



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°21-2021 – 27 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

TRANSFERT DU RECOUVREMENT, EST-CE RAISONNABLE ?

Depuis des mois le SNFOCOS dénonce le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO vers les URSSAF.

En effet, ce projet n'a aucun fondement, notamment s'agissant de la qualité de service pour les salariés et les entreprises. Pire, il constitue un danger social pour les salariés des régimes complémentaires mais aussi, demain, pour les organismes de SS quand le gouvernement mettra à exécution son projet « d'administration unique » pour le prélèvement des cotisations sociales et des impôts.

Cette année, un « allié de circonstance » s'est fait jour : la Cour des Comptes, celle-là même qui à chaque rapport égratigne et étrille le régime général.

Dans son dernier rapport, outre la non certification des comptes, elle conforte notre analyse en conseillant à l'ACOSS new look (l'URSSAF Caisse Nationale) de se concentrer sur son métier et sur l'amélioration de sa gestion. Pour reprendre les termes du rapport : *“Dans le contexte de la crise, les faiblesses persistantes qui caractérisent les processus habituels de gestion se sont donc accentuées et les nouveaux dispositifs déployés au cours de l'année ont eux aussi été insuffisamment couverts par des dispositifs de contrôle interne”*.

Quand nos dirigeants écouteront nos propositions, ils seront enfin comme nous RAISONNABLES.

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito d'Alain Gautron
Transfert du
Recouvrement, est-ce
raisonnable ?

Page 2 : Branche
Retraite : Un début
d'année compliqué

Pages 3 et 4 : Branche
Famille : Tract Info
Flash – SNFOCOS 13

Page 5 : Ex RSI :
indemnité de départ à
la retraite : Réponse
de l'UCANSS

Pages 5 et 6 : Aide aux
aidants : la négociation
repart

Page 6 : Formation
Professionnelle

Page 7 : Communiqué
FO

Page 8 : Agenda

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

BRANCHE RETRAITE

UN DEBUT D'ANNÉE COMPLIQUÉ

L'INC Retraite s'est tenue le 20 mai 2021 et comme à l'accoutumée un point sur la situation de la branche a été présenté aux organisations syndicales.

La production montre quelques signes d'essoufflements. Après une année 2020 dynamique avec une forte diminution des stocks, le début 2021 connaît une augmentation du nombre de demande de prestations (assez classique en début d'année) dont les Droits propres. La CNAV s'est voulue rassurante sur la constitution de ce stock dont une faible part concerne des dossiers dont la date d'entrée en jouissance n'est pas dépassée. Pour autant, l'augmentation des stocks n'est jamais de bon augure d'autant que le nouvel outil permettant d'instruire et sécuriser la reconstitution de la carrière des assurés « SYRCA » impacte déjà la production des caisses pilotes. Sa généralisation à l'ensemble des CARSAT prévue pour septembre 2021 risque donc de fragiliser un peu plus la situation de la branche.

Nous ont été présentés les enseignements tirés de la crise sanitaire sur le fonctionnement de la branche.

Un point concernait le besoin de fluidifier nos processus et ce, sur l'ensemble du processus allant ainsi de la nécessité d'augmenter la dématérialisation de nos process jusqu'à la mise en place de téléconsultation pour les médecins du travail (!!!)

De nouveaux outils, dont certains d'entre vous ont peut-être déjà entendu parler, vont déporter des activités actuellement souvent confiées à des secrétariats, sur les agents et les managers. Il s'agit par exemple des réservations liées à des déplacements professionnels.

Anecdotes penseront certains, mais certainement emblématique de la diminution croissante des postes dans les services supports et de la nécessité de transférer des missions parfois chronophages sur les agents et l'encadrement.

S'agissant du télétravail, le DG a partagé le constat de la lassitude du personnel face au télétravail subi depuis

plus d'un an. Il a expliqué que la branche s'est engagée depuis plusieurs mois dans une réflexion relative au télétravail choisi. Selon la CNAV, les métiers écartés du télétravail sont et seront essentiellement des métiers dits de proximité et/ou en lien avec la numérisation des flux. L'organisation du travail va globalement évoluer et pour la CNAV, il va falloir sortir de la logique de l'EAEA et du temps d'échanges unique.

Interrogé par le SNFOCOS sur l'avance de phase de la branche en matière de télétravail et la conciliation avec la future renégociation de l'accord national sur le télétravail, M. VILLARD a assumé son rôle de Président du COMEX pour expliquer qu'il ne fallait pas brider la négociation locale et que le COMEX veille à la conformité des accords locaux à l'accord cadre. Il s'est d'ailleurs satisfait des « innovations » inscrites dans certains accords comme celui qui prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre en charge la moitié du coût du mobilier. Le caractère novateur de cette mesure peut surprendre dans la mesure où l'art 4 de l'accord cadre prévoit déjà que « *en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté* ».

D'après les remontées du terrain, certains organismes ont retiré de leurs accords renégociés l'obligation de diagnostic et/ou sa prise en charge pour l'employeur. Là encore, il s'agit pourtant d'éléments inscrits dans l'accord cadre (cf art 4 et 5).

Apparemment, le contrôle de conformité et le caractère novateur sont plus orientés sur les économies.

La CNAV nous a indiqué avoir une réflexion sur le « flex office » sans pour autant envisager d'aller vers cette nouvelle organisation de travail de façon généralisée. Pour autant, la Caisse nationale a indiqué réfléchir à des options intermédiaires et a précisé que tous les projets immobiliers devraient obligatoirement contenir des éléments de modularité. Nous nous assurerons que les discours de la CNAV assurant que l'employeur n'imposera pas une flexibilisation intensive seront bien suivis d'effets.

Sabine Vavasseur, Secrétaire National du SNFOCOS en charge de la Branche Retraite

Chafik El Aougri, Secrétaire National du SNFOCOS en charge de la Branche Maladie

INFO FLASH :

Le Directeur de la CNAF répond à certaines alertes Légitimes du SNFOCOS lors de la dernière INC Famille du 29 avril 2021

La première rencontre de l'année 2021 des organisations syndicales avec le Directeur Général de la CNAF, a été consacrée à l'actualité de la branche famille dans un contexte d'une 3eme période de confinement.

De nombreuses remontées émanant du terrain ont alerté le SNFOCOS qui a immédiatement réagit lors de la dernière réunion INC famille.

Même si les points principaux de l'ordre du jour étaient la réforme AL et l'enquête sur le télétravail,

Le Snfocos a demandé ce jour-là une véritable pause pour les agents et les cadres. Nous avons aussi soulevé d'autres questions importantes pour les salariés et pour les cadres tout particulièrement. Notamment les bugs informatiques constants et le manque d'anticipation dans ce domaine par rapport aux impacts et au travail supplémentaire effectué par le personnel à cause de ces réformes.

Le Directeur Général de la CNAF avait confirmé ce jour-là la détérioration des indicateurs relatifs à l'engagement de service, ce qui n'est pas une surprise compte tenu des difficultés de mise en œuvre de la réforme AL conjuguées à des dysfonctionnements SI très récurrents et du télétravail massif et imposé !

Certains Directeurs (et notamment le nôtre) ayant fortement relayé aussi notre demande de véritable pause et également remonté les mêmes dysfonctionnements, et sans doute voyant monter aussi la colère du personnel et notamment celle des cadres épuisés, pour la 1^{ère} fois de sa mandature le Directeur de la CNAF a tenu personnellement à communiquer le 19 mai 2021 avec tous les personnels de la Branche famille.

Dans cette lettre au personnel il reconnaît officiellement les points suivants :

-Réforme Logement et prochaine réforme AL accession :

Soutien, respect et compréhension aux salariés pour tous leurs investissements.

La situation n'est pas facile (Monsieur MAZAURIC l'a reconnu officiellement), du fait des obstacles et des difficultés qui n'ont pas été anticipés.

Sur le fond de la réforme, il estime qu'elle est en faveur des allocataires et que la prise en compte de ressources plus récentes qu'auparavant est une mesure de justice.

Concernant la mise en œuvre de la réforme, il reconnaît que la situation n'était pas facile et a admis ne pas avoir anticipé un certain nombre de difficultés techniques (architecturales et outillages) et fonctionnelles liées notamment à la coexistence de plusieurs systèmes informatiques, ainsi qu'à des problèmes ponctuels qui ont surgi de façon imprévisible.

Concernant les erreurs observées dans le calcul des droits, il a estimé qu'une grande majorité des corrections a pu être faite de manière automatique. Exemple de problématique : le Dispositif Ressource Mutualisée (DRM) avec des problèmes de disponibilité des informations nécessaires pour le calcul du droit AL. Le manque d'anticipation s'est traduit par une panne de fait de travaux rendant défaillant le DRM. Des mesures ont ensuite été prises pour éviter les impacts d'une éventuelle coupure du DRM dans l'avenir.

Il indique bien qu'il reste des difficultés et des anomalies, il nous confirme bien l'allègement des prochaines versions informatiques, ce qui va dans le sens des demandes du SNFOCOS réalisées lors de la dernière INC Famille.

En effet, la rapidité de diagnostic des problématiques est réelle, celles qui sont dues à l'ancien système par rapport au nouveau ne trouvent malheureusement pas de réponses immédiates et aucun délai ne nous a été donné ce jour-là !!!!!

Il annonce également un report des échéances de beaucoup de Projets (on appelle cela une Pause), et de fait un arrêt des pressions dues aux agendas et à la charge à réaliser.

Néanmoins et malgré cette communication, nous rappelons aussi que dans ce contexte et de tous les efforts réalisés et actés, le SNFOCOS avait réitéré auprès du DG de la CNAF, les points suivants non répondus dans ce courrier à savoir :

1/ Une demande de véritable revalorisation salariale :

Pour le SNFOCOS, l'ensemble des agents de l'institution mérite une vraie reconnaissance passant par la valorisation des salaires, elle s'impose avec urgence !

Tout en exprimant son soutien, son respect et sa compréhension aux salariés pour tous leurs investissements, le DG de la CNAF affirme qu'il est très sensible au pouvoir d'achat des agents de l'Institution, qui méritent respect et reconnaissance.

Il réserve sa position sur cette revendication à la tutelle.

Implicitement, on peut conclure que le Directeur Général compte porter cette revendication sur la valorisation salariale au sein des instances Adhoc de la tutelle (Ucanss-COMEX) !

Le SNFOCOS sera vigilant et attend le retour de cette action ???

2/ Une Motivation, et une Véritable Reconnaissance de l'encadrement, et rendre attractif les postes à pourvoir.

Pour rappel en INC, la réponse du Directeur de la CNAF a été sans ambiguïté : « Non, on ne va pas cesser de réduire les effectifs, mais on le fait avec soin, progressivement et le mieux et le plus possible en corrélation avec les changements et les allègements que nous apportons »

Mr MAZURIC au cours de cette INC, a exprimé ses profonds regrets que la nouvelle Classification voulue par l'UCANSS n'ait pas vu le jour, alors même que 80 millions d'euros y étaient consacrés.

Pour le SNFOCOS, à qui la faute ?

Et si vraiment de réels regrets, pourquoi ne pas redéployer ces 80 millions d'euros à tout le personnel en augmentant par exemple la valeur du point qui est gelé depuis une décennie, début de la période glaciaire !!!

3/ La mise en place d'une véritable GPEC innovante dans les CAF :

Le DG de La CNAF affirme la volonté de développer la démarche GPEC au sein des Caf en lien avec l'observatoire de métiers déjà existant, afin de s'inscrire dans une approche d'évolution prospective.

S'agissant d'une démarche qui nécessite des compétences, la CNAF pourra accompagner les petites Caf ou leur permettre de faire appel à des prestataires externes, et laisser les autres Caf qui en ont les capacités, négocier avec les Organisations Syndicales des protocoles locaux éventuels innovants.

Vos élus SNFOCOS, toujours vigilants et prêts à défendre les droits et les intérêts des salariés, y compris au niveau National pour faire bouger enfin les lignes !

SNFOCOS
CAF 19

Ex RSI – Indemnité de départ à la retraite

A l'occasion de l'INC Retraite du 20 mai 2021, M. VILLARD, DG de la CNAV et Président du COMEX, a été interpellé au sujet de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite. Voici la réponse apportée par l'UCANSS

Madame, Monsieur le Président,
Madame, Monsieur le Secrétaire général,

Lors de l'INC de la branche Retraite du 20 mai dernier, une question a été posée concernant l'interprétation des protocoles d'accords de transition du 8 mars 2019, signés dans le cadre de l'intégration au sein du Régime général des salariés du RSI.

Plus précisément, la question était de savoir si les salariés qui partiraient à la retraite le 1er janvier 2022 pourraient bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite calculée selon les dispositions du RSI.

L'article 8 de l'accord de transition du 8 mars 2019 des employés et cadres prévoit :

« A titre transitoire, pour les salariés dont la date effective de départ en retraite se situe avant le 1er janvier 2022, l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est calculée selon [les dispositions du RSI], sauf dans l'hypothèse où les règles applicables au Régime général s'avèreraient plus favorables ».

En d'autres termes, il convient de prendre en compte la date de rupture du contrat de travail.

Si la date de rupture du contrat de travail se situe « avant le 1er janvier 2022 » (donc si le contrat de travail est rompu au plus tard le 31 décembre 2021), alors la rupture du contrat de travail ouvre droit à une indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée selon les modalités du RSI, si celles-ci sont plus favorables que celles du Régime général.

Les départs à la retraite prenant effet à compter du 1er janvier 2022 seront toutefois régis par les seules dispositions de la convention collective du régime Général.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Président, Madame, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Carole Arnault

Sous-directrice adjointe
Direction des Relations sociales institutionnelles



AIDE AUX AIDANTS – La négociation report

Les discussions relatives à l'aide aux aidants au régime général, qui patinaient jusqu'alors, ont trouvé un nouveau souffle le 19 mai avec les propositions de l'employeur.

La négociation, qui avait repris en février (PSI n° 1252), menaçait d'achopper : l'ensemble des syndicats estimait que le protocole proposé par l'Union des caisses nationales de Sécu (Ucanss) manquait d'ambition. Mais l'employeur a abattu de nouvelles cartes.

1/L'enveloppe globale dédiée passerait de 2,3 M€ à environ 4 M€. Et pour cause, le financement fourni par le régime de prévoyance serait relevé à 3,5 M€ : la

Capssa, lors de son prochain CA de mi-juin, devrait adopter un taux de prélèvement sur cotisations de 3 % (plutôt que 2 %) pour son haut degré de solidarité.

2/Le reste du financement serait acquitté directement par les employeurs via les compléments de salaire dans le cadre des différents congés dédiés aux salariés aidants (CPA, CPP, CSF) : la contribution devrait atteindre 600 000 € selon une première évaluation, mais tout dépendra du recours futur à ces congés.

3/Le financement ainsi majoré de la Capssa devrait permettre d'élargir le champ des bénéficiaires des paniers de services prévus par le dispositif. Il s'ouvrirait désormais aussi aux conjoints et aux allocataires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) en GIR 4.

L'employeur doit coucher ses nouvelles propositions sur le papier pour la séance de négociation du 8 juin. Il a bon espoir d'emporter la majorité (voire la totalité ?) des parafes syndicaux pour son texte, rebaptisé accord relatif au déploiement d'un dispositif d'aide aux aidants, qu'il aimerait finaliser avant l'été. Car il faudra ensuite lancer un appel d'offres à l'automne pour choisir le ou les prestataires retenus pour mettre en

œuvre la plateforme téléphonique et les paniers de services dès 2022.

Pour l'instant, le projet en prévoit deux : un d'une valeur de 750 € pour les aidants bénéficiaires d'une allocation dans le cadre d'un congé ; un autre d'une valeur de 400 € pour les autres – comme ceux aidants d'un GIR 4.

(Article extrait de la Revue Protection Sociale Informations du 26 mai 2021 – Avec leur aimable autorisation)

Formation professionnelle - Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF s'adresse à tous les actifs et à ce titre, il concerne tous les salariés du Régime Général. Désormais dématérialisé, avec notamment une application mobile, il recense aussi bien les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active (et jusqu'à son départ à la retraite), que les formations pouvant être financées via le compte.

Au titre des formations finançables via le CPF, se trouvent notamment :

- Les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique,
- Les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Les formations destinées aux créateurs/repreneurs d'entreprises,
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompiers, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié. Il faut son accord, l'employeur ne peut donc pas imposer l'utilisation du CPF pour financer une formation relevant du plan de développement des compétences. Le refus, par le salarié d'utiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée. Depuis 2019, les heures du CPF ont été monétisées, c'est à dire converties à raison de 15 euros par heure.

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

L'alerte du SNFOCOS : nous l'avons déjà signalé mais le CPF a été mis en place au 1^{er} janvier 2015 en remplacement du DIF (Droit Individuel à la Formation). Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous disposez peut-être encore de droits au titre de votre ancien DIF.

Si vous ne les avez pas utilisées depuis, il est nécessaire de les inscrire dans votre CPF, **avant le 30 juin 2021**, afin de pouvoir en bénéficier pour financer des futures formations. Cela peut représenter jusqu'à 1800 euros.

Comment faire ?

- Aller sur le site internet Moncompteformation.gouv.fr ou télécharger l'application
- Ouvrir un compte avec votre numéro de sécurité sociale et un mot de passe de votre choix.
- Retrouver votre solde d'heures DIF en vous référant aux documents fournis par votre employeur (bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, attestation d'heures de DIF ou certificat de travail).
- Inscrire le solde de vos heures de DIF arrondi à l'unité supérieure. Pour cette démarche, il vous faut : Aller sur l'onglet « **Mes droits formation** » puis « **Saisir mon DIF** ». Noter vos **heures DIF** dans le champ « **Mon solde DIF en heures** ».
- Télécharger le justificatif (bulletin de salaire, attestation de droit au DIF ou certificat de travail).

Virginie Roche, Membre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du régime général



Communiqué de presse

Représentativité : pour FO, la confirmation du niveau de sa troisième place conforte son audience et constitue un point d'appui

La Confédération FO se satisfait d'avoir stabilisé le niveau de sa représentativité globale fondée sur le recueil des élections professionnelles et ainsi sa position de troisième confédération syndicale représentative.

La Confédération considère que ce résultat - après celui des élections Fonction publique de décembre 2018 où elle avait confirmé sa première position à l'Etat et conquis la deuxième place dans la fonction publique hospitalière - conforte son audience auprès des salariés et constitue un point d'appui de conquêtes d'implantations et de syndicalisation.

FO va analyser en détail les résultats par secteurs professionnels et s'attelle d'ores et déjà à capitaliser sur ses réussites et analyser ses difficultés pour y apporter des réponses positives. Elle souligne que ce cycle a été très largement perturbé par la mise en œuvre des ordonnances travail de 2017.

Celles-ci, contestées par FO, ont d'une part conduit à la suppression des Comités d'entreprises et des délégués du personnel, fondus dans une instance unique - le CSE - et réduit la capacité de représentation collective du personnel. Incontestablement, en cumulant les charges - y inclus celles des CHSCT supprimés - et en limitant la possibilité de renouvellement des mandats, ces ordonnances ont contribué à alourdir les responsabilités devant être endossées par les délégués élus, ajoutant aux craintes de représailles quant à l'engagement syndical qu'a mesuré le défenseur des droits dans un rapport conjoint avec le BIT en 2019.

D'autre part, en forçant à la mise en place des CSE dans un délai contraint, elles ont rendu d'autant plus difficile la mobilisation des structures syndicales confrontées à un afflux au même moment de protocoles électoraux à négocier. FO comme d'autres syndicats n'a pas été entendue quand nous avons demandé légitimement la prorogation des mandats et des délais.

Cela, à quoi s'est ajouté en mars 2020 le confinement face à la pandémie de Covid 19 explique pour beaucoup une moindre réussite en termes de participation, qui demeure cependant dans ce contexte d'un niveau confortant l'importance des syndicats.



L'élection TPE - dernière du cycle - pâtissant elle-même de cette situation, et qui plus est souffrant de difficultés d'organisation structurelles et d'un manque flagrant de promotion publique, a elle-même ajouté aux difficultés.

Aussi, la Confédération salue à la fois ses adhérents et militants qui, mobilisés constamment pour la défense des droits des salariés, ont réussi ces résultats pour FO. Elle salue de la même façon l'ensemble des salariés qui ont apporté leurs suffrages pour élire les délégués FO, mesurant la responsabilité qui est aujourd'hui la nôtre à leur égard.

Contact :

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Secrétariat général

 yveyrier@force-ouvriere.fr
 01.40.52.86.01

Tweet récent à voir



Au nom de la confédération [@force_ouvriere](https://www.force-ouvriere.fr) je salue les adhérents et militants qui, mobilisés, pour les droits des salariés, ont réussi ces résultats. Je salue les salariés et salariées qui ont apporté leur suffrages. Je mesure la responsabilité qui est la nôtre à leur égard.

Paris, le 26 mai 2021

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14

AGENDA

8 juin 2021 :
RPN Aide aux aidants
salariés

9 juin 2021 :
RPN Renouvellement
des CDD « Contact
tracing »

15 juin 2021 :
RPN Système
différentiel et aide aux
aidants salariés

17 juin 2021 :
INC Maladie

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