



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

La lettre de La Michodière

N°04-2021 – 28 janvier 2021

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



EDITO

LE SNFOCOS POUR UNE RECONNAISSANCE DU PERSONNEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE COMME TRAVAILLEURS DE 2^{ÈME} LIGNE

En novembre 2020 a commencé la concertation portant sur la reconnaissance des travailleurs dits de la « **deuxième ligne** » c'est-à-dire particulièrement mobilisés au cours de la crise sanitaire. Les partenaires sociaux ont été auditionnés puis la mission « Christine Erhel (CNAM) - Sophie Moreau-Follenfant (RTE) » a défini à la mi-décembre (dans un groupe de travail paritaire) le périmètre des métiers indispensables à la continuité de la vie économique et sociale. Ce sont ainsi quatorze secteurs qui ont été identifiés (agriculture, commerce, sécurité, logistique, propreté, transports, aide à domicile, bâtiment...). Par la suite les travaux doivent permettre de sélectionner plus finement dans ces secteurs des métiers dont on espère une revalorisation aussi bien salariale qu'en amélioration des conditions de travail.

Le SNFOCOS rappelle que la Sécurité sociale a plus que jamais joué son rôle d'amortisseur de crise sociale. Malgré la pandémie, le confinement, les difficultés rencontrées par les salariés, ceux-ci, toutes branches confondues, ont tenu bon et ont assuré leurs missions de Service Public. Ils en ont d'ailleurs été largement félicités par les pouvoirs publics jusqu'au plus haut sommet de l'Etat !

Aujourd'hui encore fortement mobilisée, la Sécurité sociale est au chevet aussi bien des entreprises que des assurés et assure une nouvelle mission de crise confiée par l'Etat pour le contact tracing. C'est donc tout naturellement et justement que le SNFOCOS demande l'ajout du secteur de la Sécurité sociale parmi les secteurs déjà sélectionnés comme ceux de « la deuxième ligne ».

Nous avons ainsi saisi la Confédération qui soutient notre action en reconnaissance du personnel de la Sécurité sociale comme travailleurs de 2^{ème} ligne dans le cadre des négociations avec les pouvoirs publics.

Aussi, je demande une réelle reconnaissance du rôle et des missions des agents de la Sécurité sociale félicités de leur engagement dans la lutte contre l'épidémie de COVID-19 qu'ils soient personnels des UGECAM, des DRSM ou autres.

Je demande au COMEX de soutenir cette action de reconnaissance de l'ensemble des personnels de la Sécurité sociale.

Je demande des actes et pas seulement des belles paroles !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito d'Alain Gautron
Le SNFOCOS pour une reconnaissance du personnel de la Sécurité sociale comme travailleurs de 2 ^{ème} ligne
Pages 2 et 3 :
Salaires
Lettre commune au Ministre des Solidarités et de la Santé
Page 4 : Transfert du recouvrement
Courrier à Matignon
Pages 5 et 6 :
Télétravail
Recommandations pour négocier
Pages 7 à 8 :
Branche Recouvrement
Fragile or not fragile ? That is the question
Pages 8 et 9 :
COVID et droit du travail
Communiqué FO Service Juridique
Page 10 : Agenda

SALAIRES

LETTRE COMMUNE AU MINISTRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Les Fédérations FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, SUD demandent à être reçues par Monsieur Véran, Ministre des Solidarités et de la Santé.

Lettre commune des Fédérations FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, SUD adressée au Ministre pour faire suite au refus du COMEX/UCANSS d'ouvrir la négociation sur l'augmentation de la valeur du point et de rouvrir celle relative à la classification.



Ministère des Affaires Sociales
Monsieur VÉRAN Olivier
14 avenue Duquesne
75350 Paris SP 07

Paris le 21 janvier 2021

Lettre Recommandée avec AR
N° 1A 124 025 7891 9

Monsieur le Ministre,

Vous avez, à différentes reprises, félicité les employés et cadres des organismes de Sécurité sociale pour leur investissement et leur engagement dans la situation difficile que nous connaissons.

Vous avez eu des mots forts pour reconnaître et saluer le travail accompli chaque jour par le personnel pour assurer les missions de la Sécurité sociale.

Malheureusement, nos Fédérations constatent qu'à ce jour toutes vos déclarations ne se sont pas traduites par une reconnaissance concrète du travail fourni par le personnel.

En effet, lors de la Réunion paritaire nationale du 15 décembre 2020 relative aux salaires, le Directeur de l'UCANSS a indiqué que le Comex n'était pas en mesure de proposer une augmentation de la valeur du point.

Monsieur le Ministre, en dix ans la valeur du point n'a augmenté que de 0,50 %. La perte du pouvoir d'achat du personnel de Sécurité sociale est telle qu'aujourd'hui le salaire minimum professionnel correspond à quelques euros près au SMIC.

Le dispositif de la RMPP, mis en place pour justifier le refus d'augmenter les salaires et tenter de démontrer que le salaire des agents de la Sécurité sociale évolue plus vite que les prix, ne correspond pas à la réalité de la situation du personnel en matière salariale.

En effet, l'augmentation de la rémunération moyenne résulte uniquement de l'attribution des mesures individuelles. Or, la plupart des agents ne bénéficient pas tous les ans de points de compétence, d'expérience ou de parcours professionnels. Ainsi, chaque année tous ceux-là voient leur pouvoir d'achat baisser.

Cette situation est d'autant plus inacceptable qu'il existe aujourd'hui, même si celle-ci est insuffisante, une enveloppe de 80 millions d'euros, initialement prévue pour la classification.

Comme vous le savez, la négociation relative à la classification ne s'est pas conclue positivement en raison de l'enveloppe budgétaire, limitée, accordée par votre ministère mais aussi d'un certain dogmatisme du Comex/UCANSS.

Ainsi, ce dernier, en refusant systématiquement toute mesure collective et automatique au sein de son projet de classification, ne permettait pas à tous les agents de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Monsieur le Ministre, il est urgent de reconnaître l'investissement du personnel par des mesures concrètes en matière salariale.

C'est pourquoi, nos Fédérations syndicales sollicitent une entrevue dans les meilleurs délais afin que nous vous exposions de manière plus tangible les raisons pour lesquelles il est important que votre Ministère accorde les moyens budgétaires permettant de véritables négociations sur l'augmentation de la valeur du point et la classification.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre l'expression de notre considération.



Pour la FNPOS CGT
Denis LALYS
Secrétaire Général



Pour la FEC FO
Laurent WEBER
Secrétaire Fédéral



Pour la CFE-CGC
Patrick LAVAUD
Secrétaire Général Sécurité sociale



Pour la CFTC
Frédéric BELOUZE
Secrétaire Général PSE



Pour SUD Solidaire
Bertrand BARTOLETTI
Secrétaire SUD Protection Sociale

TRANSFERT DU RECOUVREMENT

COURRIER À MATIGNON

Suite au Conseil d'Administration en date du 20 janvier dernier ([voir articles dans la Lettre de la Michodière de la semaine dernière](#)), l'AGIRC ARRCO en appelle à l'arbitrage de Matignon dans le courrier ci-dessous :



Monsieur Jean CASTEX
Premier Ministre
57, rue de Varenne
75700 Paris SP 07

À Paris, le 22 janvier 2021

L'action du SNFOCOS et de la Confédération est ainsi pleinement légitimée.

Objet : Transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco

Monsieur le Premier Ministre,

Le Conseil d'administration de l'Agirc-Arrco du 20 janvier 2021 a adopté à l'unanimité une déclaration appelant votre attention sur les conditions qu'il juge indispensables à la réussite du transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco au réseau des Urssaf, prévu par l'article 18 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Le conseil insiste sur le fait que le transfert du recouvrement doit s'inscrire dans un cadre de simplification des démarches des entreprises tout en garantissant la sécurisation du lien entre les cotisations versées et l'attribution des droits individuels. Le conseil est également attentif à l'efficience du service au coût le plus juste.

Le conseil insiste sur la nécessité, dans l'intérêt général, de s'appuyer sur le savoir-faire et les outils développés par l'Agirc-Arrco qui pourraient être mis au service de la communauté, en prêtant une attention particulière au devenir des collaborateurs de la retraite complémentaire.

Le déploiement du transfert du recouvrement en 2022 ne semble en outre pas opportun en raison des efforts de trésorerie importants qu'il induit pour les entreprises déjà très largement fragilisées par la crise sanitaire, économique et sociale.

En conclusion, la fédération et les institutions de retraite complémentaire Agirc Arrco, investis d'une mission d'intérêt général, sont résolument engagés sur la voie de l'inter-régimes et souhaitent à ce titre que la conduite de ce projet d'ampleur réponde aux légitimes attentes des salariés et des entreprises.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de notre très haute considération.

La Vice-Présidente,

Brigitte PISA

Le Président,

Didier WECKNER

PJ : Déclaration du Conseil d'administration de la Fédération Agirc-Arrco du 20/01/2021 relatif au transfert du recouvrement

Agirc-Arrco

Siège social : 16-18 rue Jules César - 75692 Paris Cedex 12 • Tél. : 01 71 72 12 00 • www.agirc-arrco.fr
SIRET : 775 661 069 00044 • Code APE : 8430B

L'Agirc-Arrco est la fédération d'institutions de retraite complémentaire, régie par le code de la sécurité sociale.

TÉLÉTRAVAIL



RECOMMANDATIONS POUR NÉGOCIER

Alors qu'une négociation sur le télétravail sera ouverte dans les mois prochains à l'UCANSS (précision faite lors de la présentation le 12 janvier dernier du programme de thèmes négociations proposées pour 2021-2023 : «Le travail à distance, qui arrive à échéance en 2022 mais qui pourrait être avancé en lien avec les impacts de la crise sanitaire »), rappelons que le SNFOCOS réfléchit sur cette forme d'organisation du travail depuis plusieurs mois et va proposer à ses instances dans quelques jours une note sur le sujet rassemblant ses revendications, sous forme de points de vigilance.

C'est pourquoi nous nous sommes particulièrement intéressés au document mis en ligne par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) le 17 décembre dernier intitulé [Télétravail – 10 recommandations pour négocier un accord ou élaborer une charte](#).

Si ce document est présenté comme aide à l'élaboration d'une charte ou à la négociation d'un accord sur le télétravail dans les TPE-PME, il nous apparaît intéressant à communiquer, s'appuyant sur l'analyse d'une cinquantaine d'accords sur le télétravail signés en 2020 entre les deux confinements et étant en pleine cohérence avec les dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020.

Le but étant d'aider les négociateurs des futurs accords sur le télétravail à construire un cadre sécurisant et souple pour tous et toutes.

Ainsi, vous retrouverez 10 recommandations :

Organisation du télétravail : définir un cadre ajustable

Comme il est rare de trouver d'emblée la bonne organisation de télétravail et les pratiques managériales adaptées qui vont de pair, et que comme toute nouvelle organisation, le télétravail doit pouvoir être testé et ajusté dans la durée, l'ANACT préconise de définir au préalable un cadre ajustable. Cela passe par une définition des modalités d'évaluation, un examen régulier des conditions de télétravail en réunion de CSE ou au sein d'un comité de suivi, le partage d'un bilan annuel et la possibilité d'une organisation en télétravail qui puisse être adaptée (accord de méthode, accord « expérimental », charte évolutive).

Activités télétravaillables : rendre possible le télétravail quand une partie des activités peut être télétravaillée

Il n'est pas nécessaire qu'un métier soit entièrement télétravaillable pour qu'un salarié puisse avoir accès au télétravail. Pour cela, l'ANACT préconise de s'entendre de façon paritaire sur les critères d'éligibilité au

télétravail, de préciser que le télétravail est possible à partir du moment où les activités télétravaillables peuvent être regroupées sur une ou plusieurs journées par mois et d'évaluer les avantages et les inconvénients à mener ces activités en télétravail.

Apprentissage : favoriser les dynamiques d'apprentissage

Du côté du salarié comme du manager, le télétravail n'est pas une évidence et pour le mettre en place dans les meilleures conditions, favoriser les dynamiques d'apprentissage semble opportun. Cela nécessite de prévoir des mesures managériales ou RH facilitant l'apprentissage individuel et collectif du travail à distance, d'éviter les mesures pouvant nuire aux dynamiques d'apprentissage, comme des périodes d'adaptation trop courtes ou non renouvelables et inciter les échanges entre manager et salarié avant la mobilisation des clauses de réversibilité.

Formalisme : adopter un formalisme proportionné aux besoins de l'activité

Si certaines procédures de télétravail, trop complexes ou trop lourdes, freinent sa mise en œuvre, l'ANACT propose d'adopter un formalisme proportionné aux besoins de l'activité, tout d'abord en étant attentif à ne pas multiplier les procédures administratives incombant aux managers et aux salariés en cas de passage au télétravail, en restant flexible pour adapter le télétravail et en évitant les choix obligatoirement applicables pour une année entière (jours fixes, lieu d'exercice).

Lieu de travail : proposer des alternatives au télétravail à domicile

Parce que les conditions de travail à domicile peuvent renforcer les inégalités, l'employeur doit proposer des alternatives au télétravail à domicile. Il est alors nécessaire de définir les conditions du recours aux espaces de travail sur d'autres sites de l'entreprise ou dans des tiers-lieux ou encore, par exemple, distribuer un questionnaire anonyme aux collaborateurs sur ce qui est recherché et ce qui pose problème sur site et à distance, afin d'ajuster les usages des lieux aux besoins de l'activité.

Équipement et TIC : Faciliter l'appropriation et l'usage des équipements et TIC et anticiper les impacts

Le télétravail n'implique pas seulement de mettre à disposition des équipements et des technologies mais de permettre aux utilisateurs de se les approprier, de savoir les utiliser et d'anticiper les impacts. L'employeur doit identifier avec les salariés les outils numériques et TIC prioritaires pour le travail à distance, prévoir des mesures facilitant leur prise en main par tous, s'appuyer sur les retours d'expériences pour repérer les besoins de développement de compétences individuelles et collectives, mais aussi identifier les impacts de l'usage des outils numériques sur la transformation des métiers.

Temps de travail et charge : ne pas multiplier les outils et procédures de contrôle

En télétravail, la connexion du salarié n'est pas nécessairement représentative du travail réellement effectué. Pour autant, l'ANACT déconseille de multiplier les procédures et les outils de contrôle.

Mieux vaut prévoir que soient fixés dans les équipes des horaires de joignabilité adaptés, en prenant en compte les temps de repos, de pause ainsi que les besoins de coordination, de travail au calme. Il est également important d'outiller l'encadrement pour développer des méthodes de soutien et de régulation de la charge de travail en fixant des objectifs et des échanges réguliers avec chaque collaborateur et en équipe.

Risques de surconnexion : s'intéresser aux causes

Le rappel de l'obligation du respect du droit à la déconnexion n'est pas suffisant. L'ANACT conseille notamment, dans le cadre du CSE ou du comité de suivi, de prévoir un système d'alerte sur les situations de travail engendrant de la sur-connexion ainsi qu'un travail d'analyse des causes et de recherche de solutions. Elle prévoit aussi une adaptation de la charge de travail des salariés en cas de télétravail exceptionnel.

Prévention des risques : prévoir des coopérations renforcées au service de la prévention

La prévention des risques liés au travail à distance est un sujet peu développé dans les chartes et accords, le rôle des acteurs doit être envisagé et des coopérations renforcées, au service de la prévention, doivent être développées notamment pour clarifier le rôle de chacun mais aussi pour outiller les managers.

Management : soutenir le management à distance

Enfin, constatant que les managers n'ont pas toujours les moyens d'animer le travail à distance dans de bonnes conditions, l'ANACT insiste sur l'importance de soutenir le management à distance, en définissant paritairement les missions du management et les moyens nécessaires et en prévoyant d'aborder les conditions du management à distance au cours de l'entretien annuel manager-direction et, en particulier, les évolutions de la charge de travail qui peuvent être liées.



BRANCHE RECouvreMENT

FRAGILE OR NOT FRAGILE ? THAT IS THE QUESTION

Cette question hante les plans de contrôle et leur programmation depuis le 1er confinement de mars 2020. En effet, si les secteurs d'activité liés au tourisme, aux hôtels cafés et restaurants ou encore à l'évènementiel ne font pas l'objet de contrôle, il n'en va pas de même pour les autres entreprises.

De fait, les portefeuilles de contrôle des inspecteurs sont alimentés par les entreprises qui relèvent d'activités qui semblent être moins impactées par la crise. Toutefois, à tout moment, chaque entreprise peut être considérée comme étant « fragile » si elle répond à plusieurs critères notamment ceux liés à l'utilisation des dispositifs d'accompagnement COVID :

- Recours au chômage partiel (nombre de salariés et périodes)
- Demande de report de cotisations ou fiscales
- Demande de report cotisations de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO)
- Prêt garanti par l'Etat (montant du prêt, date de réception des fonds)
- Autres financements bancaires
- Découvert autorisé :
- Dispositif d'avances remboursables/prêts participatifs

Dès lors, si une entreprise est reconnue comme étant « fragile », la vérification peut être abandonnée ou se poursuit sans mise en recouvrement.

Mais des situations incompréhensibles surviennent. En effet, régulièrement l'ACOSS, par une pondération des critères précités, détermine des entreprises fragiles dont la taille varie de la TGE à la TPE. Ceci pose des difficultés pour alimenter les inspecteurs du Recouvrement en Contrôle Comptable d'Assiette (CCA).

En conséquence, afin de ne pas fournir les inspecteurs uniquement en contrôles d'Administrations et de Collectivités Territoriales (mairies, hôpitaux), dans certaines URSSAF, les CCA d'entreprises « fragiles » sont néanmoins lancés en misant sur le fait que la fragilité ne sera pas invoquée par le cotisant.

Dans d'autres situations, des entreprises dont les contrôles ont été annulés pour fragilité redémarrent de nouveau 4 mois plus tard, avec les mêmes inspecteurs.

Comment expliquer cette reprise aux entreprises :

« il y a 4 mois vous étiez fragiles mais plus maintenant »

« Ah bon ? pourtant je viens de m'endetter sur mes fonds propres et la crise sanitaire et économique est toujours présente »

« Faîtes-nous confiance ...»

Vous pouvez imaginer le malaise des inspecteurs concernés. Pour une société de confiance qui met en avant le droit à l'erreur, n'y aurait-il pas un problème dans l'énoncé ?

Et, parfois des contrôles qui n'attendent plus que la mise en recouvrement sont remis en cause pour fragilité ...

En conclusion, ne serait-il pas plus simple de pratiquer le diagnostic conseil pour toutes les entreprises tant que la crise économique incite les pouvoirs publics et par conséquent les URSSAF à être bienveillantes envers les cotisants ?

En effet, l'Agence Centrale fait régulièrement la promotion de ce dispositif qui n'est plus utilisé en URSSAF depuis 2007 si ce n'est avant. Il serait grand temps de le réactiver :

- Pour maintenir le soutien aux entreprises (hors cas de fraude) ;
- Pour affirmer la crédibilité de l'action du Recouvrement ;
- Pour respecter les Inspecteurs du Recouvrement qui réclament de la stabilité.

Les membres de la CPP ACERC



COVID ET DROIT DU TRAVAIL

COMMUNIQUÉ FO – SERVICE JURIDIQUE

La crise sanitaire due à l'épidémie de coronavirus perdure en 2021. Un point sur les dérogations en matière de droit du travail.

Les congés payés

L'ordonnance n°2020-1597 du 15 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de congés payés dans la limite de six jours, par accord collectif.

Cette possibilité ne peut s'appliquer, selon nous, que lorsque les entreprises n'ont pas déjà imposé la prise forcée de congés payés, comme cela avait été prévu dans l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020.

Les jours de repos

L'ordonnance modifie également le délai dont dispose l'employeur pour imposer la prise de congés au titre des jours RTT, des jours acquis au titre du forfait-jours et des jours déposés dans le compte épargne-temps, sans accord collectif.

Rappelons que cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition que l'intérêt de l'entreprise le justifie en fonction des difficultés économiques liées à l'épidémie.

Ces jours de repos imposés sont limités à dix au total. Mais comme pour les congés payés, et dans la mesure où l'ordonnance n'a fait que prolonger le dispositif jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur ne peut pas imposer plus de dix jours sur la période du 27 mars 2020 au 30 juin 2021.

Les entretiens professionnels

Pour ce qui est de l'obligation d'effectuer des entretiens professionnels, ils peuvent être reportés jusqu'au 30 juin 2021 (ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020, *Journal officiel* du 3).

Les CDD et le travail temporaire

Les dérogations aux règles obligatoires des contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire sont reconduites jusqu'au 30 juin 2021 par l'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 (JO du 17). Ces dérogations visent notamment le nombre maximal de renouvellements des contrats, le délai de carence.

Le CSE

L'ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 (JO du 26) redonne la possibilité pour les réunions du CSE de recourir de manière illimitée à la visioconférence, conférence téléphonique ou, à défaut, à la messagerie instantanée.

Cependant, à la différence de l'ancien dispositif, la majorité des élus appelés à siéger peuvent s'opposer à cette réunion en distanciel dans quatre situations : en cas de licenciements collectifs économiques, d'APC, de RCC ou d'activité partielle.

Les conseils de prud'hommes

En vertu de l'article 2 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, la date du prochain renouvellement des conseillers prud'hommes devrait avoir lieu dans son ensemble au plus tard le 31 décembre 2022. Les mandats actuels sont donc prorogés.

Une autre dérogation vise la possibilité de statuer en formation restreinte.

Enfin, la formation obligatoire des conseillers prud'hommes est repoussée d'une année supplémentaire avant d'être réputés démissionnaires.

La médecine du travail

Les visites médicales peuvent être reportées dans la limite d'un an, soit jusqu'au 17 avril 2022 (ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020).

D'autres dérogations visent notamment le prêt de main-d'œuvre en entreprise.

Il est à espérer que ces modifications soient les dernières et qu'elles ne demeurent que le temps de cette période particulière.

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



CLASSIFICATION



LES AGENTS DE DIRECTION



EN **FORCE** POUR NOS RETRAITES

Réforme des retraites, le SNFOCOS dit STOP !



Nos actions dans le cadre de la crise sanitaire
COVID-19



AINSI QUE NOS TRACTS ET AFFICHES

AGENDA

29 janvier 2021

RPN Aide aux aidants
familiaux

2 février 2021

RPN Système
différentiel

3 février 2021

CPP Encadrement du
SNFOCOS

9 février 2021

Commission de suivi
Epargne Salariale

10 février 2021

Bureau National du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)