



La lettre de La Michodière

N°17-2018 – 3 mai 2018

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

AGENTS DE DIRECTION



DÉCLARATION DE L'INTERSYNDICALE ADD À LA RÉUNION UCANSS DU 2 MAI 2018

Les Organisations Syndicales Nationales d'Agents de Direction ont démontré leur esprit de responsabilité et leur capacité d'écoute et d'investissement dans la négociation de la refonte de la Convention Collective Nationale rapidement ouverte depuis février 2018.

Toutefois, nous tenons à affirmer notre attachement indéfectible à ce que les dispositions conventionnelles qui pourront résulter de cette négociation soient pleinement et uniquement appliquées aux situations, notamment de cessation de fonction, départ en retraite et évidemment de refus d'agrément dans une fonction de Direction.

Durant ces derniers mois, les cessations de fonction de Directeur n'ont pas donné lieu spontanément et sans intervention des organisations syndicales au respect des conditions réglementaires ou conventionnelles prévoyant notamment la tenue d'un entretien 1 mois avant la date d'effet de la mesure éventuelle et la formulation de propositions de reclassement. Nous entendons ces propositions de reclassement sur des fonctions de niveau et de rémunération réellement équivalentes.

Très récemment, la nouvelle procédure de dispense d'activité rémunérée, issue d'une jurisprudence controversée par la Cour de Cassation, a été initiée pour la première fois et s'est accompagnée d'un départ forcé du Directeur de l'organisme, sans garantie judiciaire ni accompagnement possible. Les Organisations Syndicales Nationales sont unanimes à exiger que ce soit la seule et dernière application de cette méthode beaucoup trop brutale et illégale.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

ADD : Déclaration de l'intersyndicale ADD à la réunion UCANSS du 2 mai 2018

Pages 2 à 4 :

Branche Recouvrement : Déclaration FO CA ACOSS du 20 avril 2018 – COG 2018-2002

Déclaration de l'administrateur FO représentant du personnel au CA de l'ACOSS du 20 avril 2018

Page 4 :

Harmonie Mutuelle expérimente le télétravail et le travail nomade

Page 5 :

Actualités et agenda

De même, un refus d'agrément entraîne actuellement et toujours après la négociation, un retour de droit dans la fonction de Direction précédente ayant donné lieu à agrément. C'est à la fois le rôle et la responsabilité de la Caisse Nationale de pouvoir appliquer cette règle conventionnelle dans son réseau de caisses.

Nous considérons que les termes conventionnels actuels et ceux qui seront éventuellement négociés dans le prochain texte ont vocation à couvrir toutes les situations de départ voulu mais aussi non souhaité par les Agents de Direction.

Nous serons très vigilants pour que les procédures, à la fois conduites par les Caisses Nationales envers les Directeurs mais aussi par les Directeurs envers les autres Agents de Direction, se placent dans le cadre exclusif des dispositions conventionnelles sans recourir à d'autres choix de terminologie permettant de s'en affranchir et d'utiliser d'autres méthodes.

C'est dans cet objectif que nous continuerons la négociation dans l'intérêt de tous les Directeurs et Agents de Direction, dont beaucoup nous témoignent leur inquiétude.

Alain GAUTRON	Jean-Pierre CABOT	Eric CHAUVET	Bertrand PICARD
SNFOCOS	CFTC-SNADEOS	CFDT-SNPDOS	CGC-SNPDOSS

 ORGANISMES



BRANCHE RECOUVREMENT

DÉCLARATION FO CA ACOSS 20 AVRIL 2018

COG 2018-2022

FORCE OUVRIERE tient à réitérer son attachement à la branche recouvrement, responsable de la collecte et du reversement des contributions et cotisations sociales de la sécurité sociale, qui est un acteur majeur de l'économie et de la société française.

La première raison d'être de la branche recouvrement de la Sécurité sociale ayant pour finalité de financer le modèle social français, suppose des conditions de travail optimales et une lisibilité idéale pour les cotisants et les agents.

La COG 2018-2022 affiche trois missions majeures, à savoir : offrir aux entreprises un service performant et adapté, garantir un financement performant, efficace et équitable de la protection sociale et adapter le fonctionnement du réseau, imposant à la branche une adaptabilité sans faille.

A cela s'ajoute l'ambition de devenir l'acteur de référence des données sociales avec la généralisation de la DSN par l'exploitation massive des données individuelles en 2021, y compris pour le secteur public dans les années à venir. Tous ces affichages supposent des moyens humains, logistiques et informatiques à la hauteur des exigences, ce qui n'est résolument pas avéré en l'état.

De plus, des projets de modernisation de grande envergure du système d'information, déjà entamés par le programme Clé-a, sont envisagés comme l'intégration du RSI, la prise en charge de nouvelles missions de collectes (notamment l'Agessa/MDA, les marins, la gestion des comptes PAM...), tout en intégrant des nouvelles technologies innovantes. Ces innovations auraient pour effet d'engendrer des gains de productivité (sur les tâches à faible valeur ajoutée) et des gains d'efficacité sur les processus.

FORCE OUVRIERE dénonce cette gageure prise sur la réalisation de gains substantiels de productivité qui conditionnent a priori la réduction des effectifs : 480 ETP.

En effet, les gains sont basés sur les effets de la montée en charge de la dématérialisation déjà en partie réalisés sur la précédente COG, sur la portée du développement des nouvelles technologies et sur l'intégration des salariés d'autres caisses, dont celle du RSI, mais dont ces derniers devront continuer d'assurer les missions qui leur revenaient au préalable.

Toutes ces considérations relèvent de prévisions dont on ne connaît pas la méthode de calcul et restent trop aléatoires.

FORCE OUVRIERE dénonce que les objectifs de contrôle du CICE inaboutis ne soient pas prévus dans la nouvelle COG. Ces exonérations sont aujourd'hui compensées par l'Etat mais sans pérennité dans l'avenir, ce qui, à terme fragilise les recettes de la sécurité sociale.

FORCE OUVRIERE renouvelle, par ailleurs, ses inquiétudes liées à la disparition du RSI et son intégration réussie au régime général, impliquant des garanties cohérentes en matière d'emploi, un accompagnement des personnels notamment en termes de formation, ainsi qu'une politique immobilière ambitieuse.

Notre organisation réitère son exigence d'accroître les moyens de contrôle de lutte contre les fraudes et, notamment, la lutte contre le travail illégal, et les moyens financiers nécessaires pour mener à bien cette mission.

Du côté des crédits d'investissement, FORCE OUVRIERE ne saurait se satisfaire du budget alloué bien trop faible pour les projets affichés.

Par ailleurs, oser dire que les budgets du Plan National d'Investissement sont identiques à ceux attribués lors de la précédente convention relève d'un pur mensonge puisque cette COG est prolongée d'un an. Le CA de l'Acoss du 22 décembre 2017 a entériné l'évaluation des besoins de la branche à 120 millions d'euros. On est loin du compte avec une enveloppe de 78,5 millions d'euros.

FORCE OUVRIERE dénonce également le cadre exigé par les pouvoirs publics de réduire les dépenses de fonctionnement de 5 % par an.

Cette nouvelle COG se montre, une fois de plus, inadaptée, quant à l'adéquation des moyens aux besoins des cotisants et à la responsabilité de la collecte ainsi que du reversement des contributions et cotisations sociales de la sécurité sociale.

Dans ces conditions, au-delà de la condamnation du principe même de convention d'Objectifs et de Gestion imposée par la tutelle, la confédération FORCE OUVRIERE émettra un **vote négatif** à la signature de la COG 2018-2022.

DÉCLARATION DE L'ADMINISTRATEUR FORCE OUVRIÈRE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL AU CA DE L'ACOSS DU 20 AVRIL 2018

« Pour la collectivité, les coûts de gestion de la branche étant particulièrement faibles, le transfert à la branche d'une activité proche de ses autres attributions se traduit par une efficience accrue de la collecte ». « Des coûts de gestion particulièrement faibles » : nous espérions avoir enfin entre les mains une COG mettant fin à l'austérité que le personnel et les organismes subissent depuis de nombreuses années. Mais, rapidement, nos espoirs se sont envolés.

Les organismes vont, une nouvelle fois, être mis fortement à contribution. Pour les URSSAF, cela se traduit par un budget de fonctionnement courant en baisse de 28% entre 2017 et 2022 et de - 12% pour l'ACOSS. Du côté du personnel du Réseau, nous avons eu beau parcourir la COG dans tous les sens ; il nous a été impossible de trouver l'évolution du nombre d'ETP sur la période. Ce n'est pas un message positif que vous envoyez aux agents en ne jouant pas la transparence sur ces chiffres.

Nous allons accueillir pendant cette période, les agents du RSI. La branche s'engage notamment à respecter, dans les meilleures conditions possibles, les souhaits d'affectation des collaborateurs qui voudraient la rejoindre, tout en mettant en place un parcours d'accueil et d'intégration dédié. Forts des difficultés rencontrées lors des dernières réorganisations de la branche, les représentants Force Ouvrière resteront vigilants sur ce point.

Le SI va être amené à évoluer fortement sur la période. Dans l'introduction, il est ainsi écrit que la branche du Recouvrement doit engager sa transformation digitale en utilisant les possibilités offertes par les outils numériques dans l'ensemble de ses métiers et moyens de fonctionnement internes, en développant une culture de l'innovation, en favorisant l'initiative et l'autonomie de ses collaborateurs. Nous aurions apprécié pouvoir lire les termes 'accompagnement au changement' mais malheureusement nous ne pouvons que déplorer que la formation des collaborateurs ne semble pas faire partie des priorités de cette COG. Les agents du recouvrement risquent encore une fois d'avoir à traverser, avec beaucoup de difficultés, cette période qui s'annonce. Et ce n'est pas lorsque vous promouvez le télétravail comme le vecteur de l'amélioration de la qualité de vie au travail que vous nous rassurez. Cette COG se veut ambitieuse, mais l'on peut légitimement s'interroger sur les moyens mis en œuvre pour que tous ces chantiers soient conduits avec succès. Et le succès passe par les moyens qui seront donnés aux agents des URSSAF et de l'ACOSS pour conduire leurs missions. Alors oui, vous pourrez être fiers que les coûts de gestion de la branche soient toujours aussi faibles à l'issue de cette COG mais une nouvelle fois ce sont les salariés qui en auront payé le prix.



TÉLÉTRAVAIL

HARMONIE MUTUELLE EXPÉRIMENTE LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL NOMADE

Par communiqué de presse du 12 avril dernier, Harmonie Mutuelle a dévoilé avoir signé en date du 5 décembre 2017 un accord expérimental **en faveur du développement des nouveaux modes de travail** (télétravail, travail nomade). L'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et est applicable depuis le 1^{er} mars dernier jusqu'au 31 décembre 2019. Il introduit le **télétravail et le travail nomade**, accompagnés d'une mise en œuvre du **droit à la déconnexion**. Près de 1400 personnes (cadres et non cadres) vont pouvoir tester ces nouveaux dispositifs :

- **Le télétravail régulier** (pour 30 % des collaborateurs éligibles, salarié de plus de 6 mois d'ancienneté et travaillant au minimum à 80 % d'un temps complet) est accordé prioritairement aux salariés équipés de l'outil nomade et en fonction de la durée du trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel. Formalisé par un avenant au contrat de travail conclu pour la durée de l'expérimentation, il ne peut excéder 2 jours fixés par semaine travaillée. Harmonie Mutuelle s'engage à verser une indemnité forfaitaire de 200 euros lorsque l'adaptation au télétravail, d'une durée de 3 mois est confirmée. Un planning prévisionnel est élaboré avec les salariés concernés, pouvant être modifié à la demande du manager ou du salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours. Des situations en cas de panne sont prévues. Selon l'accord, la possibilité de télétravailler ne doit pas entraver le lien social ni la cohésion d'équipe (tenue des réunions en fonction du planning, assistance aux réunions nécessaires à l'exercice des fonctions, etc...).
- **Le télétravail occasionnel**, pour faire face à des circonstances particulières et limitées dans le temps. Il peut être justifié par **l'état de santé du salarié** (temps partiel thérapeutique, à partir du 6^{ème} mois de grossesse, etc..) ou pour **répondre à des situations temporaires liées à des problèmes d'ordre personnel** (difficultés de transports, collaborateurs « aidants », etc). Il est formalisé par une demande écrite au manager indiquant les modalités d'organisation et la durée. Le nombre de jours télétravaillés peut être différent de celui du télétravail régulier, étant précisé que le collaborateur doit être présent un jour par semaine pour la préservation du lien social et de la cohésion d'équipe. Le télétravail occasionnel peut aussi être à l'initiative de l'entreprise dans le cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie ou cas de force majeure).
- **Le travail nomade**, qui va permettre aux collaborateurs disposant d'une large autonomie d'organiser l'exercice de leur activité en différents lieux dans une recherche d'optimisation des temps de travail et de trajet. Le travail nomade est caractérisé par **3 critères : la fréquence des déplacements, un équipement adapté d'ores et déjà mis à disposition et une autonomie dans l'organisation de l'activité et la gestion de l'emploi du temps**. Cette forme d'organisation de travail concerne plus particulièrement les collaborateurs en forfait jour et les fonctions itinérantes par nature (chargés d'affaires). Il pourra être exercé au sein d'un autre site Harmonie Mutuelle, au domicile du salarié (pas plus de 2 journées complètes par semaine) ou en tout lieu au cours des déplacements professionnels. L'organisation de l'activité fait l'objet d'un échange avec le manager et d'un suivi individuel (points réguliers et point spécifique lors de l'entretien annuel).
- **Le droit à la déconnexion**, intégré dans l'accord et droit individuel bénéficiant à tous, est mis en place via une démarche globale déclinée autour de 3 axes : **comprendre et agir, outiller et former, réguler individuellement et collectivement**. Différents dispositifs comme des ateliers participatifs, des actions de prévention des risques ou une charte sur le bon usage des mails seront mis en place pour atteindre ce but et identifier les sources de survenance de l'hyperconnexion. Le télétravailleur bénéficie en dehors des plages horaires d'activité, sauf situations exceptionnelles, d'un droit à ne pas répondre aux sollicitations afin d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

La volonté est clairement de faire du numérique un facteur de bien-être au travail, de transparence et de compétitivité.

BRANCHE RECOUVREMENT

Pour information la réunion de concertation des OSN et l'ACOSS sur le renouvellement de la flotte automobile de la Branche Recouvrement du 9 mai prochain a été reportée à une date ultérieure, fin mai, non encore confirmée.

AGENDA

14 mai :

Commission Fonds de Solidarité

15 mai :

Bureau National du SNFOCOS

Commission permanente professionnelle de l'encadrement du SNFOCOS

25 mai :

Négociation RSI

Réunion avec les caisses nationales relative au RSI

Du 1^{er} au 4 octobre 2018

Congrès du SNFOCOS à la Rochelle

Prochaine Lettre de la Michodière le 17 mai 2018

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

