



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

20^e CONGRÈS
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

La lettre de La Michodière

N°18-2021 – 6 mai 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 COMBAT SYNDICAL, POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

Au risque de le répéter, **la ligne du SNFOCOS est de revendiquer, négocier et signer les avancées.** Nous sommes attachés à la contractualisation car la négociation, loyale et sincère, entre les représentants du personnel et l'employeur est la voie la plus efficace pour faire avancer les droits collectifs du personnel.

Au SNFOCOS, nous pensons qu'il est nécessaire d'œuvrer pour le plus grand nombre. En effet, le plus souvent, un cadre technique, un manager, un ingénieur ou un agent de direction ont des intérêts communs car nous sommes tous salariés d'une même institution à laquelle nous tenons : la Sécurité Sociale.

Sur certains thèmes, œuvrer pour le plus grand nombre, c'est défendre également les retraités, tant actuels qu'à venir. C'est ce que nous faisons depuis des années au niveau de la complémentaire santé, ainsi qu'au niveau de la prévoyance. C'est ce que nous faisons actuellement au niveau de **l'aide aux aidants** et du **système différentiel**.

Sur d'autres thèmes, le débat est plus « catégoriel » et se limite à une partie du personnel. C'est le cas dans les négociations relatives aux praticiens conseils, au personnel des UGECAM...et aux agents de direction.

Pour peser sur le dialogue social, le SNFOCOS est plus pragmatique que dogmatique et c'est ce qui nous permet de constituer une force de négociation dans les instances nationales. Comme force de négociation, nous n'avons donc pas peur de dire les choses, de revendiquer et de proposer des idées pour faire bouger les lignes.

Le combat syndical n'a pas d'âge, pas de genre, il est indépendant et ça tombe bien car à Force Ouvrière, nous sommes depuis toujours libres et indépendants.

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito d'Alain Gautron
Le combat syndical, pour faire bouger les lignes
Pages 2 à 3 :
INC Recouvrement du 21 avril 2021
Compte rendu du SNFOCOS
Page 3 :
Responsabilité sociale des organismes
Egalité de traitement et responsabilité de l'employeur
Page 4 :
Discrimination
Comment la prouver ?
Pages 4 à 5 :
Télétravail
Circulaire confédérale
Page 5 : Agenda

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

INC RECOUVREMENT 21 AVRIL 2021

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Deux points seulement figuraient à l'ordre du jour de cette INC.

1 Transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire

Alors qu'en complément des oppositions à ce transfert, de nombreuses voix s'élèvent pour préciser que la date du 01/01/2022 est pour le moins prématurée, le projet est, pour le moment, maintenu en l'état.

En réponse à nos interrogations détaillées dans la précédente Lettre de la Michodière et à celles d'autres représentants syndicaux, le Directeur de l'Acoss a indiqué qu'il n'y avait « évidemment » aucun lien avec la réforme des retraites et que le réseau Urssaf serait prêt pour cette date. **Nous sommes bien évidemment rassurés.**

Selon lui, les difficultés techniques soulevées par le Président de l'association SDDS (Simplification et Dématérialisation des Données Sociétés), qui indique que plusieurs points techniques ne permettront pas de mener ce projet en temps et en heures et que ses adhérents (95% des payés du privé et 75% du public) dégagent leur responsabilité si le projet était maintenu pour le 1er janvier 2022, ne seraient pas avérées et qu'il s'agit d'une position politique... **Nous avons précisé qu'en tout état de cause, sans l'adhésion des éditeurs des logiciels de paye, la réalisation de ce transfert ne pourra se faire puisque ce sont eux qui préparent le transfert des données !**

Une centaine de salariés des GPS seraient repris par les Urssaf dans des conditions qui sont encore à définir (date, organismes d'affectation, tâches confiées, formations dispensées...) compte tenu d'un processus de discussion sociale peu « transparent » des GPS.

L'Acoss n'envisage pas de protocole type « ex RSI » pour ce transfert et précise que ces agents seraient transférés sans mission puisque le transfert de l'encaissement et du recouvrement amiable et forcé n'entraîneraient aucun travail supplémentaire.

Pour les charges supplémentaires, notamment en matière de fiabilisation des données et de contrôle, celles-ci n'arriveront qu'en 2023 et ne seront donc estimées que postérieurement. Un ajustement de la

trajectoire sera fait en ce qui concerne les restitutions de poste pour tenir compte ces éléments.

Forts des expériences passées sur les estimations successives des nouvelles charges de travail confiées aux Urssaf, nous sommes une nouvelle fois pleinement rassurés sur ce qui nous attend !

2 Accompagnement des publics de l'Urssaf pendant la crise sanitaire

En réponse à notre question, il nous a été précisé qu'il n'y aurait pas d'« Aide Covid 3 » pour la période du troisième confinement pour les travailleurs indépendants. Si cette information permet de savoir qu'il n'y a pas à avoir en mai une masse colossale de demandes à traiter, il y a toutefois de fortes probabilités que les demandes d'Aide aux Cotisants En Difficulté augmenteront significativement lors de la reprise des prélèvements et de la mise en place des plans d'apurement.

Nous nous sommes « étonnés » qu'aucun point relatif à la situation des salariés des Urssaf ne figure à cet ordre du jour. Selon l'Acoss, cela n'était pas nécessaire ce point ayant déjà été abordé dans plusieurs réunions précédentes !

S'agissant du transfert du recouvrement de la DOETH, et notamment du délai pour le calcul de l'effectif moyen qui devait à priori être fourni par l'Urssaf aux entreprises le 31 mars, cette information sera fournie seulement au 30 avril en raison de la « *complexité technique de calcul de la première année* ». **Il nous semblait pourtant avoir alerté sur cette complexité, et bien d'autres, dès l'annonce de ce projet de transfert !**

Concernant la situation des personnels du contrôle, et malgré les précisions détaillées fournies :

- pressions statistiques toujours plus incohérentes, sans prise en compte des conditions sanitaires et des modalités de contrôle à distance,
- ciblage des entreprises à contrôler inopportun,
- difficultés du contrôle à distance,
- problèmes techniques récurrents d'ORC,

-non mise à disposition des outils pour le contrôle de l'année 2020,

-non communication des consignes de contrôle du chômage partiel pour 2020,

- « incitation » au contrôle en présentiel au mépris du respect des règles sanitaires et de la santé des salariés,

- détérioration de l'image de la branche,

[\(voir le détail de ces points dans la précédente LM\)](#),

Une première réponse « amusante » a été donnée selon laquelle, à nous entendre, le contrôle en distanciel serait compliqué alors que le contrôle en présentiel serait difficile aussi... ce qui est effectivement bien la réalité que nous vivons aujourd'hui !

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale du SNFOCOS en charge de la Branche Recouvrement

Toutefois la conclusion de l'échange est sans appel :

-il faut faire des contrôles, sans plus de précision (une déclinaison Acooss du « Quoi qu'il en coûte » ?)

-il est normal que des objectifs soient fixés, sans toutefois se prononcer sur l'échelle de la faisabilité

-aucune réponse précise sur les points soulevés n'a été apportée, confirmant malheureusement le vécu quotidien : seuls les objectifs comptent, la cohérence et l'humain n'ont que peu d'importance !

Et pourtant, comme disait Diderot : « ...quand on suit une mauvaise route, plus on marche vite, plus on s'égaré... ».

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISMES

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Dans les négociations récentes, le projet d'accord relatif à l'aide aux aidants se veut notamment non discriminant en prévoyant un principe d'égalité de traitement. Un cycle de (re)négociation sur la responsabilité sociale des organismes (RSO) s'ouvre et il met également en avant l'égalité des chances.

Egalité des chances. Derrière cette notion se cache une réalité douloureuse pour certains : la discrimination.

Le SNFOCOS revendique un droit opposable à la conciliation vie privée vie professionnelle

Au quotidien, plusieurs salariés, qu'ils soient employés, cadres ou agents de direction évoquent, parfois du bout des lèvres et d'autres fois avec force, le fait qu'ils se sentent ou se sont sentis discriminés au niveau de la rémunération, de la promotion, de la formation, de l'accès à un emploi, de l'aménagement du poste de travail.

Lors des négociations relatives à la formation professionnelle, le SNFOCOS avait revendiqué des dispositions favorables à destination des salariés soumis à des engagements familiaux (plus particulièrement les familles monoparentales et les aidants familiaux) et des porteurs de mandats. C'est ce qui est qualifié de discrimination positive ou de mesures correctrices d'inégalités) dont le but est de rétablir une égalité des chances compromise et de réduire la fracture générée par des situations (souvent) subies.

La (re)négociation de l'accord RSO va ainsi être l'occasion pour le SNFOCOS de porter de nouveau ses revendications pour qu'émerge un droit opposable à la conciliation vie privée vie professionnelle, un droit permettant réellement de mettre fin à la double peine (lorsque la situation personnelle est contraignante et qu'en empêchant d'améliorer la situation professionnelle, elle maintient le salarié dans sa situation sans lui offrir de

débouchés). Outre les salariés soumis à des engagements familiaux, nos revendications concernent évidemment nos collègues bénéficiant de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Dans le préambule de l'accord, l'UCANSS avait pris le soin d'indiquer dans le premier alinéa que : « Par la finalité de son activité et des valeurs qu'il véhicule, le régime général de la Sécurité sociale porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances. »

La délégation du SNFOCOS veillera à revendiquer que le nouvel accord ne se limite pas à des déclarations et à des indicateurs, mais apporte des droits concrets au personnel.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national du SNFOCOS en charge de la formation professionnelle et de l'assistance juridique



DISCRIMINATION COMMENT LA PROUVER ?

Lorsqu'un salarié se sent discriminé, il se sent souvent impuissant : comment prouver ce qu'on ressent et que l'employeur nie ?

En effet, il faut rappeler qu'en matière de discrimination, le salarié doit présenter des éléments factuels laissant supposer l'existence d'une discrimination. Le salarié doit donc détenir des éléments probants factuels.

Au vu de ces éléments, l'employeur devait prouver l'objectivité de sa décision.

La jurisprudence a récemment eu l'occasion d'apporter un élément de précision intéressant. En effet, le salarié pouvait déjà recourir à la procédure du « référé probatoire » pour demander au juge, avant même un procès, d'ordonner à son employeur de lui communiquer des informations nominatives concernant ses collègues. Le juge devait alors effectuer un contrôle dit de proportionnalité : chaque salarié bénéficiant du droit au respect de sa vie privée, le juge devait déterminer les mesures propres à concilier ce droit au respect de la vie privée et le droit à la preuve dont dispose le salarié se sentant discriminé.

Dans [un arrêt du 16 mars 2021 \(Cass Soc, N° 19.21-063\)](#), la Cour de cassation a été confrontée à une situation dans laquelle une salariée souhaitait vérifier si son salaire était ou non inférieur à ses collègues masculins embauchés approximativement en même temps et au même poste qu'elle. La salariée souhaitait obtenir à cet effet des documents concernant ces collègues bien identifiés et précisant leur salaire d'embauche et leur salaire actuel. En reprochant à la cour d'appel d'avoir déboutée la salariée sans avoir mis en œuvre le contrôle de nécessité et de proportionnalité qu'implique le droit à la preuve, la Cour de cassation semble reconnaître que la transmission d'informations limitativement énumérées concernant la carrière de salariés bien définis n'est pas excessive.

Cette solution, si elle vient à se confirmer, pourrait être transposée à d'autres formes de discriminations, notamment celles dont sont victimes certains mandatés syndicaux dont l'évolution professionnelle et/ou salariale est ralentie, voire stoppée.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national du SNFOCOS en charge de l'assistance juridique



TÉLÉTRAVAIL EXTENSION DE L'ANI DU 26 NOVEMBRE 2020 « POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DU TÉLÉTRAVAIL »



Circulaire confédérale du 30 avril 2021

[Un arrêté ministériel en date du 2 avril 2021](#) et publié le 13 avril dernier au journal officiel a étendu cet accord national interprofessionnel.

Avec l'extension, et en l'absence d'accord collectif dans l'entreprise, l'ANI 2020 devient une base applicable à tous les salariés du secteur privé. Pour rappel, il conforte l'ANI télétravail de 2005 (ANI 2005) tout en renforçant la période d'adaptation, la réversibilité, le droit syndical ainsi que la prise en charge des frais professionnels.

L'arrêté d'extension ne comporte qu'une seule réserve relative à l'article 3.1.5 portant sur les frais professionnels. Ainsi, cet article est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels

selon lequel la validation de l'employeur doit être interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.

La réserve n'étant pas retenue dans l'arrêté ministériel, force est de constater que nous avons obtenu gain de cause. Les télétravailleurs réguliers* en « gré-à-gré » bénéficieront donc de la période d'adaptation. Nous pouvons nous en féliciter.

Cela étant, il faudra demeurer vigilant. Du fait de l'inversion de la hiérarchie des normes, les accords nationaux interprofessionnels mais aussi les accords de branche portant sur le télétravail ont un caractère « supplétif », permettant d'avoir des accords d'entreprises moins-disant que ces derniers.

Les négociateurs devront donc comparer tout projet d'accord d'entreprise avec les ANI 2005 et 2020 avant de signer pour éviter toute régression. En l'absence d'accord, les ANI 2005 et 2020 seront applicables avec ou sans charte de l'employeur.

Enfin, et pour rappel, nous continuons de revendiquer que des dispositions soient prises par les pouvoirs publics afin de garantir le maintien des titres restaurant en cas de télétravail, dès lors que les salariés sur site en bénéficient.

Conformément à la décision du tribunal judiciaire de Paris du 30 mars, nous considérons que c'est l'interprétation à adopter, elle est d'ailleurs en cohérence avec la réponse contenue dans les questions-réponses du ministère « Télétravail en période de COVID ».

Avec toute notre amitié syndicaliste.

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale

Yves VEYRIER
Secrétaire général

* Ayant un rythme fixe de télétravail, par exemple 1 jour par semaine.

AGENDA

10 mai 2021 :
Commission des fonds
de solidarité

18 mai 2021 :
Commission Exécutive
du SNFOCOS

RPN Annexes
techniques de
l'intéressement

Du 4 au 7 octobre 2021
Congrès du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

20^e CONGRÈS
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL 



SNFOCOS

Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Les cadres au cœur de la sécurité sociale