



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

La lettre de La Michodière

N°09-2021 – 4 mars 2021

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



EDITO

LA NÉGOCIATION : UN RAPPORT DE FORCE POUR DÉFENDRE LE PERSONNEL ET LA CCN

En janvier dernier, l'UCANSS a présenté le programme des négociations nationales que le COMEX souhaitait engager sur la période 2021-2023.

3 types de négociations vont ainsi ponctuer la période :

- Les « renégociations ». Il s'agit ici de textes qui arrivent à échéance et que nous allons pouvoir « renégocier ». Outre la négociation salariale obligatoire, qui n'a de négociation que le nom puisque malgré la demande unanime des organisations syndicales, l'employeur refuse de revaloriser la valeur du point depuis 2010, privilégiant l'individualisation des rémunérations au détriment du collectif, nous pourrions ainsi défendre nos revendications sur les thèmes suivants :
 - **La promotion de la diversité et de l'égalité des chances.** Ce sera notamment l'occasion pour le SNFOCOS de porter les revendications écartées par l'employeur durant l'actuelle négociation relative à l'aide aux aidants ;
 - **Les mesures de fin de carrière.** Rappelons ici que le SNFOCOS avait obtenu la prolongation du précédent texte in extremis et n'acceptera pas un texte moins disant ;
 - **Le régime complémentaires de frais de santé (appel à concurrence pour les prestataires) ;**
 - **En matière de formation professionnelle, le choix de l'opérateur de compétence (OPCO) ;**
 - **Le travail à distance (l'accord national arrive à échéance en 2022 mais la renégociation pourrait être avancée en lien avec les impacts de la crise sanitaire) ;**
 - **L'intéressement et l'accord relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises.**

- Les négociations découlant de réformes. Ce devrait être le cas notamment de l'extension des mesures salariales issues du Ségur de la Santé aux catégories mises de côté initialement

- Les nouvelles négociations. A cet égard, un thème mérite un focus particulier : la mise en place des contrats de chantier. Rejeté par les organisations syndicales, il est pourtant maintenu au programme des négociations pour 2021, porté par les Caisses nationales.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 : Edito du Secrétaire Général

La négociation : un rapport de force pour défendre le personnel et la CCN

Pages 2 à 3 :

Aide aux aidants

Pour qui ? Pour quoi ?

Pages 3 à 5 :

Télétravail sur fond de crise, l'ANI peine à s'appliquer

Article InFO Militante du 25 février 2021

Page 5 : Agenda

Page 6 : Tract travailleurs de 2^{ème} ligne

Légalement (art L1221-2 du Code du travail) et conventionnellement (avenant du 7 décembre 1981 sur le recrutement des personnels des organismes de Sécurité sociale), le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue la forme normale et le CDD n'est, légalement comme conventionnellement, que l'exception. Localement, des organismes contournent les dispositions légales et conventionnelles relatives à la titularisation, le plus souvent par méconnaissance (Ex : un CDD à terme précis peut légalement être renouvelé 2 fois et couvrir une période de 18 mois...mais l'article 17 de la CCN prévoit un seul renouvellement et une durée maximum de 6 mois, à peine de voir le contrat requalifié en CDI).

Toutefois, quand un organisme local négocie un accord visant à développer le recours au CDD en instituant des CDD à objet défini, que le COMEX refuse de l'agréer et que l'UCANSS prévoit la négociation d'un accord sur le contrat de chantier, cela interroge.

Ce qui ne doit pas interroger, c'est la ligne du SNFOCOS : revendiquer, négocier et signer les avancées !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



Depuis le début, le SNFOCOS pousse pour que le dispositif d'aide aux aidants soit le plus ouvert possible et ne se limite pas à compléter les dispositifs légaux. C'est une position qui fait désormais l'unanimité au sein des organisations syndicales mais que l'employeur peine à s'approprier.

Interrogé de nouveau sur le fait d'étendre le périmètre des bénéficiaires au-delà des seuls bénéficiaires des prestations légales, Monsieur LE MAY a ouvert la porte lors de la dernière réunion (le 2 mars 2021) en indiquant que le COMEX expertise la question. Il a toutefois précisé que l'UCANSS n'a pas connaissance d'accords (d'envergure équivalente à la nôtre) ayant ce niveau de couverture. Et de citer le cas de La Poste d'une part et des Industries Électriques et Gazières (IEG) d'autre part.

S'il convient de reconnaître que les IEG n'accordent pas les prestations au-delà des bénéficiaires des prestations légales, il convient de remarquer que le niveau des prestations n'est pas comparable. Ainsi, concrètement à l'UCANSS qui souhaite maintenir le mille feuilles d'accords en refusant d'englober l'aide aux aidants dans la RSE, les IEG disposent d'un accord relatif à l'évolution des droits familiaux qui prévoit des dispositifs de conciliation des temps professionnels et personnels, des soutiens financiers pour les familles, des aides aux aidants

AIDE AUX AIDANTS

POUR QUI ? POUR QUOI ?

familiaux et des primes et congés liés aux événements familiaux.

S'agissant du volet aide aux aidants familiaux, les IEG prévoient une plateforme de service différenciée :

- Un premier niveau accessible à tout le personnel mais aux attributions « limitées » à du conseil, de l'orientation, de l'information, de l'écoute
- Un second niveau réservé aux bénéficiaires d'un dispositif légal (congé de solidarité familiale ou congé de présence parentale), lesquels accèderaient ainsi à divers services (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée).

Cette logique différenciée semble avoir retenu l'attention de l'UCANSS qui a demandé à organisations syndicales de réfléchir en vue de la prochaine réunion sur 3 aspects s'agissant du panier de services :

- L'opportunité de différencier sur 2 niveaux en fonction « du niveau d'engagement de l'aidant ». Concrètement, ce serait reprendre le modèle des IEG et n'ouvrir le panier de services qu'aux bénéficiaires d'un dispositif légal.

- Le niveau de prise en charge. Autrement dit, une fois le périmètre des bénéficiaires fixé, quel serait le montant de leur droit de tirage ?
- Ces 2 aspects sont liés car l'UCANSS a indiqué que sur la base de l'enveloppe de 2,3ME, le panier de services bénéficierait d'environ 1,2ME selon les estimations faites à ce stade par l'employeur. Partant, si le panier maximum est fixé à 1000 euros (par an ?), 1200 personnes pourraient en bénéficier (sous réserve que chacune épuise son droit de tirage). Cela représenterait moins de 1% du personnel et confirme que l'enveloppe, comme nous le disons depuis plusieurs mois, semble sous dimensionnée...ou en manque d'ambitions car ouvrir l'enveloppe à tout le personnel pourrait représenter un axe de prévention permettant à celles et ceux qui ne veulent pas recourir aux dispositifs légaux d'avoir un soutien et/ou du répit dans leur éprouvante tentative de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Enfin, le niveau de plus-value du dispositif. Tout le monde s'accorde à dire qu'il existe déjà beaucoup de plateformes et d'intervenants de sorte qu'il est opportun de se demander si nous voulons soulager au maximum l'aidant en confiant au(x) prestataire(s) le soin de prendre en

charge la prestation et, le cas échéant, pratiquer une forme de tiers payant (l'aidant n'aura qu'à assumer la différence entre le coût de la prestation et le niveau de prise en charge prévu dans le panier)...ou si nous préférons que l'aidant choisisse ses prestataires et se fasse rembourser a posteriori. Une voie intermédiaire pourrait aussi être retenue selon le SNFOCOS : retenir les 2 possibilités et laisser à chacun la possibilité de choisir.

La négociation va se poursuivre et l'UCANSS doit solliciter nos opérateurs de complémentaire santé pour qu'ils indiquent si notre contrat permet déjà de bénéficier de prestations concernant les aidants. Sur ce point, il convient de s'interroger : dans la mesure où la procédure visant au renouvellement du contrat de complémentaire santé va intervenir cette année, ne serait-il pas opportun d'ajouter le thème dans le cahier des charges et plus largement de prévoir une mutualisation et/ou une interopérabilité des réseaux ?

La délégation du SNFOCOS continuera d'œuvrer pour obtenir un haut niveau de prise en charge.

Chafik El Aougri, Secrétaire national en charge de l'Assurance Santé Complémentaire



TÉLÉTRAVAIL : SUR FOND DE CRISE, L'ANI PEINE À S'APPLIQUER

ARTICLE INFO MILITANTE FO DU 25 FÉVRIER

Visant à clarifier le cadre législatif du télétravail et protéger les salariés, un Accord National Interprofessionnel (ANI) a été signé le 26 novembre dernier, notamment par FO. Trois mois plus tard, alors que le gouvernement recommande le "100% télétravail", l'application d'un cadre strict sur le terrain est compliquée.

Pour l'instant, personne n'applique le protocole de télétravail résume Pascaline Kerhoas, secrétaire fédérale adjointe de la Fédération des Finances FO. Du fait de la crise sanitaire, l'ANI ne peut pas prendre sa pleine application. Un constat que partage la plupart des autres secteurs professionnels, que ce soit le public ou le privé.

Selon une enquête CSA pour Malakoff Humanis, le nombre de jours télétravaillés est passé de 1,6 jour fin

2019 à 3,6 jours fin 2020, pour les salariés du privé. Côté secteur public, à la mi-février, 50 % de fonctionnaires de l'État télétravaillent, mais ce sont les chiffres affichés par la ministre de la Fonction publique Amélie de Montchalin. Des chiffres qui dans beaucoup de secteurs posent question aux syndicats, à FO notamment.

Quoi qu'il en soit, des millions de salariés sont aujourd'hui en télétravail et souvent cinq jours sur cinq. Eric Peres,

Secrétaire général FO-Cadres, le souligne : "Aujourd'hui, nous ne sommes pas dans du télétravail, mais dans du travail à domicile. Une situation qui rend l'application même de l'ANI compliquée, et qui brouille les négociations syndicales, notamment en ce qui concerne la prise en charge des frais liés au télétravail.

Protéger les salariés en télétravail

Sur fond de pandémie de coronavirus, la négociation sur le télétravail avait abouti le 26 novembre 2020 à la signature d'un Accord National Interprofessionnel (ANI). Signataire, FO s'était positionnée en rappelant l'importance de donner un véritable cadre législatif au télétravail, jusqu'alors flou et peu harmonieux, en veillant à la protection des salariés.

L'un des premiers éléments de l'accord porte sur le volontariat du salarié dans la mise en place du télétravail. Il ne doit en effet pas être subi et son refus ne peut entraîner de motif de rupture du contrat de travail. Autre point important de l'ANI, qui s'appuie sur les précédents accords de 2005 puis 2017, la fréquence du télétravail. Celle-ci doit être décidée entre l'employeur et le salarié afin d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, afin de préserver un lien social.

Et ce sont précisément ces points qui posent problème à l'heure actuelle. Les cas de figure sont nombreux et disparates. A une extrémité du spectre, on trouve des salariés qui sont en télétravail exclusif depuis des mois, qui sont isolés et certains souffrent d'être coupés de l'entreprise. Ceux-là souhaiteraient pouvoir revenir en entreprise, mais ne le peuvent pas. Selon Sébastien Busiris, Secrétaire Général de la Fédération des employés et Cadres (FEC) FO : Aujourd'hui, le télétravail est subi. Les choses ne sont plus les mêmes que lors du premier confinement de mars 2020. A présent, les salariés veulent plutôt alléger le télétravail, alors que là ils sont pour beaucoup à 5 jours sur 5 de travail à la maison. Hors la question de ce cadre de crise, FO se positionne pour un télétravail à 2,5 jours maximum par semaine.

Manque d'engagement de certains employeurs

Dans le même temps, alors que le gouvernement recommande le 100% télétravail, les responsables syndicaux constatent un manque d'engagement de la part des employeurs. Les aides sont timides, note Sébastien Busiris, à la fois parce que le cadre de l'ANI est très récent, mais aussi parce que la situation économique rend les employeurs frileux. Ils ne souhaitent pas s'engager dans une situation incertaine.

Sans compter les circonstances, qui n'aident vraiment pas au moral des salariés. Le ras le bol vient aussi de la

COVID19 et des conditions à côté de la vie professionnelle. Un salarié qui passe sa journée à télétravailler seul chez lui, puis à 18 heures ne peut plus sortir, ça n'aide vraiment pas, dénonce aussi l'élu.

D'un autre côté, certains salariés du privé voudraient télétravailler davantage, mais les employeurs refusent. Ce sont ces derniers qui décident de l'éligibilité des certains postes au télétravail, et nombreux traînent les pieds.

Certains managers sont coincés dans l'idée selon laquelle invisibilité égale oisiveté, analyse Eric Peres. On est sur un blocage culturel à la française. Le manager craint la perte de contrôle et à cela s'ajoute une difficulté à manager à distance. Une réflexion que partage Pascaline Kerhoas chez FO Finances. La pandémie a certes permis un choc dans l'avancée des mentalités quant au télétravail, mais on reste sur une génération à l'ancienne qui craint que le travail ne soit pas fait. Il faudra du temps.

L'exercice syndical rendu plus difficile

Ce qui place également l'exercice syndical dans une conjoncture particulière, poursuit le secrétaire général de la FEC-FO. D'un côté, on veut protéger les salariés d'un point de vue sanitaire, donc on leur recommande de télétravailler, de l'autre, on sait que ce télétravail est imposé, ce qui est par nature en contradiction avec ce que prévoit l'ANI de novembre, remarque Sébastien Busiris.

Il faut aussi penser que l'absence des salariés en entreprise rend difficile l'engagement syndical, relève Eric Peres. En effet, le télétravail réduit le dialogue social et la capacité d'échanger. La démarche syndicale repose sur le collectif, ce qui est empêché par le télétravail.

D'autres points ne doivent pas non plus être perdus de vue sous prétexte que la situation sanitaire est exceptionnelle. Michael Amsilli, coordonnateur des DCN FO Com La Poste, signale des effets pervers de ce télétravail de crise. On s'est rendu compte que les pauses n'existaient plus. Avant, pour aller d'un lieu de réunion à un autre, on prenait cinq minutes et cela constituait une pause. En télétravail, on enchaîne les visios au même endroit, à son bureau, devant son ordinateur. Donc on ne s'arrête plus pour souffler cinq minutes. Par conséquent, l'employeur a gagné en temps de travail. Ceci constitue une dégradation des conditions de travail.

Des effets pervers que d'autres fédérations mettent également en lumière. Pour Eric Peres, il faut ainsi absolument mettre en place un droit à la déconnexion, y-compris pendant cette période de télétravail

exceptionnel généralisé. Nous ressortons notre guide du télétravail en mars prochain, annonce-t-il.

Et de préconiser un retour aux négociations lorsque la crise sanitaire sera passée. Les employeurs voudraient supprimer des avantages comme les tickets restaurant, puisque les salariés ne viennent plus dans l'entreprise. Et quid des frais liés au télétravail, comme le chauffage pendant l'hiver ? Pour nous, ce qui reste essentiel, c'est de rester attentifs à ce que le télétravail ne soit pas un nouveau cheval de Troie pour externaliser les salariés hors de l'entreprise. Car moins de surface égale moins de frais.

MAUD CARLUS

FO reste vigilante et souligne plus que jamais la nécessité du respect d'un cadre strict pour l'exercice du télétravail.

Pour le moment, le salarié reste coincé entre le bon vouloir des deux seuls décisionnaires : le gouvernement, et l'employeur, rappelle Éric Peres. Il ne faut surtout pas que l'exceptionnel prenne le pas sur la normalité. Aujourd'hui, on a des salariés en situation de stress profond, d'isolement, et ce sont eux auxquels nous devons aussi penser, nous devons à tout prix maintenir le lien, conclut l' élu

ANACT – TÉLÉTRAVAIL DE CRISE 2021 : QUELLES ÉVOLUTIONS ? QUELS IMPACTS ?

Un an après une première consultation sur le télétravail en temps de crise, le réseau [Anact-Aract](#) lance un [nouveau questionnaire en ligne](#) pour mesurer l'évolution des pratiques, les impacts du télétravail sur l'organisation du travail et le management et identifier les pistes d'amélioration.

AGENDA

9 mars 2021

RPN Système différentiel

16 mars 2021

RPN Convention collective des Praticiens Conseils

17 mars 2021

INC Maladie

23 mars 2021

RPN Aide aux aidants salariés

30 mars 2021

RPN Système différentiel

Du 4 au 7 octobre 2021

Congrès du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



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

Travailleurs de 2^{ème} ligne Pour une reconnaissance du personnel de la Sécurité sociale

**Le SNFOCOS demande
l'ajout de la
Sécurité sociale
parmi les secteurs de la
« deuxième ligne »**



01.47.42.31.23



snfocos@snfocos.fr



snfocos.org
twitter.com/snfocos1
facebook.com/snfocos



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

Alors que la concertation portant sur la reconnaissance des travailleurs dits de la « **deuxième ligne** » - particulièrement mobilisés au cours de la crise sanitaire - se poursuit, le SNFOCOS demande l'ajout du secteur de la **Sécurité sociale** parmi les secteurs déjà sélectionnés.

Quatorze secteurs ont déjà été identifiés parmi lesquels l'agriculture, le commerce, ou encore la propreté, les transports, l'aide à domicile.

La concertation doit permettre de sélectionner plus finement dans ces secteurs des métiers dont les salaires doivent être revalorisés et les conditions de travail améliorées.

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 citoyens et assure une nouvelle mission de crise confiée par l'Etat avec 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 ».

Rejoignez l'action syndicale du SNFOCOS sur www.snfocos.org

SNFOCOS – 1^{er} février 2021