



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE ENCADREMENT

Compte rendu de la réunion du mercredi 28 octobre 2020 (à destination des membres et des adhérents)

Membres présents en présentiel : Emmanuelle BOYET, Karine GILLARD, Yves HERBOUZE

En distanciel : Christophe RABOT (Secrétaire CPPE), Jean-Christophe BALSAN (Secrétaire adjoint), Bruno GASPARINI et Jean-Philippe BOUREL (membres du BN en charge de l'Encadrement), Jean-Pierre BARTOLI, Thierry LOURME

Excusés : Éric GAUTRON (membre du BN en charge de l'Encadrement), Christine BARZU, Emmanuel PACHAUD-ESPINOZA, Mickael SOLLARI, Philippe BOROWCZAK, Thierry FAIVRE, Valérie DEMARETZ, Françoise SERRES

❖ Point de situation et échanges autour de l'actualité – intervention de Jean-Philippe BOUREL et échanges avec les membres de la CPPE

⇒ Actualité principale : négociations Ucanss « RPN Classification »

La délégation SNFOCOS, malgré le contexte sanitaire et les congés scolaires, était une nouvelle fois au complet (présentiel/distanciel).

Cette RPN n'a pas servi à grand-chose, début à 10h, fin à 17h30. Les demandes du SNFOCOS restent sans effet, et même la précision qu'un Cadre, situation d'avant, ne pourra pas perdre le statut de Cadre lors de la mise en œuvre de la nouvelle Classification.

En ce qui concerne les points de garantie, l'Ucanss reste sur sa position de proposer 5 points de garantie et non les points de compétence de sa catégorie (9 pts pour le niveau A à C, 12 pts pour les salariés occupant un emploi de niveau D à G, 15 pts pour les salariés occupant un emploi de niveau H à I).

Cette nouvelle Classification serait pire que rien, et cela nous engage pendant de nombreuses années !

2 catégories se trouvent être « un fourre-tout » : la catégorie D avec plus d'Employés que de Cadres et la catégorie E avec plus de Cadres que d'Employés.

Il n'y a pas d'évolution possible pour changer de niveau, sauf à changer de métier dans un autre emploi repère !

Une suggestion pour « bousculer » les velléités apparentes de signature de la CFDT : faire un sondage « souhaitez-vous que la nouvelle Classification soit signée » avec un argumentaire objectif en explication qui reprenne le récent article diffusé dans la LM.

L'emploi repère est instrumentalisé par l'Ucanss : même si l'emploi repère existe, le texte autorise chaque direction locale de classer le salarié à sa guise. C'est un leurre qui n'offre aucune garantie pour le salarié et aucune lisibilité pour les directions locales.

D'autre part, la pesée des emplois, telle que nous la constatons dans sa mise en œuvre dans les organismes, sera défavorable au salarié et notamment au Cadre.

Il faut afficher et revendiquer : on est contre la signature et on est contre les signataires !

La catégorie des Cadres est perdante et le SNFOCOS a un rôle à jouer pour combattre la mise en application de ce projet et donc sa signature !

Prochaine RPN le 10 novembre matin avec éventuellement une reprise des débats l'après-midi pour une signature d'ici début décembre...

Au dernier Bureau National un consensus est né autour du droit d'opposition.
FO dans son ensemble (SFOS/SNFOCOS) peut assumer seul de déclencher le droit d'opposition.
Les conditions du « droit d'opposition » sur le seuil de représentativité dans l'Institution nous contraindront, pour annuler la signature CFDT, de « convaincre » la CGT (la section fédérale FO devrait nous suivre).

Le 24 novembre au soir, la motion validée par le Conseil national devra appuyer cette démarche avec force.

❖ **Négociations locales et nationales « Travail à distance, télétravail »**

=> Perspectives, traitement des remontées demandées, formalisation des revendications (cf. note de Karine)
Les remontées vont être consolidées dans les prochains jours et les revendications vont devoir être triées, priorisées.

Il faut augmenter les % de jours de « Télétravail » des Cadres, notamment avec « l'utilisation de l'enveloppe jours ».

Force est de constater que depuis mars, le télétravail est rentré dans les mœurs pour l'Employeur et pour les salariés.

Chaque branche de la Sécurité sociale souhaite négocier de nouvelles dispositions.

Le télétravail « Covid-PCA » est différent du télétravail contractuel.

Quel critère pour le nombre de jours de télétravail par semaine pour les Cadres ? les managers ?

Une période de télétravail de 3 jours représente un danger non négligeable pour le maintien du collectif, du lien social, pour le maintien et la survie des sites des organismes.

Le télétravail permet de travailler à des horaires « atypiques » et les salariés peuvent le souhaiter.

Des organismes ont développé des dispositifs où les connexions ne sont pas possibles en dehors des horaires habituels de travail. L'employeur doit avoir le devoir de couper les serveurs !

Le droit à la déconnexion est une problématique à bien cerner en termes d'incidences pour l'Encadrement.

Le manager à distance doit être disponible quasiment « H24 », de la première heure de connexion à la dernière connexion de ses agents.

L'existence de risques psycho-sociaux, d'isolement dans le cadre du Télétravail nous oriente à poser une norme sur > 2 jours, applicable également pour l'Encadrement pour bénéficier de son droit de tirage de « l'enveloppe jours » sur les mêmes bases.

Quid d'une période généralisée de 3 jours tel que le prévoit le projet d'accord Ucanss ou celui proposé actuellement par l'Acoss ?

Un cadre managérial, non stratégique, peut faire tout son travail à distance ?

Le climat dans nos organismes tend à montrer que le sentiment d'appartenance est confronté, lui aussi, à l'individualisation des rapports humains et il faut donc rester vigilant face à un déploiement plus massif du Télétravail.

Quels arguments mettre en face d'un projet « à portée libérale » que l'Employeur va nous imposer par force.

Il faut avoir à l'esprit que 3 jours de télétravail pour 140 000 salariés de la Sécurité sociale, cela a un coût et forcément l'Employeur souhaitera avoir un retour sur investissement.

Contrairement aux remontées budgétaires des organismes qui ne profitent pas au Personnel, par exemple récemment pour abonder l'enveloppe budgétaire « Classification », les économies réalisées lors du télétravail doivent être reversées au Personnel en Télétravail.

⇒ Des points d'alerte, de vigilance doivent en fait plutôt être posés comme garanties pour le Personnel et de guide pour nos actions syndicales revendicatives pour le « Télétravail ».

Une liste des points de vigilance sera ainsi formalisée avec les remontées des membres de la CPPE, demandées d'ici le 5 novembre afin d'en faire une synthèse pour le Conseil national du 24 novembre.

- ❖ Conseil national du SNFOCOS le 24 novembre
Comme lors des Instances précédentes du SNFOCOS, le secrétaire interviendra pour présenter le rapport d'activité de la CPPE depuis le dernier Conseil national de novembre 2019.
- ❖ **Agenda** : prochaine réunion de la CPPE le 16 novembre 2020 à 14h à la Michodière (en distanciel très probablement).

Le secrétaire de la CPPE

Christophe Rabot

Siège Social : 2, Rue de la Michodière - 75002 PARIS - Tél 01.47.42.31.23