



TÉLÉTRAVAIL

MAINTIEN DE L'INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE

L'UCANSS a annoncé que le COMEX a décidé de prolonger jusqu'au 1^{er} avril 2021 la **possibilité laissée aux employeurs** de verser une indemnité exceptionnelle au titre du télétravail dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire *.

** Le télétravail en mode de crise étant toujours d'actualité rappelons que les accords ne s'appliquent plus et cela permet à l'employeur d'accorder plus de jours de télétravail mais que dans le même temps il n'est plus obligé par cet accord de payer l'indemnité.*

Certes, c'est très bien. Mais c'est surtout tout à fait **normal**, pas de quoi pavoiser.

Rappelons que notre **protocole d'accord** du 28 novembre 2017 relatif aux **travail à distance**, qui sert de base aux négociations dans les organismes de Sécu, prévoit qu'une **indemnité forfaitaire mensuelle** soit versée pour la prise en compte des **frais professionnels** découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité (et **non une prime** comme on l'entend souvent) s'élève à :

- **10,39 €** pour une journée en télétravail par semaine,
- **20,79 €** pour 2 jours par semaine en télétravail,
- **31,18 €** pour 3 jours par semaine en télétravail.

Le télétravail s'étant installé lors du confinement à 5 jours par semaine, nous avons **revendiqué** par voie de conséquence à porter cette indemnité à **52€** pour les cinq jours hebdomadaires télétravaillés par les salariés durant la période de crise.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Télétravail
Maintien de
l'indemnité
exceptionnelle

Pages 2 à 3 :

Classification
Qu'est ce qu'un cadre
à la Sécu ?

Pages 3 à 5 :

Lettre Secteur
Retraites FO du 22
octobre 2020

Un PLFSS 2021 d'une
nature particulière
AGIRC-ARRCO : mise
en garde de FO contre
l'instauration du
recouvrement par
l'ACOSS

Page 5 :

Dossiers de la
Michodière

Pages 6 et 7 :

Elections CACT – ARS
Profession de foi FO
SNFOCOS

Page 7 :

Agenda

Notons que dans cette information de l'UCANSS, il est précisé que les employeurs ont « **la possibilité** » de verser une indemnité exceptionnelle au titre du télétravail.

Doux euphémisme ! Les employeurs ont **le devoir de verser** à leurs salariés cette indemnité, n'allons pas par quatre chemins juridiques, il s'agit de **morale** et **d'éthique**.

Rappelons tout de même qu'au tout début de la crise et du confinement qui avait vu l'explosion du télétravail, les caisses nationales et l'UCANSS avaient dans un premier temps **refusé de payer** toute indemnité. En clair on faisait plus de télétravail sans avoir aucune compensation alors que les caisses engrangeaient de surcroît des économies. Le SNFOCOS avait obtenu gain de cause.

CF : <https://snfocos.org/communique-du-snfocos-covid-19-et-indemnisation-du-teletravail-le-snfocos-entendu/>

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement



Le cadre est référencé dans divers textes conventionnels. La convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité Sociale contient 12 occurrences (sans compter celles présentes dans les noms des organisations syndicales). Pourtant, aucun article, aucun accord, aucun texte ne vient définir ce qu'est un cadre au sein des organismes de Sécurité Sociale.

C'est derrière cela que se retranchent l'UCANSS et les caisses nationales pour refuser de trancher une question pourtant cardinale : qu'est-ce qu'un cadre à la Sécu ?

Au gré des discours ou des documents, le cadre est tantôt un salarié actuellement positionné au niveau 5A a minima, tantôt un manager, tantôt un salarié qui cotise à l'APEC (rappelons ici que depuis la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO, il n'existe plus de cotisation retraite spécifique aux cadres et donc plus de garantie minimum de points pour des milliers de « cadres » aux salaires trop faibles pour cotiser « normalement »).

Cette zone grise conduit actuellement à des aberrations puisque pour un même emploi et à iso-niveau, d'une caisse à l'autre vous serez un cadre...ou

CLASSIFICATION

QU'EST-CE QU'UN CADRE À LA SÉCU ?

pas ! C'est ainsi que l'UCANSS nous a précisé que 60% des salariés actuellement positionnés sur un niveau 5A sont cadres...car ils cotisent à l'APEC !

A l'occasion de la négociation d'une nouvelle classification fondée sur des emplois repères, d'aucuns auraient pu penser que cela évoluerait.

Il n'en est rien et bien au contraire. En effet, alors même qu'officiellement, l'UCANSS présente le niveau E comme le premier niveau de cadres et pour nous en convaincre, elle distingue 2 catégories (salariés occupant un emploi de niveau A à D ou de niveau E à I) s'agissant de la règle des 20% de bénéficiaires de points de compétence chaque année.

Pourtant, les données démontrent le contraire :

- Au gré des repositionnements, des cadres seraient positionnés en D (une pensée ici pour les CIS notamment)
- Au prix de la non-reconnaissance des diplômes, des employés seraient positionnés en E (une pensée ici notamment pour les assistantes sociales, majoritairement 5B et majoritairement non cadres)

Ajoutons à cela le fait que :

- A partir du niveau D, les salariés seraient éligibles à 12 points de compétence alors qu'à

partir du niveau H ils seraient éligibles à 15 points

- La prime de résultat serait « ouverte » à partir du niveau G...

Tout ceci emporte diverses problématiques :

- Lors des prochaines élections professionnelles, quel sera le périmètre du collège des cadres ? Ne pouvant pas être fixé par renvoi vers un niveau, il ne peut pas davantage l'être par renvoi vers une liste d'emplois repères, sauf à y intégrer une clause d'inclusion/exclusion au profit des salariés ayant conservé leur statut de cadre « à titre individuel. Comment les organisations syndicales pourront-elles s'assurer que les collèges sont conformes ?
- La CCN prévoit divers dispositifs spécifiques aux cadres : un délai de prévenance de 2 mois et un stage probatoire de 3 mois (art 16), une indemnité différentielle encadrée pour le remplacement d'un cadre par son adjoint (art 36), 4 cadres siègent au conseil de discipline s'il est saisi de la situation d'un cadre (art 51), un délai congé spécifique (art 54)... Quid de l'application homogène de ces dispositions conventionnelles ?

Au final, c'est une forme de négation du statut de cadre qui est perpétuée et accentuée par l'employeur qui a diminué le nombre de niveaux de cadres et donc les

possibilités de parcours professionnels, ne reconnaît pas l'expertise des cadres non managériaux, conforte (voire amplifie) le pouvoir discrétionnaire des organismes locaux dans la détermination de « l'éligibilité » au statut de cadre. Sur ce dernier point, il est curieux que l'UCANSS et les caisses nationales, qui ont décidé de se convertir aux emplois repères, expliquent que le statut de cadre est lié au contenu de l'emploi mais refusent d'envisager une disposition permettant d'harmoniser les pratiques en la matière et de mettre fin aux situations ubuesques que nous connaissons sur certains emplois (juristes, enquêteurs, CIS, assistantes sociales pour ne citer qu'eux) où d'une caisse à l'autre, voire au sein d'un même service, les salariés peuvent avoir des niveaux et des statuts différents !

Pour le SNFOCOS, la défense des cadres passe par la reconnaissance d'un statut de cadre des organismes de la Sécurité Sociale : un cadre, managérial ou technique, dans la classification actuelle doit le demeurer et le statut doit être étendu à tous les salariés relevant actuellement d'un niveau 5A.

Chafik El Aougri, Secrétaire national en charge des affaires juridiques



Michel Beaugas, Secrétaire Confédéral FO

LETTE SECTEUR RETRAITES FO DU 22 OCTOBRE 2020

UN PLFSS 2021 D'UNE NATURE PARTICULIÈRE

Un projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 a été examiné par le Conseil d'administration de la CNAV, le 5 octobre 2020. Le Conseil d'administration a émis un avis défavorable par 8 voix sur ce projet de texte. Voici le détail du vote :

- 8 voix contre (CGT-FO, CGT, CFDT, CFE-CGC).
- 5 prises d'acte (CFTC, U2P).
- 10 abstentions (MEDEF, CPME).

Voici quelques extraits de la déclaration de la délégation Force Ouvrière :

« Sur le fond, FO souligne un PLFSS d'une nature très particulière, au-delà de la période exceptionnelle liée à l'épidémie de la Covid-19 : le silence est fait sur des dispositions normalement présentes et d'importance majeure – le relèvement des minima sociaux et des

pensions. Pas même évoqué, que ce soit dans le rapport descriptif en annexe B ou dans la communication du Gouvernement. FO espère qu'il s'agit là d'une application du droit commun, et non en raison d'un calendrier répondant à d'autres intérêts. Au niveau global du calcul des droits, seule la mesure sur le PASS est à relever positivement. Aussi, le PLFSS avance très vite sur la création de la nouvelle branche, dont les modalités organisationnelles, de financement et de gouvernance n'auront toujours pas été débattues. FO déplore fortement cette manière de faire, le PLFSS étant adopté en procédure accélérée ce qui est peu propice à un véritable débat et parlementaire, et en amont avec les acteurs concernés. FO continue de dénoncer les LFSS comme des lois non pas seulement de « financement » mais bien de politiques majeures de Sécurité sociale, et revendique un risque Dépendance dont la gestion serait confiée à l'Assurance maladie.

En outre, le PLFSS confirme la position injuste du Gouvernement qui se borne à faire reposer sur les actifs (dont les chômeurs) et les retraités l'essentiel du coût de cette crise sanitaire exceptionnelle. En effet, la Sécurité sociale assume seule l'intégralité des coûts en recettes et en dépenses, créant ainsi fictivement une « dette sociale » en lieu et place d'une dette d'Etat.

Pour rappel, la CSG et la CRDS, principales recettes de la CADES, sont essentiellement payées par les actifs et les retraités – les personnes protégées. Ces prélèvements affectés à la CADES créent ainsi *de facto* un impôt « Covid » qui représentera peut-être 15 à 20

milliards d'euros prélevés chaque année sur les revenus des assurés sociaux, actifs et retraités.

D'autre part, la récupération des excédents ces dernières années a fortement participé à l'impréparation de notre système de santé face à la crise. FO tient à saluer les premiers résultats positifs du Ségur de la santé, mais des mesures significatives doivent encore être concrétisées. Notons que le volet financier repose sur la Sécurité sociale exclusivement. Il ne fait que rattraper partiellement une situation très dégradée en raison de la politique conduite depuis des décennies de « maîtrise (comptable) des dépenses » et qui se poursuit encore aujourd'hui malgré la crise sanitaire.

Enfin, de manière générale, FO souligne la compensation bienvenue des exonérations « Covid ». Toutefois, elles ne sont pas totales, comme les remises de dettes qui ne sont pas comprises.

S'agissant de l'assurance vieillesse, le PLFSS est muet sur le sujet, doit-on en déduire que cette année encore les retraités seront spoliés de toute revalorisation générale des pensions ?

C'est pourquoi Force Ouvrière vote résolument contre ce Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale, qui ne projette en rien le financement de la Sécurité sociale, mais la transformation de notre modèle social, dans un cadre démocratique et parlementaire extrêmement contraint. Il lui apparaît dès lors impératif que soit conduit un débat complet sur la place, le rôle et le financement de la Sécurité sociale, et ce, dans le respect de ses fondamentaux.

AGIRC – ARRCO

AGIRC – ARRCO : MISE EN GARDE DE FO CONTRE L'INSTAURATION DU RECOUVREMENT PAR L'ACOSS

La loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2020 dispose dans son article 18 que le recouvrement des cotisations Agirc-Arrco relèvera des URSSAF à partir du 1^{er} janvier 2022. Force Ouvrière continue d'exprimer son profond désaccord quant à ce projet réclamé notamment par le patronat.

Plusieurs inquiétudes animent notre position :

La différence des pratiques de recouvrement entre l'Agirc-Arrco et l'ACOSS : pour la première, il s'agit d'un recouvrement « individuel » afin que le salarié connaisse son nombre exact de point ; pour la seconde, il s'agit d'un

recouvrement au niveau de l'établissement qui verse les cotisations. Pour solutionner ce problème, constaté également par les deux concernées, il serait question de mettre en place une co-construction : l'encaissement et le contentieux géré par l'Acoss, le calcul des droits à l'Agirc-Arrco. On est loin de la simplification revendiquée à l'origine de cette réforme.

Les inquiétudes quant à l'avenir du personnel des caisses de retraite complémentaire, et leur transfert éventuel à l'Acoss : ces transferts, s'ils peuvent avoir lieu, risquent d'entraîner des changements géographiques, de conditions de travail, mais également de salaires (qui seront revus à la baisse, ou au mieux, « gelés » pendant 15 ans). Il est également complètement incertain que tous les postes concernés puissent être transférés ou conservés.

Les systèmes d'information, élément essentiel et structurant dans les exercices de recouvrement : celui de l'Acoss est obsolète et devra être complètement changé, alors que l'Agirc-Arrco, tout récent, ne serait plus utilisé. Plusieurs millions d'euros seraient ainsi gâchés.

Pour toutes ces raisons, la Confédération rappelle son désaccord et continuera de suivre attentivement la mise en place de cette réforme.

RETROUVEZ SUR NOTRE SITE INTERNET LES « DOSSIERS DE LA MICHODIERE », (ESPACE ADHÉRENT)



AINSI QUE NOS TRACTS ET AFFICHES, ET LA LETTRE DE LA CLASSIFICATION



ELECTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ D'AGENCE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CACT) - ARS PROFESSION DE FOI FO SNFOCOS



ÉLECTIONS DES
MEMBRES DU COMITÉ
D'AGENCE ET DES
CONDITIONS DE
TRAVAIL (CACT)



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Au plus tard le 1^{er} janvier 2021, le Comité d'Agence (CA), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ainsi que les Délégués du Personnel (DP) disparaîtront.

Ils seront remplacés par le seul Comité d'Agence et des Conditions de travail (CACT).

NOTRE ENGAGEMENT

Dans chaque ARS, des militants FO engagés qui œuvrent sans relâche pour :

- La défense du Service Public,
- Le respect de la Convention Collective Nationale du travail (CCNT) des personnels de la sécurité sociale,
- Le respect des accords d'entreprise,
- La défense de tous les agents, quels que soient leurs statuts,
- L'amélioration des conditions de travail,
- L'aide à la fluidité des parcours entre organismes de Sécurité sociale et ARS,
- Le combat contre la paupérisation et les réductions drastiques des effectifs au sein des ARS.

Mais aussi des représentants du personnel qui portent leurs revendications et leurs propositions à l'échelon national (UCANSS, CNC, ...) et utilisent, en cas de blocage, tous les moyens, notamment juridiques, à leur disposition.

YVES VEYRIER, Secrétaire Général de la
Confédération FO, s'adresse aux ARS



Au plus tard le 1^{er} janvier 2021, dans chaque Agence Régionale de Santé (ARS), les Comités d'Agence, les Délégués du Personnel et les CHSCT disparaîtront pour laisser place au seul Comité d'Agence et des Conditions de Travail : CACT.

Cette évolution, présentée comme une modernisation des relations sociales au sein des ARS, traduit avant tout une volonté de réduire les droits syndicaux et de priver les agents et salariés de représentants du personnel en diminuant drastiquement le nombre de ceux-ci.

Et pourtant, la crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons implique, plus que jamais, une protection et un accompagnement des personnels injustement décriés des ARS et, plus largement de tous les services publics, notamment de Santé.

Surtout, cette crise implique de redonner aux ARS les moyens perdus, depuis plusieurs années, à cause des suppressions de postes par centaines.

Lors du scrutin CACT de novembre, plus que jamais, voter pour les listes FORCE OUVRIERE, c'est :

- Voter pour le maintien et l'amélioration des droits collectifs et individuels de tous (agents sous statut et salariés sous convention collective),
- Voter pour combattre les discriminations et les inégalités,
- Voter pour des représentants investis qui porteront nos valeurs et nos revendications.

LES VALEURS DE FORCE OUVRIÈRE

La défense du système de Sécurité sociale et, plus largement, de protection sociale dont font partie les Agences Régionales de Santé.

Le respect : écouter les revendications, tenir compte des attentes et des spécificités professionnelles.

L'indépendance : une vision authentique de l'action syndicale sans compromission ni lien partisan ou idéologique.

L'audace : s'ouvrir aux idées nouvelles.

La proximité : être en permanence aux côtés des salariés pour soutenir et défendre leurs intérêts.

La solidarité : les revendications sont portées pour toutes les catégories salariales, et défendues par des négociateurs qui connaissent vos conditions de travail.



AGENDA

30 octobre 2020

INC Branche Maladie
(Groupe UGECAM)

10 novembre 2020

RPN Classification des
employés et cadres

16 novembre 2020

CPP Encadrement du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

