



EDITO

## AIDANTS & DIFFÉRENTIEL : DES DROITS NOUVEAUX POUR LES SALARIÉS

Nous sommes en train de conquérir de nouveaux droits pour les salariés de la Sécu, le fait est devenu assez rare pour le souligner, avec la négociation sur l'aide aux aidants dont le SNFOCOS a été le fer de lance et dont nous signerons l'accord qui en résulte (des maintiens de salaire et des offres de services qui vont être développés autour d'une plateforme téléphonique).

Les négociations sur l'aide aux aidants et le « différentiel » ont été liées en particulier par FO pour peser sur un « donnant – donnant » avec l'employeur. Nous sommes partis de loin avec un employeur qui voulait réduire sa cotisation sur le différentiel et ne pas ouvrir l'enveloppe financière sur l'aide aux aidants.

La retraite complémentaire dite « différentiel » est destinée aux salariés présents en 1993 lors de la disparition de la CPOSS ; aujourd'hui ils bénéficient aux collègues qui ont liquidé leurs droits donc les retraités mais il bénéficiera aussi demain aux actifs actuels (présents à l'effectif en 1993) ; ce n'est donc PAS l'affaire QUE des retraités.

Aujourd'hui, 91 000 retraités en bénéficient mais aussi 6 000 retraités de droits dérivés (réversion) ET 60 000 actifs ou radiés qui vont un jour bénéficier de ce différentiel.

Sur cette négociation où l'employeur a d'emblée mis dans la balance une baisse de sa cotisation ou contribution pour accéder à revalorisation, **le SNFOCOS a refusé le chantage et a réussi à faire bouger les lignes**. Ainsi, dans l'accord que nous signerons, **nous avons obtenu une revalorisation de 1% annuelle**, y compris lorsque le régime complémentaire de l'AGIRC ARRCO n'affiche aucune revalorisation. De plus, l'effet sera rétroactif (nous continuons à négocier pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ; ce sera donc une augmentation exponentielle si on peut dire : **sur 5 ans cela représente 10 millions d'euros consacrés à la revalorisation du différentiel**. Les actifs, lors de leur liquidation, verront leur différentiel augmenter lui aussi car il va grossir d'année en année.

**Le contexte prouve encore la singularité de Force Ouvrière : nous revendiquons, nous négocions jusqu'au bout et nous signons quand un accord est favorable au personnel. Quand cela n'est pas favorable aux salariés nous ne signons pas et nous prenons aussi nos responsabilités lorsque nous devons exercer le droit d'opposition.**

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

Page 1 : Edito d'Alain Gautron
Aidants & Différentiel : Des droits nouveaux pour les salariés
Page 2 : Aide aux aidants La perspective de nouveaux droits pour les salariés
Page 3 : COVID-19 : le 9 juin 2021 marque-t-il la fin du télétravail ? Article FO Secteur juridique
Page 4 : CNAV : la Cour des comptes publie son rapport sur l'exercice 2020 Article FO Secteur Retraites
Page 5 : Note de l'Institut de la Protection Sociale sur le recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO par les URSSAF
Agenda



## AIDES AUX AIDANTS :

### LA PERSPECTIVE DE NOUVEAUX DROITS POUR LE PERSONNEL

La réunion de négociation du 8 juin 2021 a été l'occasion pour l'UCANSS de présenter une nouvelle version du projet d'accord relatif à l'aide aux aidants, une **version remaniée pour prendre en compte les avancées obtenues, notamment grâce au combat syndical du SNFOCOS.**

Le texte entérine ainsi :

- Le principe d'un double financement. La CAPSSA demeure le principal financeur mais elle le fera désormais via son fonds de solidarité et, sauf retournement de situation au niveau de ses instances, à hauteur de 3% des cotisations.

L'employeur quant à lui prendra en charge le complément de rémunération accordé aux bénéficiaires d'un des trois congés légaux (congé de solidarité familiale ; congé de présence parentale ; congé de proche aidant), ce qui constitue une double avancée puisqu'auparavant c'était la CAPSSA qui devait assumer la charge financière et seulement sur deux congés légaux.

Pour autant, la prudence préside du côté de l'employeur puisqu'il a prévu une clause de sauvegarde : au-delà de 600 000 euros/an, il faudra revenir à la table des négociations.

- Une extension du périmètre des bénéficiaires du futur panier de services. L'aidé devait être une personne présentant un lien de parenté au 1<sup>er</sup> degré et percevoir une des 4 prestations légales listées (APA du GIR 1 à 3, AAH, AEEH de catégorie 2 à 6 et PCH), il pourra être le conjoint (le concubin ou le partenaire de PACS sont inclus également) bénéficiaire d'une des prestations susmentionnées. Autre avancée, les GIR 4 permettront également d'être éligible.

- Une reprise des dispositions inscrites dans l'accord RSO de 2016 prévoyant la possibilité de bénéficier d'un aménagement des horaires. Sur ce point, l'UCANSS ne souhaite pas créer d'obligation « illusoire » dans la mesure où la hiérarchie des normes donne toute latitude aux directeurs d'organismes en la matière.

**Notre délégation en a profité pour réclamer des avancées supplémentaires :**

- D'abord, nous souhaitons que, compte tenu des faibles sommes en jeu, le texte ne prohibe plus le cumul des paniers. En effet, comme nous l'avons mis en avant, un salarié peut par exemple être aidant d'un enfant handicapé et d'un ascendant en fin de vie ;

- Ensuite, dans la mesure où l'AJPA peut être fractionnée par demi-journée, nous souhaitons que cette possibilité soit reprise dans l'accord et ainsi permettre un maintien de rémunération dans la limite de 22 jours par an ou de 44 demi-journées par an ;

- Enfin, nous avons fait part d'une inquiétude en l'état des textes régissant la CAPSSA.

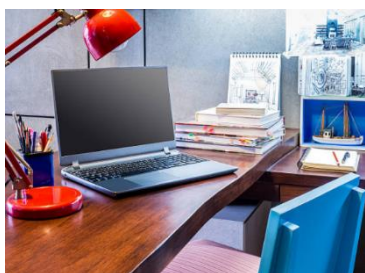
En effet, sans entrer dans les détails, les salariés en situation de congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, ce qui serait le cas des bénéficiaires d'un des trois dispositifs légaux, ne bénéficie plus d'une adhésion avec part employeur. Ce faisant, les garanties offertes par la CAPSSA ne serait plus assurée et, par exemple, un collègue en situation d'invalidité ne percevrait plus de complément de la part de la CAPSSA sauf à faire la démarche d'adhérer individuellement et de s'acquitter entièrement du coût de la cotisation. L'UCANSS n'a pas pu se prononcer et devrait se rapprocher des services techniques de la CAPSSA pour nous rendre réponse.

Quoi qu'il en soit, nous avons réclamé que les salariés prenant un congé aidant bénéficient du maintien des garanties et de la prise en charge d'une part employeur.

Un texte « définitif » sera adressé dans les prochains jours pour être examiné le 15 juin et, sous réserves d'éventuelles modifications, mis à la signature pour la fin du mois de juin.

*Chafik El Aougri,*

*Secrétaire national du SNFOCOS en charge de l'assurance santé complémentaire*



## COVID-19 : LE 9 JUIN 2021 MARQUE-T-IL LA FIN DU TÉLÉTRAVAIL ?

### ARTICLE SECTEUR JURIDIQUE CONFÉDÉRATION FO

A partir du 9 juin, le gouvernement a indiqué que le télétravail à 100% prenait fin. Pour autant, cette date ne marque pas la fin totale du télétravail. La reprise du travail en présentiel doit se faire progressivement. Le gouvernement, via son nouveau protocole de déconfinement, indique que les entreprises ne sauraient supprimer totalement le télétravail, celui-ci devant être partiellement maintenue, lorsque celui-ci est possible, tant que le pays ne sera pas sorti totalement de la crise sanitaire.

Pour rappel, l'état d'urgence sanitaire prend fin le 1<sup>er</sup> juin 2021, la loi dite de « sortie de crise » n°2021-689 du 31 mai 2021 (JO du 1<sup>er</sup> juin), instaurant un régime transitoire à compter du 2 juin et jusqu'au 30 septembre 2021.

Le gouvernement incite les entreprises à négocier avec les organisations syndicales la reprise progressive du travail en présentiel, en y maintenant une dose de télétravail (il convient de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine).

Attention, le Conseil d'État a reconnu que le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 ne constituait qu'un ensemble de recommandations sans force contraignante constituant la déclinaison opérationnelle des articles du code du travail relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Autrement dit, l'employeur peut ne pas respecter l'ensemble des recommandations du protocole de déconfinement mais sa responsabilité pourrait être engagée en cas de contamination au covid-19 qui résulterait d'une non application totale des recommandations en raison de son manquement à son obligation de sécurité (CE, 19-10-20, n°444809).

A compter du 9 juin 2021, le télétravail demeure toujours recommandé pour les personnes dites « vulnérables », selon le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020, susceptibles de faire une forme grave du covid-19. Pour ces personnes, si le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit prendre des mesures de protection renforcées listées dans le décret.

Les espaces clos doivent toujours être aérés régulièrement. Le fonctionnement et l'entretien de la VMC doivent être contrôlés. Les ventilateurs et les climatiseurs ne doivent pas générer des flux d'air en direction des personnes. Le nettoyage des locaux doit se faire fréquemment avec des produits actifs contre le virus covid-19. Une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, l'hygiène des mains, les gestes barrières et la gestion des flux de personnes restent en vigueur. Le port du masque reste, à ce jour, requis dans les lieux collectifs clos.

Si les réunions en audio ou en visioconférence sont toujours à privilégier, le protocole de déconfinement envisage toutefois la possibilité d'en organiser en présentiel dans le respect des règles décrites ci-dessus. Les moments de « convivialité » réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel ne sont plus suspendus et peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières. Le protocole de déconfinement préconise d'organiser ces moments en extérieur avec une jauge maximum de 25 personnes.

A noter que le salarié en présentiel peut faire usage de son droit de retrait tant que l'employeur ne respecterait pas, dans l'entreprise, les mesures sanitaires préconisées par le gouvernement (sur le droit de retrait, voir : [Le droit de retrait](#)).



**CNAV :**  
**LA COUR DES COMPTES PUBLIE SON RAPPORT**  
**SUR L'EXERCICE 2020**  
**ARTICLE LETTRE FO SECTEUR RETRAITES**  
**DU 31 MAI 2021 – N°186**

La Cour des comptes établit chaque année, en application de l'article L.O. 132-2-1 du code des juridictions financières, un rapport sur la certification des comptes du régime général de sécurité sociale, qu'elle remet au Parlement et au Gouvernement. Ce rapport est paru le 18 mai dernier.

La Caisse nationale d'assurance-vieillesse (CNAV), tout comme les autres branches du régime, est la cible de plusieurs critiques de la Cour des Comptes, dont l'une concerne un thème particulièrement sensible : les « erreurs » ayant une « portée financière » sur les pensions « nouvellement attribuée[s] ou révisée[s] ». De telles anomalies, au détriment ou en faveur des personnes touchées, ne sont pas nouvelles, mais la situation a empiré : en 2020, elles concernaient un dossier sur six (16,4 %) contre « un sur neuf », il y a cinq ans, d'après les calculs de la Cour, fondés sur un échantillon de près de 9 400 cas. Les trois quarts de ces dysfonctionnements pénalisent l'assuré. A la CNAV, on indique que le manque-à-gagner « médian » était de 123 euros par an en 2020, ce qui signifie que la moitié des individus lésés ont subi un préjudice égal ou supérieur à cette somme tandis que, pour l'autre moitié des assurés affectés, le montant non perçu est égal ou inférieur à 123 euros. Cette valeur médiane était plus importante en 2019, souligne-t-on à la CNAV : 139 euros.

Le phénomène semble avoir une acuité plus grande pour certaines prestations, notamment l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ex-minimum vieillesse) où « la fréquence des erreurs atteint 23,8 % », selon les magistrats de la Cour des Comptes.

Toutes ces carences « traduisent les faiblesses persistantes du dispositif de maîtrise des risques et font apparaître une situation particulièrement dégradée », aux yeux de la Cour. La CNAV, de son côté, invoque plusieurs facteurs explicatifs : difficultés à réunir toutes les pièces justificatives, en particulier pour les individus ayant eu des carrières heurtées, dont le nombre s'est accru au fil des années ; complexité de la réglementation, interventions humaines sources d'erreurs.

Avec la mise en place du RGCU (le répertoire de gestion des carrières unique), outil inter-régimes qui rassemblera l'ensemble des données relatives à la carrière de chaque assuré social, prévue en 2022, ainsi que d'un nouveau système pour la gestion des carrières et la liquidation des pensions qui sera développé prochainement, la situation devrait s'améliorer dans les prochaines années. Il convient de souligner que malgré ces critiques, la Cour des comptes a validé les comptes de la Cnav.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/certification-des-comptes-2020-du-regime-general-de-securite-sociale-et-du-cpsti>

# NOTE DE L'INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE

## RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO PAR LES URSSAF : LA RÉFORME DES RETRAITES SE POURSUIT ET NOUS EXPOSE À UN RISQUE MAJEUR DE CATASTROPHE INDUSTRIELLE



### RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO PAR LES URSSAF :

La réforme des retraites se poursuit  
et nous expose à un risque majeur de  
catastrophe industrielle.

L'Institut de la Protection Sociale, créé en 2011 est un laboratoire d'idée dont un des objets principaux est d'identifier « les cohérences techniques et les difficultés de mise en œuvre des nouveaux textes législatifs ».

La note que vous pouvez consulter reprend tous les sujets et inquiétudes du SNFOCOS sur le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO à l'ACOSS.

Cette note a une autre qualité; à aucun moment, comme le SNFOCOS, elle ne met en cause le professionnalisme des agents du recouvrement.

Nous aurions pu écrire comme conclusion syndicale qu'à force de charger la barque de l'ACOSS, le risque qu'elle coule est de plus en plus grand. La Cour des comptes a un autre langage...

La note de l'IPS pointe avec justesse la cible ultime; la nationalisation du recouvrement sous l'égide sans partage de l'Etat.



[Retrouvez ici la note dans son intégralité](#)

### AGENDA

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

**16 juin 2021 :**  
Bureau National du  
SNFOCOS

**17 juin 2021 :**  
INC Maladie

**22 juin 2021 :**  
Convention collective  
nationale des PC

**29 juin 2021 :**  
Diversité égalité des  
chances et fin de carrière

**Du 4 au 7 octobre 2021 :**  
**Congrès du SNFOCOS**

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



**20<sup>e</sup> 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*