



RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : AGIRC ARRCO

EMMANUEL M'A TUER

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :

Retraites complémentaires AGIRC ARRCO : Emmanuel m'a tuer

Page 3 :

RSI : Fin du premier set !

Page 4 :

Formation professionnelle : Une histoire d'argent ?

Page 5 :

PERCO : Changement d'opérateur

Pages 5 et 6 :

Jurisprudence : Désignation d'un Délégué Syndical et exercice de fonctions électives

Pages 7 et 8 :

Congrès du SNFOCOS : Résolution de la Commission Permanente Professionnelle des ACERC

Page 8 :

Agenda

Créés respectivement en 1947 et 1961, les régimes de retraite complémentaire pour les salariés du privé, cadres puis non cadres, ont incontestablement permis à l'immense majorité des retraités de passer de « retraités pauvres » à retraités. Les études indiquent aujourd'hui que le niveau de revenus des retraités est en moyenne égal à celui des actifs, voire au-dessus pour certains.

Pour autant, attention à ne pas prêter l'oreille aux sirènes qui reprochent entre autres, aux retraités d'être plus majoritairement propriétaires que les actifs. Ce qui de notre point de vue revient à reprocher aux seniors d'avoir investi une vie de labeur dans un logement !

Ces résultats positifs, dans le privé, sont à mettre au crédit des régimes complémentaires de branches ou même d'entreprise, créés à partir de négociations entre salariés et employeurs. Le choix de la répartition était naturel, la technique des points permet un pilotage des paramètres, comme l'ont démontré les dizaines d'accords nationaux interprofessionnels signés depuis la création des régimes.

Cette technique en point, pour une complémentaire, vient en appui d'un régime de base, en annuité, par essence solidaire. Cela permet donc à chacune et chacun de trouver le « reflet » au plus juste de sa carrière tout en étant solidaire des plus modestes. L'objet social de la retraite n'a jamais été autre que celui de refléter sa vie active au cours de laquelle, justement, on construit sa retraite.

Force Ouvrière a été de l'aventure depuis le début, et si le dernier accord n'avait pas dans les faits reculé l'âge de la retraite, FO l'aurait signé. Nous aurions vraisemblablement également conservé la présidence détenue depuis près de 50 ans.

Ces deux régimes, AGIRC et ARRCO, vont devenir un à partir de janvier 2019, mais le rôle du nouveau régime sera le même : celui d'assurer entre 35 et 60 % de la retraite d'un salarié du privé.

Il aurait peut-être fallu, il y a longtemps, trouver un autre qualificatif que « complémentaire » : essentiel ? Pourquoi pas. Force est de constater que les régimes complémentaires sont essentiels aux régimes de base, eux-mêmes fondamentaux pour FO. La gestion des



RSI

FIN DU PREMIER SET !

Une fois n'est pas coutume, c'est une journée qui a été consacrée au RSI avec deux réunions le 24 octobre 2018.

La matinée a été consacrée à la présentation des régimes frais de santé et de prévoyance du régime général. Cette réunion faisait suite à une demande des organisations syndicales qui ont pu questionner les représentants de la CAPSSA puis l'actuaire du régime frais de santé. Il en est ressorti la confirmation que l'ancienneté acquise au RSI serait prise en compte par le régime général, y compris pour le bénéfice des prestations en matière de frais de santé et de prévoyance.

Les organisations syndicales ont regretté, certes l'absence de compte rendu écrit de la réunion, l'absence des opérateurs du RSI et la non prise en compte des données relatives aux dépenses de santé du personnel RSI, lesquelles n'avaient pas été fournies à l'actuaire du régime général.

Cette matinée a ainsi laissé un goût d'inachevé aux organisations syndicales qui ont le sentiment de rien pouvoir négocier, notamment la possibilité de faire bénéficier les anciens salariés du RSI des garanties offertes par le régime général, ce que l'UCANSS n'entend pas inclure dans le périmètre des négociations.

L'après-midi, c'est l'accord de transition des employés et cadres qui a été débattu. Ce fut l'occasion pour le SNFOCOS de porter sa revendication relative au financement d'une surcomplémentaire ([voir LM du 25 octobre 2018](#)). Une réponse sera apportée par l'UCANSS ultérieurement. A noter que sur le thème de la surcomplémentaire, il a été rappelé que dans certaines caisses déléguées, le comité d'entreprise prend en charge la surcomplémentaire.

Parmi les principaux faits marquants, il faut souligner que la « première lecture » du texte s'est achevée avec cette réunion, ce dont il résulte que l'UCANSS adressera un nouveau projet de texte en vue de la réunion du 15 novembre 2018. Ce sera l'occasion de voir ce que l'UCANSS (et le COMEX) aura accueilli comme revendications et ce sur quoi les organisations syndicales devront batailler.

Enfin, une nouvelle fois, M. LE MAY a opposé une fin de non-recevoir à la demande des organisations syndicales de négocier au niveau national :

- la question de la transposition de la grille de classification RSI vers les grilles du régime général pour harmoniser les situations,
- les thèmes relatifs aux conditions de travail et à l'aménagement du temps de travail que sont la RTT, le temps partiel et le télétravail.

Comme pour l'encadrement de la négociation des CSE, M. LE MAY estime que ces matières relèvent de la négociation locale.

A noter que l'UCANSS a indiqué avoir sollicité l'AGIRC-ARRCO au sujet de la cotisation retraite. Le taux recouvré au RSI est supérieur à celui recouvré au régime général. De facto, si le taux du régime général vient à être appliqué d'autorité aux salariés transférés, ceux-ci subiraient une « perte de droits ». Dans l'attente de la réponse de l'AGIRC-ARRCO, l'UCANSS ne souhaite pas se prononcer ou faire de proposition en la matière.

Il reste 4 réunions dans le planning actuel. L'UCANSS doit prendre la mesure des enjeux et revoir son calendrier pour, si ce n'est ajouter des dates de réunions, à tout le moins modifier le planning pour que les réunions occupent la journée à chaque fois. La balle est dans le camp du COMEX !

M. Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national du SNFOCOS



FORMATION PROFESSIONNELLE

UNE HISTOIRE D'ARGENT ?

Une RPN relative à la formation professionnelle s'est tenue le 23 octobre 2018. L'objet de celle-ci était la désignation de la filière à laquelle le régime général se rattacherait. C'est au sein de la filière qu'un OPCO (opérateur de compétences) devrait être instauré, en principe.

Le rapport MARX – BAGORSKI rendu voici quelques semaines traite des opérateurs de compétences. Il insiste sur le fait qu'il faudra « veiller, dans les décisions d'agrément, à respecter la cohérence et la pertinence économique des périmètres ».

Les auteurs du rapport ont identifié 11 filières desquelles devraient ressortir 11 OPCO.

Actuellement, le régime général est rattaché à l'OPCA UNIFORMATION *qui intervenait pour l'économie sociale, les associations, les coopératives, les mutuelles et les syndicats. UNIFORMATION devrait intégrer la filière cohésion sociale.*

D'aucuns pourraient penser que le régime général devrait suivre UNIFORMATION et se « rattacher » à la filière dite « cohésion sociale ».

Or, ce scénario semble doublement compromis.

D'abord, selon l'UCANSS, il n'est pas acquis qu'UNIFORMATION passe le seuil financier de collecte lui permettant d'être un OPCO. Le décret fixant les seuils n'est certes pas sorti, mais les données connues font envisager qu'UNIFORMATION ne passerait pas le seuil (300M d'euros).

L'UCANSS, se voulant rassurante peut être, a indiqué qu'un point sera fait avec UNIFORMATION et que les

organisations syndicales seront informées et associées pour trouver une autre solution.

Ce qui nous amène ensuite à évoquer la proposition des auteurs du rapport susmentionné. En effet, il est indiqué dans le rapport MARX que « *les métiers de la banque, de l'assurance, de la protection sociale, du conseil aux entreprises se rejoignent sur les enjeux de la transformation numérique, les mobilités nécessaires et les nouveaux besoins des entreprises* ».

Cette position a une résonance particulière et rappelle un serpent de mer : la mise en place d'une protection sociale assurantielle dite « marchande » confiée à des opérateurs privés issus justement de la banque et de l'assurance. Le secteur marchand ne manque pas d'intérêt pour nos activités et si le régime général venait à rejoindre cette filière au niveau du financement de la formation professionnelle, cela pourrait constituer une nouvelle pierre à un édifice que nous ne voulons pas !

La réforme de la formation professionnelle, imposée par l'exécutif, ne doit pas constituer un cheval de Troie.

En outre, le SNFOCOS s'interroge sur la gouvernance de l'OPCO : quel poids l'UCANSS représentera au sein de la filière ? De facto, quelle marge de manœuvre aurons l'UCANSS et les organisations syndicales représentatives du régime général dans la gouvernance ?

Le SNFOCOS le dit : le régime général ne doit pas être un pourvoyeur de fonds (pour les TPME et l'alternance) au détriment de ses propres salariés.

La délégation SNFOCOS en charge de la Formation professionnelle

PERCo

PERCO

CHANGEMENT D'OPÉRATEUR

Le SNFOCOS n'a pas été signataire de l'accord initial sur la mise en place dans l'institution d'un plan d'épargne pour la retraite collectif qui permet aux salariés de se constituer une épargne dont les sommes seront débloquées à la retraite.

Nous avons rappelé dans un [précédent article](#) l'attachement de Force Ouvrière au principe de la retraite par répartition et du financement de la Sécurité sociale par les cotisations. De surcroît, l'UCANSS avait lié son abondement à la RMPP et avait maladroitement présenté le fait que les salariés pouvaient faire de l'épargne en renonçant à leurs jours de congés. Bref, le très léger abondement de 25 euros de l'employeur pour un jour de RTT monétisé dans le PERCO était un bien maigre argument pour nous faire signer cet accord.

Quoi qu'il en soit le SNFOCOS avait assisté à la suite des négociations qui devaient décider du choix de l'opérateur commun pour le PERCO et le PEI déjà existant et géré jusqu'alors par Natixis. Ce sont donc les partenaires sociaux avec l'UCANSS qui ont décidé de retenir un nouveau prestataire en choisissant l'offre d'AMUNDI couplée avec HUMANIS.

Cette solution va donc être déployée dans les prochains mois afin que la campagne d'intéressement 2019 soit gérée par le nouveau prestataire. La règle étant que, sans avis contraire de votre part pour toucher l'intéressement, celui-ci est viré directement sur votre compte d'épargne (PEI seulement jusqu'à aujourd'hui ou demain PERCO).

A noter que la passerelle entre CET et PERCO ne pourra être développée par les systèmes de paye qu'à l'horizon de l'automne 2019.

Il y a aujourd'hui 24.000 épargnants dans l'institution.

Eric GAUTRON, Secrétaire national



JURISPRUDENCE

DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS) ET EXERCICE DE FONCTIONS ÉLECTIVES

Dans un arrêt en date du 3 octobre 2018, la Cour de cassation a jugé que l'article [L 2143-3 du code du travail](#), qui fait l'obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, n'exige pas l'exercice par l'intéressé de fonctions électives (Cass. soc., 03-10-18 n°17-60288).

Par courrier en date du 28 avril 2017, l'Union départementale Force Ouvrière du Loiret avait informé le représentant de la Société SAG MEYER de la désignation d'un salarié en qualité de délégué syndical (DS) Force Ouvrière de l'établissement.

Le 11 mai 2017, le délégué syndical de la CGT de Gien avait saisi le tribunal d'instance de Montargis aux fins de contester la désignation du salarié en qualité de délégué syndical FO au sein de l'entreprise SGA MEYER.

Le délégué syndical CGT faisait valoir, sur le fondement de l'article L 2143-3 du code du travail, que le salarié, ayant démissionné de sa fonction de titulaire de la délégation unique du personnel (DUP), ne répondait plus aux critères légaux pour être désigné délégué syndical.

L'Union Départementale Force Ouvrière du Loiret faisait, quant à elle, valoir que le salarié avait obtenu aux élections professionnelles 10% des suffrages sur son nom et qu'il les conservait malgré sa démission de la DUP. Sa désignation en tant que DS était donc valable.

Le tribunal d'instance de Montargis, par un jugement en date du 27 juin 2017, avait annulé la désignation de du salarié aux motifs qu'il avait donné sa démission de son mandat au sein de la DUP de sorte qu'il ne pouvait plus être désigné comme délégué syndical.

FO a donc décidé de former un pourvoi en cassation : en exigeant, pour la désignation du délégué syndical, que le salarié soit élu du comité d'entreprise, délégué du personnel ou de la délégation unique du personnel ou qu'il n'ait pas démissionné de l'un de ces mandats, le tribunal d'instance, ajoutant au texte une condition qu'il ne prévoit pas, violerait l'article L 2143-3 du code du travail.

Pour pouvoir être désigné comme DS, le salarié doit avoir été candidat aux élections professionnelles (CE, DP ou DUP) et avoir recueilli sur son nom au moins 10% des suffrages exprimés dans son collège au 1er tour (C. trav., art. L 2143-3).

Il résulte de ce texte que pour être désigné comme DS, le salarié n'a pas besoin d'avoir été élu, il faut juste qu'il ait recueilli aux élections professionnelles 10% sur son nom au 1er tour, peu important qu'il ait démissionné de son mandat depuis les dernières élections.

Le fait qu'il ait démissionné de son mandat à la DUP ne l'empêche pas d'être choisi pour exercer sa fonction de délégué syndical dans la mesure où la condition de l'élection n'est pas posée par l'article L 2143-3 du code du travail.

D'ailleurs, un salarié qui aurait été élu au second tour ne pourrait prétendre être désigné comme DS puisque seuls les suffrages obtenus au 1er tour sont pris en compte pour une telle désignation.



De manière générale, l'élection ne rentre pas en ligne de compte pour la désignation du DS. La démission du mandat à la DUP n'efface pas le fait que le salarié désigné comme DS a bien obtenu sur son nom, au premier tour, au moins 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Recueillant l'ensemble de nos arguments, la Cour de cassation casse le jugement du tribunal d'instance de Montargis.

Si la persévérance syndicale paye, on peut toutefois déplorer que FO ait été contraint d'aller jusqu'en Cour de cassation pour une telle question dont la réponse résulte, à notre sens, clairement de la simple lecture de l'article L 2143-3 du code du travail.

FO Département des Affaires Juridiques – 22-10-2018



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DES ACERC

La Commission Permanente Professionnelle des ACERC réunie à La Rochelle les 2 et 3 Octobre 2018 lors du XIXe congrès national du SNFOCOS :

- Affirme que le niveau 7 pour l'ensemble des inspecteurs du recouvrement doit être attribué automatiquement au bout de quatre ans avec une progression professionnelle vers le niveau 8 sans fonctions managériales.
- Confirme le maintien de la plateforme revendicative des contrôleurs CAF en vue de sa mise en application.
- Exige l'application dans tous les organismes du principe de remboursement des repas, énoncé par l'UCANSS elle-même par lettre au SNFOCOS en 2007. Celle-ci précise que, dès lors que le salarié est en dehors du siège de l'organisme entre 11 heures et 14 heures, il a droit à l'indemnité forfaitaire sans l'application d'un minimum de distance kilométrique. Par voie de conséquence, une durée minimale de déplacement ne saurait être imposée.
- Dénonce les obligations irrationnelles faites aux inspecteurs en matière de déplacement sur l'ensemble du territoire, et s'étonne que la Cour des Comptes (qui s'est pourtant penchée sur l'activité des inspecteurs !) n'ait pas relevé ces coûteux dysfonctionnements. Cela génère, outre un surcroît énorme de frais de déplacement, une modification substantielle des conditions de travail des inspecteurs avec des incidences non négligeables sur la vie familiale et sur la santé. La commission réaffirme que le volontariat doit rester la règle pour ces déplacements.
- Déploie la raréfaction des formations à destination des inspecteurs en poste malgré un contexte d'inflation législative, ainsi que les formations en cascade qui génèrent une perte de qualité de celles-ci.
- Dénonce les objectifs chiffrés inatteignables et imposés sans discernement aux inspecteurs et contrôleurs ceci sans prise en compte des contraintes et des responsabilités qui pèsent sur eux du fait des législations applicables.
- Demande de la régularisation immédiate et automatique de l'article 32 de la Convention collective pour tous les inspecteurs concernés.
- Dénonce l'intrusion de la hiérarchie à tous les stades de la procédure de contrôle par le biais de la mise en place du dispositif « Assure/Supervision », alors que, juridiquement, l'inspecteur ou le contrôleur CAF est le seul à même de tirer les conséquences légales de ses propres constatations.
- Exige la suppression immédiate de ces dispositifs chronophages de supervision, inefficaces, générateurs de risques psychosociaux et en contradiction avec les textes qui régissent la procédure de contrôle très strictement encadrée.

Au regard des futures missions supplémentaires imposées aux inspecteurs (contrôle AGIRC/ ARCCO), et compte tenu du fait que ces travaux seront facturés par l'ACOSS, la commission exige qu'une juste part de cette rémunération soit rétrocédée aux inspecteurs par l'attribution de points supplémentaires. La satisfaction de cette revendication constitue pour la commission un préalable à minima pour l'exercice de ses nouvelles missions.

La commission s'inquiète de l'absence de création de dispositifs d'évolution professionnelle et de passerelles vers d'autres métiers de la branche ou de l'institution pour les inspecteurs, les contrôleurs sur pièces et les contrôleurs CAF.

Pour les mêmes raisons, la commission demande l'extension du niveau 6 à tous les contrôleurs CAF après quatre ans d'exercice professionnel.

En ce qui concerne les nouvelles conditions de mise à disposition des véhicules la commission exige :

- La mise à disposition de véhicules adaptés à tous les salariés en situation de handicap, conformes aux prescriptions médicales et prenant en compte les nécessités des salariés de grande taille notamment
- La mise à disposition pour la durée des fonctions et non pour une année civile, quels que soient les kilomètres professionnels parcourus, avec la garantie du bénéfice d'un véhicule identique pour cette même durée pour les salariés ayant opté pour l'usage mixte
- La suppression des menaces de sanctions disciplinaires pour des faits non fautifs, pour des faits non constitutifs d'une faute professionnelle et/ou ayant lieu en dehors du temps de travail
- La suppression de la discrimination des salariés malades ayant opté pour l'usage mixte consistant à leur retirer le bénéfice de l'usage de leur véhicule
- Le rétablissement du prêt de volant à un collègue
- La communication de l'ensemble des garanties d'assurance
- L'appréciation du franchissement des 15 000 kilomètres annuels, réalisés à titre privé, en année glissante et non par année civile (exemple : mise à disposition du véhicule sur 3 ans = 45.000 kilomètres)
- La clarification du décompte de la facturation des kilomètres parcourus au-delà du seuil des 15 000 kilomètres
- La suppression de la télémetrie.

CONCLUSION :

La CPP des ACERC mandate le Bureau National et son Secrétaire Général pour intervenir auprès de toutes les instances nationales afin de faire aboutir l'ensemble de ces revendications.

[Vous trouverez toutes les résolutions du Congrès de La Rochelle en ligne sur le site du SNFOCOS \(onglet Congrès\)](#)

AGENDA

6 novembre :

RPN CAPSSA

8 novembre :

INC Recouvrement

13 novembre :

Classification des employés et cadres

15 novembre :

INC Retraite
Bureau National du SNFOCOS

20 novembre :

RPN Formation professionnelle

22 novembre :

INC AT/MP

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

