sans rendez-vous... un beau casse-tête pour les cotisants avec une différence de traitement selon les régions à la clé !

- Recherche d'une réponse téléphonique aussi complète que possible avec une possibilité d'intervention sur les comptes, ce qui nécessite une polyvalence des agents en charge du service. Cependant, une spécialisation des agents serait également souhaitable. **En clair, il nous faudrait des spécialistes polyvalents (!?) ou des polyvalents spécialisés (!?!), belle perspective !**

Axe 2 : Garantir le financement de la protection sociale

- Recherche de pistes permettant la fiabilisation des données notamment celles issues de la DSN
- Améliorer le recouvrement suite à contrôle dans le cadre du travail dissimulé
- Augmentation du temps consacré au travail dissimulé, avec une liberté laissée aux régions d'opter soit pour un renforcement des équipes spécialisées dans le travail dissimulé, soit une répartition de cette augmentation sur l'ensemble des inspecteurs

Axe 3 : Optimiser le fonctionnement du réseau

- Maintien du maillage territorial actuel
- Redéploiement des missions pour garantir une activité à chaque organisme et à chaque site :
 - Favoriser le déploiement de nouveaux centres nationaux ou inter régionaux
 - Gestion de la paye Acof confiée à l'Urssaf du Centre
 - Réflexion sur la gestion des comptes Pam. Si l'assurance maladie assure le front office, les activités restantes pourraient être réparties sur plusieurs Urssaf.
 - Transfert des activités de l'Agessa et de la Mda à l'Urssaf du Limousin dans des conditions tant en ce qui concerne le contour des activités et les transferts de personnels qui ne sont pas encore précisés.

En résumé, beaucoup de questions, de réflexions, mais peu de réponses. Deux grandes inconnues demeurent, et non des moindres, le budget qui sera alloué et les effectifs.

La question des effectifs est d'autant plus prégnante que la branche a intégré et va continuer à intégrer tout au long de cette COG beaucoup de salariés de caisses différentes (organismes complémentaires, Ccwrp, Agessa, Mda, Rsi...), tout en étant chargée d'assurer les missions qui leur revenaient au préalable.

Améliorer l'image de la branche, se fixer des objectifs ambitieux, c'est bien, mais encore faut-il avoir les moyens et les personnels pour le faire. La prochaine INC ayant lieu au mois de mars, espérons que nous aurons des informations sur ces points cruciaux. **Sans les agents et les moyens, les objectifs ne sont que des vœux pieux !**

Plan de transformation Clé-a

Là encore beaucoup de projets dont certains d'envergure, devant tenir compte à la fois des besoins actuels, des impacts de l'intégration du RSI et des modifications réglementaires.

Notons qu'en ce qui concerne le développement d'une application pour Smartphone à l'attention des indépendants afin de leur permettre de déclarer leurs revenus en ligne, le projet ne peut actuellement pas aboutir car l'intégration des données en V2 est aujourd'hui impossible.

Une étude est en cours afin d'optimiser l'exploitation et les croisements de fichiers notamment pour les DSN.

Enfin l'outil ORC est toujours en préparation et sera testé par des Urssaf pilote avant diffusion ; Il semble néanmoins acquis qu'une formation de 4 jours de chaque utilisateur sera nécessaire avant le déploiement.

Retrait des agréments des inspecteurs du recouvrement (prolongement de la question posée lors de l'INC du 22 novembre 2017 et de la réponse transmise avec le PV de cette INC)

L'Acof a décidé que chaque organisme devait lui signaler toute absence de plus de 6 mois afin qu'elle puisse demander aux inspecteurs concernés de rendre leur carte professionnelle. Tant que « l'agent de contrôle » est toujours affecté à sa fonction de contrôle et que son agrément n'est pas retiré il doit conserver sa carte professionnelle. L'arrêté du 5 mai 2014 ne dit pas autre chose. Le SNFOCOS a donc demandé à l'Acof de revoir sa position et d'appliquer uniquement les dispositions prévues par l'arrêté du 5 mai 2014.

L'Acoss a répondu en disant que « ... l'objectif recherché est de sécuriser le dispositif des cartes professionnelles conformément aux demandes de la Cour des comptes qui a identifié comme étant un risque majeur l'utilisation abusive de la fonction alors même que l'agent a cessé son activité même momentanément... ».

Le risque « d'utilisation abusive de la fonction » qui aurait été relevé par la Cour des Comptes ne saurait en aucun cas être minimisé par le retrait des cartes professionnelles lors d'une absence de plus de 6 mois.

Cette « utilisation abusive » peut effectivement avoir lieu lors du temps de travail ou en dehors de ce temps. Il n'y a pas de risque supplémentaire « d'utilisation abusive » pour les salariés absents pour maladie ou maternité de plus de 6 mois. Si l'employeur ne peut tolérer une « utilisation abusive » de la carte professionnelle, il ne peut, sous ce prétexte d'éviter un danger potentiel, mettre en place des mesures de retrait de carte professionnelle inutiles et inefficaces. Par contre, si cette « utilisation abusive » est avérée, l'employeur peut prendre les sanctions disciplinaires qu'il juge adaptées en respectant les procédures légales et conventionnelles.

Malgré nos explications complémentaires, l'Acoss ne reviendra pas sur le dispositif qu'elle a mis en place pour se conformer aux exigences de la Cour des comptes... même si celui-ci entraîne des charges de travail supplémentaires pour les organismes et n'est d'aucune utilité pour éviter une éventuelle « utilisation abusive » !

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge du recouvrement et de la formation professionnelle

L'ACTUALITÉ



ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

APRÈS LE TEMPS DE L'ENGAGEMENT, LE TEMPS DES ACTES

Communiqué de FO du 24 janvier 2018

FO se félicite du vote à l'unanimité de la résolution du Conseil économique et social et environnemental contribuant au Tour de France de l'égalité le 23 janvier dernier. Cette résolution ambitieuse consacre à la fois un engagement sur ces sujets mais fait aussi écho dans ses nombreuses préconisations aux revendications syndicales de notre organisation.

En effet, le Cese souligne les indispensables effectivité et évaluation des dispositifs législatifs ainsi que des moyens à la hauteur sur ces questions, et particulièrement l'application des sanctions financières relatives à l'égalité salariale. Par ailleurs, le fruit de ces pénalités doit être dédié à l'égalité professionnelle ce que FO demande. La mobilisation et la formation de toutes les parties prenantes sont également indispensables. Sur l'ensemble de ces sujets que ce soit sur l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes qui sont les racines des inégalités, l'accès des femmes aux droits sociaux, la lutte contre les violences faites aux femmes, FO partage avec le Cese la nécessité d'avoir une politique globale qui doit se décliner à tous les niveaux avec des dispositifs et des moyens dédiés dont il faut garantir l'effectivité et l'évaluation.

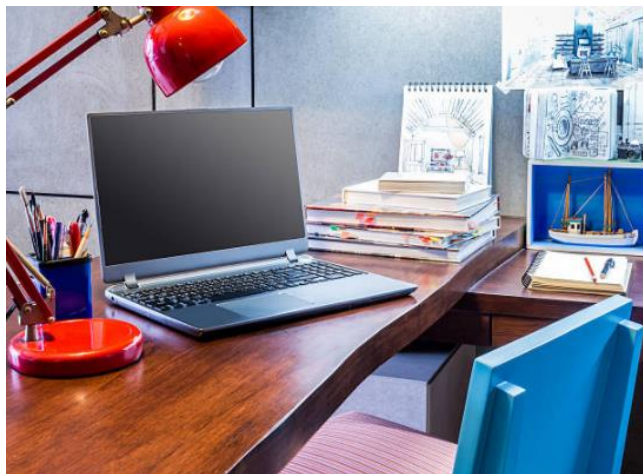
Rappelons quelques chiffres s'agissant de l'égalité salariale et des violences faites aux femmes au travail :

- **Les écarts de salaires entre femmes et hommes sont encore en moyenne de 25 % et on estime à 9% un écart de pure discrimination ;**
- 70% des cas de harcèlement ne sont pas dénoncés et 90% des femmes harcelées au travail qui dénoncent leur agresseur perdent leur emploi.

Des rendez-vous ont été annoncés par les ministres en charge de ces questions en février et mars prochains. FO s’y rendra avec ses revendications pour faire avancer l’égalité réelle entre les femmes et les hommes. A cette occasion FO redemandera de rendre pour partie obligatoire le congé de paternité (11 jours) et son allongement à un mois minimum, convaincue que c’est une mesure qui permettrait de contribuer à l’égalité professionnelle et constituerait un progrès qui profiterait in fine à toutes et tous. **Après le temps des engagements doit venir le temps des actes.**

Voir aussi l’article de Clarisse Josselin [« Agir concrètement pour l’égalité entre les femmes et les hommes »](#)

L'ACTUALITÉ



Communiqué de Presse du 23 janvier 2018

TÉLÉTRAVAIL

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE SUR LE TÉLÉTRAVAIL DU COMPTOIR MM DE LA NOUVELLE ENTREPRISE DE MALAKOFF MÉDERIC

Le comptoir mm de la nouvelle entreprise de Malakoff Médéric présente les résultats de son étude sur le télétravail

Le télétravail concerne aujourd’hui déjà un quart des salariés*. Seuls 6 % de l’ensemble des salariés le pratiquent de manière contractuelle. Pour la majorité des salariés et des dirigeants concernés, le travail à distance permet d’accroître l’autonomie (pour 90 % des télétravailleurs interrogés) et l’engagement des salariés (pour 82 % des dirigeants). Bien que 58 % des salariés concernés se disent très satisfaits de cette pratique, certains y voient un risque de perte de lien social et d’esprit d’équipe (pour 65 % d’entre eux et 47 % pour les dirigeants). Tant du côté des salariés que des dirigeants, la non pratique du télétravail ne résulte pas d’une opposition mais plutôt d’une incompatibilité avec le métier exercé ou le secteur d’activité (cité par 65 % des salariés non-télétravailleurs et 90 % des dirigeants qui n’ont pas mis en place cette pratique).

[L’intégralité de ce dossier est disponible sur Le comptoir mm de la nouvelle entreprise](#) créé par Malakoff Médéric pour décrypter les enjeux de l’entreprise liés au capital humain et partager les pratiques émergentes du télétravail.

Une pratique déjà largement répandue, majoritairement de manière non contractualisée

Le télétravail **contractualisé** ne concerne que **6 % des salariés**, alors que 19 % des salariés travaillent à distance de façon informelle et non contractualisée.

Les secteurs de l’information et la communication sont surreprésentés tant dans le cadre contractuel (16 %) que non contractuel (37 %). Il en va de même pour le secteur des services en général (respectivement 11 % et 31 %). **Les cadres** sont eux aussi particulièrement représentés à la fois dans le télétravail contractuel (17 %) et non contractuel (42 %), de même que les **salariés aidants** (18 % et 25 %).

57 % des télétravailleurs travaillent à distance au **moins un jour par semaine**. 47 % travaillent depuis leur **domicile** au moins un jour par semaine (48 % des télétravailleurs à domicile disposent d’une pièce aménagée à cet effet). Des **lieux alternatifs** sont également utilisés : espaces de travail partagé (23 % y travaillent au moins un jour par semaine) ou bureaux satellites (22 %).

Des bénéfices réels pour les salariés et pour l’entreprise

Les télétravailleurs estiment que cette pratique garantit une meilleure **autonomie** (90 %) et une plus grande **efficacité** (87 %) dans leur travail. Les bénéfices du télétravail se lisent également en termes de **bien-être et d’épanouissement**

personnel. Il permet tout d'abord un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle (87 %). Et, plus concrètement, il rime avec diminution de la fatigue (86 %), meilleure santé (81 %), plus grand épanouissement dans le travail (78 %). Enfin, le télétravail présente des avantages en termes **d'économie financière** (83 %).

L'engagement des salariés (82 %) ainsi que la **responsabilisation** et l'autonomie (80 %) arrivent en tête des bénéfiques cités par les dirigeants. Vient ensuite le gain en termes **d'image pour l'employeur** (68 %). 39 % des dirigeants indiquent également la **baisse de l'absentéisme** et ce chiffre atteint 58 % pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Le télétravail jouit également d'une bonne image auprès des non pratiquants. 56 % d'entre eux aimeraient pouvoir bénéficier de cette possibilité, notamment pour aménager leurs horaires (66 %), réduire leur temps de trajet hebdomadaire (58 %) et bénéficier d'un cadre de travail plus confortable et plus calme (49 %).

Les risques liés au télétravail

Bien qu'ils soient en très grande majorité satisfaits de cette pratique, les télétravailleurs identifient plusieurs inconvénients au télétravail. Au premier plan, **le risque d'isolement social et de perte de l'esprit d'équipe** (65 %), suivi d'une difficulté accrue de séparer les temps relevant de la vie privée et ceux relevant de la vie professionnelle (59 %), et des temps de travail quotidiens plus élevés (55 %). Ils appréhendent également à 45 % un **retard dans leurs possibilités** d'évolution professionnelle.

Face au risque d'isolement, les télétravailleurs estiment que le temps de télétravail doit rester minoritaire ; selon eux, **la durée idéale de télétravail se situe autour de 2 jours par semaine** en moyenne.

Pour les dirigeants, le risque majeur est également celui de l'isolement social et de la perte de l'esprit d'équipe de leurs salariés (47 %). Ils déclarent aussi avoir **des difficultés à manager leurs collaborateurs à distance** (pour 38 % d'entre eux et jusqu'à 50 % pour les entreprises de 250 salariés et plus).

Les télétravailleurs les moins satisfaits par cette pratique sont les salariés âgés de moins de 30 ans (16 %), les ouvriers (16 %) et les salariés sans enfants (13 %).

58 % des salariés interrogés déclarent ne pas savoir que **les ordonnances du 22 septembre 2017** ont assoupli les règles de mise en oeuvre du télétravail. Les personnes déjà concernées par le sujet (télétravailleurs contractuels, salariés du secteur des Services, cadres et salariés aidants) sont davantage au fait de ces dispositifs légaux. 81 % des personnes interrogées considèrent néanmoins que ces ordonnances sont une bonne chose. 40 % des salariés s'attendent à ce que le télétravail se développe dans leur entreprise, une vision partagée par 16 % des dirigeants.

**Enquête conduite en novembre 2017 par Ifop auprès d'un échantillon représentatif de 1507 salariés (questionnaire en ligne) et 401 dirigeants (interviews par téléphone) d'entreprises du secteur privé d'au moins 10 salariés.*

L'ACTUALITÉ

IRP-JURISPRUDENCE

SYNDICATS AFFILIÉS À LA MÊME CONFÉDÉRATION : MÉTHODE D'ARBITRAGE ENTRE LISTES CONCURRENTES

Un arrêt de la Cour de cassation du 24 janvier 2018 fixe la marche à suivre, en reprenant les règles posées en matière de désignation syndicale surnuméraire dans l'hypothèse de la présentation de listes de candidats concurrentes dans un même collège.

Les **syndicats affiliés à une même confédération** nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'**une seule liste de candidats**, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise. En cas de dépôt de listes concurrentes, il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder au dépôt d'une liste de candidats, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. A défaut, par application de la règle chronologique, seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue. **Cass.Soc., 24 janvier 2018, n°16-22.168F-PB** ([voir ici article FO sur le sujet](#)).

AGENDA

8 février

Négociation RSI

20 février

Instance de suivi
des PC

RPN CCN des ADD

21 février

Négociation RSI

22 février

INC Famille

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018**

Congrès du
SNFOCOS à la
Rochelle

Les télétravailleurs ont-ils droit aux titres restaurant ?

D'après l'URSSAF, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Si ceux-ci bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs, **à condition** que la **journée** soit organisée en **deux vacations entrecoupées d'une pause** réservée à la prise d'un **repas**. A noter toutefois que l'employeur peut prévoir une tarification différente des titres-restaurant selon l'éloignement du travail par rapport au domicile (*Cass.soc., 22 janvier 1992, n°88-40.938*)

(Dossier pratique Liaisons sociales quotidien 23/2018 - La pause repas : quelles obligations pour l'employeur ?)

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)