



EDITO

POLITIQUE SALARIALE DES SALARIÉS MOBILISÉS

Les salariés de la Sécu étaient en grève à l'appel de toutes les fédérations syndicales ce mardi 29 janvier.

A Paris, une manifestation a été organisée devant le Ministère. Les camarades de Force Ouvrière étaient nombreux et ont été soutenus dans leur mouvement par notre secrétaire général Yves Veyrier, accompagné de Frédéric Souillot, secrétaire confédéral, et de

Sébastien Busiris, secrétaire général de la FEC-FO, venus appuyer nos revendications et faire pression sur le Ministère.

L'intersyndicale avait adressé un courrier à madame la Ministre lui demandant à être reçu ce jour à 10H30 en lui rappelant nos revendications :

- L'augmentation significative de la valeur du point et Salaire Minimum Professionnel Garanti à 2 000 € bruts ;
- L'attribution de mesures immédiates pour tous les salariés en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat ;
- L'arrêt des suppressions de postes et le remplacement de tous les départs par des embauches en CDI ;
- La mise en place d'une classification qui permette un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes ;
- Le respect et maintien de toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale.

Le SNFOCOS avait de plus saisi la ministre devant les tergiversations de l'UCANSS à nous répondre sur l'obtention de la « prime Macron » ([LM 03-2019](#)) alors même que les entreprises du secteur de la protection sociale (mutuelles, assurances, etc.) ont déjà mis en place la prime voulue par le Président de la République.

Ce mardi devant le Ministère où s'étaient rassemblés de nombreux salariés de la Sécu, nous avons d'abord dû essuyer le mépris de notre tutelle qui refusait de nous recevoir et nous tenait à bonne distance derrière un dispositif imposant des forces de l'ordre.

Après avoir voulu imposer des conditions inacceptables à la délégation intersyndicale, la manifestation a fait mouvement pour occuper toute la voie publique, obligeant les forces de l'ordre à isoler le quartier du Ministère. Ce n'est que vers midi qu'une délégation a pu enfin rencontrer un conseiller de la Ministre qui a pris acte de nos revendications en nous assurant d'une réponse en fin de semaine sur la prime et sur la lettre de cadrage fixant la RMPP et donc l'enveloppe financière qui servira à financer le projet de classification ainsi que la politique salariale pour 2019.

Alain GAUTRON, le secrétaire général du SNFOCOS

<https://www.flickr.com/photos/snfocos/albums/72157704756774531>

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito – Politique salariale :
Des salariés mobilisés

Page 2 :

Ex RSI : des avancées en
trompe-l'œil ?

Page 3 :

IRP – Les représentants du
personnel dans les
entreprises : des salariés
comme les autres ?

Page 4 :

Complémentaire Santé :
Publication du décret sur le
reste à charge zéro pour les
lunettes et les prothèses

Pages 4 à 5 :

Retraite Agirc-Arrco une cure
de rigueur imposée aux
salariés du privé

Page 6 :

Portfolio Le SNFOCOS devant
le Ministère de la Santé et des
solidarités le 29 janvier 2019
Actualités et agenda



EX RSI

DES AVANCÉES EN TROMPE-L'ŒIL ?

Le 28 janvier 2019, la dernière réunion de négociation de l'accord de transition des employés et cadres de l'ex RSI s'est tenue à l'UCANSS. Préalablement à la réunion, l'UCANSS avait adressé aux organisations syndicales un projet d'accord qui fut l'objet des débats durant la réunion.

En première lecture, le texte contient des avancées. En effet, l'UCANSS a accédé à diverses revendications, y compris certaines qui étaient décrites comme des lignes rouges pour le COMEX. C'est ainsi que le texte prévoit désormais une série de mesures en faveur des salariés en fin de carrière :

- *le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite selon les termes inscrits dans la CCN RSI pendant 24 mois après le transfert du contrat*
- *une aide au passage à temps partiel pour les plus de 57 ans*
- *une indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à ce passage à temps partiel*
- *un dispositif de retraite progressive.*

Pour les centaines de salariés bénéficiant d'un temps partiel, le maintien du temps partiel lors du transfert au régime général est prévu : si le temps partiel est inscrit dans le contrat de travail (ou dans un avenant à durée indéterminée), il perdure ; s'il est prévu dans un avenant renouvelable, son renouvellement dépendra des règles en vigueur dans la caisse de repositionnement. En outre, les demandes de passage à temps partiel après le transfert du contrat de travail relèveront des règles propres à chaque organisme.

Toutefois, en seconde lecture, des points d'achoppement demeurent. Ceux-ci pourraient impacter les velléités de signature :

- **L'opacité du système de rémunération.** Entre les mécanismes spécifiques au régime général, l'absence d'harmonisation dans les reclassements (*2 salariés occupant un même poste ne sont pas assurés d'être repositionnés sur un même niveau de qualification d'une caisse à l'autre du régime général*) et l'impact potentiel de la négociation en cours au régime général relativement à la classification des employés et cadres, le flou quant aux modalités de mise en œuvre de la garantie de rémunération est indéniable
- **La résorbabilité de l'indemnité différentielle.** Le risque de voir un salarié « bloqué » dans ses possibilités d'évolution salariales existe. S'il n'est pas quantifié (et ne le sera sérieusement qu'à l'issue de la procédure de repositionnement), le risque est avéré : il devrait toucher principalement les niveaux 5-6 et 9 du RSI, ainsi que les salariés jouissant de l'ancienneté la plus importante.
- **Les modalités du droit syndical national et le suivi de l'application des accords.** En l'état, il n'est pas prévu de transmettre les accords de transition aux organisations syndicales des caisses prenantes. Or, aucune disposition n'est prévue pour permettre aux actuels élus du personnel de l'ex RSI de veiller au respect des termes des accords. C'est ainsi que l'accord ne prévoit notamment ni commission nationale de suivi de la mise en œuvre des accords, ni d'une commission paritaire nationale d'interprétation des accords.

Le 14 février prochain, l'UCANSS et les délégations se retrouveront pour une journée de « relecture » des 3 projets d'accord de transition :

- Le matin sera consacré à l'accord des employés et cadres
- L'après-midi verra quant à lui se succéder les agents de direction et les praticiens conseils.

Gageons que l'UCANSS relayera au COMEX les revendications portées lors de la réunion du 28 janvier et que les textes qui seront soumis aux organisations syndicales sauront prendre la mesure des enjeux : à défaut d'accord, ce sont les conventions collectives du régime général qui s'appliqueront dès le transfert du contrat de travail, sans mesure transitoire.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national et membre de la délégation SNFOCOS aux négociations relatives au transfert du personnel RSI vers le RG



IRP

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES : DES SALARIÉS COMME LES AUTRES ?

[L'étude de la DARES](#) rendue publique il y a quelques jours, dresse un portrait des représentants du personnel. Si l'étude concerne des salariés du secteur marchand et associatif (hors agriculture), il nous apparaît cependant intéressant au SNFOCOS d'en faire état car elle nous semble représentative et éclairante pour nos propres représentants et adhérents.

« En 2017, plus de 600 000 salariés du secteur marchand (hors agriculture) exercent un ou plusieurs mandats d'élu (titulaire ou suppléant) et de délégué syndical ; 85 % des représentants du personnel n'exercent que des mandats d'élu et 15 % exercent un mandat de délégué syndical, très souvent couplé avec au moins un mandat d'élu. Deux représentants du personnel sur trois exercent un seul mandat. Plus âgés que la moyenne des salariés, les représentants du personnel sont un peu plus souvent des hommes que des femmes, surtout parmi les délégués syndicaux.

Plus de la moitié des représentants du personnel adhèrent à des organisations syndicales. Comme pour les autres salariés syndiqués, pour plus de la moitié des représentants du personnel, les facteurs relationnels jouent un rôle décisif dans le choix d'adhérer à un syndicat. Interrogés sur les raisons de leur non-adhésion à un syndicat, 42 % des élus sur des listes non syndicales déclarent ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre et 33 % invoquent l'absence de section syndicale dans leur entreprise.

Plutôt bien informés sur la politique salariale, la question du temps de travail, les recrutements, les licenciements, les conditions de travail et la formation professionnelle, près de deux tiers des représentants du personnel restent néanmoins sceptiques quant à leur capacité à influencer les décisions de la direction.

L'opinion des autres salariés sur les représentants du personnel et les syndicats est plus favorable lorsqu'ils travaillent dans des établissements qui en sont dotés, la moitié considérant alors qu'ils « traduisent bien leurs aspirations ».

L'étude cherche à savoir quelles sont les caractéristiques de ces salariés, en quoi ils se distinguent des autres salariés, et comment ils jugent leurs conditions de travail. Ainsi le portrait de l'élu du personnel tel que décrit dans cette étude est celui d'un homme (62 %), plutôt âgé (65 % ont entre 40 et 59 ans) et en mal de promotion.

Plus de la moitié des représentants (56,2%) sont adhérents d'un syndicat. La proximité est un facteur clé de la syndicalisation : ainsi pour un quart des salariés syndiqués (avec mandat ou non) c'est l'invitation de la part d'un collègue qui a été à l'origine de se syndiquer ou la démarche d'un représentant syndical. L'adhésion à un syndicat dépend aussi de la visibilité du syndicat dans l'entreprise : parmi les raisons de l'absence d'affiliation à une organisation syndicale figure celle d'une section syndicale dans l'entreprise. L'étude nous apprend que parmi les salariés syndiqués, les cadres sont relativement plus nombreux à avoir adhéré à un syndicat « par choix » ou « suite à un problème » avec l'employeur ou la hiérarchie.

Mais l'étude nous éclaire aussi sur la perception de la situation personnelle d'emploi des représentants du personnel syndiqué : ils sont plus nombreux que la moyenne à ne pas avoir bénéficié de promotions dans le passé ou à exprimer des craintes quant au risque de perdre leur emploi dans un futur proche. Pour une majorité, ils considèrent comme faible ou très faibles les probabilités de promotion ou d'augmentation salariale dans un futur proche. Ils pensent bien traduire les aspirations des salariés pour près de 80 % d'entre eux mais sont sceptiques sur leur capacité à influencer les décisions de la direction. Il ressort enfin de cette étude que la présence de représentants du personnel sur le lieu de travail augmente fortement la probabilité d'être informé sur la politique salariale, l'organisation du travail, les conditions de travail et la formation professionnelle.

Alors nous ne pouvons qu'encourager tous nos adhérents et représentants du personnels à parler de l'action que le SNFOCOS mène dans chaque organisme au sein de ses sections, à leurs collègues, autour d'eux ! En étant plus nombreux nous serons plus forts pour porter nos revendications !

Karine Gillard, membre de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement du SNFOCOS



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

PUBLICATION DU DÉCRET SUR LE RESTE À CHARGE ZÉRO POUR LES LUNETTES ET LES PROTHÈSES

Le [Décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019](#) « visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires » est paru au Journal Officiel du 12 janvier 2019.

Les dispositions du décret s'appliquent aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les dispositions relatives à l'optique et au dentaire, et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les dispositions relatives aux aides auditives.

Le décret modifie le cahier des charges des contrats dits « responsables et solidaires » pour l'application de l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Il précise le panier minimum des garanties applicable à certains postes de soins que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif. Pour les dispositifs d'optique médicale, les aides auditives et les soins prothétiques dentaires, des niveaux de prise en charge sont fixés de façon à garantir un accès sans reste à charge à des équipements dans ces trois secteurs.

Il prévoit la création d'un comité de suivi de la réforme « 100 % santé ».

Rappelons que pour nous, utiliser le terme « 100% santé » est un abus de langage, voire une tromperie que nous dénonçons. En effet, les trois postes de dépenses dont il est question sont indispensables, mais ils sont loin de représenter 100% des dépenses de santé.

Lettre FO@Secteur Retraites N°159 du 24 janvier 2019



RETRAITE

RETRAITE AGIRC-ARRCO UNE CURE DE RIGUEUR IMPOSÉE AUX SALARIÉS DU PRIVÉ

Quelle que soit l'issue de la réforme des retraites en vue d'un futur régime universel en points prévu pour 2025, des modifications majeures sont d'ores et déjà intervenues pour les salariés et les retraités du privé. Celles-ci résultent directement de l'accord national interprofessionnel du 15 novembre 2015 sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco que Force Ouvrière a refusé de signer et a vivement dénoncé.

Les conditions se sont durcies depuis le 1^{er} janvier 2019 tant au moment de la liquidation de la retraite que pour

l'acquisition des points de retraite du nouveau régime fusionné de retraite complémentaire Agirc-Arrco ou encore pour sa revalorisation annuelle.

Abattement de 10% pendant 3 ans

Tout d'abord, pour tous les nouveaux retraités, un dispositif de décote-surcote s'applique. Tout salarié né à partir de 1957 qui prend sa retraite à l'âge de 62 ans, même s'il a tous ses droits et tous ses trimestres cotisés au régime général de Sécurité sociale, subira une décote de 10 % sur sa retraite complémentaire durant 3 ans. Pour échapper à ce

« malus », il doit, même s'il remplit les conditions du taux plein au régime de base, décaler d'un an la liquidation de sa retraite, c'est-à-dire travailler un an de plus, soit jusqu'à 63 ans. S'il travaille au-delà, il pourra bénéficier d'un « bonus » durant une période limitée à un an, à savoir, une surcote de 10% pour deux ans de décalage, 20 % pour trois ans, et 30% pour 4 ans.

Des taux de cotisations Agirc-Arrco en augmentation

Le deuxième changement qui affecte les salariés en activité se traduit par une hausse des taux de cotisations avec notamment des taux d'appel qui passent de 125 % à 127%. Il convient de rappeler que l'augmentation du taux d'appel ne génère par de points de retraite. Elle ne permet pas au salarié d'acquérir plus de droits à la retraite et donc d'améliorer à terme sa pension.

La mise en place du nouveau régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire ne comporte plus de référence catégorielle (cadre/non-cadre) et s'articule désormais autour de deux branches de cotisations. La première tranche correspond au plafond de la sécurité sociale, la seconde tranche touche toutes les sommes supérieures au plafond jusqu'à 8 plafonds. La tranche C des cadres disparaît et la tranche 2 des non-cadres n'est plus limitée à 3 plafonds de la Sécurité sociale. La répartition entre part salariale et part patronale est de : 40% part salariale, 60 % part patronale (elle passe ainsi de 38/62 à 40/60 pour les cadres).

Tranche 1 : ≤ plafond de la SS (PSS) – Taux appliqué – 7,87 % = (6,20% x 127 %)

Tranche 2 : salaire compris entre 1 PSS et 8 PSS – Taux appliqué – 21,59% = (17% x 127%)

En outre, deux nouvelles contributions d'équilibre, destinées à financer les opérations du régime sont mises en place :

- La contribution d'équilibre général (CEG) au taux de 2,13% sur la tranche 1 et 2,70 % sur la tranche 2, cette contribution est notamment destinée à financer la retraite sans minoration définitive, avant l'âge de 67 ans ;
- La contribution d'équilibre technique (CET) au taux de 0,35 % sur la tranche 1 et 2, si la rémunération excède le plafond de la Sécurité sociale.

Compte tenu de ces nouvelles contributions, les cotisations appelées jusqu'au 31 décembre 2018 au titre de

l'Association de gestion du fonds de financement de l'Agirc et l'Arrco (AGFF), la garantie minimale de points (GMP) et la contribution exceptionnelle temporaire (CET) sont supprimées au 1^{er} janvier 2019. Impact du rehaussement des taux de cotisation : pour un salarié rémunéré 26 400 euros brut/an, la hausse de cotisation s'élève à 24 euros par an et pour un salarié rémunéré 57 600 euros bruts par an, la hausse de cotisation est de 228 euros sur un an.

Pas de garantie de revalorisation annuelle

Le troisième changement a trait aux règles de revalorisation annuelle des retraites complémentaires. Jusqu'au 31 décembre 2018, la règle a consisté à revaloriser les retraites en fonction de l'inflation moins 1 point, avec un taquet consistant en une interdiction de passer en dessous de 0 %, c'est-à-dire baisser les retraites. Mais depuis janvier 2019, un changement conséquent est intervenu. Les revalorisations des retraites Agirc-Arrco ne seront plus basées sur l'inflation mais sur l'évolution moyenne des salaires. A priori, cette règle semble plus favorable pour les retraités puisque traditionnellement, les salaires augmentent plus vite que les prix.

Sauf que désormais, la garantie que les retraites ne pourront pas baisser a été tout simplement supprimée. L'accord prévoit que les paramètres de pilotage du régime, tel que celui « de la valeur d'achat du point » ou celui de la « valeur de service » devront tenir compte de « critères de soutenabilité ». Cela signifie que le taux d'indexation pourra être minoré ou majoré à loisir, sans filet de sécurité pour les retraités, en fonction de seules contraintes liées à l'équilibre financier du régime, la situation économique et l'évolution démographique.

Force Ouvrière sera particulièrement vigilante, lors des prochaines réunions de pilotage du nouveau régime Agirc-Arrco, à la stratégie de revalorisation des pensions pour 2019 et les années à venir.

Alors que le régime se remet d'aplomb et qu'il affiche plus de 60 milliards d'euros de réserves, nous rappellerons notre condamnation de la sous-indexation limitée à 0,6 % appliquée en novembre 2018 et notre revendication d'une indexation des retraites complémentaires ainsi que des retraites dans leur ensemble, sur l'évolution des salaires.

Union Confédérale des Retraités FO -Lundi 28 janvier 2019

PORTFOLIO

LE SNFOCOS DEVANT LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS LE 29 JANVIER 2019



[Retrouvez l'ensemble de nos photos sur notre compte FLICKR](#)

AGENDA

31 janvier 2019 :

Commission permanente professionnelle (CPP) des ACERC

6 février 2019 :

CPP Praticiens Conseils

7 février 2019 :

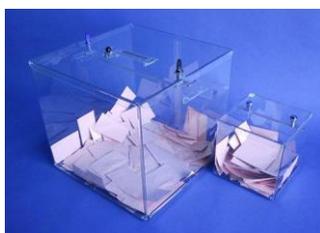
CPP Informaticiens

12 février 2019 :

RPN Classification des employés et cadres

3 et 4 avril 2019 :

Commission Exécutive du SNFOCOS à Paris



ÉLECTIONS CSE - CPAM DE L'ORNE

Le SNFOCOS a remporté les élections CSE de la CPAM de l'Orne, avec 88% des bulletins exprimés. 2 titulaires et 2 suppléants ont été élus.

Bravo à nos camarades !

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

