



EDITO

ÉTATISATION DE LA PROTECTION SOCIALE ... EN MARCHÉ

Comme le relate l'article de Liaisons Sociales du 22 mars dernier, le Haut-Commissariat à la Réforme des Retraites a envisagé que le nouveau système de retraite soit gouverné par une seule structure « disposant des fonctions d'une caisse nationale de sécurité sociale » et qui prendrait la forme d'un établissement public.

Cette structure de tête serait chargée de :

- Piloter directement une partie des activités des caisses (systèmes d'information, définition et maîtrise des services et processus) et, pour les autres activités de gestion, d'en définir les orientations et d'en assurer la coordination avec les caisses gestionnaires, vis-à-vis desquelles elle disposerait d'un pouvoir de suivi et de contrôle
- Assurer la gestion financière consolidée du système
- Coordonner les différentes actions sociales

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito – Etatisation de la protection sociale ... En marche

Page 2 :
Salaires : Déclaration préalable à la RPN du 21 mars 2019

Page 3 :
Salaires : Nouvelle année blanche !
Résultats élections

Page 4 :
Système différentiel : Commission annuelle du 22 mars 2019

Page 5 :
Représentants du personnel : Quid du RS au CHSCT en cas de mise en place d'un CSE

Page 6 :
Brochure « Pourquoi adhérer au SNFOCOS ? »
Agenda

Pas besoin de grands discours, tout est dit !

Après l'étatisation de la Sécurité Sociale, maintenant l'étatisation de la Retraite complémentaire gérée par les partenaires sociaux au sein de l'AGIRC ARRCO.

C'est l'annonce de la mort programmée du paritarisme.

Macron a tué les idéaux du Conseil National de la Résistance de 1945.

Alors oui, entrons en RÉSISTANCE !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



SALAIRES

DÉCLARATION PRÉALABLE À LA RPN DU 21 MARS 2019

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Avec la notification du taux d'évolution de la RMPP, **les masques sont tombés !**

En fléchant 80 millions d'euros sur 4 ans pour financer la classification des employés et cadres, la tutelle confirme d'une part le manque de considération qu'elle peut avoir vis-à-vis du personnel, et d'autre part le manque d'ambition d'un projet de nouvelle classification porté par l'employeur.

80 millions d'euros, c'est moins que ce qui a été remonté par les organismes durant la précédente COG. C'est donc dire que la tutelle finance votre projet sur le dos de vos salariés.

En analysant les enveloppes allouées pour la prime exceptionnelle d'une part et la classification d'autre part, il en ressort des chiffres qui démontrent le manque d'ambition d'un projet qui, une fois de plus, se montre incapable de répondre aux enjeux et aux attentes. En effet, 80 millions d'euros à répartir sur 150 000 salariés sur 4 ans, cela représente environ 20 millions d'euros par an, soit un geste d'environ 130 euros bruts par an par salarié. Certes, le geste est pérenne, mais **est-ce une négociation à la hauteur des ambitions initiales et des promesses de l'UCANSS ?**

130 euros bruts, c'est :

- moins de 10 euros bruts par mois (base 14 mois)
- 18 points, soit l'équivalent d'un peu plus de 2 pas de compétence par an pour un employé, 1 pas de compétence pour un cadre, soit 1,3 points par mois (base 14 mois).

Le compte n'y est pas Monsieur le Directeur ! La politique salariale de l'UCANSS n'est pas à la hauteur de l'engagement du personnel, pas à la hauteur des efforts demandés au personnel depuis tant d'années !

En s'intéressant plus particulièrement aux cadres, ceux dont vous disiez qu'ils seraient les bénéficiaires de la nouvelle classification, devons-nous vous rappeler qu'une grosse proportion (38 323 sur 53 307 en 2017 d'après les données UCANSS) d'entre nous bénéficiaient de la GMP ? Devons-nous vous rappeler que la GMP bénéficiait aux cadres justifiant d'une rémunération (trop faible) inférieure au salaire charnière fixé à 3 664, 82 euros en 2018 ?

Les annonces de l'UCANSS et la fin de la GMP laissaient envisager qu'un cadre aurait un salaire à hauteur de la tranche 2. Désormais, il est certain que ce ne sera toujours pas le cas et que la majorité des cadres n'aura que le titre...ou pas puisque lors de la première réunion vous envisagiez que les actuels niveau 5A non-manager ne seraient plus considérés comme tel !

Monsieur le Directeur, à ce jour, les éléments reçus confirment une chose : la négociation sur la classification des employés et cadres vire à la négociation de dupes ! Elle est close avant même d'avoir commencé !

Paris, le 21 mars 2019

Le Secrétaire Général

Alain GAUTRON



SALAIRES

NOUVELLE ANNÉE BLANCHE !

La RPN salaires s'est tenue à l'UCANSS le 21 mars 2019. Suite à la notification de la RMPP, les organisations syndicales ne s'attendaient à rien...elles en ont eu pour leur argent !

Après avoir expliqué que l'enveloppe dévolue aux mesures salariales serait plus importante qu'en 2018 suite à un moindre effet report des mesures 2018 sur l'année 2019, l'UCANSS a sobrement expliqué que le COMEX avait pris la décision de laisser la main aux organismes locaux. Ni mesure catégorielle, ni mesure générale, des miettes encore !

Où est la négociation ? Au COMEX ! Où est le dialogue social ? Aux abonnés absents !

Le SNFOCOS dénonce l'usage que le COMEX tente d'instituer et condamne les passages en force qui se multiplient depuis plusieurs mois.

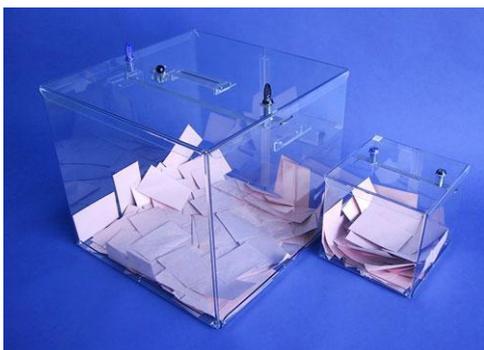
Le personnel est exsangue comme en témoigne sa mobilisation lors des derniers mouvements de grèves. Certes la marge de manœuvre était réduite à peau de chagrin mais une revalorisation de la valeur du point aurait eu le mérite de bénéficier à tout le personnel ! En laissant la main aux directions des caisses, le COMEX favorise l'individualisation.

Pire, alors même que nous condamnons la remontée d'un pactole cumulé de 93ME sur la COG précédente, le COMEX s'inscrit de nouveau dans une politique d'austérité. Qui peut imaginer que l'enveloppe sera utilisée à 100% ? Qui peut imaginer que les mesures individuelles bénéficieront à ceux qui en ont le plus besoin ?

Pâques approche et l'UCANSS semble avoir mis tous ses œufs dans le même panier pour faire pression sur les organisations syndicales : la négociation relative à la classification doit aboutir à un accord pour que le personnel bénéficie de mesures salariales... mais aucune garantie n'est apportée à ce jour !

Le SNFOCOS revendique la fin du chantage permanent : 2019 doit être l'année du déblocage des salaires ! Le personnel ne doit plus être une variable d'ajustement, il mérite une politique de rémunération digne.

Chafik El Aougri, Secrétaire National du SNFOCOS en charge de la Branche Maladie



RÉSULTATS ÉLECTIONS

Le SNFOCOS a obtenu **4 sièges sur 4** aux élections du CSE de l'URSSAF Franche Comté.

Concernant les élections des trois CSE de l'UGECAM PACA le résultat est **de 7 élus SNFOCOS sur 7**.

Bravo à nos camarades pour leur engagement et leur mobilisation !



SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

COMMISSION ANNUELLE DU 22 MARS 2019

La commission annuelle du système différentiel s'est tenue le vendredi 22 mars 2019.

Après des commentaires sur les statistiques du système (évolution des rentes et capitaux, nombre d'allocataires, montant moyen, évolutions des encaissements et paiements, solde de trésorerie) le Directeur de l'UCANSS annonce que la revalorisation sera de 0,3% à effet du 1er janvier 2019, en application de l'article 14-2 du protocole d'accord du 24/12/1993 relatif aux régimes de retraite complémentaire.

L'ensemble des délégations syndicales s'insurge contre cette trop faible revalorisation. L'UCANSS argue du fait qu'en 2018 la revalorisation était de 2%, que l'inflation annoncée serait de moins 1%, et que le régime présente au 31/12/2018 un léger déficit en oubliant de préciser le montant des réserves: 38,80M€.

La délégation du SNFOCOS rappelle quelques données historiques: la commission se tient habituellement en juin, après obtention des données statistiques de l'année précédente.

En juin 2017, la direction de l'UCANSS avait souhaité ne pas procéder à une revalorisation et attendre janvier 2018, les décisions gouvernementales en matière de revalorisation des retraites, raison pour laquelle la revalorisation portait sur 2% lors de la réunion de janvier 2018. Elle rappelle également que l'inflation constatée de l'année 2018 était de 1,6%, alors qu'elle n'était que de 1% en 2017. Ces données justifient un taux de revalorisation plus important au moins égal à l'inflation.

Malgré toutes les arguties utilisées par les délégations syndicales, le Directeur de l'UCANSS est resté ferme sur sa proposition en précisant qu'il s'agit d'une décision du COMEX non négociable.

Lors du vote qui s'en est suivi, notre délégation a voté contre.

Devant l'insistance des délégations, le Directeur de l'UCANSS s'engage à revenir devant les délégations dès que les résultats de l'étude actuarielle (tous les 3 ans) seront connus en d'autres termes, l'année prochaine lors de la prochaine Commission du système différentiel.

Annie Szufa, Secrétaire de la CPP Retraités du SNFOCOS



Le représentant syndical (RS) au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est pas prévu par le code du travail mais par l'accord-cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 sur l'amélioration des conditions de travail.

Cet accord n'a pas été modifié suite aux ordonnances Macron instituant le comité social et économique (CSE) et plus particulièrement la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le mandat de RS au CSSCT n'est donc pas prévu.

Le rôle de RS au CSE est le même que celui de RS au CE.

Le représentant syndical au CSE, qui représente son organisation syndicale auprès du comité, participe aux réunions de ce comité sans voix délibérative. Il n'est pas chargé de présenter les réclamations des salariés ni de signer des accords collectifs, prérogatives qui appartiennent au délégué syndical.

L'article L 2314-2 du code du travail, pris à la lettre, laisse sous-entendre que le RS au CSE devrait également se charger des questions de santé lorsque celles-ci sont abordées lors des séances du CSE mais il n'est pas membre de droit à la CSSCT (art. L 2315-39 du code du travail).

Il convient de traiter de cette question dans un accord d'entreprise ou, à défaut de DS, par accord entre l'employeur et le CSE.

Article L 2314-2
Modifié par ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017
– art. 1

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L 2143-22,

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

QUID DU RS AU CHSCT EN CAS DE MISE EN PLACE D'UN CSE ?

chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L 2314-19.

Article L 2315-39
Modifié par ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017
– art. 1

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L 2314-11.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les dispositions de l'article L 2314-3 s'appliquent aux réunions de la commission.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les dispositions de l'article L 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Secteur Juridique FO 24 mars 2019



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

COMMUNICATION

BROCHURE « POURQUOI ADHÉRER AU SNFOCOS ? »

Vous trouverez à votre disposition dans le menu adhérents du [site internet du SNFOCOS](#) la brochure « [Pourquoi adhérer au SNFOCOS ?](#) ».

POURQUOI
ADHÉRER
AU
SNFOCOS ?

**N'hésitez pas à la diffuser largement dans vos organismes
lors de vos actions de syndicalisation !**

AGENDA

2 avril 2019 :

RPN Classification
Employés et
Cadres

3 avril 2019 :

Bureau National du
SNFOCOS

3 et 4 avril 2019 :

Commission
Exécutive du
SNFOCOS à Paris

9 avril 2019 :

RPN CAPSSA et
Titre Restaurant

12 avril 2019 :

INC AT/MP

18 avril 2019 :

INC Recouvrement

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

