



Syndicat National  
Force Ouvrière  
des **Cadres** des  
Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

N°39-2020 – 5 novembre 2020

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



**EDITO**

## UN NOUVEAU CAP

En ces temps difficiles pour l'ensemble de nos concitoyens nous devons nous interroger sur les pratiques managériales de nos dirigeants qui semblent ressortir du « monde

d'avant ».

En effet, les décisions unilatérales de l'employeur remplacent petit à petit de réelles négociations avec les partenaires sociaux.

Ainsi 5 organisations syndicales se prononcent résolument contre le projet de classification dans la mesure où les revendications ne sont pas entendues.

Bien souvent d'ailleurs il n'est pas même répondu à nos questions ainsi du coût global du contact tracing et de ses modalités de financement.

Bien sûr nous avons le droit régulièrement à des déclarations grandiloquentes sur la mobilisation des personnels mais sans aucune réelle reconnaissance.

Prochaine étape, la revalorisation générale des salaires et de la valeur du point.

Je connais déjà la réponse : 0 %.

Alors oui il est temps de se donner un NOUVEAU CAP ainsi que le dit [le rapport annuel sur l'Etat de la France publié par le CESE](#) !

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

### SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Secrétaire Général
Un nouveau cap
Pages 2 à 3 : Prime plateforme téléphonique ARS
Courrier du SNFOCOS FEC FO au Ministre des Solidarités et de la Santé
Pages 3 à 5 : Branche Recouvrement
CR du SNFOCOS de l'INC Recouvrement du 28 octobre 2020
Pages 5 à 7 : Droit syndical
Communications syndicales via les NTIC Secteur juridique FO 2 novembre 2020
Page 7 : Télétravail : une négociation pour protéger les salariés
Communiqué de presse FO du 3 novembre 2020
Pages 8 à 10 : Profession de foi FO SNFOCOS Elections CNPI – ADD du 2 au 6 novembre 2020
Page 11 : Dossiers de la Michodière et tracts SNFOCOS
Agenda

# PRIME PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE ARS

## COURRIER SNFOCOS FEC FO AU MINISTRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ



Ministère des Solidarités et de la Santé  
M. Olivier VERAN  
14 Avenue Duquesne  
75007 PARIS

*Copie : M. Etienne CHAMPION, Secrétaire Général des ministères chargés des affaires sociales*

Paris, le 30 octobre 2020

OBJET : Prime plateforme téléphonique ARS  
Réf : MJ/EG 115 – 2020

Monsieur le Ministre,

Depuis le début de l'année, notre pays connaît une pandémie sans précédent. Elle frappe tous les pays d'Europe, mais également l'ensemble des continents. Nos personnels soignants, tout comme les agents des ARS, ont dû faire face à cette vague épidémique qui a surpris l'ensemble de nos concitoyens.

Face à cette crise sanitaire exceptionnelle, les ARS ont dû s'organiser pour répondre aux différentes missions qui leur étaient confiées. Cette nécessaire adaptation des moyens et des métiers au sein des ARS, a conduit naturellement à la mise en place de nouvelles organisations dans des délais contraints :

- Cellule CRAPS,
- Cellule contact-tracing
- Plateformes téléphoniques

Alors que la deuxième vague épidémique déferle aujourd'hui sur l'Europe, les ARS vont devoir à nouveau faire face à une situation qui s'annonce extrêmement violente. Nos collègues agents d'ARS, ayant mis en lumière au cours de la première vague épidémique leur réactivité et leur professionnalisme, vont devoir à nouveau affronter « le mauvais temps ».

Malheureusement, et contre toute logique, certaines Directions résistent et ne souhaitent pas appliquer stricto sensu l'article 23 de la Convention Collective Nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale de février 1957 visant à l'attribution de la « prime de permanences téléphoniques ou de visio-guichet » aux agents relevant de ce dispositif conventionnel.

FO rappelle également que l'article B deuxième alinéa du protocole du 29 Mars 2016 ouvre la possibilité d'octroi de la prime aux agents exerçant un emploi autre lorsqu'ils sont amenés à assurer de manière ponctuelle des permanences

qui ont pour objet la réception d'appels téléphoniques de masse ou l'émission d'appels téléphoniques de masse » ce qui ne peut être contestable au sein des ARS.

FO rappelle les conditions d'attribution de la « prime de permanence téléphonique » de 4% : Assurer des permanences, gérer la réception et les missions d'appel téléphonique de masse dans le cadre d'une organisation de travail spécialement dédiée."

FO souhaite que l'activité des agents issus du régime assurance maladie exerçant en ARS, soit reconnue et valorisée, au même titre que celle des agents qui exercent dans les organismes de sécurité sociale.

Monsieur le Ministre, FO sait pouvoir compter sur votre bienveillance à l'égard des agents relevant du droit privé, et qui œuvrent au quotidien, sans relâche, dans les ARS.

Veillez recevoir, Monsieur le Ministre, nos sincères salutations.

**Alain GAUTRON**



Secrétaire Général du SNFOCOS

**Laurent WEBER**



Secrétaire Général de la Section Fédérale des OS



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

## BRANCHE RECOUVREMENT

### COMPTE RENDU DU SNFOCOS DE L'INC RECOUVREMENT DU 28 OCTOBRE 2020

Pour le SNFOCOS, étaient présents à la réunion Jean-Philippe BOUREL et Serge PHILIPPE.

La réunion démarre par les déclarations des organisations syndicales. Pour sa part, le SNFOCOS, via ses représentants, a fait le choix d'attendre les motivations de l'employeur dans le cadre de la mise en place du travail à distance.

Monsieur Yann-Gaël AMGHAR prend ensuite la parole. Pour le Directeur de l'ACOSS, la crise subie devient une opportunité pour améliorer le collectif de travail. En ce qui concerne la Branche Recouvrement, le travail et le management à distance ont déjà été bien engagés avec les régionalisations, soit entre 5% et 65% de télétravail avant le confinement.

Désormais, le travail à distance massif implique de revoir le collectif de travail. Il a également pour conséquences de réduire la fatigue liée aux transports et de réduire l'empreinte carbone de la Branche. Enfin, Monsieur Yann-Gaël AMGHAR est confiant quant à la nouvelle

organisation de travail qui s'amorce au regard de la capacité de résilience dont a fait preuve la Branche depuis le mois de mars 2020. En effet, les organismes ont bien absorbé le choc lié au confinement généralisé.

C'est dans ces conditions qu'un comité de pilotage composé des représentants des URSSAF et de l'ACOSS a été créé. Il s'est lancé dans une étude de projet en 3 phases de juin à octobre :

- 1°) dresser le bilan et l'état des lieux des organisations de travail avec au cœur le travail à distance ;
- 2°) définir les orientations de la Branche en matière d'organisation du travail et de télétravail ;
- 3°) identifier les impacts des orientations retenues (à partir du mois de novembre 2020).

Des ateliers et des enquêtes ont été mis en place de juin à octobre pour remplir les 2 premières phases et aboutir à un socle commun.

Selon l'état des lieux, le bénéfice retenu du travail à distance résulte du gain en termes d'autonomie et de confiance. Cela repose également sur une adaptation du management.

De cet état des lieux, il ressort également que le souhait du télétravail est confirmé par les salariés (7194) ayant répondu à l'enquête. Ils préconisent le télétravail à raison de 2 à 3 jours par semaine. Le domicile est privilégié. Toutefois, il n'y a pas de volonté de la part des agents de pérenniser l'utilisation du matériel personnel. Par ailleurs, ils sont prêts à partager leurs bureaux.

Pour le Directeur de l'ACOSS, le socle commun de la Branche Recouvrement laisse la place pour les accords locaux.

4 principes se dégagent.

### ***I] Droit au télétravail généralisé***

Cela reste basé sur le volontariat dans le respect du protocole du 28/11/2017 qui exclut le personnel itinérant. Toutes les formes sont éligibles au télétravail sans aucune référence à l'ancienneté. En effet, pour certains emplois, il faut distinguer les activités télétravaillables des activités non télétravaillables.

### ***II] Etablir une relation de travail qui favorise les dynamiques de travail collectives et qui favorise l'autonomie et la responsabilisation du salarié***

Pour établir cette relation de travail, un minimum de 2 jours de présence sur site est exigé. En outre les jours de télétravail sont modifiables afin de permettre de concilier vie privée et vie professionnelle.

### ***III] Adaptation des environnements de travail à engager : espaces, équipements et déplacements***

Cela passe par le partage des espaces. Cela intègre la conséquence selon laquelle les équipements sont à fournir par l'employeur : matériel informatique, téléphone, fauteuil ergonomique.

### ***IV] Organiser et accompagner les transformations structurelles induites par ces évolutions***

Les transformations induites par les évolutions des organisations de travail vont conduire à des économies sur les locaux. Ces économies vont être compensées pour partie par le budget nécessaire pour remplacer le matériel personnel des agents. Aucune indemnité compensatoire ne sera servie en raison de l'utilisation du

matériel privé pour assurer des missions professionnelles.

Avec l'utilisation du matériel personnel, se pose la question de la protection des données personnelles.

### **QUESTIONS DES SYNDICATS**

Pour la CGT, le danger de ce télétravail généralisé est la fermeture des sites puisque cela va générer des économies sur les locaux. Ce processus a été engagé avec les régionalisations puisqu'il n'existe plus que 13 régions URSSAF. Combien de sites vont-ils fermer ?

Et tout récemment, l'exemple de la fusion entre les URSSAF de Haute et de Basse Normandie illustre les opportunités générées par les restructurations.

Pour la CFTC, il faut mettre en place des gardes fous sur les amplitudes horaires et les aménagements de locaux. La CFTC ne veut pas de suppression de bureaux.

Pour FO, la gouvernance du projet est le Covid. Or, avec ce télétravail massif, le Collectif est-il toujours présent ? Quel est le pourcentage des personnes interrogées qui ne souhaitent pas le travail à distance ?

Pour le SNFOCOS, il existe plusieurs points de vigilance à mettre en avant pour informer les agents du Recouvrement. En effet, le télétravail effectué pendant le COVID n'a rien à voir avec le télétravail classique. Autant le premier reposait sur une relation de confiance de l'employeur où chacun faisait son possible avec les enfants à s'occuper et le conjoint à accepter dans son espace de travail et vice versa. Autant, il va falloir désormais répondre à des exigences de production, de badgeage au poste sans souplesse en cas de pannes informatiques, ou encore de contraintes d'équipements électriques du logement (à faire vérifier par une entreprise agréée).

Pour le SNFOCOS, il ne s'agit pas seulement de télétravail à domicile mais aussi de « corpo-working », mode de travail à distance qui consiste à aller travailler 2 à 3 jours par semaine sur un site autre de la sécurité sociale (CAF, CPAM, CARSAT) voire de se rendre sur un site étranger dans le cadre du « co-working ».

Il ne faut pas perdre l'Esprit de la Sécurité sociale et par conséquent notre identité collective.

Par ailleurs, il faut également avoir en tête que sur les 80% de salariés en télétravail, 1/5ème d'entre eux utilisent leur matériel personnel. Se pose alors le problème de la confusion des temps privés et des temps

professionnels avec pour corollaire le respect du droit à la déconnexion et la dérive des heures indues.

## RÉPONSES DU DIRECTEUR DE L'ACOSS

Nous sommes arrivés dans la phase du projet de dialogue social et de la représentation syndicale. Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'accord du 28/11/2017 qui doit être respecté. Pour rappel, cet accord exclut le personnel itinérant.

S'agissant du co-working, une expérimentation existe déjà en Île-de-France avec des salariés qui semblent satisfaits de ne pas avoir à prendre les transports en commun en se rendant sur des sites plus proches de leurs domiciles.

Pour l'ACOSS les équipements mobiliers peuvent être testés et faire l'objet de négociation en local.

Autre point positif du Socle commun proposé, c'est l'absence de discrimination en fonction des emplois et/ou de l'ancienneté.

S'agissant du droit à la déconnexion, il existe effectivement un risque de confusion entre vie privée et vie professionnelle. C'est un sujet important.

Sur le Plan immobilier, la Convention d'Objectifs et de Gestion n'a pas envisagé de fermeture de sites. Il a effectivement pu y en avoir à l'occasion de l'intégration des collaborateurs de la Caisse Déléguée de Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants (CSSTI) dans une volonté de regroupement. Mais c'était sans lien avec le télétravail.

En réponse au SNFOCOS, en ce qui concerne les équipements recommandés par la Médecine du Travail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, c'est un élément à prendre en compte au même titre que le mobilier classique (fauteuils ergonomiques). Cela suppose de doubler les équipements : sur le site de rattachement et sur le lieu de travail à distance.

L'objectif est de fournir à chaque salarié un ordinateur portable et 1 écran aussi bien à domicile que sur site. Pour atteindre cet objectif, sachant que 2/3 du parc informatique est à renouveler, la Branche pense réaliser ce challenge sur 3 ans. Pendant ce délai, les agents pourront bénéficier du télétravail y compris lorsqu'ils utiliseront leur propre matériel. Il faut savoir que dans d'autres Branches de la Sécurité sociale, si l'employeur ne peut pas équiper son salarié, ce dernier n'a pas droit au télétravail.

## CONCLUSION

En conclusion, à partir du socle commun qui a permis d'établir la feuille de route, une gouvernance pérenne du projet est nécessaire. En effet, les principes posés par ce socle commun vont générer des chantiers complémentaires et des expérimentations en organismes pour déterminer les conditions de faisabilité.

Le SNFOCOS souhaite que les salariés des URSSAF ne paient pas les pots cassés de ces expérimentations. La dimension RPS a-t-elle été prise en compte ? Il est permis d'en douter quand on sait que certains organismes ne disposent même pas de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ...

*La délégation du SNFOCOS*



## DROIT SYNDICAL COMMUNICATIONS SYNDICALES VIA LES NTIC

Secteur Juridique de FO le 2 novembre 2020

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (NTIC : nouvelles technologies de l'information et de la communication).

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition

des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (art. L 2142-6 du code du travail).

Ainsi, faute d'accord collectif, les syndicats ne peuvent pas utiliser la messagerie de leur entreprise. Ils ne peuvent pas non plus exiger cette possibilité de leur employeur. Autrement dit, la diffusion de publications et tracts syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés n'est possible qu'à la condition, soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise.

L'utilisation par les syndicats des outils numériques mis à leur disposition doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise, ne pas avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise et préserver la liberté de choix des salariés de refuser ou d'accepter un message.

En l'absence d'accord, si l'entreprise a autorisé un syndicat en particulier à utiliser la messagerie professionnelle à des fins syndicales, il doit l'autoriser également à tous les autres syndicats présents dans l'entreprise, en vertu du principe d'égalité de traitement.

Dès lors que l'employeur a autorisé l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins syndicales, il doit s'assurer que les outils informatiques mis à la disposition des élus ou des mandatés préservent la confidentialité qui s'attache à l'exercice de leurs missions légales (Cass. soc., 6-4-04, n°02-40498 : cette décision rendue à propos des autocommutateurs téléphoniques a vocation, par sa formulation générale, à s'appliquer à l'ensemble des nouvelles technologies de l'informatique et des télécommunications. Voir également Cass. soc., 4-4-12, n°10-20845).

Le Conseil constitutionnel a jugé conforme à la Constitution les dispositions du code du travail exigeant un accord collectif au motif que celles-ci n'opèrent pas de déséquilibre entre la liberté de communication des syndicats et la liberté tant de l'employeur que des salariés (Cons. Const., 27-9-13, n° 2013-345 QPC). Cette solution s'explique dans la mesure où les syndicats disposent dans l'entreprise de panneaux d'affichage que les salariés peuvent librement consulter.

Dans une situation de covid-19, surtout si la majorité des salariés est en télétravail, la diffusion de la communication syndicale peut poser problème. Il conviendrait donc de plaider auprès de l'employeur que, spécifiquement pendant l'épidémie de covid-19 les salariés étant majoritairement en télétravail, le fait de refuser une communication syndicale électronique pourrait contrevenir à la liberté de communication des syndicats dans l'entreprise. En effet, en cas de covid-19, les syndicats ne peuvent plus communiquer dans l'entreprise via les panneaux syndicaux, les salariés étant éloignés de l'entreprise. La possibilité offerte à un syndicat de créer un site internet externe à l'entreprise ne permet pas, à notre sens, de pallier cette atteinte à la liberté de communication des syndicats dans l'entreprise.

Attention, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire à l'encontre de la personne qui envoie des communications syndicales par voie électronique alors que cela n'est pas autorisé.

De même, commet une faute justifiant une mise à pied disciplinaire, une déléguée syndicale qui utilise la messagerie électronique de l'entreprise pour la distribution de tracts syndicaux au-delà du quota autorisé par l'accord collectif (Cass. Soc., 19-5-10, n°09-40279).

A défaut d'accord avec l'employeur, le syndicat, faute de disposer d'un intranet dans l'entreprise, peut toujours créer un site internet externe à l'entreprise dont l'accès se ferait au moyen d'un code d'accès pour les salariés. Le site internet extérieur à l'entreprise est soumis à une obligation de discrétion. Si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter la divulgation d'informations confidentielles portant atteinte aux droits des tiers.

S'agissant des institutions représentatives du personnel (IRP), le code du travail n'envisage pas la possibilité pour eux d'utiliser l'outil informatique. La Cnil préconise d'appliquer aux IRP les mêmes règles que celles prévues pour les organisations syndicales.

Parenthèse : Si l'employeur n'autorise pas les élus ou les mandatés à communiquer via la messagerie professionnelle pour des raisons syndicales avec les salariés, ceux-ci peuvent-ils utiliser une messagerie personnelle pour contacter les salariés sur leurs mails professionnels ?

Le procédé consistant à utiliser une messagerie personnelle (et mentionné dans l'objet « personnel et privé ») pour contacter les salariés directement sur leur messagerie professionnelle semble, faute d'accord avec l'employeur, être une pratique à éviter dans la mesure du possible tant que la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée expressément sur cette question.

La prudence impose d'obtenir préalablement l'accord de l'employeur même si en faisant un parallèle avec l'envoi de courrier personnel dans l'entreprise, celui-ci ne peut être totalement interdit par l'employeur, sauf impératif de sécurité.



## **TÉLÉTRAVAIL**

### **UNE NÉGOCIATION POUR PROTÉGER LES SALARIÉS**

**Communiqué de presse FO Secteur de l'égalité et du développement durable du 3 novembre 2020**

Avec le deuxième confinement, le travail à domicile (dit « télétravail ») redevient la règle pour des millions de travailleurs. Le gouvernement le présente comme une obligation, et le protocole sanitaire stipule que les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité en veillant au maintien du lien au sein du collectif et à la prévention

des risques liés à l'isolement.

Or, « dialogue social » ne signifie pas négociation et accord, notamment dans les plus petites entreprises dépourvues de présence syndicale. C'est pourquoi FO considère indispensable de négocier un Accord National Interprofessionnel (ANI) qui couvre tous les travailleurs dans toutes les situations de télétravail. Face au risque de reconfinements récurrents, il est également essentiel de cadrer sa mise en œuvre en situation exceptionnelle décidée par les pouvoirs publics, alors que l'on a constaté de réelles difficultés pour nombre de salariés au retour du premier confinement.

C'est dans cette perspective que Force Ouvrière s'engage dans la négociation qui a débuté ce jour, dont le calendrier fixe le terme au 23 novembre avec trois nouvelles séances programmées les 10, 13 et 17 novembre.

Lors de cette première séance, les organisations syndicales et patronales ont échangé sur l'architecture de l'accord. Elles ont notamment abordé les conditions de mise en place du télétravail et l'organisation du travail, y compris dans le cadre du télétravail exceptionnel.

Pour FO, il s'agit de négocier vite mais sans bâcler le contenu, en s'appuyant sur le rapport 2017 et les échanges engagés depuis le mois de juin afin de moderniser l'ANI 2005. Le nouvel ANI doit ainsi clarifier le cadre juridique et s'inscrire dans la continuité de celui de 2005 et dans le respect des dispositions du code du travail (temps de travail, temps de repos...).

Il s'agit également d'assurer et de renforcer un cadre protecteur qui soit garant du volontariat. A ce sujet, FO estime indispensable d'assurer une réelle réversibilité sur le même poste de travail à la demande du salarié. Cela nécessite aussi la formalisation systématique d'un accord. FO attend également que la négociation porte sur les conditions de travail en situation de télétravail, intégrant les questions de santé et de sécurité, clarifie le droit à la déconnexion et à une séparation claire entre vie privée et vie professionnelle.



# AGENTS DE DIRECTION ÉLECTIONS À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION (CPNI)

## PROFESSION DE FOI FO SNFOCOS

**L'élection à la CPNI a lieu, par vote électronique, depuis le 2 novembre dernier jusqu'à demain 6 novembre 2020.**

Cette élection est importante à deux titres : d'une part elle constituera, nominativement, la CPNI chargée d'interpréter, autour de situations collectives ou posant des problèmes de principe, les textes conventionnels, signés, applicables et spécifiques aux Agents de direction, d'autre part elle déterminera la représentativité des syndicats d'ADD, et de leur délégation non nominative, lors des négociations collectives, là aussi spécifiques aux ADD, en Réunion paritaire nationale.



# ELECTIONS CPNI

(Commission Paritaire Nationale d'Interprétation)

Du 02 au 06 novembre 2020, vous aurez la responsabilité de choisir vos représentants à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (CPNI).

*Votez pour le SNFOCOS !*

Nous, candidat(e)s Agents de direction, de fonctions différentes, de régions différentes, de branches différentes, ayant exercé également en tant qu'Agent de direction dans des organismes différents, nous présentons sur la liste du SNFOCOS, syndicat négociateur et signataire des plus importants textes conventionnels concernant spécifiquement les Agents de direction, pour :

-une application réelle, pleine et entière des textes, dans le respect de la lettre et de l'esprit de ces textes.

-une interprétation, en cas de doute, valorisant les parcours et favorable aux catégories d'Agents de direction visées par la saisine de la CPNI.

Plus globalement, nous reconnaissons dans l'action de négociation exigeante du SNFOCOS le moyen pour

aboutir à des textes conventionnels garantissant de justes rémunérations ainsi qu'un renforcement de la protection des Agents de direction, alors que ceux-ci mettent en œuvre des responsabilités de plus en plus lourdes dans un cadre de plus en plus contraint.

En effet, si, solide sur ses principes, le SNFOCOS avance des propositions ambitieuses et ne peut admettre de quelconques reculs, il n'en demeure pas moins que c'est la recherche du meilleur compromis qui anime l'action de négociation du SNFOCOS.

Fruits de ce compromis dynamique, le Protocole de Juillet 2005 ainsi que la Convention collective de Septembre 2018, sur les questions de rémunération ou d'accompagnement à la mobilité par exemple, ont produit des avantages incontestables dans la vie professionnelle des Agents de direction.

Cependant, si le SNFOCOS a été au cœur de ces négociations, il reconnaît néanmoins, le temps passant, qu'une mise à jour conventionnelle doit être négociée, notamment dans le domaine des rémunérations.

C'est tout l'enjeu de l'ouverture prochaine d'une négociation sur la classification.

Par exemple, une revalorisation des coefficients de base, le SNFOCOS proposant 40 points comme en 2005, paraît indispensable afin de compenser la stagnation de la valeur du point depuis plusieurs années ainsi que l'élargissement des responsabilités liées à la restructuration des réseaux.

L'évolution des fonctions d'ADD doit aussi être mieux accompagnée financièrement.

Par exemple, un changement d'organisme, ou même un changement de fonction au sein du même organisme, doit pouvoir entraîner une attribution automatique et immédiate de points.

Ou encore, l'exercice d'une mission nationale depuis un organisme local doit pouvoir être reconnu par une augmentation du coefficient de rémunération.

A cette fin, et pour une attribution, prévue par les textes, régulière et réelle de points pérennes à tous les ADD, une ouverture plus large de la plage d'évolution salariale doit permettre la poursuite d'une acquisition de points, y compris par les ADD ayant atteint le plafond de cette plage.

Quant à la fonction de pleine Direction, il est souhaitable qu'elle reste attractive, par la reconnaissance de vraies

capacités d'initiative, ainsi que par la revalorisation des coefficients de base liés à cette fonction particulière.

Sur un plan plus général, la mobilité, quelle qu'elle soit, interbranche, inter organisme, géographique, fonctionnelle, doit être facilitée, et doit aussi être accompagnée par une indemnisation plus exhaustive des frais liés à un éventuel changement de résidence.

Le SNFOCOS souhaite introduire par ailleurs dans la discussion la nécessaire révision du classement des organismes, par la proposition de la suppression de la catégorie D, de sa bascule dans la catégorie C, et du transfert d'un nombre significatif de caisses, dans chaque catégorie B ou C, dans la catégorie supérieure.

Mais ce classement des organismes, fondé sur le nombre de bénéficiaires, n'est plus totalement adapté à l'évolution des missions mises en œuvre : ainsi il devient indispensable d'introduire dans ce classement l'idée de missions permanentes, régionales ou nationales, confiées aux caisses.

De ce fait, par exemple, une caisse, classée en C du fait de la taille de la population protégée, doit pouvoir être classée en B si elle assure une mission lourde et permanente pour le compte d'autres organismes.

Une vigilance constante doit être également maintenue pour une pleine concrétisation de l'égalité hommes-femmes.

Si des progrès réels ont été réalisés de ce point de vue, il faut poursuivre la lutte contre tout obstacle à la parité, en matière de rémunération, par exemple en cas de maternité pour ce qui concerne le versement de la part variable, et d'accès à toutes les fonctions d'Agent de direction, notamment celles de pleine direction.

Enfin, la vie professionnelle et personnelle des Agents de direction doit être protégée, et ce dans un monde de contraintes croissantes et d'extension de la charge mentale pesant sur les ADD.

De ce point de vue, et non exclusivement, le télétravail, outil certes utile et performant, doit être limité par une application réelle du droit à la déconnexion.

Des collègues ADD peuvent aussi se retrouver en difficulté, entraînant de ce fait un accroissement de cette charge mentale, voire un mal-être ou des tensions. Le SNFOCOS est là, et sera toujours là, pour défendre ces collègues et aider activement à la résolution de ces situations personnelles.

Pour toutes ces raisons, cette élection à la CPNI est très importante.

En effet ses résultats détermineront la représentativité des syndicats d'Agents de direction, et donc leur place et leur force dans les négociations spécifiques aux Agents de direction, menées en Réunions Paritaires Nationales (RPN).

A cette fin et pour une bonne application des textes, dans lesquels se reconnaît le SNFOCOS puisqu'il les a signés, et pour la poursuite de cette recherche de compromis dynamique autour des intérêts des Agents de direction,

## *Votez pour le SNFOCOS !*

Avec votre confiance, nous continuerons à vous défendre, à pérenniser vos acquis et à construire ensemble le futur des Agents de Direction.

Avec votre confiance, vous aurez la garantie de notre engagement à veiller au maintien et à la bonne évolution de vos conditions de travail.

Choisir les candidats **SNFOCOS**, c'est

- donner du crédit au travail passé et présent de notre organisation syndicale, principale organisation négociatrice et signataire des textes majeurs spécifiques aux Agents de Direction !
- avoir confiance dans une équipe qui n'est pas dans l'opposition systématique, mais dans la réflexion, l'expertise et la revendication !

### Vos candidat(e)s pour ces élections

Titulaires		Suppléantes	
<i>Jean-Baptiste ESCUDIER- BIANCHINI</i>	<i>Cécile DOLOMIE</i>	<i>Marie-France BARRAS</i>	<i>Sandra FRANCISCO</i>
<i>Directeur-adjoint CARSAT Hauts de France</i>	<i>Directrice Comptable et Financière CPAM de la Marne</i>	<i>Directrice CAF de l'Yonne</i>	<i>Sous Directrice ACOSS</i>

**En novembre 2020, faites entendre votre voix :**

VOTEZ SNFOCOS, le syndicat Force Ouvrière des Cadres et Agents de direction !

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



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



2

### AGENDA

- 10 novembre 2020  
RPN Classification des employés et cadres
- 16 novembre 2020  
CPP Encadrement du SNFOCOS
- 17 novembre 2020  
RPN Système différentiel
- 24 novembre 2020  
Conseil National du SNFOCOS

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

