



GRÈVE DU 18 DÉCEMBRE 2018

TRACTS À TÉLÉCHARGER SUR NOTRE SITE INTERNET

Cher(e)s camarades, vous retrouverez sur notre site internet, menu adhérents, [le tract de 4 pages d'appel à la grève](#) ainsi que les flyers (ci-dessous) afin de préparer la grève du 18 décembre prochain. **Le SNFOCOS s'associe pleinement à l'appel de l'intersyndicale pour lutter contre les graves menaces qui pèsent contre la Sécurité sociale et son personnel.**

Mobilisons-nous tous ensemble le 18 décembre ! Tous en grève !



Intersyndicale

Ensemble, mobilisons-nous le 18 décembre !

Salarié(e)s des organismes de Sécurité sociale, pour gagner sur nos revendications !

• NOS SALAIRES

Stop au gel des salaires ! En finir avec les rémunérations de misère pour toutes et tous.

**Augmentation significative
de la valeur du point.**

• NOS EMPLOIS

Arrêt des suppressions de postes.
Arrêt de tous les licenciements et des réorganisations.

**Des embauches en CDI
pour faire un travail de qualité
et améliorer les conditions de travail !**

• Notre Convention Collective Nationale

Respect et maintien de toutes ses dispositions

SOMMAIRE

Page 1 à 2 :
Grève du 18 décembre 2018

Page 2 :
Classification -Sécu : le chantier de la classif des employés et cadres s'ouvre

Page 3 :
Protection sociale collective – Réflexion et mise en perspective

Page 4 :
Dialogue social – Transfert de personnel et dilution de la chaîne de responsabilité

Page 5 :
Conséquences ordonnance Macron – Toilettage ou remise en cause de la convention collective ?

Page 6 :
AT/MP Déclaration préalable à l'INC du 22 novembre 2018

Pages 6 à 7 :
Formation professionnelle Fin du premier cycle de négociation

Pages 7 à 8 :
Congrès du SNFOCOS Résolution de la CPP des Retraités

Page 8 :
Agenda

« Les premiers de cordée » voient leur rémunération augmenter alors que nos salaires sont bloqués et que la situation est intenable dans un nombre croissant d'organismes.

C'est pourquoi nos 5 Fédérations ont décidé d'unir leurs actions pour la défense de la Sécurité sociale et de ses agents.

POUR EN SAVOIR PLUS ET AGIR POUR DEFENDRE NOS SALAIRES, NOS EMPLOIS ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL A LA SECURITE SOCIALE :



Suivez nos communiqués (démarches auprès du Ministère, ...),
Informez-vous avec le 4 pages (publié par l'Intersyndicale sur la situation).



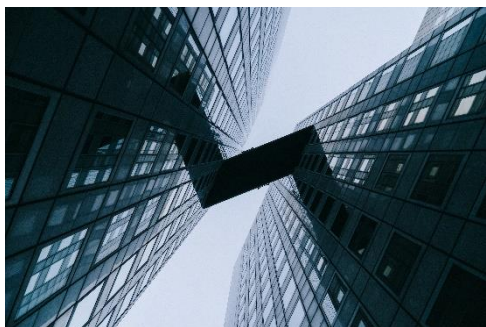
Signez les pétitions de l'Intersyndicale,
Participez massivement à la grève du 18 décembre 2018.

Plus d'infos : contacter vos syndicats

Intersyndicale - Novembre 2018

Ne pas jeter ce tract sur la voie publique

L'ACTUALITÉ



CLASSIFICATION

SÉCU : LE CHANTIER DE LA CLASSIF DES EMPLOYÉS ET CADRES S'OUVRE

Les partenaires sociaux ont enfin débuté, le 13 novembre, la négociation sur la refonte de la classification des employés et cadres du régime général.

Pour une bonne entrée en matière, l'Union des caisses nationales de Sécu (Ucanss) a proposé un diagnostic de la classification et du système de rémunération actuels.

1. Sa structure globale paraît complexe, avec quatre grilles (employés et cadres, personnels des établissements, informaticiens, ingénieurs-conseils). En les recoupant avec les dix niveaux de qualification (1 à 4 pour les employés, 5 A/B à 9 pour les cadres), cela conduit à dix strates chez les employés, 29 pour les cadres. Alors que 96,8 % des non-cadres sont répartis entre les seuls niveaux 3 et 4 !
2. Par rapport à d'autres secteurs d'activité comparables, le taux de recouvrement des plages d'évolution salariale avec le niveau supérieur est très important (de 63% à 83 %) et les rémunérations moyennes (30K€ par an pour les employés, 47K€ chez les cadres) apparaissent en deçà.

L'employeur souhaiterait notamment simplifier la classification, via une fusion des grilles et un rééquilibrage du nombre de niveaux entre employés et cadres. La CFDT, elle, a rappelé ses principales revendications : réévaluer les pas de compétence, à partir d'un plancher de 12 points pour le premier pas (sept actuellement), et revoir à la hausse le pourcentage minimum de points octroyés chaque année. Ou encore rouvrir le bénéfice de l'ancienneté à tous les salariés. Pour le SNFOCOS, il s'agit surtout de revaloriser la rémunération des cadres tout au long de la carrière. Pour la première fois depuis longtemps, une refonte de la classification de 1957 semble possible. L'Ucanss a fait état de son optimisme auprès des syndicats : le gouvernement semble décidé à mettre des moyens sur la table. Mais à quelle hauteur ? Réponse à la prochaine réunion, le 11 décembre. En attendant, la négo sur les salaires qui doit avoir lieu le 4 décembre sera un signal supplémentaire. « La nouvelle classification ne peut être payée par les personnels eux-mêmes, autrement dit par un gel de la valeur du point », prévient **Alain Gautron** du SNFOCOS.

Article PSI du 21 novembre 2018

La lettre de la Michodière du 29 novembre 2018 – 24^e année - N°1122



PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE

RÉFLEXION ET MISE EN PERSPECTIVE

L'association DIALOGUES a organisé, en partenariat avec les institutions de prévoyance et les mutuelles, un colloque sur la protection sociale complémentaire le 27 novembre 2018.

Monsieur STRUILLOU, Directeur Général du Travail (DGT), a eu l'occasion d'expliquer que dans le cadre des travaux de regroupement de branches qui est mené à l'initiative du gouvernement, le « régime général » est passé de 907 branches comptabilisées au début des travaux à 438 branches (objectif : 200 branches). Selon lui, 2 types de fusion ont été réalisés : la fusion par les intéressés d'une part et la fusion dite administrée (réalisée par la sous-commission nationale de négociation collective) d'autre part.

Cette présentation schématique ne semble pas prendre en compte la situation que connaît le régime général de sécurité sociale qui absorbe depuis quelques années des mutuelles et des régimes. La sécurité sociale participe donc de ce mouvement de regroupement de branches et d'aucuns pourraient se demander si le sort du RSI n'est pas aussi dicté par cet objectif de regroupement des branches lorsqu'il est expliqué que « *le regroupement des branches est un enjeu stratégique qui doit être compris par les uns et les autres, notamment pour favoriser la reconversion professionnelle* ».

Plus avant, Monsieur STRUILLOU a indiqué ce que la DGT entend par convention de branche : c'est un texte qui doit comprendre a minima 5 modules encadrant le contrat de travail, le dialogue social, la protection sociale, l'emploi et enfin la formation professionnelle.

S'agissant plus particulièrement de la protection sociale collective, **Monsieur DESORMIERES**, Directeur chez Malakoff **Médéric**, a initié un débat sur les perspectives de généralisation de la prévoyance dans le contexte d'interdiction de la clause de désignation. En l'état, il n'existe pas de réponse opérationnelle ou absolue. En effet, d'après une étude du CTIP, sur 215 branches prévoyant une couverture complémentaire, seulement 19% recouraient à la désignation. Dans le cas de notre branche, c'était ainsi la CAPSSA qui bénéficiait de la clause de désignation.

Plus avant, c'est la question de l'avenir de la protection sociale complémentaire qui se pose. Pour les représentants de la mutualité, il faut passer d'une logique de prestations à une logique d'accompagnement, notamment parce que le tableau de garanties ne permet plus de différencier les opérateurs. Et c'est la notion du « bien vieillir » qui cristallise les attentions autour d'idées fortes :

- D'abord, les branches devraient mener une réflexion sur la prévention car « bien vieillir », ça ne se décrète pas, ça s'anticipe avant la retraite
- Ensuite, les branches devraient s'approprier la question des aidants et de l'aide aux aidants.
- Enfin, il appartient aux branches d'appréhender la thématique de la dépendance.

En transposant cela à notre branche, et donc aux négociations menées autour de la CAPSSA, il apparaît un décalage. Rappelons-le, actuellement des négociations sont menées au niveau de l'UCANSS relativement à l'évolution des prestations de la CAPSSA. L'UCANSS propose une revalorisation des prestations, ce à quoi le SNFOCOS est favorable. Toutefois, le SNFOCOS y revendique également la création d'une prestation dépendance, ce que l'UCANSS n'envisage que sous l'angle de l'aide aux aidants. Nous avons donc des négociations de branche où l'employeur défend une vision minimaliste de la protection sociale collective et où le SNFOCOS défend une vision proactive.

Lors de la RPN du 4 décembre 2018, la délégation du SNFOCOS défendra de nouveau son projet et sa vision : la CAPSSA doit se positionner sur la dépendance, laquelle constitue un problème majeur. C'est le sens de l'histoire, à nous de l'écrire !

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de l'assurance santé complémentaire



DIALOGUE SOCIAL

TRANSFERT DE PERSONNEL ET DILUTION DE LA CHAÎNE DE RESPONSABILITÉ

Le Régime Général, et plus particulièrement la branche maladie, connaît une succession de phases d'intégrations de personnels. Selon les cas, ces transferts sont négociés nationalement au niveau de l'UCANSS ou de la caisse nationale, puis soumis en consultation aux IRP des caisses dites prenantes (CPAM, URSSAF...).

Ces opérations font de plus en plus apparaître un biais dans la charge du devoir d'information pesant sur « l'employeur » de sorte que certains s'interrogent sur le respect du principe de sincérité. Sans aller jusqu'à dire que certains employeurs locaux ne fournissent pas une information loyale et complète (car c'est la question de l'entrave qui se poserait), il est aisé de penser que les organisations syndicales et les représentants du personnel sont placés dans une situation d'asymétrie d'information. A ce stade, parler de rétention d'information (ce qui poserait de nouveau la question de l'entrave) est prématuré mais quand même.

Que penser lorsque l'échelon national (UCANSS ou Caisse nationale) ne veut pas étendre le champ d'une négociation au motif que le thème relève du local, et que dans la continuité l'échelon local (organisme) ne présente pas les textes négociés au national au motif que la consigne a été donnée de présenter un document synthétique reprenant (du moins officiellement) les termes de l'accord d'accompagnement ?

En ne présentant pas aux instances locales et en ne publiant pas les accords d'accompagnement et/ou de transition, les

employeurs ne créent pas les conditions optimales d'un dialogue social serein. Pis, ils ne permettent pas aux élus du personnel de veiller au respect des accords. Certes, les délégués du personnel sont voués à disparaître mais les élus du personnel demeurent. A son corps défendant, légalement, « l'employeur » n'a pas à associer aux négociations nationales les organisations syndicales représentatives dans le champ du régime général, mais celles représentatives dans le champ des « entreprises absorbées ». Mais une fois les accords signés, ils devraient être publiés et/ou communiqués.

En d'autres termes, si les employeurs veulent éviter les manœuvres qu'ils juge(ro)nt dilatoires des élus du personnel, il faut qu'ils créent un climat de confiance et de transparence en ayant conscience que les élus représentent et défendent un intérêt différent de celui de l'employeur. Au-delà de ces considérations, cette communication est aussi un moyen d'éviter les suspicions quant aux éventuels avantages dont pourraient bénéficier les personnels transférés au régime général.

Messieurs les directeurs de Caisses Nationales, à vous de donner corps au dialogue social local en communiquant les accords négociés avec les mutuelles pour la CNAM et avec l'AGESSA-MDA pour l'ACOSS.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la Branche Maladie



Résultats des élections CSE pour la CPAM des Flandres :

2 postes de cadres attribués au SNFOCOS et 1 à la FEC FO sur 3 sièges à pourvoir pour les titulaires, idem pour les suppléants.

Bravo à nos camarades





CONSÉQUENCES ORDONNANCES MACRON

TOILETTAGE OU REMISE EN CAUSE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ?

Ce 27 novembre les organisations syndicales étaient réunies à la demande de l'employeur pour évoquer les conséquences des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 qui ont notamment eu pour effet de créer les CSE en lieu et places de toutes les autres instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT).

Nos textes conventionnels faisant référence à ces anciennes instances, certains articles ne sont plus conformes à la loi et il était donc nécessaire de les « toiletter » afin de corriger ces références.

Prenons par exemple l'article 12 de la convention collective et l'article 8.21 de l'accord sur le droit syndical (du 1^{er} février 2008) qui donne les moyens aux salariés et leur organisation syndicale de fonctionner et de se réunir en accordant un temps par salarié. Ce crédit d'heures est calculé sur la base des élections des Délégués du Personnel (DP) qui aujourd'hui avec le CSE n'existent plus.

L'UCANSS propose donc simplement dans cet exemple de remplacer le terme DP par CSE pour effectuer la répartition de ces heures entre les organisations syndicales lors des élections.

Cependant, et comme nous nous y attendions, la tentation pour l'employeur est grande de revenir sur des dispositions de notre convention collective et il saisit cette occasion pour modifier l'article 48.

L'Article 48 est celui qui organise le fonctionnement des conseils de disciplines et notamment le fait que la personne qui se voit incriminée par son employeur a le droit de se faire assister par la personne de son choix et que les DP sont présents tout au long de la procédure.

Prenant l'occasion de ce toilettage l'UCANSS sur demande du COMEX demande de supprimer purement et simplement toute la référence aux DP, sans la remplacer par une délégation du CSE et donc d'écarter des procédures disciplinaires purement et simplement la représentation élue du personnel, ne retenant uniquement que les dispositions du code du travail qui autorisent la présence d'une seule personne choisie par le salarié.

La défense de l'article 48 fait l'unanimité syndicale face à la volonté de l'employeur de liquider les droits de la défense.

C'est l'occasion encore une fois de voir que notre convention collective fait l'objet d'attaques dès qu'une brèche est ouverte. Monsieur Darmanin n'a-t-il pas déclaré lors de ses propos sur la fusion des URSSAF avec la DGFIP « il n'y a pas de citadelle inattaquable, il n'y a que des citadelles mal attaquées ».

Notre rôle d'organisation syndicale, à tous les niveaux, est de veiller comme des sentinelles chacun à notre place pour contrer ces attaques qui ponctuellement sont autant de brèches pour faire tomber notre convention collective.

Rendez-vous nous a été donné en 2019 pour les suites de cette réunion et recevoir la réponse du COMEX à la proposition de FO de faire siéger une délégation du CSE au conseil de discipline, sauf avis contraire du salarié.

Eric GAUTRON, Secrétaire national en charge de la communication de la syndicalisation, de l'Encadrement et de la Prévoyance <https://twitter.com/EricGautron>



AT/MP

DÉCLARATION PRÉALABLE À L'INC DU 22 NOVEMBRE 2018

Mme la Directrice,

Lors de l'INC du 5 avril 2018, vous nous aviez fait part de votre analyse sur la mission Lecocq et du déroulé de votre audition devant les rapporteurs.

Vous concluez ainsi « Les acteurs de cette mission ont eu pour consigne de favoriser une logique disruptive. Ils devront proposer plusieurs scénarii, ce qui laissera une certaine marge de décision au gouvernement, aucune solution n'apparaissant aujourd'hui réellement parfaite. »

Il va sans dire que la consigne a été respectée. S'agissait-il de proposer une rupture totale du système ? C'est chose faite. Par contre nous avons cherché les différents scénarii mais force est de constater que les rapporteurs ont décidé de n'emprunter qu'un sens unique.

Force Ouvrière regrette que l'ordre du jour de cette INC ne comporte pas de véritable point relatif au rapport Lecocq et souhaite que vous puissiez cependant nous informer de l'évolution des discussions et réflexions tant au sein du réseau qu'avec le Ministère.

Nous ne pouvons que constater que la fusion des différents acteurs concourant à la prévention de la santé au travail au sein d'une unique instance tripartite porte en substance le risque d'être un outil aux mains du gouvernement pour mettre à mort la gouvernance paritaire au sein notamment de la branche.

Force Ouvrière doit cependant reconnaître être en phase avec l'une des affirmations du rapport Lecocq lorsque celui-ci pointe que la prévention doit être une priorité absolue pour laquelle les interlocuteurs sociaux sont mobilisés.

FO rappelle son opposition à toute privatisation de la prévention qui doit rester une prérogative des CARSAT avec le maintien pour tous les personnels de l'agrément, du droit d'injonction, du droit de visite et de l'application par les préventeurs de l'article L 422-4 du Code de la Sécurité Sociale.

La prévention doit rester de la responsabilité de l'employeur et ne peut, au motif de fusion des acteurs et des instances et d'universalisation, être transférée à chaque travailleur. Car à en faire l'affaire de chacun, le risque est que la prévention ne soit réellement l'affaire de personne.

La délégation du SNFOCOS



FORMATION PROFESSIONNELLE

FIN DU PREMIER CYCLE DE NÉGOCIATION

La réforme de la formation professionnelle a été l'occasion de tenir 3 RPN en cette fin d'année 2018. Pour rappel, les enjeux de ces réunions consistaient à positionner le régime général sur une filière, puis définir l'opérateur de compétences (OPCO).

Privilégiant une forme de *statu quo*, l'UCANSS et les organisations syndicales se sont accordées pour se positionner sur la filière cohésion sociale et ainsi perpétuer la collaboration avec l'OPCA UNIFORMATION, lequel devant passer dudit statut d'OPCA à celui d'OPCO.

Lors de la troisième RPN, tenue le 20 novembre 2018, l'UCANSS s'est voulue rassurante : UNIFORMATION devrait pouvoir devenir l'opérateur de compétences de la filière cohésion sociale. Concrètement, cela signifie qu'UNIFORMATION continuerait d'être le prestataire en charge des formations professionnelles dont bénéficieraient les salariés du Régime Général.

En l'état, le conditionnel demeure de rigueur.

L'incertitude demeure d'abord parce que, au jour de la réunion, UNIFORMATION ne satisfaisait pas les critères de seuils prévus dans le projet de décret (critères alternatifs : seuil de collecte de 200ME ou 200000 entreprises). Il faut donc que lesdits seuils soient arrêtés de manière certaine dans le futur décret et ensuite qu'UNIFORMATION en satisfasse au moins un ou puisse bénéficier d'une dérogation.

Ensuite, si cette phase « administrative » est passée avec succès, l'incertitude n'en sera pas moins présente. En effet, comme le rappelle l'UCANSS, le législateur renforce la responsabilisation des salariés, des jeunes les moins qualifiés et personnes en recherche d'emploi dans la construction de leur projet professionnel et dans l'accès à la formation, en privilégiant notamment l'accès aux certifications via un recours accru à l'alternance et à la rénovation du compte personnel de formation (CPF). Le Congé Individuel de Formation est supprimé, de même que le compte personnel de formation dans sa forme « généreuse » : le compte sera alimenté en euros (500€/an), l'exécutif prévoyant que les centres de formation adapteront les prix (et donc les feront baisser drastiquement).

Pour autant, l'UCANSS soumettra à la signature des organisations syndicales un projet d'accord d'une durée de 3 ans formalisant le choix de la filière cohésion sociale et détaillant l'offre de service attendue de l'opérateur de compétences (selon toute vraisemblance : UNIFORMATION).

Les semaines et les mois à venir nous permettront d'en savoir davantage sur ce que les conséquences concrètes de la réforme de la formation professionnelle sur les salariés du régime général.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la Formation Professionnelle

L'ACTUALITÉ



Syndicat National Force Ouvrière
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DES RETRAITÉS

La commission procède au vote de son Secrétaire de la CPP des Retraités et de son secrétaire adjoint, il en résulte :

Annie SZUFA secrétaire et de Patrick SCHUSTER secrétaire Adjoint.

Après lecture du bilan de la CPP précédente rédigé par Serge CARFANTAN, les membres de la commission énumèrent leurs perspectives et pistes de travail pour les trois années à venir, à savoir :

- Maintenir et amplifier la syndicalisation des retraités, en proposant à nouveau que leurs cotisations se rapprochent de la cotisation UDR, ceci afin de conserver le maximum d'adhérents retraités au SNFOCOS,
- Rechercher des pistes de communication destinées aux futurs et nouveaux retraités lors de leur départ ; Assurer la continuité de la publication du Point Retraite dont le secrétaire adjoint assurera le suivi,
- Revendiquer le maintien du pouvoir d'achat des retraités, qui souvent assurent la charge de deux générations, celles de leurs parents et de leurs enfants et revenir à l'indexation régulière des retraites sur le coût de la vie,

- Combattre le choix politique actuel d'un impôt supplémentaire à la charge des seuls retraités : la CSG. Alors que les excédents actuels des régimes de Sécu permettraient de financer le régime vieillesse, (problème de transfert de charges),
- Garantir le maintien des droits personnels existants et des droits dérivés, tels que ceux des pensions de réversion, dans les conditions actuelles, indépendamment de la future fusion des régimes. De plus, veiller à la pérennité du système différentiel dans ses modalités actuelles, et envisager sa mensualisation, parallèlement à la retenue de l'impôt à la source.
- Augmenter le panel des prestations dans notre système de prévoyance, la CAPSSA, en utilisant ses excédents, afin d'élargir à de nouvelles prestations en faveur des actifs et des retraités, notamment au titre de la dépendance,
- Améliorer les prestations de la complémentaire santé pour les actifs et les retraités, en majorant les prestations existantes, et en prenant en charge des prestations « hors Sécu » et relevant de pratiques médicales nouvelles.

En conclusion, les membres de la CPP retraite mandatent, les membres du Bureau National et son nouveau Secrétaire Général pour porter leurs revendications aux instances compétentes et reconquérir les salariés partant en retraite.

AGENDA

3 décembre :

Négociation RSI

4 décembre :

CPP Encadrement

RPN Convention

Collective nationale

des PC

RPN CAPSSA

6 décembre :

Délégation Régionale

d'Ile de France du

SNFOCOS

7 décembre :

INC Famille

11 décembre :

RPN Classification des

Employés et Cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

