


**Sécurité sociale : pour le Recouvrement, le tout « télétravaillable »
comme nouvelle organisation du travail**
« Attention ! L'enfer est pavé de bonnes intentions... »

Lors de l'INC Recouvrement du 28 octobre 2020, l'ACOSS a présenté son projet « #DEMAIN » sur l'organisation du travail au sein de la branche Recouvrement (*joint en annexe*).

Après avoir fait une déclaration (*jointe en annexe*) la FNPOS-CGT a souhaité montrer à l'employeur combien ce projet était le fruit d'une réflexion plus générale sur l'organisation de la Sécurité sociale de demain entre le Ministère, le COMEX et l'UCANSS.

Et comme à son habitude l'ACOSS, pionnière zélée, lance des expérimentations au sein du réseau des URSSAF.

Ceci arrive dans un contexte où l'on est passé de la contrainte, « télétravail forcé » en mode dégradé dans l'urgence de la crise sanitaire, en opposition au « télétravail volontaire », à une volonté de l'employeur de déployer massivement le télétravail au sein de notre institution.

Avant d'évoquer le sujet du télétravail au sein du Recouvrement, il nous faut nous rappeler les conditions dans lesquelles il se réalise aujourd'hui.

En effet, dans le cadre de la réorganisation du réseau des URSSAF, le Recouvrement a été le premier à engager la départementalisation aussitôt suivie de la régionalisation, après lesquelles il ne restait plus que 22 URSSAF sur 105 en 2014.

Or, la réforme territoriale avec sa nouvelle division administrative a depuis réduit le nombre de nouvelles régions de 22 à 13.

C'est dans ces circonstances que nous découvrons maintenant le projet de fusion des deux URSSAF de Normandie au 1^{er} janvier 2022, soit en fin de COG. L'engagement de l'Etat et de l'ACOSS visant à sanctuariser au cours de cette COG le maillage territorial sur 22 régions n'est donc déjà plus respecté. Qu'advient-il à la prochaine COG ?

N° 29/2020
SECURITÉ
SOCIALE
25/11/2020

" Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès."

Ambroise Croizat

CIRCULAIRE



La FNPOS Cgt s'oppose à ce projet de fusion, rejeté massivement par les salariés et leurs représentants, qui est les prémices d'une évolution du réseau sur 13 régions pour laquelle la Normandie serait l'URSSAF pilote....

Depuis plus de 10 ans, le personnel du Recouvrement subit, dans son quotidien, la dégradation des conditions de travail ainsi qu'une surcharge importante consécutive de ces restructurations incessantes.

Après avoir vécu les mobilités géographiques, les mobilités fonctionnelles, le personnel du recouvrement se voit à nouveau imposé par l'ACOSS une énième organisation du travail au sein de la branche.

Avant la pandémie de Covid-19, la pratique régulière du télétravail concernait 5,2% des travailleurs de l'Union Européenne selon Eurostat. Depuis, une première Loi sur le travail à distance a vu le jour en Espagne et beaucoup d'autres pays vont suivre...

Rappel :

Le télétravail se définit comme le recours aux technologies de l'information et des communications (TIC) –téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables et de bureau – pour effectuer des tâches hors des locaux de l'employeur (*Eurofound et BIT, 2017*).

Le télétravail interprofessionnel : Un accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 signé par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, FO, CFTC et la CGC) est le premier à encadrer au niveau national et interprofessionnel le recours et la mise en œuvre du télétravail sur le territoire.

Le télétravail au sein la Sécurité sociale : il résulte [d'un accord qui a été signé le 28 novembre 2017](#) par toutes les organisations syndicales à l'exception de la FNPOS Cgt pour une durée de 5 ans, agréé par la tutelle le 13 décembre 2017 :

- L'accord stipule que les conditions d'exercice de l'activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion.
- La préservation du lien entre le salarié en situation de télétravail et l'organisme qui l'emploie, l'accord prévoit, comme en 2014, que, quelle que soit la durée de travail du télétravailleur, celui-ci devra être présent au sein de son unité de travail au moins 2 jours par semaine, y compris lorsqu'il pourrait bénéficier d'une enveloppe de jours à utiliser au cours de l'année.

Enfin, en application des ordonnances du 22 septembre 2017, le texte organise son articulation avec les accords locaux ou chartes qui seraient mis en place dans les organismes.

Le thème du télétravail n'entrant pas dans la liste des thèmes de négociation réservés au niveau de la branche, ni dans celle des thèmes que la branche peut se réserver, c'est l'accord local qui prime. Le protocole d'accord du 28 novembre 2017 s'applique donc de manière supplétive.

Important : A défaut d'accord local, la charte élaborée après avis du CSE ne pourra prévoir des conditions de mise en œuvre inférieures à celles contenues dans l'accord de branche.

La question du télétravail s'est inscrite en deux temps forts : au moment du confinement et re-confinement, et sur fond d'organisation du travail post crise sanitaire.

Dans ce contexte opportun pour lui, l'employeur (opportuniste) semble pressé de développer ce mode de fonctionnement pour l'avenir.

Circulaire : 29/2020



Et pour cause, l'ensemble des études récentes montre combien la productivité augmente fortement avec le télétravail alors que nombre de salariés s'en disent épuisés.

Le gain moyen de productivité en télétravail de +22% est dû en partie à une réduction de l'absentéisme, à une meilleure « efficacité » et à des gains de temps (*Greenworking*). (Moins de temps de trajet, moins de sollicitations en direct par les collègues ou la ligne hiérarchique...)

De plus, quand on sait qu'un poste de travail, en Île-de-France par exemple, coûte chaque année entre 12 000 et 15 000€ (Secafi), la tentation de l'employeur est grandissante de faire alors une économie substantielle dans la mégapole régionale en équipant chaque salarié d'un ordinateur de travail portable tout en réduisant les m2.

Dans le document, le socle commun retient quatre principes dont le déploiement massif du travail à distance « droit au télétravail généralisé » passé ainsi d'une « logique d'emploi éligible » à une « logique d'activité télétravaillable quel que soit l'emploi ».

Dans l'esprit du texte une « liberté de choix du lieu de travail à distance élargie » nous fait craindre comme le confirme *l'Annexe 2 du Plfss*, à une réorientation du réseau de la Sécurité sociale vers des « guichets uniques » que sont les maisons communes de services au public « France Services ».

Demain, le salarié du Recouvrement, comme celui de la Sécurité sociale, sera un « salarié nomade ».

Tout comme dans le cadre de la nouvelle classification imposée par le Ministère et le COMEX, le risque est grand d'individualiser, un peu plus, le temps et l'organisation du travail en isolant les salariés encore davantage.

Pour la FNPOS CGT, cette modalité de travail, qui ne doit pas être mise en œuvre dans n'importe quelle condition, ne peut se substituer aux obligations de l'employeur en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés qui restent entières.

Pour rappel, le salarié, employé ou cadre, reste en lien de subordination avec son employeur avec un contrôle de son activité et des objectifs prescrits tout en continuant de rendre des comptes sur le travail accompli.

C'est pourquoi il est important :

- D'évaluer les risques professionnels propres à cette situation ;
Point de vigilance : lassitude et fatigue résultant d'une situation de télétravail permanente et fortement imbriquée avec la vie personnelle, un manque de moments collectifs et de relations interpersonnelles, risques psychosociaux, etc.
- De fournir tout le matériel nécessaire avec un poste de travail ergonomique dans un espace dédié ; Point de vigilance : manque d'aisance bureautique
- De prendre en charge l'ensemble des coûts induits par l'activité ;
- De pouvoir accéder à l'ensemble des informations utiles et nécessaires ;
- De former et de s'assurer de l'autonomie complète aux outils et technologie à utiliser ;
Point de vigilance : des difficultés à exercer leurs activités de manière autonome ou isolée
- De faciliter l'accès aux IRP à leurs élus et mandatés, à la médecine du travail ou de prévention.

Circulaire : 29/2020



Or, le diaporama de l'employeur présentant un travail réalisé par ses propres équipes à partir d'un cahier des charges qu'il a lui-même établi et ce, sans participation des fédérations syndicales tout au long de sa réalisation, puis le lancement d'expérimentation dans la foulée ne peut que nous inquiéter.

Présenter un tel projet ici, devant cette simple instance de concertation nationale sans pouvoir de négociation ni même « d'information/consultation », augure mal de cette méthode dite « participative ».

Alors, partout ensemble, soyons vigilants pour que cette volonté de nouvelle organisation, réfléchie par le seul employeur, qui pourrait dans un premier temps séduire les salariés épuisés des conséquences des nombreuses restructurations dans notre branche, ne se fasse pas au final à leurs dépens et contre eux.

Le Collectif Sécurité sociale
FNPOS CGT

Circulaire : 29/2020

Page 4





Déclaration FNPOS CGT INC Recouvrement du 28/10/2020

Le projet « #Demain » qui nous est présenté aujourd'hui vise à décrire la future organisation du travail de la branche.

L'épidémie en cours, depuis le début de l'année 2020 a imposé une adaptation rapide et massive pour tenter de maintenir le personnel en activité dans des conditions sanitaires respectueuses des consignes des pouvoirs publics.

Visiblement, l'ACOSS et l'UCANSS, opportunistes¹, choisissent cette séquence pour préparer une nouvelle organisation du travail qui s'appuie sur l'intensification du travail à distance et la perte de repère pour les salariés quant à leur poste de travail sur site.

« Le partage des espaces de travail sur les sites » (*page 28*) s'accompagne d'une volonté de réaliser des adaptations visant à réaliser de nouvelles économies de dépenses de fonctionnement (*page 31*).

Ce projet, par certains côtés, peut séduire une partie des salariés soumis à des contraintes professionnelles difficilement conciliables avec les obligations de la vie quotidienne.

Le projet de fusion des 2 URSSAF de Normandie au 1^{er} janvier 2022, soit dans 14 mois, va dans le même sens. On ne nous fera pas croire que ce sont les administrateurs des 2 Conseils d'Administration respectifs, de leur propre initiative, qui se sont lancés dans cette aventure. Les 2 Directions d'organisme et la Caisse nationale y ont apporté un soutien indéfectible. Elles en ont favorisé l'émergence et se sont bien gardées de prévenir le personnel, ne révélant le projet aux CSE et aux Délégués Syndicaux que début mars à quelques jours du confinement quand le point allait être inscrit officiellement à l'ODJ des réunions des 2 CA.

Et en quelques mois, les CA des 2 URSSAF et de l'ACOSS se sont prononcés majoritairement « Pour » soutenus par les Directions.

C'est une rupture du contrat passé avec le personnel et ses représentants. En 2018, lors des discussions sur la COG et les CPG 2018-2022, « la main sur le cœur » on nous a expliqué qu'il était hors de question d'engager un quelconque processus de fusion au cours de la période, qu'aucune restructuration du réseau ne serait engagée.

Et pourtant au mépris de ces engagements, les quelques 600 employés et cadres des 2 URSSAF normandes vont subir un nouveau traumatisme. A peine les salariés du RSI ont-ils intégré nos organismes qu'ils doivent à nouveau se projeter dans une nouvelle aventure. Trois restructurations en un peu plus de 10 ans pour les personnels de la Haute-Normandie.

Les CSE, les organisations syndicales des 2 URSSAF se sont clairement et plusieurs fois prononcés contre ce projet. Dans un questionnaire lancé par les 2 CSE, le personnel, à une très large majorité, exprime son opposition et nous fait part d'une multitude d'inquiétudes.

Cette énième restructuration, au-delà de l'histoire de Guillaume le Conquérant, n'amuse pas le personnel qui a déjà largement assez de chantier en cours et de tâches à assumer, sans en plus avoir à gérer cette fusion. Dans tous les domaines, le manque de moyens est criant (*budget, effectifs, formation en déshérence, matériel, etc*). La crise économique massive qui touche et va toucher les entreprises dans les semaines et les mois qui viennent va impacter lourdement le travail des URSSAF. On ne sait pas encore quand cette épidémie de COVID-19 va se résorber et nous permettre de retrouver une situation normale mais en Normandie on va épuiser les équipes à fusionner les 2 organismes !

A la fin de la régionalisation, en 2014, il ne restait plus que 22 URSSAF sur la centaine existante. Depuis, la réforme territoriale administrative a réduit le nombre de région de 22 à 13. Allons-nous vers une nouvelle évolution du réseau dont la Normandie serait l'exemple à suivre ?

Entre la réorganisation du travail au sein de la branche par l'intensification du travail à domicile et la restructuration du réseau, la FNPOS CGT ne peut que se faire l'écho des inquiétudes du personnel quant à l'avenir des conditions de travail, l'avenir des URSSAF, l'avenir de tous les sites du réseau.

La FNPOS CGT s'associe aux 2 avis défavorables des CSE et aux déclarations négatives des Organisations syndicales représentatives des URSSAF de Haute et Basse Normandie.

La FNPOS CGT soutient les employés et cadres qui massivement rejettent ce projet de fusion.

Et contrairement à l'idée qui a été propagée par les Directions, il n'y a pas de consensus. Ce projet de fusion est dénoncé par les principaux intéressés, les agents et leurs représentants.

¹ Le protocole d'accord national a été conclu le 28 novembre 2017 pour une durée déterminée de 5 années. Il arrive donc à échéance dans 2 ans soit fin 2022.