Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°27-2020 – 2 juillet 2020

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

EDITO

PRIME À LA CASSE !

La messe est donc déjà dite sur la prime COVID.

Les organisation syndicales représentant le personnel n'auront pas eu leur mot à dire.

Il vous restera à vous exprimer en CSE lorsque votre organisme présentera localement le dispositif.

Faisant suite aux nombreuses félicitations des pouvoirs publics envers tous les salariés de la Sécu qui ont assuré le service public durant la crise, cette prime ne sera versée qu'à quelques-uns avec des critères et des montants différents selon les branches.

Cette méthode va à l'encontre de l'unicité des personnels de la Sécurité sociale.

Sur un autre front, nos alertes et nos actions sur le projet de fusion des deux URSSAF de Normandie donnent leurs premiers fruits pour la défense du personnel.

Nous verrons dans les prochains jours comment les conseils d'administration des deux organismes vont gérer ce dossier qui cristallise l'opposition aussi bien des salariés que des élus locaux et qui va à l'encontre des engagements de l'ACOSS.

Alain Gautron, Secrétaire général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito d'Alain Gautron
Prime à la casse !
Pages 2 à 3 : Primes COVID
Beaucoup de service …public, peu d'élus
Pages 3 à 4 : Déclaration du SNFOCOS à la réunion d'informations et d'échanges relative au versement d'une prime exceptionnelle liée à la crise sanitaire du 29 juin 2020
Page 5 : INC Branche Retraite
Déclaration du SNFOCOS
Pages 6 à 8 : Fusion URSSAF Normandie
Déclaration des administrateurs FO de Haute et Basse Normandie contre le projet de fusion des deux entités
Article PSI du 24 juin 2020
Article Paris Normandie du 25 juin 2020
Pages 8 à 9 : Pensions différentielles :
l'obstination de notre syndicat a payé
Pages 9 à 10 : Télétravail
Toujours plébiscité
Pages 10 à 11 : Télétravail
Circulaire confédérale
Page 12 : Encadrement :
L'ANI désormais signé par l'ensemble des syndicats
Page 12 : Agenda

PRIME COVID

BEAUCOUP DE SERVICE … PUBLIC, PEU D'ÉLUS

Ce n'est **pas à une négociation** mais à une simple réunion **d'information** à laquelle les organisations syndicales ont été invitées ce 29 juin pour entendre les caisses nationales expliquer les critères d'attribution de la **prime COVID**.

Comme nous l'avons dit dans notre déclaration [voir ci-dessous] nous dénonçons non seulement cette **méthode unilatérale de l'employeur** mais aussi la remise en cause de **l'unicité des personnels de la Sécu** et de l'unicité de leur Convention Collective Nationale. En effet chacune des branches va se voir attribuer une dotation et a décidé de **ses propres critères et de ses propres montants**.

Voici donc l'information la plus importante que vous attendez : **les montants**. Mais ceux-ci ne concernent **qu'une faible partie du personnel**, allant de la moitié pour la branche Maladie à seulement 20% pour la branche Retraite. En voici le détail :

- Branche Recouvrement : 390€ pour 35% du personnel
- Branche famille : 30% du personnel dont 15% 700€ et 85% 350€
- Branche maladie : 450€ pour 16% du personnel et 200€ pour 35% soit 51% du personnel
- Branche Retraite : 700 à 800 € pour 15 à 20% du personnel

A qui les branches attribueront-elles la prime ?

Sans aucun doute les services RH vont commencer à y travailler d'arrache-pied car il va falloir trouver le nombre juste pour tenir dans la dotation. Chaque branche a défini ses propres critères.

La branche Maladie a choisi d'attribuer une somme plus faible mais à beaucoup plus de salariés, même si cette proportion ne se monte qu'à 51%.

Elle affirme avoir recherché un équilibre entre les salariés qui ont eu un fort impact (450 € pour évolution des missions, accroissement de la charge, sur site pour la continuité de service comme les flux entrants, distribution du matériel, gestion de la relation avec les publics, téléphone & mail, gestion des IJ, gestion de trésorerie et paiement des prestations, maintien du lien avec les salariés comme les fonctions support avec les RH et leurs managers) et ceux qui n'ont pas été fortement impactés mais ont continué à assurer leurs missions (200€).

La branche Retraite à l'inverse a fait le choix le plus singulier en n'attribuant **qu'à 15 à 20%** une prime de 700 à 800 € pour les salariés ayant travaillé sur site (flux entrants, distribution et gestion du matériel informatique) ou exerçant certaines fonctions comme les RH.

Elle indique avoir arbitré ce choix en raison de la non-attribution d'activités supplémentaires dues à la gestion de crise à l'inverse des autres branches qui ont été plus impactées. Ainsi la continuité de service ne mérite pas, pour la CNAV, d'être récompensée alors que 92% des agents de la branche ont assuré leurs missions en télétravaillant.

Dans la branche Recouvrement qui a connu un très fort taux de télétravail ce seront les salariés en charge de la relation avec les cotisants, de la téléphonie, mais aussi ceux qui ont assuré sur site les flux entrants. L'ACOSS y ajoute la fonction de trésorier-comptable, les salariés qui ont fait de l'entraide, et enfin les fonctions support (informatique, logistique, statistiques, RH…).Le montant de la prime devrait être de 390 €

Dans la branche Famille on peut citer des critères similaires pour la prime de 350€ : travail sur site, relation allocataire par mail et téléphone, RH, surcharge due aux nouveaux dispositifs. Le montant élevé de 700€ étant réservé à une minorité qui a été en relation avec la mise en œuvre du PCA ou du télétravail.

Tous les salariés qui n'ont pas travaillé sont d'emblée exclus du dispositif, qu'ils aient été en garde d'enfant, en maladie, ou personnes dites fragiles pour le COVID.

Ils ne seront pas les seuls puisque selon le choix des branches, même certains qui ont travaillé ne rentreront pas dans les cases définies par les caisses nationales.

Et cette dichotomie est poussée à l'extrême, puisque les caisses nationales ne fixent qu'un cadre. Chaque organisme pourra ainsi restreindre encore plus les critères d'attribution et ainsi exclure à son bon vouloir telle ou telle catégorie de personnel notamment les managers comme c'est le cas dans certaines CARSAT.

Pour le SNFOCOS il y avait une autre voie entre donner la même somme à tous et exclure une grande partie du personnel. Il y avait moyen de faire d'autres choix, des choix qui auraient envoyé un message positif et fort à l'ensemble du personnel qui s'est battu pour le service public et contre le Covid.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

Sabine Vavasseur, Secrétaire nationale en charge de la Branche retraite

---

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

DÉCLARATION DU SNFOCOS À LA RÉUNION D'INFORMATIONS ET D'ÉCHANGES RELATIVE AU VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE A LA CRISE SANITAIRE DU 29 JUIN 2020

A chacune des réunions avec l'UCANSS nous demandions où en était la prime dite COVID pour les salariés de la Sécurité Sociale. La réponse que vous nous apportiez Monsieur le Directeur était invariablement la même : ce n'est pas à l'ordre du jour, le COMEX n'y a pas réfléchi.

Nous vous alertions à chaque fois aussi de notre revendication d'une **négociation** sur les modalités d'attribution de ces primes en mettant en avant **l'unicité des personnels de la Sécu**, l'unicité de leur Convention Collective Nationale, le tout sous l'égide légitime de l'UCANSS, fédération des employeurs.

Il a fallu attendre le 18 juin pour être convoqué à cette réunion d'information dans laquelle nous n'aurons rien à dire et qui se traduira par une décision unilatérale de l'employeur.

M. Le directeur, cette manière de procéder reflète typiquement **l'état du dialogue social** à la Sécurité Sociale depuis quelques temps. Après la pause estivale et après la grande crise du COVID il faudra que les choses changent : **le dialogue social doit être renouvelé.**

- On ne pourra pas continuer à écrire des courriers qui n'obtiennent jamais de réponse ;
- On ne pourra pas continuer à négocier des mois des accords sans que nos propositions soient entendues ;
- On ne pourra pas continuer à découvrir des projets de fusion d'organismes sans aucune information ;

Pour revenir à cette prime, une fois encore vous allez créer des tensions entre les salariés qui ont tous souffert de cette crise et ont **tous soutenu le service public**. Certes il y a eu des situations différentes, mais non voulues par les agents : certains ont dû garder leurs enfants parce que l'Etat a fermé les écoles, d'autres ont continué à travailler avec leurs enfants ; certains ont continué à se rendre sur site, la plupart a travaillé à domicile ; d'autres n'ont pas pu télétravailler car l'employeur face à cette crise sans précédent n'a pu fournir de matériel ou de connexion ; d'autres encore ont dû se protéger car ils étaient à risque face à ce virus.

Nous ne demandions pas que chacun reçoive à égalité cette fameuse prime mais qu'au moins chacun fut **récompensé à juste valeur** car c'est toute l'institution qui a tenu, c'est tout un pays qui a tenu, jusqu'à celui qui est resté chez lui sur demande des autorités.

Vous allez donc nous annoncer qui aura et qui n'aura pas cette prime avec des règles d'attribution pour **chaque branche**. Nous vous redisons notre opposition à cette méthode qui remet en cause **l'unicité des personnels de la Sécu**, l'unicité de leur Convention Collective Nationale. L'UCANSS ne sert ce matin que d'estrade aux caisses nationales auxquelles elle passe successivement le micro. Nous vous préférons encore lorsque vous faites le prosélytisme de votre projet de classification dans de riches plaquettes pour le compte de toutes les caisses nationales.

A l'avance nous pouvons affirmer que les critères ne nous conviendront pas et en tout cas au moins celui que nous connaissons avant cette réunion à savoir que **des branches** ont choisi de donner peu à beaucoup quand d'autres donneront plus à peu de salariés. Il faudra sûrement des trésors d'ingéniosité à l'ACOSS et la CNAV pour attribuer une prime à un petit nombre de salariés quand on sait que ces deux branches ont eu le plus fort taux de télétravail.

Nous vous rappelons de plus le courrier que l'intersyndicale SNFOCOS-CFT-CGC vous a envoyé pour dénoncer **l'exclusion de certains Agents de Direction** de cette prime (les directeurs et les agents comptables, d'autres peut-être), rompant ainsi un peu plus avec l'unicité du personnel.

Ainsi, au sortir de cette crise sans précédent, cette prime qui aurait pu unifier les personnels qui ont fait **bloc pour assurer le service public** va très certainement virer au **désenchantement**.

Encore une occasion manquée.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement (twitter.com/EricGautron)

INC BRANCHE RETRAITE DU 2 JUILLET

DÉCLARATION DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

L'une de vos présentations de ce matin vise à faire le point sur la gestion de la crise par la branche retraite.

Nous ne pouvons que nous féliciter avec fierté que l'ensemble de nos activités aient pu continuer d'être assurées grâce à 92% de nos collègues en télétravail, grâce à tous ceux qui ont assuré leurs missions sur site et grâce à des informaticiens compétents et disponibles.

Vous nous indiquez que la qualité de service a été maintenue, nous rajouterions qu'elle a dans certaines CARSAT été améliorée.

Nous avons assuré nos missions mais nous avons également inventé de nouvelles façons de travailler. Nous ne pouvions pas recevoir nos assurés ? Nous les avons appelés. Nous ne pouvions pas traiter certains dossiers ? Nous avons simplifié nos procédures d'échanges dématérialisés. Nous étions loin de nos assurés ? Nous avons créé le contact par des appels sortants. Des activités n'étaient pas dématérialisées ? Les managers se sont rendus sur site pour numériser des centaines de pièces pour permettre à leurs agents de continuer à travailler. L'activité n'était pas prioritaire ? Les agents se connectaient en horaires décalés…

Nous avons bon nombre d'exemple à citer et nous ne sommes pas sur des cas anecdotiques mais bien sur une réalité de travail.

Nos collègues ont assuré leurs missions, avec sérieux et empreints d'une certaine fierté. Face à l'impossibilité d'être doté d'ordinateurs professionnels, ils ont utilisé sans hésitation leur matériel personnel, certains ont acheté un ordinateur pour pouvoir travailler.

Les équipes de direction des organismes ont toutes reconnu l'engagement de leurs salariés et le ministre de tutelle nous a adressé ses remerciements.

Mais tout cela n'aura finalement servi à rien. Ou pour le moins n'aura pas été suffisant pour vous, notre employeur.

Car aujourd'hui, Monsieur le Directeur il nous est reproché de n'avoir fait que notre travail. Et c'est sur cet argument fallacieux que vous vous basez pour justifier de l'attribution de la prime COVID à seulement 20 % des salariés de la branche.

Ce ne sont pas des arguments pour justifier du versement que nous voulons, mais les arguments pour justifier le non-versement à 80% des agents.

Comment pouvez-vous créer une telle injustice ?

Quelle image avez-vous donc de nous tous pour ainsi tourner le dos à nos efforts, nous qui sommes sortis de nos zones de confort pour réinventer nos méthodes de travail tant collectives que personnelles, nous qui avons fait preuve d'une solidarité sans faille entre nous et avec nos assurés, nous qui avons souffert comme l'ensemble du pays de cette crise ?

Comment pouvez-vous accepter. M. le Directeur que cette injustice soit susceptible d'être accentuée au niveau local ? L'UCANSS a abandonné son rôle de protection de l'unicité de notre institution et vous abandonnez l'unicité de la branche.

Comment pouvez-vous accepter que des organismes restreignent encore plus les critères nationaux déjà bien exigus ?

Comment pouvez-vous accepter que des catégories entières de personnel soient purement et simplement écartées de l'attribution de cette prime ?

Comment avez-vous pu décider de diviser ainsi le personnel de la branche ?

Nous ne demandions pas que chacun reçoive à égalité cette fameuse prime mais qu'au moins chacun fut récompensé à sa juste valeur car c'est toute l'institution qui a tenu, c'est tout un pays qui a tenu, jusqu'à celui qui est resté chez lui sur demande des autorités.

La Délégation du SNFOCOS : Sabine Vavasseur, Virginie Prévautel, Pascal Servent et Karim Larnaout

FUSION URSSAF NORMANDIE

DÉCLARATION DES ADMINISTRATEURS FO URSSAF DE HAUTE ET BASSE NORMANDIE CONTRE LE PROJET DE FUSION DES DEUX ENTITÉS

Sans présumer des suites données par l'ACOSS au projet de fusion des deux entités de l'URSSAF Haute et Basse Normandie, nous avons pris note de la volonté unilatérale, à savoir n'émanant que des Conseils d'Administrations des organismes concernés, de mettre en place une seule entité au 1er janvier 2022.

Nous avons pris connaissance, et du courrier envoyé par les Présidents des deux URSSAF concernées, et de la note explicative justifiant et motivant cette démarche. Force est de constater que seuls les éléments allant dans le sens de cette fusion y sont exposés. Nous avons donc du mal à croire que l'étude d'impacts demandée aux Présidents par l'ACOSS sera aussi impartiale qu'elle devrait l'être.

Le premier argument avancé est celui de l'inadéquation géographique et historique entre la Région Normandie, et le périmètre des organismes de recouvrement mis en place en 2014. Cet argument nous laisse pour le moins sceptique. Faut-il rappeler que le nombre de régions administratives en France métropolitaine, depuis 2016, est de 13, que le nombre d'URSSAF, après régionalisation, est de 22. On ne voit pas en quoi la fusion des deux entités normandes présenterait une évidence aussi flagrante qu'on veut bien nous le faire accroire, pas plus que celles de l'Alsace / Lorraine / Champagne Ardenne pour correspondre à la région Grand Est, ou de celles du Nord Pas-de-Calais / Picardie pour la région Hauts-de-France.

Quant aux justifications historiques, on a du mal à faire le lien entre la conquête de l'Angleterre en 1066 et la régionalisation des URSSAF ! Ou alors il faudrait aussi citer le traité de St Clair-sur-Epte en 911, acte fondateur de la Normandie, laquelle n'était constituée que par la Haute-Normandie.

Et de rappeler qu'une démarche similaire avait été tentée en 2015 par le biais d'une demande, là aussi unilatérale, de non-remplacement des directeurs et comptables alors sur le départ. Cette démarche fut rejetée par l'ACOSS. Ce rapprochement qui n'avait pas lieu d'être hier ne l'est pas plus aujourd'hui. C'est sans doute une coutume des directeurs d'URSSAF normands que de se saisir de toutes les opportunités pour scier la branche sur laquelle ils sont assis.

La mutualisation déjà efficiente entre les URSSAF en général, les deux entités concernées en particulier, serait également, paraît-il, un argument pour la fusion. Dans ce cas, il va falloir fusionner l'ensemble des URSSAF entre elles puisque le principe même de la mutualisation est le recentrage de tâches spécifiques sur certaines URSSAF. Au contraire, les bienfaits d'une mutualisation bien pensée, à savoir la répartition judicieuse des travaux mutualisés permettant aux organismes de taille réduite de développer une activité, aplanit les différences afin d'atteindre les dimensions dites critiques que l'on nous a tant vanté lors de la régionalisation. Aujourd'hui, cet équilibre semble atteint et une fusion n'apporterait rien de plus.

Surtout quand l'on sait que cette massification se ferait au détriment de la reconnaissance des compétences des salariés. Les « experts » ainsi reconnus dans chaque URSSAF seraient-ils donc trop nombreux qu'ils faillent les recentrer sur un seul et même centre normand ? Non, nous savons par expérience qu'une telle fusion serait une perte sèche et de compétences, et d'expertises locales. Sans oublier les querelles de prééminences qui ne manqueraient pas de surgir au moment de déterminer ou se situera tel pôle ou tel organisme de direction. On n'a vraiment pas besoin de cela en ce moment.

Quant à l'espérance que la gestion des grandes entreprises normandes retomberait dans le giron de la nouvelle entité, simplement du fait que sa taille est plus importante risque fort de ne rester qu'un voeu pieu. Les TGE éloignées des sièges sociaux ne vont pas modifier l'implantation géographiques de leurs sièges sous prétexte qu'il n'y a plus qu'une URSSAF en Normandie.

On nous dit aussi qu'une URSSAF région Normandie ferait sens. Comme si les deux organismes Haute et Basse n'avaient aucun sens. Les URSSAF à l'échelle des départements elles aussi ont fait sens et pour les assujettis et pour les salariés. Il n'y a aucune corrélation entre la taille d'un organisme de sécurité sociale,

URSSAF ou autre, et les services qu'il peut rendre à la population. On a déjà sacrifié une partie de cette proximité en supprimant les pôles de décisions des départements, il n'est nul besoin d'aggraver cette situation par une telle décision. Nous avons besoin d'une URSSAF en Haute-Normandie, nous avons besoin d'une URSSAF en Basse-Normandie. Les défis à relever nécessiteront au contraire des prises de décisions au plus près du terrain. Ce sont bel et bien les compétences des salariés au sein de chaque organisme de recouvrement dont on a besoin aujourd'hui.

La mobilité du personnel, inhérente à ce type de projet, qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles, n'est nullement évoqué dans l'argumentaire. Elle serait non choisie et entraînerait systématiquement son lot d'insatisfaction. Comme toujours il faudra des mois voire des années pour retrouver un équilibre.

Nous le savons par expérience. Car ne nous y trompons pas, il n'y a pas de fusion d'organisme soft, sans impact pour le personnel. Et il y aura forcément des laissés-pour-compte.

Pour toutes ces raisons nous serons sans aucun doute amenés à nous prononcer contre ce nouveau projet de fusion dans le cas où l'Agence centrale donnerait son feu vert.

Les Administrateurs FO de l'URSSAF de Haute et Basse Normandie

FUSION URSSAF NORMANDIE

ARTICLE PSI DU 24 JUIN 2020

VIE DES INSTITUTIONS

Normandie : le projet de fusion des Urssaf est contesté

Les administrateurs locaux des Urssaf de Normandie envisagent de mener une réflexion sur un projet de fusion qui provoque déjà l'émoi des syndicats de personnels.

L'idée n'est pas nouvelle. Elle était déjà dans un coin de la tête des deux présidents des Urssaf de Haute-Normandie et de Basse-Normandie, respectivement **Olivier Fleutry** (CPME) et **Olivier Robert** (Medef), en 2015. Première motivation : un sentiment régionaliste qui veut que la Normandie soit une et indivisible. Le 10 mars, ils ont donc demandé (avec succès) à leurs conseils d'administration (CA) de les mandater afin qu'ils interpellent (par un courrier du 17 mars) le président de l'Acoss, **Jean-Eudes Tesson** (Medef), sur l'opportunité d'un tel chantier. En période de confinement, le sujet est passé au second plan. Désormais, le président de l'Acoss doit soumettre la requête des admistrateurs locaux, ainsi qu'une étude d'impact, au CA de l'Acoss le 26 juin. Mais cette démarche ne fera pas (encore) l'objet d'un avis du CA. **Jean-Eudes Tesson** estime qu'il revient aux CA normands de se prononcer au préalable sur le principe même d'une fusion. Les deux caisses, qui recouvrent seulement cinq départements, sont déjà allées très loin dans les mutualisations, avec par exemple la nomination d'experts et d'agents de direction en commun. Un seul organisme ne serait-il pas mieux armé pour répondre aux défis de demain ?

Mais à peine en germe, le projet de fusion des deux Urssaf à l'horizon 2022 fait peur. Les syndicats de personnels ont interpellé la caisse nationale en instance nationale de concertation, le 17 juin. Et pour cause, après la vague de régionalisation des Urssaf menée entre 2012 et 2014, ne serait-ce pas là l'amorce d'une seconde vague pour coller à la nouvelle carte administrative dessinée en 2016 ? Pour le SNFOcos, qui s'est fendu de courriers aux élus locaux, cela pourrait remettre en cause l'intégrité du service rendu sur le territoire et conduire à la fermeture de sites, au mépris des engagements pris dans la dernière COG de l'Acoss.

ARTICLE DE PARIS NORMANDIE DU 25 JUIN 2020

Urssaf : une fusion contestée

Social. Le projet de réorganisation de l'organisme à l'échelle de la Normandie doit être examiné ce vendredi par les instances nationales. Les syndicats n'en veulent pas, tout comme certains élus, à l'instar du député Sébastien Jumel.

Quelles conséquences concrètes ? Quel impact pour les usagers et les salariés ? « *Vous n'aurez pas plus d'informations aujourd'hui, c'est beaucoup trop tôt* », répond l'Urssaf de... Haute-Normandie. En effet, l'organisme de collecte des cotisations salariales et patronales vit encore à l'heure des régions pré-2016, mais elle réfléchit justement à se mettre à la page. Oui, « *en début d'année, les conseils d'administration des Urssaf Haute et Basse-Normandie ont entamé une réflexion sur la possibilité de fusionner les deux organismes* », indique la direction régionale à *Paris-Normandie*, après le courrier inquiet envoyé ce mardi par le député seinomarin **Sébastien Jumel** aux instances dirigeantes de l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale, la caisse nationale des Urssaf).

Hostile à cette réorganisation, synonyme à ses yeux d'éloignement du service public et de suppressions de postes, le parlementaire communiste s'émeut dans cette lettre de l'existence d'une « *note d'opportunité* » qui, selon lui, doit être « *soumise au conseil d'administration de l'Acoss* » ce vendredi.

L'ancien maire de Dieppe Sébastien Jumel dénonce « un projet inopportun ». (Photo d'archives PN)

« Ça peut aller très vite »

Les syndicats confirment. « *La question de la fusion sera étudiée, mais le conseil d'administration ne prendra pas forcément de décision tout de suite* », explique un représentant national du SNFOCOS, le Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux.

À l'heure actuelle, la future position de l'Acoss sur le sujet « *reste difficile à juger* », estime cette même source syndicale. En revanche, si la caisse nationale « *donne son aval par la suite, ça peut aller très vite* ».

Or, les représentants du personnel au sein du CSE (Comité social et économique) de l'organisme dénoncent un projet « *auquel les salariés n'ont pas été associés* », avec la crainte que ces derniers fassent les frais d'une logique guidée par les économies. « *On sait bien que les fusions entraînent généralement des suppressions de postes en raison des doublons*, poursuit-on au SNFOCOS. *En Normandie, nous avons déjà eu l'expérience de précédentes fusions départementales et régionales à travers lesquelles des sites se sont spécialisés, ce qui peut aussi poser des problèmes d'évolution pour les salariés.* »

À terme, l'inquiétude porte sur la possible disparition d'agences, notamment dans les villes moyennes telles que **Saint-Lô**, **Alençon**, **Évreux** ou encore **Dieppe**, où un projet de fermeture avait déjà suscité une levée de boucliers en 2017. En tant qu'ancien maire de la ville, le député Sébastien Jumel appelle à garder intact le réseau des Urssaf, qui « *constitue la clé de voûte de notre dispositif de protection sociale* ».

« Aucun site remis en cause »

« *La crise économique et sociale qui découle de la crise sanitaire, dont chacun s'accorde à souligner l'ampleur, va exiger la pleine mobilisation des salariés de l'Urssaf dont la charge de travail va s'alourdir et dont la connaissance fine du tissu économique sera plus que jamais nécessaire* », insiste le parlementaire, qui se présente comme « *le porte-voix des 580 agents des Urssaf normandes* ».

En attendant les précisions autour de cette éventuelle fusion, la direction de l'Urssaf de Haute-Normandie, elle, rassure : « *Quelle que soit la suite qui sera donnée au projet, l'Acoss s'est engagée à ce qu'aucun site ne soit remis en cause* ».

T. D.
t.dubois@paris-normandie.fr

PENSIONS DIFFÉRENTIELLES

L'OBSTINATION DE NOTRE SYNDICAT A PAYÉ

Depuis le 30 janvier 2019, nous réclamions, et nous étions bien les seuls, le rétablissement de l'automaticité de la liquidation de la pension différentielle en même temps que la retraite complémentaire.

Nous arguions qu'il s'agissait d'une retraite pleine et entière, l'ex CPPOSS, et non d'une retraite supplémentaire et que de ce fait le RGPD ne s'appliquait pas. Nous sommes donc revenus à la situation antérieure, vous trouverez ci-dessous la lettre de l'UCANSS à ce sujet.

Pour autant, nos demandes persistent et restent en attente dans les domaines suivants :

- les modalités de versement de la retraite différentielle
- les notifications de pension non produite par PREVERE
- les certificats de permanence de droits

A SUIVRE..... A NOTER que la prochaine Commission du système différentiel, (négociation sur la revalorisation) est prévue le 3 juillet prochain.

Annie Szufa, Secrétaire de la CPP Retraités du SNFOCOS

Courrier de l'UCANSS du 5 juin 2020

Par lettre circulaire du 6 février 2019, nous vous informions des changements intervenus dans les modalités de gestion des pensions différentielles. A cet égard, nous vous précisions qu'en raison des nouvelles obligations issues du Règlement général de la protection des données (RGPD), la liquidation de la pension différentielle dont il faut rappeler qu'elle correspond à une partie de la différence entre les droits Cpposs acquis par le salarié au 31 décembre 1993 et ceux reconstitués auprès de l'Arcco/Agirc à la même date, ne présentait plus de caractère automatique.

Dans ce contexte, il appartenait au salarié qui entendait faire valoir ses droits à la retraite et qui était inscrit aux effectifs d'un organisme de Sécurité sociale du Régime général au 31 décembre 1993, de demander la liquidation de sa pension différentielle via un formulaire que les services Ressources humaines étaient expressément invités à lui remettre.

Depuis lors, en lien avec l'Agirc-Arcco et compte tenu du contexte de la reprise globale des droits des intéressés, une convention a pu être conclue entre l'Ucanss, Malakoff Humanis Retraite Agirc-Arrco et l'AG2R La Mondiale Agirc-Arrco permettant la reprise de la liquidation automatique de la pension différentielle.

Cette disposition est désormais entrée en vigueur. Il n'est donc plus nécessaire de formaliser une demande de liquidation de la pension différentielle qui interviendra automatiquement et concomittament à la liquidation des droits par l'Agirc/Arcco. En outre, tous les bénéficiaires de rente à liquider, y compris ceux qui auraient déjà fait valoir leurs droits à retraite, sont désormais remontés par les flux automatiques et traités en liquidation par PREVERE.

Comme indiqué dans la précédente lettre circulaire, c'est désormais la société PREVERE qui assure la gestion des pensions différentielles pour le compte de Malakoff Humanis laquelle, en raison de l'obsolescence de son outil de gestion (GICR), a souhaité s'orienter vers une solution externalisée de gestion des pensions différentielles chez ce délégataire depuis novembre 2018. La société PREVERE dont les coordonnées figurent ci-dessous assure tout acte de gestion courante (changement de coordonnées bancaires, d'adresse, etc.....).
E mail : RetraiteSuppMM@prevere.fr Tel : 01.48.01.92.17 (ligne directe) Adresse : 46, rue de la Boétie, 75008 Paris

Enfin, je vous précise que la retenue à la source sur les pensions différentielles est implémentée dans le système d'information du nouveau gestionnaire depuis janvier 2019.

TÉLÉTRAVAIL

TOUJOURS PLÉBISCITÉ

Alors que tous les salariés de la Sécurité sociale reprennent peu à peu leur activité sur site depuis le début du mois de juin, Malakoff Humanis a dévoilé il y a quelques jours, la dernière partie de son étude flash sur le télétravail, réalisée au mois de mai dernier (une ultime partie sera réalisée sur le mois de juin).

Pour rappel nous avions relayé les résultats de la précédente dans un article.

Cette dernière étude nous apprend que *la pratique du travail à distance a toujours la cote : **73 % des télétravailleurs en sont satisfaits**, un chiffre en hausse de 7 points par rapport au mois d'avril (+12 points pour les primo télétravailleurs).*

Cependant les télétravailleurs sont conscients des **risques de cette forme de travail**, risques en matière de santé individuelle (baisse d'activité physique, dégradation des postures de travail et dégradation des pratiques alimentaires, sommeil dégradé) et en matière de santé au travail (difficulté à se déconnecter, stress et augmentation de la charge mentale, manque d'accompagnement, dégradation de la qualité du lien avec leurs relations de travail, pas d'espace ni de mobilier adapté au télétravail)

Malgré cela, la part des salariés télétravailleurs qui souhaitent demander le télétravail après le confinement a augmenté de 11 points au mois d'avril pour atteindre 84 % **et 44% des télétravailleurs souhaitent le demander de manière régulière** (+12 points).

Comme nous l'indiquions début juin, il y a **nécessité d'assurer un cadre protecteur à tous les salariés concernés par le télétravail.**

A la Sécurité sociale, nous n'avons pas pour l'instant de détails émanant de l'employeur sur l'ouverture d'une négociation pour un nouvel accord.

Cette négociation sera sans aucun doute inévitable dès la rentrée de septembre, pour faire face aux probables demandes des salariés, désireux de poursuivre l'expérience au moins quelques jours par semaine. Rappelons-nous que dans nos organismes le recours au télétravail avait été massif dès la mi-mars (jusqu'à 85 % dans la Branche Retraite).

Karine Gillard, membre de la CPP Encadrement du SNFOCOS

TÉLÉTRAVAIL

CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE DU 30 JUIN 2020 : TÉLÉTRAVAIL ET COVID 19 : AU DELÀ DU DIAGNOSTIC, FO MILITE POUR UN NOUVEL ANI

Chères et chers camarades,

Avec la crise sanitaire et la décision de confiner la population, le télétravail s'est mis en place de façon massive et dans l'urgence. Dès la fin du mois de mars, FO évoquait la nécessité d'ouvrir des négociations pour un accord national interprofessionnel sur le sujet. La confédération en a fait la demande officielle au MEDEF qui a proposé à l'ensemble des organisations syndicales et patronales de se rencontrer afin de faire un diagnostic portant sur l'analyse des difficultés et des opportunités rencontrées par les salariés et les entreprises durant cette période inédite. La première réunion du 5 juin a permis de définir une méthode et les grands axes de travail. Celle du 19 juin s'est concentrée sur le partage d'études et enquêtes menées dans la période récente.

Le télétravail, en fait l'envoi des salariés au travail à domicile dans la très grande majorité des cas, (cinq millions de salariés) avait pour objectif de permettre la continuité du travail en sécurité, et ainsi pour les entreprises de maintenir une activité économique malgré le confinement. FO a souligné que cette situation, précipitée et imposée, a aussi mis en évidence de réelles difficultés. Pour l'analyse des retours d'expériences durant le confinement, la confédération s'est appuyée sur les premiers questionnaire reçus *(cf. circulaire 140-2020 « Télétravail et Covid-19 : quel bilan pour quel avenir ? »)* dont vous trouverez la synthèse en annexe.

Tout d'abord, on retrouve les difficultés déjà connues avec le télétravail « classique » mais qui se sont aggravées avec le confinement : hyperconnexion, dépassement des temps de travail, injonctions contradictoires... En parallèle, la situation d'un télétravail permanent en vase clos a également créé de nouveaux problèmes (non-maitrise des outils numériques, fatigue, problèmes de concentration, risques psycho-sociaux liés à l'isolement, perte de lien social, interférences entre vie privée et vie professionnelle, cumul des tâches pour un tiers des télétravailleurs qui gardaient leurs enfants tout en travaillant...).

Selon l'étude Kantar sur la perception du climat au travail, 52% des entreprises ne pratiquaient pas le télétravail avant la crise. Dans le même temps, selon l'ANACT, 88% des salariés qui ont télétravaillé pendant le confinement souhaitent continuer à le pratiquer sur une partie de leur temps de travail car ils en perçoivent des avantages : réduction des temps de trajets, conciliation vie privée/vie pro, autonomie...

Il y a désormais de fortes chances ou risques selon les cas, que le télétravail soit appelé à se développer. Il touche désormais de nouveaux métiers, de nouveaux profils de salariés, ce qui entrainera inévitablement des modifications importantes de l'organisation du travail dans sa globalité.

Selon l'ANACT, les personnes qui pratiquaient le télétravail avant la crise sont plus nombreuses à bénéficier d'un environnement matériel et d'un équipement adapté. Par ailleurs, les retours reçus suite au questionnaire de la confédération montrent que la mise en œuvre de ce télétravail contraint s'est mieux passée dans les entreprises qui pratiquaient déjà le télétravail encadré par un accord d'entreprise.

C'est pourquoi, un diagnostic est nécessaire, mais il est surtout indispensable de garantir un cadre protecteur pour tous les salariés concernés tant pour le télétravail ordinaire que pour sa pratique liée à des circonstances exceptionnelles. Celle-ci n'est actuellement encadrée ni par l'ANI 2005 ni par le code du travail (qui se limite à mentionner la possibilité d'y recourir).

Pour FO, encadrer et normer les conditions du télétravail, est indispensable pour éviter toutes dérives néfastes aux salariés et pouvant conduire à mettre en cause la relation de travail (évolution vers une prestation de services – ou forme d'ubérisation, de travail à la tâche, délocalisation de l'emploi, isolement des salariés des syndicats).

Après la phase de diagnostic qui se terminera le 2 juillet par les auditions de l'ANACT, l'INRS, la DARES et Futuribles, les Organisations Patronales souhaitent consacrer les 2 et 11 septembre à la rédaction d'un « document de synthèse pour mettre à disposition des points de repères pour les entreprises afin de permettre des négociations au plus près du terrain ».

FO a rappelé sa demande d'ouverture de négociations d'un nouvel accord national interprofessionnel afin d'encadrer le télétravail pour tous et en toutes circonstances.

Il faut selon nous travailler notamment sur les axes suivants :

- La mise en œuvre : métiers compatibles, fourniture de matériels, connexions techniques, modalités de télétravail, prise en charge des frais ;
- Les conditions et l'organisation du travail : charge et temps de travail, horaires, joignabilité ;
- L'articulation vie privée/vie professionnelle, le droit effectif à la déconnexion, l'adaptation de la charge de travail en période exceptionnelle ;
- Le management : autonomie/confiance, collectif de travail, contrôle de l'activité, formation ;
- La santé : risques psycho-sociaux, Troubles musculosquelettiques ;
- Le droit syndical et son exercice effectif ainsi que le lien avec les Instances Représentatives du Personnel

Un groupe de travail avec les fédérations volontaires va mener des réflexions pour construire notre cahier revendicatif.

Afin d'appuyer et d'anticiper sur les situations d'ores et déjà réelles en entreprises, la confédération finalise un outil pour armer nos militants dans leurs négociations sur le télétravail. Il rassemblera les grands thèmes pouvant être abordés ainsi que des pistes de revendications et sortira courant juillet.

Amitiés syndicalistes.

Béatrice CLICQ Secrétaire confédérale

Yves VEYRIER Secrétaire général

ENCADREMENT

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DÉSORMAIS SIGNÉ PAR L'ENSEMBLE DES SYNDICATS

L'Accord national interprofessionnel sur l'encadrement était soumis à la signature des organisations syndicales depuis le 28 février dernier. FO-Cadres y avait apposé la sienne dès le 4 mars. L'ensemble des organisations syndicales a désormais fait de même, avec une dernière signature (celle de la CGT) en date du 22 juin.

L'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres, désormais signé par l'ensemble des interlocuteurs sociaux depuis ce 22 juin, a donc été accueilli par FO comme une première victoire. Une victoire d'autant plus appréciée que le Medef avait clairement dit préférer une position commune plutôt qu'un accord en bonne et due forme et que l'organisation patronale avait campé sur ce positionnement durant une bonne partie de la négociation entamée en 2017.

L'accès à la prévoyance pérennisé

FO-Cadres s'est donc félicitée d'avoir obtenu la signature d'un texte dont la portée juridique permet de sécuriser au mieux la définition des cadres, mais aussi leur accès à la prévoyance obligatoire.

Le nouvel ANI, souligne -t-elle en effet, pérennise le dispositif de prévoyance destiné aux cadres, et ce malgré la fusion, depuis janvier 2019, de l'Agirc, la retraite complémentaire des cadres, et de l'Arrco, la retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du secteur privé.

Le dernier Accord national interprofessionnel (ANI) concernant les cadres remontait à 1983. Autant dire que celui qui vient de voir le jour était particulièrement attendu. Depuis déjà plusieurs années, FO-Cadres n'avait de cesse de demander l'ouverture d'une négociation pour « redonner du sens au statut cadre ».

Article InFO militante Evelyne Salamero publié le 29 juin 2020

AGENDA

2 juillet :
INC Branche Retraite
3 juillet :
Commission de suivi du système différentiel
7 juillet :
RPN Temps partiel dérogatoire
10 juillet :
INC Branche Maladie

NOS PARTENAIRES

malakoff humanis – SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

AG2R LA MONDIALE

OCIRP – protéger. agir. soutenir

GROUPE AESIO

KLÉSIA – PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

NOS PHOTOS SONT SUR FLICKR