



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE ENCADREMENT

Compte rendu de la réunion du mercredi 31 mars 2021 (à destination des membres et des adhérents)

Membres présents : Christophe RABOT (Secrétaire CPPE), Jean-Christophe BALSAN (Secrétaire adjoint), Eric GAUTRON et Jean-Philippe BOUREL, Didier TANOI, Emmanuelle BOYET, Jean-Pierre BARTOLI, Karine GILLARD, Mickael SOLLARI, Philippe BOROWCZAK, Thierry LOURME, Yves HERBOUZE

Excusés : Bruno Gasparini et Thierry FAIVRE (membres du BN), Christine BARZU, Emmanuel PACHAUD-ESPINOZA, Françoise SERRES, Valérie DEMARETZ

- ❖ Echanges autour de l'actualité : intervention d'Eric GAUTRON et de Jean-Philippe BOUREL
Cette deuxième CPPE de l'année 2021 a lieu avant la CE du SNFOCOS, date communiquée très prochainement.

- ❖ Les deux négociations en cours sont reliées d'un point de vue budgétaire :
Le différentiel (partie de retraite complémentaire instaurée par la CPPOSS en 1993 dont bénéficie encore près de 40 000 salariés toujours en situation d'emploi dans l'Institution) : sujet très technique et politique, Philippe PIHET fait partie de la délégation du SNFOCOS.
L'employeur veut réduire sa contribution de plusieurs dizaines de milliers d'euros en prélevant dans les réserves qui sont importantes. Ce régime est fermé et il continue de produire des réserves.
Le SNFOCOS veut une juste répartition : nous demandons qu'une enveloppe correspondant aux cotisations Employeurs non versées soit abondée à hauteur de cette contribution Employeur non versée pour financer les prestations pour les aidants en cours de négociation dans les RPN Ucanss et insuffisantes du fait d'un manque de moyens budgétaires (ceci pourrait permettre d'augmenter l'enveloppe budgétaire de 2 à 10 millions d'euros).
Nous sommes dans une situation de blocage, même la CFDT ne signera pas !
En l'absence d'accord il n'y aura pas de revalorisation et les réserves, qui ne servent à rien si elles ne sont pas affectées à des dépenses, vont continuer à augmenter...

- 2 difficultés dans les négociations Ucanss : l'Ucanss « en veut » aux OS qui ont fait valoir leur droit d'Opposition sur la Classification et on constate une dégradation dans les relations avec les OS dans les RPN Ucanss.

- ❖ Le Congrès du SNFOCOS se prépare, l'affiche est réalisée et nos mandatés vont bientôt recevoir les supports.
Il faut souhaiter que celui-ci puisse se dérouler en présentiel.

❖ Travail à distance, télétravail

La note préparée par Karine et validée par la CPPE a été validée par nos instances.

Au niveau local, une direction d'Urssaf engage des renégociations de l'accord télétravail avec un élargissement des lieux d'exécution du Télétravail au domicile du salarié mais aussi dans un autre organisme de Sécurité sociale, en espace de coworking, en « Flex bureau » ...

La stratégie est ici de faire des économies au niveau immobilier, près de 20% selon les branches.

Il y aura moins de place disponible sur site du fait du télétravail plus important, les salariés devront réserver leur place de travail sur site ! (70% du personnel a souhaité 3 jours de télétravail suite à une enquête de la direction qui l'a intégré comme « contrepartie »).

De fait le salarié qui accepte le télétravail accepte implicitement de ne plus avoir de bureau fixe.

Cette stratégie du « flex-bureau » se développe également dans les négociations engagées au sein de la branche maladie, CPAM et DRSM.

Avec la « période COVID » c'est une nouvelle révolution dans le monde du travail.

L'économie globale en 2020 se situe autour de 175 KE d'économie dans l'organisme cité. Le coût du matériel informatique supplémentaire est donc rapidement amorti !

Instaurer 3 jours de télétravail pour le plus grand nombre ne correspond pas à notre ligne revendicatrice. C'est très compliqué pour la ligne managériale de ne plus avoir de jours où il est possible de voir tous les agents et tous les contacts informels se perdent.

Ce constat vaut aussi pour la gestion de tous les projets des organismes.

La réflexion doit être présente au sein de notre syndicat pour définir les orientations de notre action syndicale dans un contexte de mixité des modalités de travail présentiel/distanciel, notamment car cela devient une problématique importante pour l'exercice des missions d'Encadrement des équipes et de pilotage et de gestion de projets dans ce contexte.

Le télétravail est une aubaine pour l'Employeur pour faire évaluer la notion de ce qu'est le Travail. Nous constatons une accélération de ce qui est souhaité pour favoriser l'individualisation au détriment du collectif. Comment faire évoluer l'action syndicale (tract, rencontre des salariés, ...) par rapport à cela ?

Il n'est pas rare de constater que près de 60 à 70% des salariés sont en télétravail dans certains organismes et que cette situation engendre beaucoup de souffrance psychologique

Dans une Caf, les NAO locales sur le sujet du Télétravail sont marquées par une stratégie de la direction de maintenir une trajectoire d'économie budgétaire face à un constat d'augmentation des demandes de télétravail dans les organismes (réduction des dépenses de fonctionnement imposées par les COG).

Pour permettre à un plus grand nombre de télétravailler sans critères d'éligibilité au Télétravail (éligibilité des emplois au Télétravail contractuel ou au dispositif d'enveloppe jours intégré dans le Protocole d'accord), seuls quelques emplois (front office avec des contacts allocataires, services généraux sont non éligibles représentant autour de 4% des salariés allocataires/cotisants »

Les freins de l'employeur se traduisent notamment par une suppression des dispositions relatives au diagnostic électrique demandé par l'employeur lors du Télétravail contractuel et pris en charge par l'employeur. Face au constat que ce diagnostic n'a pas été demandé lors du télétravail de masse lors de la période Covid, celui-ci est donc pas utile et cette disposition intégrée dans les Protocoles Ucanss et locaux est supprimée à l'occasion des négociations en cours.

Si le salarié souhaite faire un diagnostic électrique pour se couvrir vis-à-vis de son assurance pour l'utilisation électrique du matériel mis à disposition par son employeur, il pourra le faire mais à sa charge !

En « contrepartie », le recours au dispositif du Télétravail avec un droit de tirage sur une enveloppe de jours est augmenté : augmentation des seuils (10, 20, 30, 40 et 50 jours selon les emplois) et augmentation des emplois éligibles (tous les cadres, experts fonctionnels...) et seuls des critères de priorisation sont intégrés dans le Protocole d'accord soumis à signature afin de pouvoir autoriser ou non, le plus objectivement possible, les demandes de Télétravail au vu des équipements informatiques disponibles pour permettre un taux de Télétravail plus important avec des UC et Tiny sur site (depuis mars 2020 nombre de salariés font les allers-retours domicile /travail en transportant leur équipement informatique (PC, écran, casque ...)...cette situation pouvant les engager à préférer le télétravail sur une longue période !

D'après certaines informations, les commandes d'équipements informatique, dans le cadre de marchés publics nationaux, effectuées au début du dernier trimestre 2020 ne seraient pas encore traitées par les fournisseurs.

Les problématiques d'équipement mis à disposition par l'Employeur, et tels que revendiqués par le SNFOCOS, pour les salariés en télétravail se posent encore dans certains organismes, 1 an après la mise en Télétravail de masse du fait du contexte sanitaire.

- ❖ Echange sur le tract GPEC des camarades CAF 13 : reporté à la prochaine CPPE

Fin de la réunion à 12h10

- ❖ **Agenda** : prochaine réunion de la CPPE fixée après exploitation du sondage Doodle diffusé avec ce compte rendu, en présentiel espérons-le !

Le secrétaire de la CPPE

Christophe Rabot

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