



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

La lettre de La Michodière

N°07-2021 – 18 février 2021

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



EDITO

RECRUTEMENT DE LA « DEUXIEME LIGNE »

Notre employeur, l'UCANSS, et le SNFOCOS sont d'accord.

En ce moment, c'est assez rare pour le souligner, tant les relations sociales sont difficiles du fait d'un dialogue qui se heurte bien souvent aux positions dogmatiques de l'employeur.

C'est ainsi qu'on peut lire, dans les colonnes de la Voix du Nord, une interview du directeur de l'UCANSS sur la campagne nationale de recrutement :

« On souhaite montrer l'implication de nos salariés pendant la crise du Covid, avoue Raynal Le May, le directeur de l'UCANSS. On a, à juste titre, salué l'engagement des personnels hospitaliers et des policiers, mais nos collaborateurs ont eux aussi répondu présent. Entrer à la Sécu permet de donner du sens à son travail. »

C'est bien pour avoir fait le même constat que nous avons avec notre Confédération FO demandé aux pouvoirs publics l'ajout du secteur de la Sécurité sociale parmi les secteurs déjà sélectionnés comme ceux de « la deuxième ligne ».

Puisque nous partageons le même constat, nous demandons à l'UCANSS de soutenir et de relayer cette demande auprès des pouvoirs publics. C'est ce que nous avons fait dans une lettre adressée au Président du COMEX de l'UCANSS dont nous attendons la réponse.

Pour les salariés en place ce serait une vraie reconnaissance ouvrant la voie à l'amélioration des salaires et des conditions de travail comme l'indique les pouvoirs publics engagés dans cette négociation. Et pour la campagne de recrutements que l'UCANSS a lancé, certainement un meilleur argument que de promettre, toujours dans la Voix du Nord, que « les perspectives d'évolution sont nombreuses, il n'est pas rare d'entrer comme téléconseiller pour devenir plus tard manager d'équipe ou directeur d'une Caisse... ».

- [Voir notre communiqué de presse](#)
- [Article La Voix du Nord](#)

Eric GAUTRON secrétaire national en charge de l'encadrement et de la syndicalisation

SOMMAIRE

Pages 1 : Edito

Page 2 : Lettre au président du COMEX de l'UCANSS (« 2^{ème} ligne »)

Page 3 : Recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO

Page 4 : Système différentiel

Page 5 : Télétravail et Flex office

Page 6-8 : Epargne salariale



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

Monsieur Renaud VILLARD
Président du COMEX de l'UCANSS

Copie pour information à :

*M. Raynal LE MAY, Directeur de l'UCANSS
M. Thomas FATOME, Directeur de la CNAM
M. Vincent MAZAURIC, Directeur de la CNAF
M. Yann-Gaël AMGHAR, Directeur de l'ACOSS
M. Jean-Eudes TESSON, Président du COR*

Paris, le 27 janvier 2021

N/REF: 04 /2021

Objet : Le SNFOCOS pour une reconnaissance du personnel de la sécurité sociale comme travailleurs de 2^{ème} ligne

Monsieur le Président,

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 vous 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 vous 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 vous 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 vous demande en tant que Président du COMEX de soutenir cette action de reconnaissance de l'ensemble des personnels de la Sécurité sociale.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.

Le Secrétaire Général

Alain GAUTRON



RECOUVREMENT des cotisations AGIRC-ARRCO

M. DUSSOPT, Ministre délégué aux comptes publics, inspiré par les partenaires sociaux ?

La semaine passée, une entrevue a eu lieu sous l'égide de M. DUSSOPT au sujet du recouvrement par l'ACOSS des cotisations AGIRC-ARRCO.

Sans surprise, M. le Ministre a conforté l'ACOSS dans sa future mission, ce malgré la déclaration unanime du CA de l'AGIRC-ARRCO et malgré l'alerte lancée sur les complications à venir par l'association des éditeurs de logiciels de paie.

Nous avons exprimé notre opinion dans ces colonnes dans le précédent [Numéro de notre Lettre de la Michodière](#).

Ce qui nous est revenu de cet entretien, sur la forme, paraît pour le moins surprenant. Alors que la présidence paritaire de l'AGIRC-ARRCO était bien présente, seul le Président de l'ACOSS avait semble-t-il été invité.

M. le Ministre aurait alors justifié cette invitation unique par le fait que ce n'était pas le même type de paritarisme.

Si cela est avéré, nous pouvons vous donner la source d'inspiration de M. le Ministre : c'est l'Accord National Interprofessionnel du 17 Février 2012, « **modernisation et fonctionnement du**

paritarisme » (plus particulièrement son préambule dont nous vous donnons quelques extraits).

Dans ce préambule, on peut lire qu'il existe différentes combinaisons des formes de paritarisme :

- « ***Dans un premier cas*** il s'agit de la mise en œuvre de règles fixées par les seuls partenaires sociaux ; c'est le paritarisme au sens strict qui vise des organismes créés et gérés uniquement par les partenaires sociaux, comme la retraite complémentaire » ;
- « ***Dans un deuxième cas***, les règles sont fixées par l'Etat mais la gestion est largement déléguée aux partenaires sociaux. Ce type de paritarisme se retrouve dans la gestion des organismes tels que l'ACOSS ».

Bel hommage aux partenaires sociaux, merci M. le Ministre, en espérant que la vice-présidence confiée à la CGT ait la même appréciation que nous.

Alain GAUTRON, Secrétaire général du SNFOCOS

Philippe PIHET, représentant FO à l'AGIRC-ARRCO

L'Ucanss et les syndicats se sont retrouvés, le 2 février, pour négocier une révision du système différentiel, héritage de l'ex-Cpss, l'ancien régime spécial de retraite de la Sécu.

Depuis l'intégration de la Cpss au sein du droit commun (Cnav Agirc-Arrco) en 1994, les effectifs présents au 31 décembre 1993 perçoivent une prestation différentielle pour compenser le manque à gagner sur les droits acquis. En 2020, 149 000 personnes y étaient éligibles (60 % de retraités, 35 % d'actifs et 5 % de veufs) pour un coût total de près de 110 M€. Mais au bout de 27 ans, « le nombre de bénéficiaires a atteint un pic appelé à décroître alors que la cotisation patronale assise sur tous les actifs reste dynamique », observe **Mikaël Gérard**, directeur des relations sociales institutionnelles de l'Ucanss. Conséquence, les réserves (près de 40 M€ en 2020) explosent et pourraient atteindre 116,1 M€ d'ici 2026, précise une étude actuarielle. L'Ucanss a donc proposé aux syndicats, le 8 décembre, d'ouvrir la négociation pour revoir les paramètres de ce mécanisme « dans un intérêt partagé entre employeur et salariés », précise **Mikaël Gérard**.

En contrepartie d'une baisse de sa cotisation de 2,01% à 1,8 %, l'employeur serait prêt à redistribuer une part des 11 M€ économisés. Les syndicats ont avancé plusieurs pistes. **1/** Revaloriser la prestation « en allant au-delà de la hausse réglementaire égale à 50 % de l'indexation des pensions Agirc-Arrco », explique **Cyril Peltriaux** (CFDT-PSTE). **2/** Payer mensuellement à échoir ce complément jusque-là versé par trimestre échu. **3/** Remonter le plancher en deçà duquel la pension est débloquée via un versement unique. « Cela avantagerait ceux prêts à liquider leur pension, mais en les privant de réversion », prévient **Philippe Pihet** (SNFOcos). **4/** Abonder le fonds de financement de la complémentaire santé des anciens salariés. Enfin, le SNFOcos s'interroge aussi sur la gestion des réserves, aujourd'hui confiées à l'Acoss et noyées dans le déficit de la Sécu. « Pourquoi ne pas les confier à un gérant d'actifs pour en tirer un rendement financier ? » suggère-t-il.

Avec l'aimable autorisation de la rédaction de Protection Sociale Information

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



TELETRAVAIL

APRÈS L'AVÈNEMENT DU TÉLÉTRAVAIL, CELUI DU FLEX OFFICE ... À LA SÉCU COMME PARTOUT AILLEURS ?

Alors que le télétravail s'impose de plus en plus comme mode de travail privilégié, en période de pandémie actuelle et pour l'avenir ([voir à ce sujet le dernier baromètre Malakoff Humanis daté du 9 février dernier](#)), il induit aussi une utilisation différente des bureaux.

C'est ainsi que le flex office se développe déjà en France depuis quelques années et continuera à se développer en parallèle du développement du télétravail (les salariés seront de fait de moins en moins présents dans les locaux de leur entreprise).

Pour mémoire on peut définir le flex office comme un espace de travail qui ne donne pas d'emplacement fixe aux employés, les poussant à changer régulièrement de place au sein de l'entreprise ou même à travailler ailleurs.

Il s'agit donc de repenser les espaces de bureaux : on abandonne progressivement le modèle du bureau attitré tout comme celui de l'open space, pour celui d'espaces communs partagés, modulaires, ouverts et connectés où le salarié peut choisir son poste de travail, à chaque moment de la journée, en fonction des tâches qu'il a à effectuer.

Cela permet aussi de réduire drastiquement les espaces de travail et donc aux entreprises de faire des économies immobilières substantielles.

Cependant des risques inhérents à cette nouvelle organisation existent et nous pensons que tout

comme il fallait encadrer le télétravail (ce qu'a fait l'ANI du 26 novembre dernier) il faut s'attacher à encadrer le développement du flex office. Car cette nouvelle organisation de travail engendrera sans aucun doute des difficultés d'adaptation, des incompréhensions, des questionnements pour les salariés qui vont y être soumis.

On ne peut ignorer déjà la volonté de nos employeurs d'accélérer cette tendance. Cela pourrait susciter la fermeture des petits sites, des établissements ayant un faible nombre de salariés et entraîner à une mobilité géographique des salariés vers un autre lieu de travail.

Il est primordial de sécuriser dans nos établissements, le maintien du collectif de travail ainsi que la cohésion d'équipe.

La mise en place du flex office se traduit bien souvent par un manque de concentration et de la fatigue pour les salariés. Ces conditions de travail détériorées entraînent souvent une fatigue supplémentaire liée au bruit, une limitation des échanges, un sentiment de pression, une perte de repères et un risque pour l'esprit d'équipe.

Nous travaillons à la Sécurité Sociale car nous défendons la nécessité d'un système social pour tous et d'une cohésion sociale. Nous devons garder cet état d'esprit et le développement du flex office non organisé de manière participative et inapproprié à certains emplois est un réel danger pour le maintien de celui-ci !

Karine Gillard, membre de la CPP Encadrement

Jean-Philippe Bourel, Secrétaire National, en charge de la Branche Recouvrement et de l'Encadrement

VOS DROITS

DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE



La commission de suivi de la mise en œuvre de l'épargne salariale et retraite du régime général s'est tenue à l'UCANSS le 9 février dernier. Elle a consisté en la présentation par Amundi, opérateur de l'épargne salariale pour les salariés du régime général, de statistiques et détails des encours en 2019 et

2020 (par dispositifs, modes de gestion ou encore porteur de parts), ainsi que des données macro-économiques et de la transformation du PERCO I en PER COL-I.

L'UCANSS a rappelé en introduction de cette réunion que cette commission avait été instituée par les accords de 2018 sur l'épargne salariale, comme point de bilan de l'application des dispositifs d'épargne salariale à 2 ans. La crise sanitaire en 2020 avait empêché sa tenue l'année dernière.

L'employeur a également fourni les chiffres suivants :

En 2020, 40 000 salariés détenaient une épargne salariale soit 28 % des salariés (plus de 8 000 ont adhéré au PER COL-I). A titre d'information, ils n'étaient que 24 000 en 2017 soit 17% et 10 % en 2010.

Aujourd'hui c'est donc un tiers des salariés de l'institution qui dispose d'une épargne salariale.

C'est l'occasion pour le SNFOCOS de rappeler à ses adhérents quels sont les dispositifs d'épargne salariale qui sont proposés par l'employeur aux salariés du régime général.

En effet tout salarié du Régime général peut constituer une épargne salariale, à condition qu'il compte **au moins deux mois d'ancienneté**, quelle que soit la nature du contrat de travail, à la date à laquelle il demande son adhésion au PEI et/ou au PER COL-I

Elle existe sous deux formes distinctes et complémentaires :

- le Plan d'épargne inter-entreprises (PEI)
- et depuis 2018, le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PER COL-I).

PEI

Le PEI est un système d'épargne salariale collective et facultatif proposé aux salariés. Il permet donc de se constituer une épargne dans des conditions avantageuses.

- **Objectif** : se constituer une épargne à moyen terme
- **Avantage** : défiscaliser ses droits individuels d'intéressement
- **Sources d'alimentation** : versements volontaires, intéressement, transferts d'avoirs issus d'un ancien plan d'épargne
- **Durée du blocage** : 5 ans
- **Cas de débloquages anticipés** : 12 cas de débloquages anticipés (dont le mariage, le PACS, l'acquisition de la résidence principale)
- **Modes de gestion** : gestion libre
- **Modalités de récupération de l'épargne** : capital défiscalisé

PER COL-I

Le PER COL-I est une forme d'épargne collective en vue de la retraite. Il permet de constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux qui lui sont assortis.

L'épargne salariale et l'épargne retraite peuvent être alimentées dans la limite des plafonds légaux par :

- L'intéressement (question préalable posée par les ressources humaines)
- Les versements volontaires
- Le Compte épargne temps (CET) pour le PER COL-I

- **Objectif** : se constituer une épargne à horizon retraite
- **Avantage** : défiscaliser ses droits individuels d'intéressement et ses jours de CET, versements volontaires déductibles
- **Sources d'alimentation** : versements volontaires, intéressement, transferts d'avoirs issus d'un autre PEE/PERCO, transferts issus du PEI Ucanss, monétisation de jours de CET
- **Durée du blocage** : jusqu'au départ à la retraite
- **Cas de débloques anticipés** : 12 cas de débloques anticipés (dont l'acquisition de la résidence principale)
- **Modes de gestion** : gestion libre et gestion pilotée
- **Modalités de récupération de l'épargne** : capital défiscalisé et/ou rente viagère

Le dispositif d'épargne salariale offre la possibilité de [transférer jusqu'à 10 jours du CET, vers le PER COL-I](#). A ce titre, des campagnes de transfert sont organisées chaque année dans les organismes.

Il est en plus prévu un abondement de l'employeur de 30 euros bruts par jour transféré (dans la limite de 300 euros annuels).

Cliquez [ici](#) pour plus de détails notamment sur les cas de débloques anticipés de votre épargne.

Informations aux salariés

La réunion de la Commission de suivi de la mise en œuvre de l'épargne salariale et retraite du régime général du 9 février dernier a permis de faire un point sur l'information au salarié.

Les organisations syndicales ont demandé de la part de l'opérateur et de l'employeur une information plus importante notamment en ce qui concerne les différentes gestions de cette épargne (libre ou pilotée). Des précisions sur le risque de perte en capital quand l'épargne est placée sur un fonds monétaire ont également été demandées. Le salarié doit pouvoir être éclairé et être autonome dans la gestion de son épargne salariale.

Il a été précisé que des plaquettes d'informations et des lettres circulaires étaient régulièrement communiquées aux salariés, qui étaient l'année dernière 64 % à connaître le dispositif. Cette année encore l'employeur posera la question via le Baromètre Social Institutionnel (BSI).

L'opérateur Amundi a présenté enfin les moyens qu'il a mis en place pour que le salarié puisse obtenir toutes les informations relatives à son épargne salariale et choisir le cas échéant les placements les plus adaptés.

Espace dédié sur le site d'Amundi <https://www.amundi-ee.com/epargnant> en vous connectant avec votre numéro de compte et votre mot de passe. Mais aussi comme indiqué ci-dessous : un numéro de téléphone non surtaxé, une application smartphone, ...

Une digitalisation de nos services pour les salariés



NB : Une nouvelle commission de suivi de l'épargne salariale se tiendra dans les 2 ans à venir, conformément aux dispositions de l'accord de 2018 fixé pour 5 ans.

Karine Gillard, chargée de communication du SNFOCOS

AGENDA

2 mars 2021

RPN Aide aux aidants salariés

9 mars 2021

RPN Système différentiel

16 mars 2021

RPN Convention collective des Praticiens Conseils

17 mars 2021

INC Maladie

Du 4 au 7 octobre 2021

Congrès du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)